

Tapio Pitkänen

PÄIVÄKOTIHENKILÖSTÖN TYÖSSÄ JAKSAMINEN KOETTUNA ILMIÖNÄ

Pro gradu -tutkielma

Hallintotiede/ Johtamisen psykologia

Syksy 2013

## Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: Päiväkotihenkilöstön työssä jaksaminen koettuna ilmiönä

Tekijä: Tapio Pitkänen

Koulutusohjelma/oppiaine: Hallintotiede/ Johtamisen psykologia

Työn laji: Pro gradu -työ  Sivulaudaturtyö  Lisensiaatintyö

Sivumäärä: 37

Vuosi: Syksy 2013

Tiivistelmä:

Tässä tutkimuksessa tavoitteena oli tutkia päiväkotihenkilöstön työssä jaksamista koettuna ilmiönä. Työntekijöiden kokemuksia tutkittiin muodostamalla kuvitteellinen neljän henkilön työryhmä, johon kuului kaksi lastentarhanopettajaa, lastenhoitaja ja ryhmäavustaja. Tutkimus on toteutettu eksistentiaalis-fenomenologisena haastattelututkimuksena, haastattelemalla jokaista tutkimukseen osallistunutta henkilöä yksitellen kaksi kertaa. Tutkimusaineiston analyysissä on sovellettu Perttulan kehittämää eksistentiaaliseen fenomenologiaan pohjautuvaa metodologiaa, jonka avulla henkilökohtaiset kokemukset voidaan muuntaa koko tutkimusjoukkoa koskevaksi yleiseksi tiedoksi.

Tutkimukseni mukaan päiväkotihenkilöstön työssä jaksamiseen vaikuttavat työoverit, kiire, lapset ja heidän vanhempansa sekä päiväkodin johtaja. Tuloksissa korostuu kokemukset kiireellisestä tiimityöstä, johon henkilöstö väsyi. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että hallinnossa tulisi käydä kiinnittämään enemmän huomiota päiväkotihenkilöstön työssä jaksamiseen, jotta meillä olisi myös tulevaisuudessa motivoituneita työntekijöitä varhaiskasvatuksessa.

Avainsanat: päiväkodit, henkilöstö, työntekijät, jaksaminen, kokemukset, haastattelututkimus

Muita tietoja:

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi

Suostun tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi

(vain Lappia koskevat)

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	5
2 TUTKIMUKSEN LÄHESTYMISTAVAN MUOTOUTUMINEN.....	8
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	10
3.1 Aineiston hankinta .....	10
3.2 Aineiston analysointi .....	13
4 TUTKIMUSTULOKSET.....	19
4.1 Päiväkotihenkilöstön työssä jaksaminen yksilöllisesti koettuna ilmiönä .....	19
4.2 Päiväkotihenkilöstön työssä jaksaminen yleisesti koettuna ilmiönä .....	22
5 TULOSTEN TARKASTELUA .....	23
5.1 Kiireellistä tiimityötä .....	23
5.2 Ristiriitaisia kokemuksia lapsista ja heidän vanhemmistaan .....	25
5.3 Johtajalta kaivataan läsnäoloa ja tukea .....	26
6 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	28
LÄHTEET .....	33

## 1 JOHDANTO

*”Ryhmässä 23 lasta. Iltavuoroon tulija ilmoittaa olevansa sairaana. Kerho-ohjaaja on sairaana, joten kerholaiset siirretään päiväkodin puolelle. Lapsia on yhtäkkiä 30, isänpäiväskartelut pitäisi tehdä ja muutama lapsi vetää itkupotkuraivarit, kun ei halua askarrella. 2 aikuista pitäisi riittää kaikkeen. Aamu on siis yhtä helvettiä pukeutumisine kaikkineen. Päivä menee jotenkuten, kun kumpikin jatkaa työvuoroaan. Kun vanhemmat hakevat lapsia ja kysyvät ”mitäs olette tehneet?”, tekisi mieli karjua että yritetty selvitä hengissä.”*

– Päiväkodin työntekijä (Väestöliiton kyselytutkimus 2013, 68).

Hoitajapula on jo todellisuutta päiväkodeissa. Yli puolet määräaikaista lastentarhanopettajista on epäpäteviä. Sijaisuuksiin ja jopa vakituisiin työsuhteisiin on vaikea löytää tekijöitä. (Lapin Kansa 12.10.2012.) Helsingin päiväkodeissa puolelta määräaikaista lastenhoitajista puuttuu alan koulutus (Yle Uutiset 13.3.2012). Lohjalla päiväkotien huutavaa sijaispulaa pyritään paikkaamaan esimerkiksi opiskelijoiden ja kotiäitien avulla (Länsi-Uusimaa 10.11.2012). Eläköityminen tulee todennäköisesti pahentamaan vielä päivähoidon työntekijäpulaa entisestään (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012). Vuonna 2012 päivähoidon henkilöstöstä oli yli 50 -vuotiaita reilu kolmannes, kun alle 30 -vuotiaita oli vain 15 prosenttia työntekijöistä (Kuntatyönantajat 2013).

Papanastasiou ja Zembylas (2005, 151) siteeraavat tutkimuksia, joiden mukaan opettajien on havaittu olevan halukkaampia vaihtamaan alaa, jos he eivät ole tyytyväisiä heidän työoloihinsa. Tällä hetkellä moni päiväkodin hoitaja uupuu työhönsä ja vaihtaa tai ainakin on harkinnut alan vaihtoa (Lapin Kansa 12.10.2012). Sairauspoissaolojen määrää ammattiryhmittäin tarkasteltuna lasten päivähoito sijoittuu listan kärkipäähän (Työterveyslaitos 2010, 249). Kunta-alalla johtamiseen, työilmapiiriin ja työntekijöiden jaksamiseen ei kiinnitetä huomiota, joka näkyy sairauspoissaoloina, jotka tulevat työnantajalle kalliiksi (Kou-

volan Sanomat 28.12.2011). Lisäksi päiväkodin henkilökunnan viihtyminen tai viihtymättömyys työssä vaikuttaa suoraan myös lapsiin (Väestöliiton kyselytutkimus 2013). Esimerkiksi La Paron ja Thomasonin (2013, 231) tutkimuksen mukaan lastentarhanopettajien kokemana työtyytyväisyys on yhteydessä lasten saamaan kognitiiviseen tukeen.

Tässä tutkimuksessa olen pyrkinyt ymmärtämään millaiseksi päiväkotien kasvatus- ja hoitohenkilökunta kokee työnsä, sillä monissa tutkimuksissa päiväkotihenkilöstö ei ole voinut vapaasti kertoa kaikkia kokemuksiaan työssä jaksamiseensa vaikuttavista asioista (esim. Abu Taleb 2013; Chen & Cheng 2012; Guzell & Manlove 1997; Keckman-Koivuniemi 1999; Keskinen 1990; Keskinen & Nironen 1992; Keskinen & Stenfors-Laajala 1998; Korhonen & Perho 2012; Mei-Hue 2013; Papanastasiou & Zembylas 2005; Väestöliiton kyselytutkimus 2013). Esimerkiksi Berthelsenin ja Kellyn (1995) tutkimuksessa kahdeksaa lastentarhanopettajaa pyydettiin kirjaamaan ylös heidän havaintojaan työssään kohtaamista stressaavista tilanteista, sekä tunteista, reaktioista, tulkinnoista ja ajatuksista, jotka liittyivät näihin tapahtumiin. Siksi tutkimukseni tavoitteena oli antaa tutkimuskohteen mahdollisimman vapaasti kertoa kokemuksiaan omasta työstään (ks. myös Määttä, Uusiautti & Ylitalpio-Mäntylä 2012, 460–461). Mitkä asiat heidän kokemustensa mukaan vaikuttavat työssä jaksamiseen?

Eksistentiaalisessa fenomenologiassa pyritään tavoittamaan tutkittavien henkilöiden yhteinen kokemus, unohtamatta heidän yksilöllisyyttä ja ainutkertaista elämäntilannetta, joten lähdin tekemään eksistentiaalis-fenomenologista haastattelututkimusta. Ymmärsin tutkittavien valinnan Husserllaisittain, jolloin fenomenologi tarkastelee yksittäistapausta malliesimerkkinä tutkittavasta ilmiöstä. Tarkasteltavaksi yksittäistapaukseksi valitsin yhden lapsiryhmän työntekijät. Tutkimusjoukko muodostui kuvitteellisesta ryhmästä, johon kuului yhteensä neljä työntekijää kahdesta rovaniemeläisestä päiväkodista (eli kaksi lastentarhanopettajaa, lastenhoitaja ja ryhmäavustaja). Tutkimuksen toteutin eksistentiaalis-fenomenologisen näkemyksen mukaisesti yksilöhaastatteluin.

Päädyin kaksivaiheiseen tutkimushaastatteluun, koska tavoitteena oli tutkia ”ryhmän” kokemuksia mahdollisimman tarkasti. Ensimmäisen haastattelun tavoitteeksi asetettiin kartoittaa tutkittavien kokemuksia omasta työurastaan. Toisen haastattelun tavoitteena oli kuulla lisää niistä kokemuksista, joita tutkittavat pitivät tärkeimpinä oman työssä jaksamisensa kannalta.

## 2 TUTKIMUKSEN LÄHESTYMISTAVAN MUOTOUTUMINEN

Tämän tutkimuksen tavoitteeksi asetettiin tutkia päiväkotien kasvatus- ja hoitohenkilökunnan työssä jaksamista heidän subjektiivisista kokemuksista käsin. Tutkimuksen lähtökohtana oli pyrkiä ymmärtämään millaiseksi päiväkotien kasvatus- ja hoitohenkilökunta kokee oman työnsä. Mitkä asiat heidän kokemustensa mukaan vaikuttavat työssä jaksamiseen? Päiväkotien kasvatus- ja hoitotehtävissä työskentelee esimerkiksi lastenhoitajia, lastentarhanopettajia ja avustajia (Kuntatyönantajat 2013).

Raunion (1999) mukaan laadulliset ”kvalitatiiviset” tutkimusmenetelmät antavat tutkimuksen kohteelle paremman mahdollisuuden kertoa tutkittavasta ilmiöstä omalla kielellään kuin määrälliset menetelmät. Laadullisten menetelmien avulla voidaan saada myös tietoa sosiaalisesta todellisuudesta, joka jäisi muuten laajojen tilastollisten analyysien katveeseen. Määrällisten eli ”kvantitatiivisten” tutkimusmenetelmien avulla voidaankin tavoittaa tietoa ainoastaan sellaisista ilmiöistä, joiden tiedetään olevan olemassa aikaisempien tutkimusten perusteella. Niillä saadaankin informaatiota ihmisten kokemuksellisesta todellisuudesta vain tutkijan etukäteen valmistetun ja jokaista tutkittua yhdenmukaisesti kohtelevan kaavan avulla. (mt., 295 – 296, 279.) Kuitenkin yksittäiset tutkittavat henkilöt ovat aidosti yksilöllisiä, joten heidän vertaamisensa johonkin teoreettiseen malliin tai tilastolliseen normiin ei tuota sellaista informaatiota, joka auttaisi ymmärtämään tutkittavia henkilöitä tai muita ihmisiä. Kvantitatiiviset kyselylomaketutkimukset helposti esineellistävätkin tutkimuskohteensa, koska kysymyksillä haetaan tiettyjä ennalta määrättyjä muuttujia. (Rauhala 1993, 83; Varto 1992, 83, 94.)

Fenomenologisessa tutkimuksessa kuvataan yksilöiden antamia merkityksiä kokemuksilleen, jotka liittyvät tutkittavaan asiaan. Fenomenologi keskittyy kuvaamaan, mitkä tutkitta-



vaan ilmiöön liittyvät kokemukset ovat yhteisiä kaikille tutkittaville. Tavoitteena on tuottaa yksilöllisistä kokemuksista ilmiön kuvaus yleisellä tasolla. Fenomenologiaa on kahta päätyyppiä: hermeneuttinen ja puhdas ”deskriptiivinen” fenomenologia. Hermeneuttisen fenomenologian mukaan kokemukset muodostuvat vuorovaikutuksessa ihmisen ja tutkittavan ilmiön kanssa, jota tutkimuksella pyritään kuvaamaan ja tulkitsemaan. Puhtaassa fenomenologiassa kokemusten ilmiöstä ajatellaan muodostuvan tutkittavien henkilöiden mielessä, jolloin tutkimuksen tavoitteena on pyrkiä kuvaamaan tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden kokemuksen ydinrakenne, joka liittyy tutkittavaan asiaan. (Cresswell 2007, 57 – 60.)

Heideggerin filosofiaa yhtyneenä Husserlin kehittämään fenomenologiaan nimitetään eksistentiaalisiksi fenomenologiaksi (Rauhala 1993, 69). Heideggeriä pidetään hermeneuttisen fenomenologian edustajana, kun taas Husserl edustaa puhdasta ”deskriptiivistä” fenomenologiaa (esim. Niskanen 2008, 98–106). Rauhala on muodostanut holistisen ihmiskäsityksen, joka on myös omaksuttu eksistentiaalisen fenomenologian ihmiskäsitykseksi (Perttula 1995, 16). Sen ydin on situationaalinen säätöpiiri, jonka mukaan ihminen todellistuu erilaisissa olemassaolon muodoissa, jotka ovat kokoajan vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Nämä olemassaolon perusmuodot ovat situationaalisuus (eli olemassaolo suhteutuneena henkilön elämäntilanteeseen), kehollisuus (eli orgaaninen elämä) ja tajunnallisuus (eli olemassaolo kokemisen erilaisina asteina ja laatuina). (Rauhala 1993, 70 - 71; Rauhala 1990, 33 – 35, 42 – 46.) Eksistentiaalisen fenomenologian ihmiskäsitykseen tukeutuen Perttula esittää, että usean henkilön kokemukselliset merkityssuhteet ”tajunnalle annetut kokemukset” eivät koskaan ole keskenään identtisiä (Perttula 1995, 32). Eksistentiaaliselle fenomenologialle onkin tärkeää, että yksilöllisistä kokemuksista rakennettu ilmiön yleinen kuvaus säilyttää yhteyden tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden kokemuksiin (Perttula 2000, 431), sillä kokemukset muodostuvat aina yksilön elämäntilanteessa eli situaatiossa (Rauhala 1990, 44). Eksistentiaalinen fenomenologia ja siihen kuuluva Rauhalan holistinen ihmiskäsitys tuntui sopivan hyvin yhteen tutkimukseni tavoitteen ja kohdejoukon kanssa, joten lähdin tekemään eksistentiaalis-fenomenologista haastattelututkimusta.

### 3 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

#### 3.1 Aineiston hankinta

Lähestyin muutamaa rovaniemeläisten päiväkotien johtajaa puhelimen ja sähköpostin avulla saadakseni haastateltavia. Kerroin heille tutkimuksestani ja pyysin saada toteuttaa haastattelut tutkittavien henkilöiden työajalla. Ensimmäistä haastattelua varten pyysin aikaa noin tunnin ja toista haastattelua varten noin puolituntia. Päiväkodin johtajien suhtautuminen tutkimukseeni oli pääasiassa myönteinen. Lopulta minulla oli joukko päivähoiton työntekijöitä, joista sain valita kenet otan mukaan tutkimukseen.

Laadullisessa tutkimuksessa kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, eli ei käytetä satunnaisotoksen menetelmää (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164). Husserl (1980) vertaa fenomenologiaa geometriaan, sillä fenomenologi on kiinnostunut löytämään yksittäisen kokemuksen rakennetekijät samoin kuin geometrikko on kiinnostunut yksittäisistä kuvioista. Geometrikon tulokset eivät vahvistu vaikka hän tutkisi yhä suuremman määrän kuvioita. Samoin fenomenologin ymmärrys ei lisäänty, vaikka hän tutkisi yhä lisää kokemuksekuksia. Geometrikon tavoin fenomenologi tarkastelee yksittäistapausta malliesimerkkinä tutkittavasta ilmiöstä. Hän ei siis pyri tutkimaan mahdollisimman suurta tapausjoukkoa ja tee niiden pohjalta induktiivista yleistystä. (mt., 16 – 18, 33 - 34 ja 133 – 136.) Tutkimukseeni tarkasteltavaksi yksittäistapaukseksi valitsin yhden lapsiryhmän työntekijät.

Suurimman vaihtelun/heterogeenisyyden ”maximum variation/heterogeneity” otanta on käyttökelpoinen, kun tutkimuksen tarkoituksena on esimerkiksi kuvata ihmisten yhteisiä kokemuksia jostakin asiasta. Tutkimusotokseen valitaan tällöin ihmisiä, jotka eroavat mahdollisimman paljon toisistaan. (Patton 2002, 234–235.) Yhden lapsiryhmän työntekijät ei-

vät välttämättä eroa niin paljon kokemuksiltaan, joten tein kuvitteellisen neljän ihmisen työryhmän, tavoitteena saada aikaiseksi mahdollisimman paljon erilaisuutta. Tutkimuksellisesti erityisen arvokasta ja kiinnostavaa tietoa ovat kaikki ne yhteiset merkitykset, jotka nousevat esiin suuresta heterogeenisyydestä (Patton 2002, 235).

Muodostin neljän henkilön tutkimusryhmän kahdesta lastentarhanopettajasta, lastenhoitajasta ja ryhmäavustajasta. Toisella lastentarhanopettajalla oli sosionomin tutkinto ja toisella kasvatustieteen maisterin tutkinto (ks. päiväkodin kasvatushenkilöstön kelpoisuus). Valitsin tutkittavat henkilöt kahdesta rovaniemeläisestä päiväkodista (1.sosionomi/lastenhoitaja 2. km/avustaja). Tutkimusryhmä voisi olla myös todellinen, sillä esimerkiksi Haukiputaalla, Jatulin tarhassa, 4-5 vuotta vanhojen lasten pienryhmässä työskentelee kaksi lastentarhanopettajaa, lastenhoitaja ja ryhmäavustaja (ks. Jatulin tarhan www-sivut).

Päädyin kaksivaiheiseen tutkimushaastatteluun, koska tavoitteena oli Husserlin näkemysten mukaisesti tarkastella yksittäistapausta mahdollisimman tarkasti. Ensimmäisen haastattelun tavoitteeksi asetin kartoittaa yleisellä tasolla, miten tutkittava on kokenut oman työuransa. Toisen tutkimushaastattelun tavoitteena oli kuulla lisää niistä positiivisista ja negatiivisista asioista, joita henkilö piti tärkeimpinä oman työssä jaksamisensa kannalta.

Kokemuksen tutkija joutuu tutustumaan myös omiin kokemuksiinsa, jotka muistuttavat tutkimustilannetta ja kurinalaisesti sulkeistamaan niitä läpi tutkimuksen. Sillä on välttämätöntä erottaa omat kokemukset tutkittavien henkilöiden kokemuksista, jotta tutkija voisi ymmärtää tutkimuskohteestaan jotakin uutta, hänelle aiemmin vierasta. (Perttula 2008, 134, 145.) Esimerkiksi Perttula on omassa väitöstutkimuksessaan kirjoittanut ylös ajatuksiaan tutkimastaan ilmiöstä (Perttula 1998, 87 – 88). Kirjoitin auki omaa tutkimusaiheeseen liittyvää esiymmärrystäni ennen ensimmäisiä haastatteluja, jotta pystyisin helpommin keskittymään tutkittavien kokemuksiin. Kuitenkin eksistentiaalisen fenomenologian näkökulmasta tutkijan subjektiviteetti ei koskaan ole tutkimuksesta täysin eliminoitavissa (Rauhala

1993, 91).

Tutkimus eteni niin, että kun haastateltavilta oli saatu suostumus, lähetin heille etukäteen ensimmäisen haastattelun teemat sähköpostitse. Aiheina olivat 1. oman uran synty ja kehittyminen 2. oma työtehtävä 3. työelämän muutos ja 4. työssä viihtyminen. Keskustelun aiheet olivat hyvin yleisluontoisia, joten voidaan puhua avoimesta haastattelusta. Fenomenologinen metodi vaatii mahdollisimman avoimet kysymykset, jotta tutkittavalla on mahdollisuus liittää vastauksiinsa kokemiaan elämyksiä ja mielikuvia aiheesta (Virtanen 2006, 170), joten en laatinut haastatteluun etukäteen kysymyksiä. Myös Kulla (2011, 88) lähetti eksistentiaalis-fenomenologisessa väitöstutkimuksessaan keskustelun teemat ennakkoon haastateltaville, koska tutkittavat henkilöt toivoivat niitä. Ensimmäisen haastattelun alussa kerroin vielä tutkimuksesta ja allekirjoitimme sopimuksen haastattelujen toteuttamisesta, jossa lupasin anonymiteetin haastateltavalle ja hänen edustamalleen päiväkodille. Tällä menettelyllä pyrin saamaan tutkittavat rentoutumaan ja kertomaan avoimemmin omista kokemuksistaan.

Toisen tutkimushaastattelun alussa annoin tutkittavalle hänen ensimmäisestä haastattelusta analysoimani yksilökohtaisen merkitysverkoston (ks. luku 3.2), josta kävimme avoimen keskustelun haastattelun aikana. Nyt keskustelumme oli syvällisempää, sillä tutkitun henkilön ensimmäisestä haastattelusta muodostamani yksilökohtainen merkitysverkosto ohjasi keskusteluumme voimakkaasti haastateltavan subjektiivisiin kokemuksiin. Lisäksi olimme jo tulleet tutuimmiksi toisillemme. Molemmat haastattelut olivat hyvin vapaamuotoisia, sillä olinhan aidosti kiinnostunut tutkittavien kokemuksista. Haastattelun teemat ja yksilökohtainen merkitysverkosto toimivat lähinnä keskustelun innoittajina. Luvussa 6 arvioin tutkimustani tarkemmin.

Kaikki tutkimushaastattelut toteutettiin tutkittavien työpaikalla ja nauhoitettiin digitaalisella sanelimella. Fenomenologisessa tutkimuksessa tutkimushaastattelut äänitetään tai videoi-

daan, sillä aineisto täytyy aina muuttaa sanatarkasti tekstimuotoon analyysiä varten (Virtanen 2006, 171). Ensimmäiset haastattelut ajoittuivat syys-lokakuun vaihteeseen ja toiset marras-joulukuun vaihteeseen syksyllä 2012. Ensimmäisillä haastatteluilla oli pituutta noin 50 minuuttia ja toisilla noin 20 minuuttia.

### **3.2 Aineiston analysointi**

Tutkimusaineiston analyysissä olen soveltanut Perttulan kehittämää eksistentiaaliseen fenomenologiaan pohjautuvaa metodia, jonka avulla henkilökohtaiset kokemukset voidaan muuntaa koko tutkimusjoukkoa koskevaksi yleiseksi tiedoksi. Sitä ei kuitenkaan seurattu täydellisesti, vaan siitä poikettiin hieman. Tutkijalla on velvollisuus muokata fenomenologinen metodi tutkittavaan ilmiöön sopivaksi (Perttula 2000, 429; Varto 1992, 100).

Perttula (2000) on uudistanut alun perin vuonna 1995 kehittämänsä metodia vuosina 1998 ja 2000 lisäten siihen yksilöllisyyttä. Kun koettua maailmaa ja tajunnallisia kokemuksia tutkitaan eksistentiaalisen fenomenologian viitekehyksestä, muodostuu fenomenologinen metodi kaksiosaiseksi. Ensimmäisen osan tavoitteena on rakentaa jokaisesta tutkitusta yksilökohtainen merkitysverkosto. Analyysin toisessa osassa tavoitteena on edetä yksilökohtaisesta tiedosta koko tutkimusryhmää koskevaan yleiseen tietoon. (Perttula 1995, 1998, 2000.) Esitän seuraavassa tutkimusaineistoni analyysin käytännössä. Haastateltavien anonymiteetin varmistamiseksi olen muuttanut heidän nimensä.

#### **Analyysin ensimmäinen osa eteni yksilökohtaisella tasolla seuraavien askelien kautta:**

##### *Askel 1: Ensimmäisten tutkimushaastattelujen analysointi*

#### **1. Vaihe: Aineistoon perehtyminen**

Aluksi aineistoon perehdyttiin huolellisesti. Tämä vaihe alkoi tavallaan jo haastatteluja teh-

dessä, jotka suoritin itse. Haastattelut kirjoitin ylös sanasta sanaan, jonka jälkeen kuuntelin haastatteluja samalla kun luin tutkimusaineistoa, johon olin merkinnyt myös tauot, naurut ja muut tapahtumat, jotka auttoivat aineistoon perehtymistä.

Tutkimusaineistoon perehtymisen yhteydessä keräsin jokaisesta haastattelusta osuvimmat sanonnat, jotka liittyivät työssä jaksamiseen, sillä se auttoi minua tutustumaan paremmin aineistoon. Kulla (2011, 92) on eksistentiaalis-fenomenologisessa väitöstutkimuksessaan toiminut samoin, koska hän huomasi tutkittavien henkilöiden ilmaisevan itseään painokkaasti tietyissä kohdissa haastattelua. Esimerkki ilmaisuvoimaisesta sitaatista:

*”No sillä työyhteisöllä on suurin merkitys... että kun sen työyhteisön kanssa niinku...homma toimii... niin silloin se työssä viihtyminen ja jaksaminenkin on...paljon vahvemmalla tasolla, että vaikka siinä työssä tulis minkälaisia vaikeuksia tai haasteita.”*

## **2 Vaihe: Tutkimusaineistoa jäsentävien sisältöalueiden muodostaminen**

Muodostin tutkimusaineistoa jäsentävät sisältöalueet aineistoon perehtymisen jälkeen. Asiat, joista haastateltavat puhuivat, muodostin tutkimusaineistosta nouseviksi kokemuksen kohteiksi eli sisältöalueiksi. Sisältöalueet kävin läpi haastattelu kerrallaan. Esimerkiksi ”Susannan” ensimmäisen haastattelun sisältöalueiksi muodostuivat 1. urakehitys 2. työtehtävät 3. työilmapiiri 4. johtaja 5. vanhemmat ja 6. lapset.

## **3. Vaihe: Merkitysyksiköiden erottaminen ja muuttaminen tutkijankielelle**

Seuraavaksi alleviivasin kunkin haastattelutekstin sisältämät merkitysyksiköt eli tutkimusongelman kannalta oleelliset kokonaisuudet. Tämän jälkeen muutin ne tutkijankielelle, eli kirjoitin yksiselitteisellä kielellä niiden kuvaaman kokemuksen sisällön. Esimerkki muunnoksesta:

Merkitysyksikkö

*Mari: Ja sitten kun miettii että työyhteisössä kuitenkin, en toimi täällä yksin*

*Tapio: joo*

*Mari: Niin sitte se, että...että tulee kaikkien kanssa juttuun ja löytää ne yhteiset pelisäännöt ja ja tavoitteet myöskin meidän työkavereiden kesken ja että kaikki kulkee niinkö yhteen suuntaan,*

*Tapio: joo (hiljaa)*

*Mari: ettei jokainen vedä sitä köyttä eri suuntaan ja sitten se on lapsillekin siinä, jos semmonen tilanne on niin vähän niin ristiriitasta*

*Tapio: (Hiljaista hymähtelyä)...Kyllä, näin ( hiljaa)...täkö*

*Mari: Tärkeintä on just se, että sie niinkö olet läsnä sen lapsen siinä päivässä ja ...ja otat niinku mahdollisimman, mahdollisuuksien mukkaan sellasen lapsilähtöisen työskentely otteen tähän työhön.*

*Tapio: Joo, kyllä.(hiljaa)*

*Mari: Lapsilla ois hauskaa ja sitte itte viihtyis siinä [työssä]*

*Tapio: [joo] (hiljaa)*

#### Muunnos tutkijankielelle

Haastateltavan mukaan päiväkodissa työskennellessä on tärkeää huomioida muut työntekijät ja kaikilla ryhmän aikuisilla on oltava yhteiset säännöt ja tavoitteet. Tärkeää on olla läsnä lapsen päivässä ja ottaa mahdollisuuksien mukaan lapsilähtöinen työskentelytapa työhön. Hänestä päiväkotityössä tavoitteena on oltava oma ja lasten viihtyminen.

#### **4. Vaihe: Merkitysyksiköiden sijoittaminen sisältöalueisiin**

Muunnettuani merkitysyksiköt tutkijankielelle sijoitin ne sisältöalueisiin. Tutkimuksen luotettavuuden varmistamiseksi sijoitin epäselvissä tapauksissa merkitysyksiköiden muunnellut useampaan sisältöalueeseen.

#### **5. Vaihe: Sisältöaluekohtaisen yksilökohtaisen merkitysverkoston muodostaminen**

Muodostin sisältöalueittain etenevät yksilökohtaiset merkitysverkostot. Alla on esimerkkinä ”Ullan” ensimmäisen haastattelun sisältöaluekohtaisen yksilökohtaisen merkitysverkoston *lapset* sisältöalue:

Haastatellun mielestä lapset ovat iloisia, vaikka joukossa on myös haastavia tapauksia. Hänestä on mukavaa lasten rehellisyys, sillä heiltä saa suoran palautteen oman työn onnistumisesta. Haastattelun mukaan lapset ilmaisevat kiintymystä, joka antaa hänelle jaksamista työhön. Hänen mielestä lapsista näkee myös oman työnsä tuloksen, kun niitä yrittää kasvattaa ja opettaa.

#### **6. Vaihe: Sisältöalueista riippumattoman yksilökohtaisen merkitysverkoston raken-**

## **taminen**

Tämän vaiheen tavoitteena oli rakentaa jokaisesta haastattelusta yksilökohtainen sisältöalueista riippumaton merkitysverkosto. Sisältöalueet liitettiin yhteen ja niistä rakennettiin mahdollisimman looginen tarina. Tässä vaiheessa poistui päällekkäisyyttä, joka lyhensi tekstejä. Kirjoitin yksilökohtaiset sisältöalueista riippumattomat merkitysverkostot minä -muotoon. Esimerkiksi Enäkoski (2008, 48) ja Kyrönlampi-Kylmänen (2007, 108) ovat omissa väitöstutkimuksissaan toimineet vastaavalla tavalla, koska heistä se selkeytti eroa yksilöllisen ja yleisen tiedon välillä. Alla pieni pätkä ”Susannan” ensimmäisen haastattelun sisältöalueista riippumattomasta yksilökohtaisesta merkitysverkostosta:

Tähän taloon on syntynyt tietyt tavat tehdä työtä, eli niin sanotut talon tavat, joita nuoret työntekijät joutuvat kunnioittamaan. Ihmisten on helpompi työskennellä mahdollisimman samalla tavalla ajattelevien henkilöiden kanssa, joten työilmapiiri vaihtelee hieman osastoittain. Nimittäin päiväkodilla jokaisen lapsiryhmän aikuiset työskentelevät vähän erillään. Pieniä erimielisyyksiä on aina, sillä aikuiset ajattelevat asioista hieman erilaisilla. Esimerkiksi toiset valvovat tiukkaan sääntöjen noudattamista ja toiset ovat paljon joustavampia niiden suhteen.

### *Askel 2: Toisten tutkimushaastattelujen analysointi*

Toisten tutkimushaastattelujen analysoinnin vaiheet olivat identtisiä ensimmäisten tutkimushaastattelujen analysoinnin vaiheiden kanssa.

### *Askel 3: Yhdistettiin ensimmäisen ja toisen tutkimushaastattelun analyysin tuloksena syntyneet yksilökohtaiset merkitysverkostot*

Tässä vaiheessa muodostin jokaiselle tutkittavalle henkilölle yhden yksilökohtaisen merkitysverkoston, joka sisälsi hänen molemmat tutkimushaastattelut. Teksti tiivistyi, sillä myös tässä vaiheessa poistui päällekkäisyyttä. Lopputuloksena analyysin ensimmäisestä osasta syntyi kullekin tutkimukseen osallistuneelle henkilölle yksi yksilökohtainen merkitysverkosto, joka on kirjoitettu yksikön ensimmäisessä persoonassa.

## **Analyysin toinen osa eteni yksilökohtaisesta tiedosta yleiseen kaikkia tutkittavia koskevaan tietoon seuraavien vaiheiden kautta:**

### **1. Vaihe: Tutkimusasenteen omaksuminen**



Mielsin sisältöalueista riippumattomat yksilökohtaiset merkitysverkostot ehdotelmiksi yleisestä tiedosta, jotka viittasivat nyt eteenpäin, kohti hahmottuvissa olevaa kaikkia tutkittavia koskevaa yleistä tietoa. Tässä analyysin vaiheessa luin yksilökohtaisia merkitysverkostoja keskittyneesti.

## **2. Vaihe: Merkityssuhteiden erottaminen ja muuttaminen merkityssuhdeehdotelmiksi**

Tämä vaihe muistutti analyysin ensimmäistä osaa, jossa tutkimusaineistosta erotettiin merkitysyksiköt ja ne muutettiin tutkijankielelle. Jaoin kunkin tutkimukseen osallistuneen yksilökohtaisen merkitysverkoston merkityssuhteisiin. Tämän jälkeen muutin merkityssuhteet merkityssuhde-ehdotelmiksi, joissa yksilöperusteisuus häivytettiin. Esimerkki muunnoksesta:

### Merkityssuhde

Päiväkodissa työskentely on tiimityötä. Esimerkiksi meidän tulee kokoajan huomioida naapuriryhmä, jonka kanssa meillä on käytössä yhteisiä tiloja. Tiedon kulku onkin tärkeää, sillä sen katkeaminen voi aiheuttaa sekaannuksia. Esimerkiksi joulujuhlaa suunniteltaessa on huomioitava, ettei muilla taloilla satu se samanaikaisesti. Meillä onkin paljon palavereita, johtuen päiväkodin suuruudesta. Minusta se on hyvä käytäntö, koska näin tieto liikkuu.

### Muunnos merkityssuhde-ehdotelmaksi

Päiväkodissa työskentely on tiimityötä. Tulee kokoajan huomioida myös muut ryhmät, sillä ne käyttävät osittain toiminnassaan samoja tiloja. Tiedon kulku onkin tärkeää ryhmien välillä. Sen takia on paljon palavereita. Se on hyvä käytäntö, koska näin tieto liikkuu suuressa päiväkodissa.

## **3. Vaihe: Sisältöalueiden muodostaminen**

Merkityssuhde-ehdotelmista muodostin niitä jäsentävät sisältöalueet. Esimerkiksi ”Marin” merkityssuhde-ehdotelmat jäsenyivät seuraaviin sisältöalueisiin: 1. oma työ 2. työyhteisö 3. kiire 4. fyysinen ympäristö ja 5. vanhemmat

## **4. Vaihe: Merkityssuhde-ehdotelmien sijoittaminen sisältöalueisiin**

Tämä vaihe oli vastaava kuin analyysin ensimmäisessä osassa, jossa merkitysyksiköt sijoitettiin sisältöalueisiin.

**5. Vaihe: Sisältöalue-ehdotelmien muodostaminen**

Tämä vaihe oli vastaava kuin analyysin ensimmäisessä osassa, jossa muodostin sisältöaluekohtaisen yksilökohtaisen merkitysverkoston.

**6. Vaihe: Muodostetaan ehdotelma yleiseksi merkitysverkostoksi**

Sisältöalue-ehdotelmien pohjalta muodostin ehdotelman ilmiön yleiseksi merkitysverkostoksi jokaisen haastattelun osalta. Ehdotelmat yleisiksi merkitysverkostoiksi esitellään luvussa 4.1.

**7. Vaihe: Yleisen merkitysverkoston muodostaminen**

Yksilöiden haastatteluihin perustuneet ehdotelmat yleisiksi merkitysverkostoiksi jäsennettiin tässä vaiheessa yleiseksi merkitysverkostoksi. Tutustuin huolellisesti ehdotelmiin yleisiksi merkitysverkostoiksi, jolloin niistä alkoi nousta esiin samankaltaisia kokemuksia työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä. Näistä kokemuksista muodostin ilmiötä kuvaavan yleisen merkitysverkoston, joka esitetään luvussa 4.2.

## 4 TUTKIMUSTULOKSET

### 4.1 Päiväkotihenkilöstön työssä jaksaminen yksilöllisesti koettuna ilmiönä

Tässä luvussa esitetään ehdotelmat yleisiksi merkitysverkostoiksi, sillä ne kertovat tiiviisti ja informatiivisesti, mitkä asiat haastateltujen yksilöllisten kokemusten mukaan vaikuttavat työssä jaksamiseen. Yksilökohtaisen tiedon keskeisyys tulee perustelluksi eksistentiaalisen fenomenologian ihmiskäsityksen kautta, jonka mukaisesti kokemukset muodostuvat aina yksilön elämäntilanteessa eli situaatiossa (ks. luku 2).

#### 1. ehdotelma yleiseksi merkitysverkostoksi

Kivaa touhuta lasten kanssa ja yrittää kasvattaa ja opettaa heitä. Työssä on mukavaa lasten rehellisyys, sillä heiltä saa suoran palautteen, jonka avulla voi kehittää työtä. Lapset ilmaisevat kiintymystä, joka auttaa jaksamaan. Ne ovat iloisia, vaikka joukossa on myös haastavia tapauksia, sillä työskennellään haasteellisessa lapsiryhmässä. Lasten vanhemmat tulevat tutuiksi, koska heitä nähdään päivittäin. Ihanaa kun he antavat positiivista palautetta.

Vaihtuvuus työkavereiden kesken on liian suurta. Aikuisten muodostamille työryhmille pitäisi antaa työrauha, jolloin ne pääsisivät hioutumaan yhteen. Päiväkodissa työskentely on tiimityötä. Tiedon kulku on tärkeää ryhmien välillä, koska käytössä on yhteisiä tiloja. Sen takia suuressa päiväkodissa on paljon yhteisiä palavereita. Se on hyvä käytäntö.

Saadaan hyvin läpi omat ideat työskennellessä nuorempien työntekijöiden kanssa. Varttuneimmille työkavereille sen sijaan joutuu perustelevaan enemmän omaa näkemystään. Vanhemmat työntekijät haluaisivat tehdä asiat mielellään totutun kaavan mukaisesti. Heillä on muutosvastarintaa, mutta kyllä heidän kanssaan pystyy keskustelemaan asioista. Lopulta saattavat olla tyytyväisiä toteutettuun uudistukseen. Päiväkodin johtaja on suunnitellut aloittavansa lastentarhanopettajien kanssa työskentelyn, jossa suunniteltaisiin yhdessä toimintaa. Se olisi mukavaa. Tällä hetkellä suunnitellaan toimintaa lähinnä oman työparin kanssa.

Otetaan jotkut työasiat liian vakavasti, jolloin ne häiritsevät jopa yöunia. Nykyään monia lasten vanhempia on tuettava heidän vanhemmuudessaan. Ylemmältä taholta tulee paineita tehdä kokoajan yhä enemmän. On surullista, kun opiskelijoita kohdellaan nykyään huonosti, sillä he aiheuttavat henkilökunnalle ylimääräistä työtä. Tällä hetkellä lasten vanhempien kanssa täytyy kirjoittaa todella paljon papereita. Esimerkiksi neuvolaan täytyy vielä lähettää kokonaiskehityksen arviointilomakkeet, kun lapsi täyttää kolme, neljä ja viisi vuotta. Paperityötä ollaan kuitenkin tällä hetkellä tietoisesti vähentämässä, jotta työntekijöille jää aikaa keskittyä lapsiin. Halutaan aina sairastuneen työn-

tekijän tilalle sijainen, sillä ilman tuuraajaa ei pystytä toimimaan kolmena pienryhmänä.

Tykätään kehityskeskusteluista, koska silloin pystyy rauhassa keskustelemaan työhön liittyvistä asioista esimiehen kanssa. Valitettavasti johtaja on kerennyt pitämään vain yhden kehityskeskustelun. Johtaja laittaa ylös kalenteriin, milloin hän on paikalla. Johtajaa on vaikea saada kiinni. Hänet saakin kiinni parhaiten soittamalla hänelle. Puhelimessa ei ole kuitenkaan mukavaa puhua mieltä askarruttavista asioista. Tuntuu mukavalta saada esimieheltä positiivista palautetta, mutta toisaalta silloin ei kehdata puhua johtajan kanssa omaan jaksamiseen liittyvistä asioista.

Varajohtaja soitteli oma-aloitteisesti tuuratessaan johtajan sairauslomaa. Se tuntui mukavalta. Varajohtaja toimii itse lapsiryhmässä, joten hän osaa asettua paremmin henkilökunnan asemaan. Johtaja on vieraantunut päiväkotinsa arjesta. Olisi mukavaa, jos päiväkodin johtaja työskentelisi myös itse lapsiryhmässä ja ottaisi yhdessä henkilökuntansa kanssa vastuun lapsista.

## 2. ehdotelma yleiseksi merkitysverkostoksi

Päiväkodissa työskentely on tiimityötä. Lasten päiväunien aikana ehtii vähän suunnitella ja valmistella seuraavia juttuja. Tosin pienten lasten päiväunet ovat pätkittäisiä, joka sekin sitoo henkilökuntaa. Ei ole varsinaisia kahvitaukoja. Niitä ei tosin kaivatakaan, sillä kahvit pystyy hyvin juomaan toiminnan lomassa. Tuetaan väsynyttä työkaveria helpottamalla hänen työtään.

Sairaslomien ajaksi ei saada sijaisia, jolloin töissä oleva henkilökunta on kiinni lapsissa. Kaiken ylimääräisen toiminnan joutuu silloin nohtamaan. Kireät ja rauhattomat työntekijät aiheuttavat lapsissa levottomuutta, joka hankaloittaa työtä. Päivähoidossa kiirettä voidaan vähentää keskittymällä oleelliseen. Tällä hetkellä työskennellään lapsiryhmässä, jonka kaikki työntekijät ovat rauhallisia. Ei pidetä tiukasti kiinni suunnitelmista ja oteta stressiä esimerkiksi työkaverin sairauslomasta. Saadaan olla rauhassa omissa tiloissa, sillä talossa ei ole muita lapsiryhmiä. Pienissä yksiköissä työilmapiiri on parempi.

Kaikki työntekijät eivät pysty työskentelemään yhdessä, koska he ajattelevat asioista niin eritavalla ja ovat joustamattomia. Joustavana työntekijänä tullaan toimeen kaikkien työtovereiden kanssa. Lapsiryhmät ovat myös nykyään suurempia kuin ennen. Lasten vanhemmat ovat nykyään nuorempia ja kiireellisempiä kuin aikaisemmin ja mielenterveys- ja sosiaalisista ongelmista kärsivien vanhempien määrä on lisääntynyt, joka tekee työstä raskasta. Kaivataan aikoja, jolloin johtajat työskentelivät myös henkilökohtaisesti lapsiryhmissä. Päiväkodin johtajaa näkee nykyään harvoin ja ei kehdata soitella kiireiselle esimiehelle.

Työnantajan järjestämistä koulutuksista on oikeasti hyötyä. On mukava saada työnantajalta työkyvyn ylläpitoon tarkoitettuja seteleitä, joilla voi käydä esimerkiksi uimassa ja teatterissa. Myös työnantajan järjestämiin virkistystapahtumiin on mukava osallistua.

Työskennellään unelma-ammattissa. On mukavaa työskennellä kaiken ikäisten lasten kanssa päiväkodissa. Työnkierto on hyvä juttu, sillä se estää kuppikuntien muodostumista ja pääsee työskentelemään eri-ikäisten lasten kanssa. Pieniä lapsia on mukava pitää sylissä ja seurata heidän nopeaa kehitystä. Isompien lasten kanssa on mukava touhuta ja he ovat omatoimisempia kuin pienet. Voimaa työhön antaa huumori ja lasten ilo. Ei myöskään murehdita työasioita kotona, koska ollaan hyviä työntekijöitä.

### 3. ehdotelma yleiseksi merkitysverkostoksi

Tällä hetkellä työskennellään tasa-arvoisessa työryhmässä, jossa aikuiset tekevät suunnilleen samoja työtehtäviä ja ollaan mukana työpaikan palaverissa täysivaltaisena jäsenenä. Pidetään työtä mielenkiintoisena. On mukavaa ja sopivan haasteellista saada vilkas lapsiryhmä toimimaan yhdessä muiden työntekijöiden kanssa.

Käydään kehityskeskustelut henkilöiden kanssa, jotka eivät tunne työtä. Halutaan käydä kehityskeskustelut päiväkodin johtajan kanssa. Toivotaan esimiehen keskustelevan enemmän kaikkien työntekijöiden kanssa, jotta ongelmat tulisivat hänen tietoonsa. Toivottaisiin johtajan myös käsittelevän rohkeammin työpaikalla ilmeneviä ongelmia ja olevan enemmän paikalla. On mukavaa, kun johtaja käy välillä syömässä ryhmässä.

Uutena työntekijänä ehdotellaan asioita, mutta ne tyrmätään nopeasti, sillä vanhemmilla työntekijöillä on valmiit suunnitelmat. Aikaisemmin työskennelty vuosi pomottavan lastentarhanopettajan kanssa samalla osastolla, jolloin välienselvittelyjä tiimin sisällä, sillä ryhmän työntekijät eivät suostuneet pomotettavaksi. Työilmapiiri vaihtelee osastoittain, tosin pieniä erimielisyyksiä on aina työkavereiden kesken. Vahvoilla persoonilla on välillä suurempaakin erimielisyyttä, joka aiheuttaa jännitteitä päiväkodin työyhteisöön. Tällä hetkellä mukavaa tulla töihin, koska kaikki oman lapsiryhmän työntekijät ihania.

Välillä on todella paljon tekemistä, jolloin aikuiset stressaantuvat ja lapset villiintyvät. Vanhemmista ei kysytä lapsensa hoitopäivästä, koska heillä on kiire. Levottomuutta aiheuttavat myös henkilökunnan sairaslomat, koska työntekijöitä joudutaan päivän kuluessa siirtämään eri ryhmiin. Nyt joulujuhla on aikaisemmin, joten sen jälkeen voi rauhassa keskittyä askarteluihin.

### 4. ehdotelma yleiseksi merkitysverkostoksi

Työskennellään haasteellisessa lapsiryhmässä, joten työ on raskasta. Päiväkodissa työskennellessä vaaditaan joustavuutta, sillä suunnitelmia täytyy usein muuttaa. Esimerkiksi lapset ovat rauhattomampia, jos hoitopäivän aikana ei päästä säästä johtuen kunnolla ulkoilemaan. Kaiken tekemisen tulee lähteä lapsen tarpeista.

Päiväkotirakennus on tehty viihtyisäksi, mutta työyhteisöllä on suurin vaikutus työssä jaksamiseen. Kiire näkyy päiväkodissa, sillä aikuiset saattavat ottaa liikaa ohjattua ohjelmaa yhdelle päivälle. Esimerkiksi juhla edeltävä aika voi olla kiireinen. Ei pidetä naisvaltaisen työpaikan turhista kinas-teluista. Päiväkodin johtaja uskaltaa puuttua henkilökunnan välisiin riitoihin ja se pitää työilmapiirin hyvänä. Päiväkodin työntekijät tukevat tarvittaessa toisiaan esimerkiksi huumorin avulla. He saattavat myös soitella toisilleen vapaa-ajalla mikäli on tapahtunut jotakin akuuttia tai suunnittelevat intensiivisesti tulevaa ohjelmaa.

Lapsiryhmän muut työntekijät antavat tilaa toteuttaa itseään. Saadaan tukea omaan työhön etenkin samanhenkiseltä ja kokeneelta työparilta. Päiväkodin vahvat persoonat eivät ole mukavia työkavereita ja on opittu pistämään hanttiin niille, jos he pomottavat liikaa.

Suurella osalla vanhemmista on auktoriteetti kadoksissa. Osa heistä onkin tyytyväisiä kun saavat päivähoidon henkilökunnalta tukea omaan vanhemmuuteensa. Monet vanhemmat ovat kiitollisia

tiedon kulusta, sillä heistä on mukavaa tietää lapsensa hoitopäivästä. Tullaankin pääasiassa hyvin toimeen vanhempien kanssa ja saadaan heiltä kiitosta.

Tulevaisuudessa halutaan luokanopettajaksi, sillä on mukavaa opettaa lapsia. Ei olla kiinnostuttu lasten perushoidosta. Mielekkyyys omaa työtänsä kohtaan auttaa jaksamaan, joten ei hakeuduta töihin pienten puolelle.

#### **4.2 Päiväkotihenkilöstön työssä jaksaminen yleisesti koettuna ilmiönä**

Tässä luvussa esitetään tutkimusaineiston analyysin lopputuloksena syntynyt yleinen merkitysverkosto, joka sisältää vain kaikkia tutkittavia koskevaa yleistä tietoa, eli kokemuksia päiväkotien kasvatus- ja hoitohenkilökunnan työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä (ks. Perttula 1996, 96–101; Perttula 2000, 431).

##### Yleinen merkitysverkosto

Päiväkodin työntekijät tekevät kiireellistä tiimityötä. Toimiva työyhteisö on voimavara, sillä se antaa tukea selviytyä työssä kohdatuista haasteellisista tilanteista. Tiimityö aiheuttaa välillä myös jännitteitä henkilökunnan välille, koska asioista saatetaan ajatella niin eritavalla. Myös päiväkotityöntekijöiden työn kiireellisyys vaikuttaa negatiivisesti työyhteisöön ja omaan työssä jaksamiseen. Lapset ovat sekä työn voimavara että rasite. Myös lasten vanhemmilla on merkittävä vaikutus päiväkotihenkilöstön työssä jaksamiseen. Päiväkodin johtajalta toivotaan läsnäoloa ja tukea.

## 5 TULOSTEN TARKASTELUA

### 5.1 Kiireellistä tiimityötä

Tutkimukseni mukaan päiväkotihenkilöstö kokee tekevänsä kiireellistä tiimityötä, joka vaikuttaa negatiivisesti työyhteisöön. Myös muiden tutkimusten mukaan suuret lapsiryhmät ja vähäinen henkilökunta aiheuttavat päiväkotihenkilöstölle työssä viihtymättömyyttä (Keckman-Koivuniemi 1999; Keskinen & Nironen 1992, 57–58; Väestöliiton kyselytutkimus 2013, 14, 64). Keskinen väitöstudiosuoksessa ja Lastentarhanopettajaliiton jäsentutkimuksessa kiire nousi yhdeksi suurimmaksi päiväkotityön rasiustekijäksi (Keckman-Koivuniemi 1999, 26; Keskinen 1990, 204).

Tutkimustulokset yksilöllisesti koettuna ilmiönä ilmentävät työtovereiden sairaslomat ongelmaksi, koska henkilökuntaa ei ole silloin tarpeeksi ja suunnitelmia joudutaan muuttamaan. Myös muissa tutkimuksissa päiväkodin työntekijät ovat maininneet sijaisten puutteen lisäävän kiirettä ja vaikuttavan negatiivisesti työyhteisöön (Korhonen & Perho 2012, 29; Keckman-Koivuniemi 1999, 26; Väestöliiton kyselytutkimus 2013). Väestöliiton kyselytutkimuksen (2013) vastauksista ilmeni, että jatkuvan henkilöstövajeen takia päiväkodeissa joudutaan usein suunnittelemaan uudelleen toimintaa, jolloin tavoitteellinen kasvatustyö keskeytyy. Resurssipula estää esimerkiksi yksilöllisen pienryhmätoiminnan säännöllistä toteuttamista. (mt., 68, 72.) Toisaalta tutkimustulokset yksilöllisesti koettuna ilmiönä ilmensivät myös ärsyyntymistä joidenkin kollegoiden voivottelusta, kun ei saada sijaista ryhmään sairastuneen työntekijän tilalle. Väestöliiton kyselytutkimuksessa (2013, 81) myös muutama vastaaja koki henkilöstöpulan voivottelun olevan työpäivän aikana turhauttavaa.

Tutkimukseni tulokset yksilöllisesti koettuna ilmiönä ilmensivät stressaantumista oheistehävistä, jotka eivät liittyneet suoraan lapsiin, sillä työhön liittyy tällä hetkellä esimerkiksi

paljon turhaa paperityötä, joka vie aikaa siltä tärkeimmältä, eli lasten kanssa olemiselta. Myös Berthelsenin ja Kellyn (1995, 352) sekä Määtän, Uusiautin ja Ylitapio-Mäntylän (2012, 470) tutkimuksissa mainittiin stressin lähteenä hallinnon oheistehtävät kuten paperityöt.

Tutkimukseni mukaan päiväkodin työntekijät kokevat työnsä yhdeksi positiiviseksi puoleksi yhteistyön työtovereidensa kesken, sillä se antaa tukea selviytyä työssä kohdatuista haasteellisista tilanteista. Työyhteisön tuella on myös muiden tutkimusten mukaan positiivinen vaikutus päiväkotihenkilöstön työssä jaksamiseen (Eizenberg & Oplatka 2007, 351; Keskinen 1990, 198; Korhonen & Perho 2012, 25). Lastentarhanopettajaliiton jäsentutkimukseen vastanneista lastentarhanopettajista suuri enemmistö oli tyytyväinen henkilöstön väliseen yhteistyöhön (Keckman-Koivuniemi 1999, 24). Väestöliiton kyselytutkimuksen (2013, 19, 89) mukaan päiväkodit koetaan mielekkäiksi työpaikoiksi, kun työntekijöiden kesken on hyvä ilmapiiri ja he kykenevät saumattomaan yhteistyöhön. Kyselyyn vastanneista varhaiskasvattajista enemmistö koki saavansa tukea omaan työhönsä työkavereilta ja esimieheltä. Vastauksissa nousi esille työkavereiden tuki merkittävänä voimavaraiteijänä myös henkilökohtaisen elämän asioissa. Myös Korhosen ja Perhon (2012, 24, 30) tutkimuksessa tuli esille hyvän työilmapiirin merkittävä vaikutus lastentarhanopettajien työssä jaksamiseen. Kyselyyn vastanneista lastentarhanopettajista valtaosa koki työyhteisönsä tukea antavaksi. Hyvin toimiva moniammatillinen yhteistyö parhaimmillaan tuki opettajien työtä yhdistämällä erilaista asiantuntemusta (Slonski-Fowler & Truscott 2004, 8, 34). Sabanin (2002) tapaustutkimuksessa aloitteleva opettaja koki saavansa itseluottamusta työhönsä vanhemman kollegansa järjestelmällisestä tuesta ja kannustuksesta. Myös Cockburnin (2000, 233) tutkimuksessa opettajat mainitsivat työnsä yhdeksi positiiviseksi puoleksi suhteet työtovereidensa kesken.

Päiväkodin työntekijät kokevat tutkimukseni mukaan työnsä yhdeksi huonoksi puoleksi erimielisyydet työtovereidensa kesken. Myös muissa tutkimuksissa on tullut esille päiväkotihenkilöstön erimielisyydet työntekijöitä kuormittavana asiana (Eizenberg & Oplatka



2007, 348; Keskinen 1990, 201; Korhonen & Perho 2012, 25; Määttä ym. 2012, 466; Väestöliiton kyselytutkimus 2013). Väestöliiton kyselytutkimuksessa (2013, 16 – 17) työpaikan huono ilmapiiri nousee kaikista tärkeimmäksi vaikeiden tunteiden selittäjäksi. Yhtenä merkittävänä erimielisyyksien aiheuttajana nousi tutkimuksessani esille vanhempien työntekijöiden muutosvastarinta. Väestöliiton kyselytutkimuksen (2013, 77–78) mukaan vanhemmat työntekijät ovat urautuneita tiettyihin toimintatapoihin, kun taas nuorilla riittää uusia ideoita ja energiaa. Keskinen ja Nirosen (1992) tutkimuksessa osa kyselyyn vastanneista mieslastentarhanopettajista ilmaisi tyytymättömyyttään päiväkotiin työyhteisönä, koska siellä ei oltu valmiita uudistuksiin ja muutoksiin. Päiväkotitoiminnan kaavoihin kangistuneisuus oli saanut jopa miehiä poistumaan alalta. (Mt., 66, 73.) Tutkimuksessani mainittiin neuvottelutaidot ja henkilökohtainen joustavuus keinoiksi pärjätä ”haasteellisten” työtöveiden kanssa. Mei-Huen (2013, 14) tutkimuksen mukaan hyvät sosiaaliset taidot tukivat merkittävästi lastentarhanopettajien subjektiivista hyvinvointia.

## **5.2 Ristiriitaisia kokemuksia lapsista ja heidän vanhemmistaan**

Lapset koettiin tutkimuksessani ristiriitaisesti. Toisaalta mainittiin kuormittavana tekijänä haasteelliset lapsiryhmät, mutta lapset koettiin myös yhdeksi työn parhaimmaksi puoleksi. Cockburnin (2000, 233) tutkimuksessa opettajat kertoivat työnsä parhaimmaksi puoleksi mahdollisuuden työskennellä lasten kanssa ja huolehtia heidän oppimisestaan. Myös lastentarhanopettajaliiton jäsentutkimukseen vastanneiden lastentarhanopettajien mukaan lapset ovat yksi parhaimpia asioita heidän työssään (Keckman-Koivuniemi 1999, 26). Väestöliiton kyselytutkimuksen (2013) mukaan varhaiskasvattajien työ on mukavaa juuri lasten vuoksi ja heidän antamasta positiivisesta palautteesta on lupa ilahtua. Toisaalta vastanneista noin puolet kertoi lasten herättävän heissä myös kielteisiä tunteita.

Tutkimukseni mukaan päiväkodin työntekijät kokevat lasten vanhempien vaikuttavan omaan työssä jaksamiseen. Hyvä suhde lasten vanhempien kanssa tuki vastavalmistuneen

lastentarhanopettajan työtä samalla lisäten hänen työtyytyväisyyttään (Eizenberg & Oplatka 2007, 350). Lastentarhanopettajaliiton jäsentutkimukseen vastanneista lastentarhanopettajista lähes kaikki (92 %) ilmoittivat olevansa tyytyväisiä yhteistyöhön lasten vanhempien kanssa (Keckman-Koivuniemi 1999, 24). Varhaiskasvattajat pitävät työssään palkitsevana luottavaista ja kunnioittavaa suhdetta asiakasperheen ja työntekijän välillä. Toisaalta osa vanhemmista ei ole kiinnostunut lapsensa päivän tapahtumista viemis- ja hakutilanteissa, mikä inhottaa ammattilaisia lapsen puolesta. (Väestöliiton kyselytutkimus 2013, 20, 48.) Abu Talebin (2013, 150) tutkimuksen mukaan lastentarhanopettajat kohtaavat työssään monia haasteita lasten kanssa, jotka voivat vaikuttaa negatiivisesti omaan jaksamiseen, mikäli ongelmia ei pystytä jakamaan lasten vanhempien kanssa. Tutkimukseni mukaan lasten vanhemmilla on tänä päivänä paljon haasteita elämässään, jotka tekevät päiväkotihenkilöstön työstä raskaampaa. Myös Berthelsenin ja Kellyn (1995, 353–354) tutkimuksessa lastentarhanopettajat mainitsivat muuttuneet perherakenteet ja työelämän, jotka tuovat omat haasteensa vanhempien, lasten ja päiväkotihenkilöstön elämään.

### **5.3 Johtajalta kaivataan läsnäoloa ja tukea**

Tutkimukseni mukaan päiväkotihenkilöstö toivoo johtajaltaan läsnäoloa ja tukea omaan työhönsä. Lastentarhanopettajaliiton jäsentutkimuksen mukaan päiväkodin johtajalla on tärkeä merkitys hyvän työilmapiiriin luomisessa (Keckman-Koivuniemi 1999, 28). Juuri valmistuneet lastentarhanopettajat tarvitsevat johtajansa emotionaalista tukea, ammatillista ohjausta ja positiivista palautetta, jotta he voivat kehittyä ammatillisesti (Eizenberg & Oplatka 2007, 348 – 349). Tutkimuksessani tuli esille, ettei johtajalta saa nykyään tarpeeksi tukea, koska hän on niin harvoin paikalla. Sama asia tuli esille Väestöliiton kyselytutkimuksessa (2013, 80), sillä jollain paikkakunnilla päiväkodin johtajilla on vastuullaan monia päiväkoteja.

Tutkimustulokset yksilöllisesti koettuna ilmiönä ilmentävät johtajan vieraantumista päiväkotinsa arjesta, koska hän on niin harvoin paikalla. Lastentarhanopettajaliiton jäsentutki-

muksessa tuli myös esille hallinnollisen päiväkodin johtajan vieraantuminen työn arjesta (Keckman-Koivuniemi 1999, 28). Toisaalta tutkimukseni mukaan johtajalta saa myös tukea työhön, sillä tutkimukseni tulokset yksilöllisesti koettuna ilmiönä ilmentävät myös työpaikan hyvän ilmapiirin olevan pääasiassa johtajan ansiota, koska hän uskaltaa puuttua työntekijöiden välisiin ristiriitoihin.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimukseni mukaan päiväkotihenkilöstö kokee työkavereidensa vaikuttavan merkittävästi omaan työssä jaksamiseen, koska päiväkodissa työskentely on tiimityötä. Tutkimustulosten mukaan tiimityön rikkaudeksi koetaan keskinäinen vuorovaikutus ja työtovereiden tuki, joiden avulla työn tuomat haasteet on helpompi kohdata. Toisaalta tutkimuksessani tuotiin esille työkavereiden välisiä ihmissuhdeongelmia, jotka korostuvat tiimityössä.

Päiväkotityön kiireellisyyden mainittiin tutkimuksessa aiheuttavan väsymystä ja heikentävän työilmapiiriä. Kiireen aiheuttajina tulivat tutkimuksessani esille suuret lapsiryhmät, haasteelliset lapset, sijaisten puute sairastapauksissa, opiskelijat ja paperityöt sekä juhlat, kuten jouluku. Toisaalta päiväkotihenkilöstön kokemusten mukaan kiirettä voidaan vähentää työtovereiden ja johtajan kesken keskittymällä oleelliseen.

Tutkimuksessani mainittiin työn positiiviseksi puoleksi lasten kanssa touhuaminen, vaikka lapsiryhmät koetaan haasteellisiksi. Päiväkotihenkilöstö kokee lasten vanhempien vaikuttavan merkittävästi omaan työssä jaksamiseen. Tosin yksilölliset kokemukset lasten vanhemmista eroavat. Osa päiväkotihenkilöstöstä kertoi saaneensa lasten vanhemmilta positiivista palautetta, joka lämmitti heidän mieltään. Toisaalta tutkimukseni mukaan lasten vanhempien kanssa on jouduttu myös haastaviin tilanteisiin. Yksilöllisenä kokemuksena nousi esille turhautuminen lasten vanhempiin, koska heitä ei kiinnosta lapsensa hoitopäivä. Tutkimuksessa tulikin esille, että lisääntyneet lasten vanhempien ongelmat lastenhoidossa ja omassa elämässä kuormittavat myös päiväkotihenkilöstöä.

Hyvä päiväkodin johtaja näyttäytyy tutkimukseni mukaan aktiivisena toimijana, joka ottaa yhdessä henkilökuntansa kanssa vastuun lapsista. Hän käy ruokailemassa lapsiryhmissä, kyselee kuulumisia, antaa positiivista palautetta henkilökunnalle ja keskustelee työntekijöi-

den kesken sekä ratkaisee erilaisia työhön liittyviä ongelmia. Nykyistä hallinnollisen johtajan mallia pidetään huonona, koska esimiehen toivotaan olevan enemmän paikalla, jotta hänen puoleensa voisi kääntyä ongelmatilanteissa. Päiväkodin johtajalta toivottiin myös henkilökuntansa edustamista kaupungin hallinnossa, jotta lapsiryhmissä olisi tarpeeksi työntekijöitä.

Hallinto on tutkimukseni mukaan viime aikoina kuormittanut päiväkotihenkilöstön työtä lisäämällä tehokkuusvaatimuksia, jotka aiheuttavat kiirettä ja stressiä työntekijöille (ks. myös Määttä ym. 2012). Esimerkiksi Karlin ja İskenderin (2009) tutkimuksen mukaan hallinnon positiivinen motivointi lisäsi opettajien työtyytyväisyyttä ja organisaatioon sitoutumista, joten päiväkotityöntekijöiden motivointiin kannattaisi kiinnittää meillä enemmän huomiota. Tutkimusaineistoni mukaan lähinnä kiireinen johtaja yrittää tällä hetkellä motiivoida henkilöstöään parhaansa mukaan, siinä kuitenkin täysin onnistumatta. Tosin yksilöllisenä kokemuksena tutkimuksessani mainittiin työnantajan tarjoamat henkilökuntaedut, virkistyspäivät ja koulutukset, joista saa ideoita omaan työhön. Päiväkotihenkilöstön työssä jaksamiseen on kuitenkin kiinnitetty hallinnon tasolla vain vähän huomiota. Voiko motiiviva työympäristö syntyä alimiehitetyistä ja lapsia pursuavasta päiväkodista, jossa henkilöstön työlle asetetaan hallinnon tasolta yhä lisää oheistehtäviä?

Tutkimukseeni osallistuneet neljä haastateltavaa kuvasivat omia kokemuksiaan, joten minulla ei ole oikeutta tehdä niistä laajoja yleistyksiä. Muodostamani yleinen merkitysverkosto kuvaa haastateltujen yhteisen kokemuksen, jota ei voi kuitenkaan yleistää tieteellisin perustein muihin päivähoidon työntekijöihin. Yleistäminen tutkimusaineiston ulkopuolelle tapahtuu fenomenologis-hermeneuttiseen perinteeseen perustuvassa psykologisessa tutkimuksessa lukijoiden toimesta, jos he löytävät tutkimustuloksista jotakin omaa kokemusmaailmaansa kuvaavaa (Perttula 1996, 90).

Muodostin tutkimani kuvitteellisen työryhmän kahden päiväkodin työntekijöistä, joista

kaksi työntekijää työskenteli samassa lapsiryhmässä. Aineistoon olisi voinut saada enemmän moninaisuutta, valitsemalla jokaisen työntekijän eri päiväkodista. Samalla myös tutkittavien anonymiteetti olisi ollut helpommin suojeltavissa, sillä tutkimusraportistani voivat tällä hetkellä helposti tunnistaa toisensa samassa päiväkodissa työskentelevät henkilöt. Perttula (1996, 96) ei näe tätä suurena ongelmana, sillä tutkimukseen osallistuneen henkilön lähipiiri tunnistaa jo ennestään hänen kokemusmaailmaansa. Olen tiedostanut ongelman ja hieman vaivautuneena esitellyt tutkimustuloksiani (ks. myös Josselson 2004, 304). Tutkimuksen on kuitenkin kyettävä nostamaan esille myös vaikeita asioita. Tutkijan velvollisuus onkin raportoida tutkimuksensa tulokset rehellisesti samalla suojaten tutkittaviaan. (Estola 1999, 147.) Tämän ristiriidan kanssa minun tutkijana on eletävä.

Perttulan (2008, 155) mukaan fenomenologisessa haastattelutilanteessa tarkoituksena on houkutella tutkittavaa kuvaamaan kokemuksiaan sellaisina kuin ne hänelle ilmenevät. Tutkijan tehtävänä onkin järjestää haastattelutilanne, missä tutkimukseen osallistujat voivat ilmaista heidän kokemuksiaan aidosti (Perttula 1998, 72). Tutkimushaastatteluissa annoin tutkittavien kertoa mahdollisimman vapaasti kokemuksia omasta työstään, jotten haastattelijana ohjaisi heitä liikaa. Haastateltavat erosivat toisistaan siinä kuinka avoimesti ja miten paljon he kuvailivat minulle omia kokemuksiaan. Kaksiosainen tutkimushaastattelu osoittautui hyväksi menetelmäksi, sillä jälkikäteen arvioituna ensimmäisissä haastatteluissa liikuttiin pinnallisemmalla tasolla kuin toisissa tutkimushaastatteluissa, joiden aikana tunsin pääseväni enemmän tutkittavien henkilöiden ammattiroolin taakse, jolloin he aidommin kuvailivat minulle omia henkilökohtaisia kokemuksiaan. Tähän vaikutti todennäköisesti meidän parempi tutustuminen toisiimme ja ensimmäisestä haastattelusta analysoimani yksilökohtainen merkitysverkosto, joka ohjasi keskusteluumme enemmän tutkittavan henkilökohtaisiin kokemuksiin. Tätä kokemustani vahvistaa tapaus, jossa jouduin pyytämään yhtä tutkimistani henkilöistä kolmanteen haastatteluun, koska vahingossa poistin sanelimelta hänen toisen haastattelunsa. Sain kokea miellyttävän ja rennon keskustelun mukavan ihmisen kanssa, joka tuntui olevan vielä ensimmäisen haastatteluni aikana melko varautunut.

Tulkitsimme kokemuksiamme ja maailmaa omasta henkilökohtaisesta näkökulmasta (esim. Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 19). Objektiiivisuus syntyikin oman subjektiivisuuten-  
sa tunnistamisesta (Eskola & Suoranta 1998, 17). Ennen tutkimushaastatteluja kirjasin ylös  
ennakkokäsityksiäni ranskalaisin viivoin, joiden mukaan ajattelin työtovereiden vaikuttavan  
eniten päiväkotien kasvatus- ja hoitohenkilökunnan työssä jaksamiseen. Siitä olikin apua  
etenkin tutkimukseni analyysin tarkistamisessa, sillä huomasin tuovani omia ennakkokäsi-  
tyksiäni esille tuloksissa. Analyysin tarkistamisessa apuna toimi myös jokaisesta haastatte-  
lusta keräämäni osuvimmat sanonnat, jotka liittyivät työssä jaksamiseen. Tutkimusaineiston  
tiivistäminen kaikkien haastateltavien yhteisen kokemuksen sisältäväksi yleiseksi merki-  
tysverkostoksi ei osoittautunut helpoksi tehtäväksi, vaan jouduin muokkaamaan analyysin  
eri vaiheita yhä uudelleen ja uudelleen (ks. myös Enäkoski 2002, 188). Perttulan (1998)  
mukaan hänen kehittämällään deskriptioon pyrkivällä hermeneuttisen psykologian metodil-  
la ei ole tarkoituskaan saavuttaa absoluuttista tietoa, koska hän näkee sen saavuttamisen  
mahdottomaksi ihmistä tutkittaessa. Minun onkin tutkijana myönnettävä tutkimukseni sub-  
jektiiivisuus sen jokaisessa vaiheessa, vaikka olen pyrkinyt parhaani mukaan objektiiivisuu-  
teen.

Tutkimusongelmaa olisi voinut lähestyä myös määrällisen ”kvantitatiivisen” tutkimuksen  
keinoin. Kysely olisi ollut helppo toteuttaa internetin avulla, jolloin ilmiöstä olisi saanut  
tietoa monilta työntekijöiltä usean kunnan alueelta. Hyvin laaditulla, tarpeeksi laajalla kyse-  
lyllä, tutkittavasta ilmiöstä olisi pystynyt muodostamaan tilastollisen yleistyksen ja hake-  
maan kausaalisia selityksiä. Sen avulla olisi pystynyt myös tarkastelemaan erikseen eri  
ammatti- ja ikäryhmien vastauksia. Toisaalta määrällisen tutkimuksen avulla saadaan tietoa  
ihmisten kokemuksellisesta todellisuudesta vain tutkijan etukäteen laatiman kyselylomak-  
keen avulla, jolloin ilmiön todellinen rakenne jää helposti piiloon. Tutkimustani voisi myö-  
hemmin jatkaa kvantitatiivisen tutkimuksen keinoin, jolloin kyselylomakkeessa keskityttäi-  
siin mittaamaan tässä tutkimuksessa esille tulleita asioita. Tutkimus nostaa esiin myös tär-  
keän jatkotutkimusaiheen, jossa selvitettäisiin miten hallinto ja päiväkodin johtaja voisivat  
parhaiten tukea päiväkotihenkilöstön työssä jaksamista?

Tutkimukseni mukaan päiväkodeissa tehdään kiireellistä tiimityötä, johon henkilöstö väsy. Ei ole siis mikään ihme, että pätevistä päivähoidon työntekijöistä on jo pulaa. Pitäisi-  
kö hallinnossa käydä todella kiinnittämään huomiota päiväkotihenkilöstön työssä jaksami-  
seen, jotta meillä olisi myös tulevaisuudessa motivoituneita päivähoidon työntekijöitä. Tätä  
menoa päiväkodeista on tulossa juhlapuheista huolimatta varastoja, joissa eivät viihdy  
myöskään lapset.



## LÄHTEET

Abu Taleb, Tagreed Fathi 2013. Job satisfaction among Jordan`s kindergarten teachers: Effects of workplace conditions and demographic characteristics. *Early Childhood Education Journal* 41 (2), 143-152.

Berthelsen, Donna C. & Kelly, Alison L. 1995. Preschool teachers` experiences of stress. *Teaching & Teacher Education* 11 (4), 345-357.

Chen, Yi-Gean & Cheng, Jao-Nan 2012. The relationship among recruitment channels, understanding of prospective job, job performance, and turnover intention among taiwanese kindergarten teachers. *Social Behavior & Personality: An International Journal* 40 (1), 93-103.

Creswell, John W. 2007. *Qualitative inquiry & research desing. Choosing among five approaches*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Cockburn, Anne D. 2000. Elementary teachers`needs: issues of retention and recruitment. *Teaching and Teacher Education* 16 (2), 223-238.

Eizenberg, Mervar & Oplatka, Izhar 2007. The perceived significance of the supervisor, the assistant, and parents for career development of beginning kindergarten teachers. *Teaching and Teacher Education* 23 (4), 339–354.

Enäkoski, Marianne 2002. ”Kun elämä satuttaa” Kokemuksia masennuksesta ja masennuslääkkeistä. Kuopio: Kuopion yliopisto. Saatavissa [www-muodossa: http://wanda.uef.fi/ukuvaitokset/vaitokset/2002/isbn951-781-155-1.pdf](http://wanda.uef.fi/ukuvaitokset/vaitokset/2002/isbn951-781-155-1.pdf) (luettu 23.2.2013.)

Estola, Eila 1999. *Varhaiskasvatus lastentarhanopettajan silmin: narratiivis-elämäkerrallinen tutkimus varhaiskasvatuksessa*. Teoksessa: Eeva Hujala, Isto Ruoppila, Jarmo Kinos, Kirsti Karila, Mikko Ojala & Pirkko Niiranen (toim.) *Varhaiskasvatuksen tutkimusmenetelmiä*. Jyväskylä: Atena.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.

Guzell, Jacqueline R. & Manlove, Elizabeth E. 1997. Intention to leave, anticipated reasons for leaving, and 12-month turnover of child care center staff. *Early Childhood Research Quarterly* 12 (2), 145-167.

Hirsjärvi, Sirkka. Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, Sirkka. Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Husserl, Edmund 1980. *Ideen zu einer reiner Phänomenologie und phänomenologischen Philosophie: allgemeine Einführung in die reine Phänomenologie*. Tübingen: Max Niemeyer.

Jatulin tarhan www-sivut. Ryhmät. Saatavissa www-muodossa:  
<http://www.ouka.fi/oulu/jatulin-tarha/ryhmat> (luettu 19.2.2013.)

Josselson, Ruthellen 2004. Nimeämistä, tunkeilua, vallankäyttöä? Toisen elämän kirjoittamisesta. Teoksessa: Eeva Peltonen, Johanna Latvala & Tuija Saresma (toim.) *Tutkija kertojana. Tunteet, tutkimusprosessi ja kirjoittaminen*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Karsli, Mehmet, D & İskender, Hale 2009. To examine the effect of the motivation provided by the administration on the job satisfaction of teachers and their institutional commitment. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 1 (1), 2252–2257.

Keckman-Koivuniemi, Hannele 1999. *Lastentarhanopettajaliiton jäsentutkimus 1999*. Tampere: Tampereen yliopisto.

Keskinen, Soili & Nironen, Piia 1992. *Mieslastentarhanopettajien yleinen ja ammatillinen itsetunto sekä käsitykset työstään*. Turku: Turun yliopisto.

Keskinen, Soili 1990. *Päiväkotihenkilöstön sisäisten mallien yhteys työviihtyvyyteen, työn rasittavuuteen ja ammatti-identiteettiin*. Turku: Turun yliopisto.

Keskinen, Soili & Stenfors-Laajala, Tiina 1988. Päiväkotihenkilöstön burn-out. Turku: Turun yliopisto.

Korhonen, Merja & Perho, Hannu 2012. Ammatillinen suuntautuminen, persoonallisuuspiirteet sekä työn laatu työuupumuksen, työn imun ja valintatytyväisyyden tekijöinä. Lastentarhanopettajien 30 vuoden seuranta. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto. Saatavissa www-muodossa: [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_isbn\\_978-952-61-1013-4/urn\\_isbn\\_978-952-61-1013-4.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-1013-4/urn_isbn_978-952-61-1013-4.pdf) (luettu 3.5.2013.)

Kouvolan Sanomat 28.12.2011. Sairaspoissaolot maksavat kunnille yli miljardi euroa. Saatavissa www-muodossa: <http://www.kouvolansanomat.fi/Online/2011/12/28/Sairauspoissaolot+maksavat+kunnille+yli+miljardi+euroa/20112318/4> (luettu 2.5.2013.)

Kulla, Jussi 2011. ”Käskyttämällä ei pitkälle pääse.” Tutkimus suurten suomalaisyritysten toimitusjohtajien johtamiskokemuksista. Espoo: Aalto yliopisto. Saatavissa www-muodossa: <http://lib.tkk.fi/Diss/2011/isbn9789526041025/isbn9789526041025.pdf> (luettu 23.2.2013.)

Kuntatyönantajat 2013. Päivähoidon ammatit. Saatavissa www-muodossa: <http://www.kuntatyönantajat.fi/fi/kunta-työnantajana/amatit/paivahoito/Sivut/default.aspx> (luettu 21.10.2013.)

Kyrönlampi-Kylmänen, Taina 2007. Arki lapsen kokemana. Eksistentiaalisen fenomenologinen haastattelututkimus. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

La Paro, Karen M. & Thomason Amy C. 2013. Teachers`commitment to the field and teacher-child interactions in center-based child care for toddlers and three-year-olds. Early Childhood Education Journal 41 (3), 227-234.

Lapin Kansa 12.10.2012. Hoitajapula uhkaa pian turvallisuutta. Saatavissa www-muodossa: <http://www.lapinkansa.fi/Mielipide/1194771501104/artikkeli/hoitajapula+uhkaa+pian+turvallisuutta.html> (luettu 15.2.2013.)

Länsi-Uusimaa 10.11.2012. Lohjalla jatkuva pula päivähoidon sijaisista. Saatavissa www-muodossa: <http://www.lansi-uusimaa.fi/artikkeli/179268-lohjalla-jatkuva-pula-paivahoidon-sijaisista> (luettu 9.4.2013.)

Mei-Hue, Wei 2013. Multiple abilities and subjective well-being of Taiwanese kindergarten teachers. *Social Behavior & Personality: An International Journal* 41 (1), 7-16.

Määttä, Kaarina. Uusiautti, Satu & Ylitapio-Mäntylä, Outi 2012. Critical viewpoint to early childhood education teachers' well-being at work. *International Journal of Human Sciences* 9 (1), 458 – 483.

Niskanen, Sirkka 2008. Hermeneuttisen psykologian tieteenfilosofinen traditio. Teoksessa: Juha Perttula & Timo Latomaa (toim.) *Kokemuksen tutkimus. Merkitys - tulkinta - ymmärtäminen*. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 89–114.

Papanastasiou, Elena C. & Zembylas, Michalinos 2005. Job satisfaction variance among public and private kindergarten school teachers in Cyprus. *International Journal of Educational Research* 43 (3), 147 – 167.

Patton, Michael Quinn 2002. *Qualitative research & evaluation methods*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Perttula, Juha 1995. Kokemus psykologisena tutkimuskohteena: johdatus fenomenologiseen psykologiaan. *Sufi-tutkimuksia* 14. Tampere: Suomen fenomenologinen instituutti.

Perttula, Juha 1996. Ihmistieteiden tiedonmuodostus ja tutkimusetiikka. Teoksessa: Aino Palmroth & Ismo Nurmi (toim.) *Alttiiksi asettumisen etiikka. Laadullisen tutkimuksen eettisiä kysymyksiä*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunta, 83 – 108.

Perttula, Juha 1998. *The experienced life-fabrics of young men*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Perttula, Juha 2000. Kokemuksesta tiedoksi: fenomenologisen metodin uudelleen muotoilu. *Kasvatus*, 31 (5), 428–442.

Perttula, Juha 2008. Kokemus ja kokemuksen tutkimus: fenomenologisen erityistieteen tie-teenteoria. Teoksessa: Juha Perttula & Timo Latomaa (toim.) *Kokemuksen tutkimus. Merkitys - tulkinta - ymmärtäminen*. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 115 – 162.

Päiväkodin kasvatushenkilöstön kelpoisuus. Saatavissa www-muodossa:  
[http://www.oaj.fi/portal/page?\\_pageid=515,529764&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://www.oaj.fi/portal/page?_pageid=515,529764&_dad=portal&_schema=PORTAL) (luettu 20.2.2013.)

Rauhala, Lauri 1990. Humanistinen psykologia. Helsinki: Yliopistopaino.

Rauhala, Lauri 1993. Eksistentiaalinen fenomenologia hermeneuttisen tieteenfilosofian menetelmänä. Tampere: Tampereen yliopisto.

Raunio, Kyösti 1999. Positivismi ja ihmistiede. Sosiaalitutkimuksen perustat ja käytännöt. Helsinki: Gaudeamus.

Saban Ahmet 2002. Mentored teaching as (more than) a powerful means of recruiting newcomers. *Education*, 122 (3), 828-838.

Slonski-Fowler, Karen E. & Truscott, Stephen D. 2004. General education teachers' perceptions of the prereferral intervention team process. *Journal of educational and psychological consultation*, 15 (1), 1-39.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvitys edellyttää rekrytointia ulkomailta. Saatavissa www-muodossa:  
[http://www.tem.fi/index.phtml?109336\\_m=108113&s=5236](http://www.tem.fi/index.phtml?109336_m=108113&s=5236) (luettu 10.4.2013.)

Työterveyslaitos 2010. Antti Karjalainen, Antti Kasvio, Eero Priha, Irja Kandolin, Jouni Toikkanen, Marja Viluksela, Merja Perkiö-Mäkelä, Rauno Hanhela & Timo Kauppinen (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavissa www-muodossa:  
[http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Tyo\\_ja\\_terveys\\_2009.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_terveys_2009.pdf) (luettu 26.4.2013.)

Varto, Juha 1992. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Helsinki: Kirjayhtymä.

Virtanen, Juha 2006. Fenomenologia laadullisen tutkimuksen lähtökohtana. Teoksessa: Jari Metsämuuronen (toim.) Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International Methelp.

Väestöliiton kyselytutkimus 2013. Minna Ounasmaa & Riikka Riihonen (toim.) Ammatti-

kasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto.

Yle Uutiset 13.3.2012. Epäpätevää henkilökuntaa päiväkodeissa yhä enemmän. Saatavissa  
www-muodossa:

[http://yle.fi/uutiset/epapatevaa\\_henkilokuntaa\\_paivakodeissa\\_yha\\_enemman/5071623](http://yle.fi/uutiset/epapatevaa_henkilokuntaa_paivakodeissa_yha_enemman/5071623) (lu-  
ettu 9.4.2013.)