

Anni-Riikka Kansanaho

”YKSIKÖT EROAVAT TOISISTAAN HUOMATTAVASTI”

Varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia
toimintaympäristön vaikutuksesta työviihtyvyyteen

Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta
Pro gradu-tutkimus
Huhtikuu 2026

TIIVISTELMÄ

Anni-Riikka Kansanaho: "Yksiköt eroavat toisistaan huomattavasti" Varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia toimintaympäristön vaikutuksesta työviihtyvyyteen

Pro gradu-tutkielma

Tampereen yliopisto

Kasvatuksen ja yhteiskunnan tutkimuksen maisterikoulutus, varhaiskasvatus

Huhtikuu 2026

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia fyysisen toimintaympäristön sekä välineiden ja tarvikkeiden vaikutuksesta työviihtyvyyteen. Tutkimuksessa selvitettiin, millaisena opettajat kokevat työpaikkansa toimintaympäristön, joka käsittää sisätilat, pihat ja lähiympäristön sekä käytettävissä olevat välineet ja tarvikkeet. Lisäksi tarkasteltiin, miten toimintaympäristön eri osa-alueet ovat yhteydessä opettajien kokemaan työviihtyvyyteen.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, ja aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella keskiuuden kaupungin varhaiskasvatuksen opettajilta, vastaajia oli yhteensä kolmekymmentä. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmiä hyödyntäen.

Tulosten perusteella varhaiskasvatuksen opettajien kokema työviihtyvyys rakentuu useiden eri tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Fyysisellä toimintaympäristöllä on siinä merkittävä, mutta ei yksinään ratkaiseva rooli. Työviihtyvyyttä tukevinä tekijöinä korostuivat tarkoituksenmukaiset, riittävän kokoiset ja muunneltavat tilat, joissa on huomioitu pienryhmätoiminnan mahdollisuudet sekä riittävä akustiikka. Myös monipuoliset ja luonnonläheiset pihat ja lähiympäristöt lisäsivät työssä viihtymistä. Välineiden ja tarvikkeiden osalta keskeisiksi tekijöiksi nousivat niiden laatu, riittävyys sekä erityisesti helppo saatavuus, jotka tukivat työn sujuvuutta ja viihtyvyyttä.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että toimintaympäristöllä on merkittävä yhteys varhaiskasvatuksen opettajien työviihtyvyyteen. Toimiva ja tarkoituksenmukainen ympäristö tukee arjen sujuvuutta, mahdollistaa pedagogisen toiminnan toteutumisen ja toimii työn voimavarana. Tulokset osoittavat kuitenkin, että fyysisen toimintaympäristön puutteita on helpompi sietää kuin psyykkiseen työympäristöön liittyviä haasteita, mikä korostaa työhyvinvoinnin kokonaisvaltaista luonnetta.

Avainsanat: toimintaympäristö, työviihtyvyys, työhyvinvointi, varhaiskasvatus

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

ABSTRACT

Anni-Riikka Kansanaho: "Units Differ Significantly" – Early Childhood Education Teachers' Experiences of the Impact of the Physical Environment on Work Well-Being

Master's Thesis

Tampere University

Master's Program in Education and Social Research, Early Childhood Education

April 2026

The aim of this study was to examine early childhood education teachers' experiences of the relationship between the physical environment, as well as materials and equipment, and job satisfaction. The study explored how teachers perceive their workplace environment, including indoor spaces, outdoor areas and the surrounding environment, as well as the materials and equipment available to them. In addition, the study investigated how different aspects of the environment are connected to teachers' experiences of job satisfaction.

The study was conducted as a qualitative study, and the data were collected using an electronic questionnaire from early childhood education teachers (30) working in a medium-sized city. The data were analyzed using data-driven content analysis.

The results indicate that job satisfaction among early childhood education teachers is shaped by the combined effect of multiple factors. The physical environment plays a significant, but not solely decisive, role in this context. Factors that supported job satisfaction included functional, sufficiently spacious, and adaptable facilities that enable small-group activities and provide adequate acoustics. In addition, diverse and nature-rich outdoor environments were found to enhance job satisfaction. Regarding materials and equipment, their quality, sufficiency, and especially accessibility were identified as key factors supporting both the smooth flow of work and overall job satisfaction.

The findings suggest that the physical environment is meaningfully connected to early childhood education teachers' job satisfaction. A functional and purposefully designed environment supports everyday work, enables the implementation of pedagogical activities, and acts as a resource for employees. However, the results also indicate that shortcomings in the physical environment are more easily tolerated than challenges related to the psychosocial work environment, highlighting the multifaceted nature of occupational well-being.

Keywords: physical environment, work well-being, job satisfaction, early childhood education

The originality of this thesis has been checked using the Turnitin OriginalityCheck service.

TEKOÄLYN KÄYTTÖ OPINNÄYTTEESSÄ

Opinnäytteessäni on käytetty tekoälysovelluksia:

- Ei
- Kyllä

Ilmoitukseni mukaan olen käyttänyt opinnäytteessäni tutkielmaprosessin aikana seuraavia tekoälysovelluksia:

Tekoälysovellusten nimet ja versiot: ChatGPT

Käyttötarkoitus Olen käyttänyt tekoälyä tiivistelmän kääntämiseen englanniksi, ja apuna otsikoiden nimien pohdinnassa sekä tutkimuskysymyksen lopullisessa muotoilussa. Lisäksi olen käyttänyt tekoälyä apuna arviomaan jo tuottamaani tekstiä mm. sen sujuvuuden osalta. Harkinnan mukaan olen korjannut omaa tekstiäni tekoälyn palautteen mukaan, mutta tekoälyä ei ole käytetty missään vaiheessa tutkimusta tekstin tuottamiseen.

Osiot, joissa tekoälyä on käytetty: Tiivistelmä, johdanto, teoreettinen viitekehys, tutkimuskysymys, tulosluku ja pohdinta.

Olen tietoinen siitä, että olen täysin vastuussa koko opinnäytteeni sisällöstä, mukaan lukien osat, joissa on hyödynnetty tekoälyä, ja hyväksyn vastuun mahdollisista eettisten ohjeiden rikkomuksista.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
2	TYÖHYVINVOINTI TEOREETTISENA KOKONAISUUTENA	11
2.1	Työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuus	11
2.2	Fyysinen työhyvinvointi ja -ympäristö	15
2.3	Työn vaatimusten ja voimavarojen teoria hyvinvoinnin selittäjänä	16
2.4	Työviihtyvyys- ja tyytyväisyys työhyvinvoinnin kokemuksellisenä ilmentymänä	19
2.5	Varhaiskasvatuksen toimintaympäristö kontekstina	21
3	TUTKIMUSASETELMA	23
3.1	Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymys.....	23
4	TUTKIMUKSEN METODOLOGINEN TOTEUTUS	24
4.1	Metodologiset valinnat	24
4.2	Kohdejoukko	26
4.3	Aineiston keruu	27
4.4	Aineiston analyysi	29
5	TULOKSET	35
5.1	Toimintaympäristö ja työviihtyvyys.....	35
5.1.1	<i>Sisätilat ja niiden yhteys työviihtyvyyteen</i>	36
5.1.2	<i>Pihat ja lähiympäristö työviihtyvyyden näkökulmasta</i>	38
5.1.3	<i>Välineet ja tarvikkeet työviihtyvyyden tukena</i>	40
5.2	Muut työviihtyvyyteen vaikuttavat tekijät	43
6	POHDINTA	44
6.1	Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset	44
6.2	Tutkimuksen eettisyys.....	48
6.3	Tutkimuksen luotettavuus	49
6.4	Jatkotutkimushaasteet	51
	LÄHTEET	52
	LIITTEET	59
	Liite 1: Saatekirje.....	59
	Liite 2: Kyselylomake	60
TAULUKOT		
TAULUKKO 1.	ESIMERKKI AINEISTON PELKISTÄMISESTÄ ELI REDUSOINNISTA	30
TAULUKKO 2.	ESIMERKKI RYHMITTELYSTÄ ELI KLUSTEROINNISTA	32
TAULUKKO 3.	AINEISTOSTA NOUSSEET ALA- JA YLÄLUOKAT SEKÄ YHDISTÄVÄ	
LUOKKA	33

KUVIOT

KUVIO 1. TYÖHYVINVOINNIN KOKONAISUUS JA OSA-ALUEET (NAUMANEN, 2004; 2008, NAUMANEN, 2018A MUKAAN)	14
KUVIO 2. TYÖN VOIMAVAROJEN JA VAATIMUSTEN MALLI (MANKA & MANKA, 2023)	18
KUVIO 3. AINEISTOLÄHTÖISEN SISÄLLÖNANALYYSSIN ETENEMINEN TUOMEA JA SARAJÄRVEÄ (2018, S.123) MUKAILLEN	29

1 JOHDANTO

Varhaiskasvatustalaki (2:10 §) edellyttää, että varhaiskasvatusympäristön tulee olla kehittävä, oppimista edistävä sekä lapsen ikä ja kehitys huomioiden terveellinen ja turvallinen. Lisäksi tilojen ja välineiden tulee olla asianmukaisia ja esteettömiä. Varhaiskasvatuksen oppimisympäristö nähdään moniulotteisena, joka rakentuu fyysisenä, psyykkisenä, sosiaalisena, pedagogisena ja toiminnallisena kokonaisuutena (Kangas ym., 2021). Se muodostaa samanaikaisesti tilan, ajan, paikan ja toimintakulttuurin, jossa lapset viettävät päivänsä ja heidän oppiminen, kehittyminen ja vuorovaikutus tapahtuvat. Päiväkotien nähdäänkin olevan lapsille lapsuuden yksi merkittävistä ympäristöistä, johon kaikki lapset pääsevät tutustumaan viimeistään esiopetuksen alkaessa (Raittila 2013; Raittila & Siippainen 2018).

Käytännössä varhaiskasvatusta toteutetaan kuitenkin hyvin erilaisissa fyysisissä ympäristöissä. Päiväkotien tilat vaihtelevat uusista, pedagogisesti suunnitelluista rakennuksista vanhempiin tai alun perin muuhun käyttöön tarkoitettuihin tiloihin, jotka eivät välttämättä kaikilta osin vastaa nykyisiä varhaiskasvatuksen vaatimuksia. Myös välineiden ja tarvikkeiden saatavuudessa (ja laadussa) on vaihtelua päiväkotien välillä. Fyysisten puitteiden, kuten huonetilan, kalusteiden ja välineiden nähdään kuitenkin luovan keskeiset edellytykset varhaiskasvatuksen toiminnan toteuttamiselle (Raittila, 2013). Parhaimmillaan oppimisympäristö menetelmineen tukee varhaiskasvatuksen pedagogista toimintaa ja ohjaa oppimista laadukkaasti sekä tukee myös lasten (tuen) tarpeita (Alajoki & Pihlaja, 2020).

Fyysisen toimintaympäristön merkitys ulottuu lasten oppimisen lisäksi myös henkilöstön työhyvinvointiin. Turvallinen ja terveellinen työympäristö tekevät yhdessä tehtäviin soveltuvien työvälineiden kanssa työstä miellyttävän (Naumanen, 2018b, s. 81). Mankan (2011, s. 85; 2007, s. 51) mukaan työympäristö onkin tunnistettu yhdeksi keskeiseksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi. Varhaiskasvatuksen kontekstissa erityisesti tilojen riittävyys,

terveellisyys ja toimivuus ovat nousseet esiin työhyvinvoinnin kehittämiskohteina (Kangas ym., 2022). Lisäksi esimerkiksi akustisten olosuhteiden on todettu vaikuttavan sekä lasten että henkilöstön hyvinvointiin, jossa hyvää akustista ympäristöä pidetään työtyytyväisyyden ja hyvinvoinnin kannalta tärkeänä henkilöstöstä, mutta myös lasten kielenkehityksen ja keskittymiskyvyn kannalta oleellisena tekijänä (Martikainen ym., 2023). Monien eri tekijöiden yhteisvaikutuksen summana nähdään muodostuvan työhyvinvointi ja sen kokeminen (Virolainen, 2012). Siihen koetaan vaikuttavan mm. työpaikan, työnteon kuin työyhteisön lisäksi myös yksilön kokonaisvaltainen elämäntilanne, johon nähdään kuuluvan terveydentila ja elintavat. Työnantajan vastuu onkin huolehtia työ ja työolosuhteet sellaisiksi, että ne eivät vaaranna kenenkään työkykyä (Viitala & Jylhä, 2019).

Samanaikaisesti varhaiskasvatustyötä leimaavat myös ristiriitaiset tavoitteet. Laatua tulisi parantaa ja tehostaa, mutta onko se käytännössä mahdollista yhteensovittaa niin ettei se vaikuta kuormittavasti varhaiskasvatuksessa työskentelevien hyvinvointiin (Ahola & Valkonen, 2024). Työntekijöiden odotetaan kuitenkin tekevän samalla palkalla kuin ennenkin laadukkaampaa työtä yhä vaativimmissa olosuhteissa (Kangas & Harju-Luukkainen, 2021). Näitä tekijöitä voidaankin tarkastella työn voimavarojen ja työn vaatimusten mallin kautta. Seppälän ja Hakasen (2017, s. 149) mukaan sen avulla on mahdollista havaita kunkin työn vaatimukset, jotka kuormittavat ja voimavarat, jotka energisoivat työtä sekä näiden vaikutukset hyvinvoinnille. Sekä myös muille tärkeille ilmiöille niin työpaikalle kuin työntekijälle, kuten esimerkiksi hyvälle terveydelle ja työsuoritukselle.

Vaikka (varhaiskasvatuksen) työhyvinvointia on tutkittu laajasti, fyysisen toimintaympäristön yhteys nimenomaan varhaiskasvattajien kokemaan työviihtyvyyteen on jäänyt vähemmälle huomiolle. Oma kokemus vuosien saatossa moninaisissa varhaiskasvatusympäristöissä työskentelystä herätti ajatuksen lähteä tutkimaan millaisia kokemuksia muilla varhaiskasvatuksen opettajilla on fyysisen toimintaympäristön vaikutuksesta heidän omaan työviihtyvyyteensä. Onko sillä merkitystä missä ja minkälaisilla välineillä sekä tarvikkeilla työtä tekee, vai riittääkö, että on hyvä ammattitaito millä työtä tehdä paikasta riippumatta. Ainakin Sirvion ym. (2023, s. 95) tutkimus osoittaa, että ammatinvaihtoa pohtiessa muun muassa toimimattomat tilat ja heikkolaatuiset

välineet ovat olleet yksi vahvistava tekijä ammatinvaihtopäätökseen. Muun muassa näiden tekijöiden merkitystä työviihtyvyyteen lähdetään tarkastelemaan tässä tutkimuksessa.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella varhaiskasvatuksen fyysisen toimintaympäristön yhteyttä varhaiskasvattajien työviihtyvyyteen. Tutkimus kohdistuu erityisesti varhaiskasvatuksen sisätiloihin, pihoihin ja lähiympäristöön sekä lasten ja kasvattajien käytettävissä oleviin välineisiin ja tarvikkeisiin. Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa tietoa siitä, miten fyysiset puitteet kytkeytyvät varhaiskasvatuksen opettajien kokemaan työviihtyvyyteen. Työhyvinvointi nähdäänkin kiinnostavana ja koskettavana ilmiönä jokaisesta työelämässä olevasta henkilöstä (Virolainen, 2012). Ihmiset haluavat olla onnellisia ja viihtyä työelämässä, mutta olla työpäivän aikana kuin vielä sen jälkeenkin energisiä ja iloisia. Varhaiskasvatuksessa työhyvinvoinnin tukeminen on noussutkin keskeiseksi kehittämiskohteeksi, jossa huolta ovat herättäneet mm. työn kuormitus ja palautumisen haasteet (Ranta ym., 2025).

Tämän tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä tarkastellaan aiempien tutkimusten avulla työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuutta sekä etenkin fyysistä työhyvinvointia, työn voimavaroja ja vaatimuksia, työviihtyvyyttä sekä varhaiskasvatuksen toimintaympäristöä. Työhyvinvoinnin osalta tutustutaan pintapuolisesti siihen millaisista tekijöistä työhyvinvointi kokonaisuudessaan syntyy ja tarkastellaan tarkemmin fyysisistä työhyvinvointia. Työviihtyvyyttä tarkastellaan mm. työtyytyväisyyden käsitteen kautta.

Tutkimus on toteutettu laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena, jossa Juutin ja Puusan (2020a, s. 59) näkemysten mukaan perustana on tarkastella ihmisten subjektiivisia kokemuksia ja näkemyksiä. Tässä tutkimuksessa niitä ovat varhaiskasvatuksen opettajien kokemukset toimintaympäristön eri tekijöiden vaikutuksesta työviihtyvyyteen. Tutkimuksessa on hyödynnetty fenomenologista näkökulmaa, jonka tarkoituksena on tarkastella tutkittavaa ilmiötä tutkittavien kokemusten kautta (Perttula, 2008), joten tämä tutkimusote tukee hyvin tutkimusta.

Tutkimusaineisto on kerätty sähköisellä kyselyllä 30 varhaiskasvatuksen opettajalta. Aineisto analysoitiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia hyödyntäen, jossa käsitteitä yhdistelemällä saadaan vastaus tutkimuskysymyksiin (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Analyysissa tavoitteena ei ollut lähteä tekemään yleistyksiä

tutkittavasta ilmiöstä, vaan pyrkiä ymmärtämään tutkimuksen kohdejoukon kokemuksia heidän näkökulmastaan tutkittavasta aiheesta. Toivon tämän tutkimuksen tuovan siis tärkeää tietoa varhaiskasvatuksen opettajien työviihtyvyydestä fyysisen toimintaympäristön näkökulmasta tutkimuksen kohteena olevalle kaupungille.

Tutkimus etenee teoreettisen viitekehyksen esittelystä tutkimustehtävän sekä tutkimuskysymyksen määrittelyyn. Tämän jälkeen kuvataan tutkimuksen toteutukseen liittyvät keskeiset metodologiset valinnat, mukaan lukien kohdejoukko sekä aineiston keruun ja analyysin menetelmät. Seuraavaksi tarkastellaan tutkimuksen tuloksia analyysissa muodostettujen yhdistävien luokkien kautta. Lopuksi esitetään tutkimuksen johtopäätökset, arvioidaan tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta sekä pohditaan mahdollisia jatkotutkimushaasteita.

2 TYÖHYVINVOINTI TEOREETTISENA KOKONAISUUTENA

Tässä luvussa tarkastellaan työhyvinvointia kokonaisvaltaisena ja moniulotteisena ilmiönä. Luvussa käsitellään työhyvinvoinnin keskeisiä ulottuvuuksia sekä siihen vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi huomio kohdistuu fyysiseen työhyvinvointiin ja työympäristöön osana työhyvinvoinnin kokonaisuutta. Luvussa käsitellään myös työn vaatimusten ja voimavarojen teoriaa työhyvinvoinnin selittäjänä sekä työviihtyvyyttä työhyvinvoinnin kokemuksellisenä ilmentymänä. Lopuksi tarkastellaan varhaiskasvatuksen toimintaympäristön vaatimuksia.

2.1 Työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuus

Työhyvinvointi nähdään tutkimuskirjallisuudessa hyvin moniulotteisena ja kokonaisvaltaisena ilmiönä, jota ei voida jakaa pelkästään yksittäisiin tekijöihin. Kaikkien työhyvinvoinnin osa-alueiden koetaan vaikuttavan ja liittyvän toinen toisiinsa (Virolainen, 2012). Työhyvinvointi ei siis ole pelkkää työssä viihtymistä tai jaksamista, miten siitä usein arkikielessä kuulee puhuttavan (Mäkikangas & Hakanen, 2017). Työhyvinvoinnin käsitteellä tarkoitetaan muun muassa työn olevan mielekästä, sujuvaa, turvallista ja sitä saa tehdä terveyttä ylläpitävässä sekä edistävässä työympäristössä- ja yhteisössä (Manka & Manka, 2023; Salovaara & Honkonen, 2013). Työhyvinvoinnin syntymiseen vaikuttaa myös organisaation toimintatavat, johtaminen, ilmapiiri, työn piirteet, mutta myös työntekijä itse omine tulkintoineen. Yksilön hyvinvoinnin nähdäänkin syntyvän työn ja elämän hallinnasta, oppimisesta sekä hyvästä työyhteisöstä (Manka & Manka, 2023). Työhyvinvoinnilla työntekijä voi viitata omiin kokemuksiinsa muun muassa työilmapiiristä, terveysongelmista tai työergonomiasta (Mäkikangas & Hakanen, 2017). Työhyvinvoinnin kokonaisuuteen kuuluukin siis niin fyysinen,

psyhykinen, sosiaalinen kuin henkinen ulottuvuus (Virolainen, 2012). Näitä näkemyksiä yhdistää ajatus työhyvinvoinnista kokonaisuutena, jossa eri osa-alueet ovat tiiviisti yhteydessä toisiinsa.

Työhyvinvoinnin edistämisen ja ylläpidossa työyhteisöllä nähdään olevan keskeinen rooli. Työhyvinvointia joko edistävät tai haittaavat työyhteisön määrittämät tavoitteet, työtehtävät, resurssit, työvälineet, ergonomia, työn tekemisen tahti ja vuorovaikutuksen luonne (Salojärvi, 2006). Työhyvinvoinnin edistämiseksi erityisiä keinoja ovat esimerkiksi työilmapiiriin panostaminen, yksilöiden arvostus sekä johtajuuden ja esimiestyön kehittäminen. Myös lähiesihenkilö vaikuttaa johtamisvuorovaikutuksensa kautta työntekijöiden työhyvinvointiin (Larjovuori & Heikkilä-Tammi, 2024), jolla on Virolaisen (2012, s. 106) mukaan suuri vaikutus työntekijän työhyvinvoinnille.

Toimintakulttuuri, jossa työntekijät kokevat tulevansa kuulluiksi ja ymmärretyiksi sekä kunnioitetuiksi ja hyväksytyiksi lisää myös työhyvinvointia (Kangas ym., 2022). Työhyvinvoinnin nähdäänkin syntyvän, toteutuvan ja kehittyvän työpaikoilla, tavallisessa arjessa, jokapäiväisissä kohtaamisissa ja keskinäisessä vuorovaikutuksessa eikä työyksikön ulkopuolella (Suonsivu, 2011; Wenström, 2020). Wenström (2020, s. 26) kuvaakin vielä, ettei henkilöstön työhyvinvointi missään organisaatiossa ”synny pelkästään yksittäisillä tempauksilla, liikuntaseteleillä tai virkistyspäivillä (vaikka nekin ovat tärkeitä asioita)”.

Tärkeää on ymmärtää myös työhyvinvoinnin eri kokemukset, koska seuraukset niistä voivat olla erilaisia niin työntekijälle itselleen, hänen lähiympäristölleen kuin työpaikalleen (Mäkikangas & Hakanen, 2017). Työhyvinvointi samassa työyhteisössä voi siis vaihdella suurestikin eri työntekijöiden välillä (Manka, 2012; Feldt ym., 2005). Työntekijä kuljettaakin mukanaan kaikkialle omia, suhteellisen pysyviä asenteita, jotka heijastuvat myös työhyvinvointiin (Manka, 2007). Parhaimmillaan työhyvinvoinnin johtaminen työpaikoilla onkin yksilöllistä, mitä tukee työntekijöiden itsenäinen huolehtiminen itsestään työuran eri vaiheissa (Mäkikangas & Hakanen, 2017; Hakanen, 2006). Yhtenä tärkeänä työelämävalmius taitona pidetäänkin kykyä ja halua huolehtia omasta terveydestään muun muassa terveellisen ravinnon, riittävän unen ja liikunnan keinoin (Viitala ja Jylhä, 2019). Holmgrenin (2023, s. 80) mukaan työn

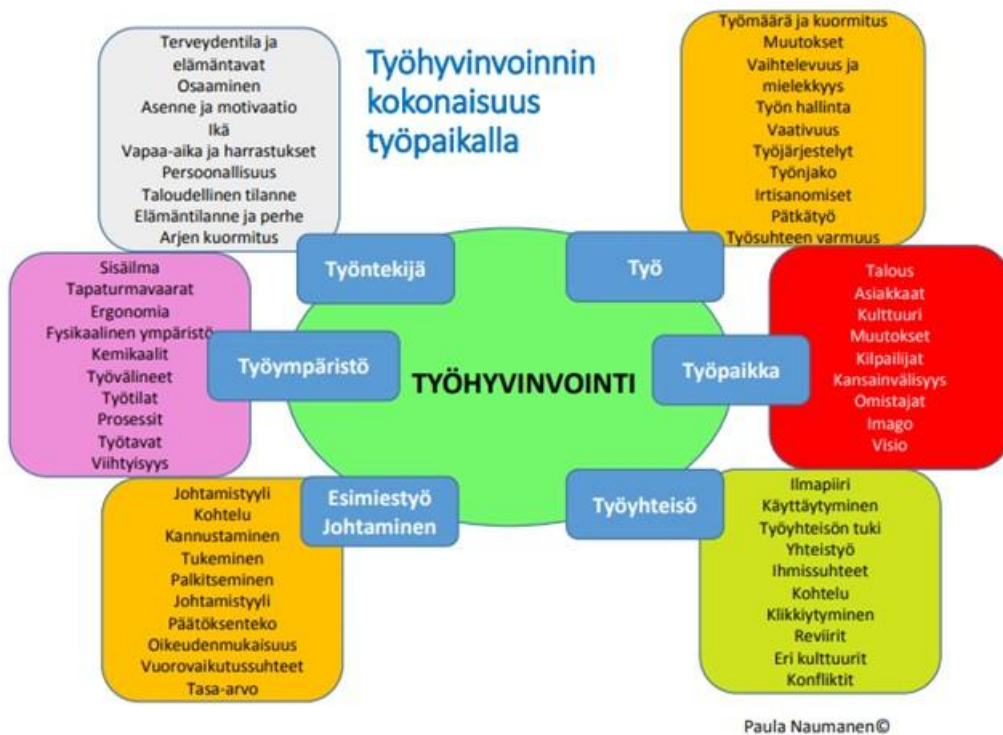
nähdään kuitenkin tukevan ihmisen hyvinvointia ja tuovan hänen elämäänsä paljon hyvää.

Työhyvinvoinnin syntyminen tai syntymättömyys nähdään kuitenkin mutkikkaana yhtälönä (Manka, 2011). Työtyytyväisyyttä ei kuitenkaan automaattisesti takaa pelkästään kuormittavien ja kielteisten työn piirteiden puuttuminen, vaan työhyvinvoinnin nähdään olevan seurausta myönteisistä työn kokemuksista. Tärkeää onkin tarkastella myönteisiä tekijöitä työssä, joilla on työntekijöiden voimaantumista, tuottavuutta ja suorituskykyä edistävä sekä työntekijöiden kesken yhteistyötä vahvistava vaikutus. Mankan (2007, s. 57) mukaan viisautta olisikin työhyvinvoinnin alueella se, että toimitaan ennakoivasti ja mietitään yhdessä pitkällä tähtäimellä niin kehittämisen kohteet kuin toimintatavat. Avola ja Pentikäinen (2019, s. 28; Manka & Manka, 2023) huomauttavatkin, että kenestäkään ei tule onnellista, hyvinvoivaa ja kukoistavaa pelkästään sillä, että pahoinvointi poistetaan, vaan he näkevät, että se tuo ihmiset hyvinvoinnin mittaristolla ikään kuin neutraaliin tilaan. On kuitenkin huomioitava, ettei työhyvinvointi ole joko-tai-ilmio, vaan sekin elää arjen mukana vaihdellen (Seppälä & Hakanen, 2017).

Tätä tukee myös Maailman terveysjärjestön WHO:n (n.d.) määritelmä terveydestä täydellisen sosiaalisen, psyykkisen ja fyysisen, hyvinvoinnin tilana, jossa kyse on myös kokonaisvaltaisemmasta asiasta kuin vain vaivan tai sairauden puuttumisesta. Myös Laineen (2013, s. 71–72) määritelmä työhyvinvoinnista väitöskirjassaan antaa tukea työhyvinvoinnin käsitteen kokonaisvaltaisuudelle, jossa sillä koetaan tarkoittavan subjektiivisesti koettua hyvinvoinnin tilaa. Siihen vaikuttaa niin terveys, työkyky, työympäristö ja -konteksti kuin itse työ sekä johtaminen, ihmissuhteet ja työnantajapolitiikka työpaikalla. Työhyvinvoinnin kokemuksen nähdään olevan herkkä muutoksille, jos sitä määrittävät tekijät muuttuvat. Työhyvinvoinnin nähdään rakentuvan vuorovaikutuksessa kokonaisyhyvinvoinnin ja muun elämän tilanteen kanssa, jota ohjaa aiemmat kokemukset työhyvinvoinnista ja vastuun, arvosidonnaisten vallan sekä erilaisten intressien vaikutus.

Monien eri tekijöiden yhteisvaikutuksen summana muodostuu siis työhyvinvointi (ja työkyky) ja sen kokeminen, joka ilmenee hyvin kuviosta 1 (Laine, 2013; Naumanen, 2018b; Viitala 2013). Työhyvinvointi nähdäänkin monesti liian kapea-alaisesti, eikä nähdä eri tekijöiden yhteisvaikutusta

kokonaisuudessa (Virolainen, 2012), sen ollen fyysisiä työoloja laajempi käsite (Manka, 2007). Työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttaa niin työpaikka, työnteko kuin työyhteisö ja näiden lisäksi myös yksilön elämäntilanne sekä elintavat ja terveydentila (Virolainen, 2012). Myös työpaikan toimintaympäristö kytkeytyy yksilöllisten tekijöiden rinnalla työhyvinvointiin. Mankan (2007, 51) mukaan työhyvinvoinnin käsite sisältääkin niin yksilön kuin organisaationkin ”hyvinvoinnin”. Se ei kuitenkaan ole vain erillisten asiantuntijaorganisaatioiden toimintaa, vaan Laine (2018, s. 24) näkee sen olevan yksilön hyvinvoinnin näkökulmasta kaikkea työhön ja työympäristöön liittyvien päätöksenteon ja toiminnan tarkastelua.



KUVIO 1. Työhyvinvoinnin kokonaisuus ja osa-alueet (Naumanen, 2004; 2008, Naumanen, 2018a mukaan)

Virtanen ja Sinokki (2014, s. 175) kiteyttävät lopuksi osuvasti, ettei hyvä työ vaaranna työntekijän henkistä tai ruumiillista terveyttä, pitkälläkin aikajänteellä se kuormittaa sopivasti. Työ on niin haastavaa, monipuolista kuin itsenäistä ja siinä on mahdollisuus kokea sekä aikaansaamisen että onnistumisen tunteita. Työhyvinvointia nähdäänkin seuraavan monia tärkeitä asioita, eikä se siis ole tulosta vain jostakin (Mäkikangas & Hakanen, 2017). Elämässä on hyvä olla

muutakin kuin työtä. Hyvinvointi kumpuaa tasapainosta (Manka, 2007), eikä työhyvinvointi ole vain ihmisen elämässä erillinen osa (Virolainen, 2012). Se heijastuu kokonaisvaltaisesti yksilön hyvinvointiin.

2.2 Fyysinen työhyvinvointi ja -ympäristö

Fyysinen työhyvinvointi muodostaa keskeisen ja näkyvän osan työhyvinvoinnin kokonaisuutta. Se korostuu etenkin työtehtävissä, joissa työympäristöllä ja -olosuhteilla on suora vaikutus työn tekemiseen (Virolainen, 2012). Fyysinen työhyvinvointi liittyy muun muassa työpaikan fyysisiin olosuhteisiin kuten tilojen siisteyteen, lämpötilaan ja sisäilmaan (ja sen ongelmiin), meluun, valaistukseen sekä käytettävissä oleviin työvälineisiin (Salovaara ja Honkonen, 2013; Virolainen, 2012). Näin ollen työympäristö ei ole pelkästään paikka missä työtä tehdään.

Tilat ja kalusteet voivatkin olla joko hankalakäyttöisiä tai toimivia arjessa. Ääniympäristö, valaistus ja lämpötila voivat olla ihmiselle tai työtehtäviin joko sopivia tai sopimattomia (Launis & Lehtelä, 2011). Virtanen ja Sinokki (2014, s. 173) kuvaavat kuitenkin nykyään fyysisen työympäristön olevan useimmiten melko turvallinen ja toimiva. Työympäristön toimivuuteen nähdään liittyvän muun muassa järjestys ja siisteys. Työturvallisuuskeskuksen (2010, s. 30) mukaan hyvä järjestys ja siisteys sujuvoittavatkin työskentelyä, lisäävät viihtyvyyttä ja vähentävät tapaturmariskejä kuten liukastumisia ja kompastumisia.

Hyvän työympäristön ja hyvien työvälineiden (Virtanen & Sinokki, 2014) sekä hyvien työmenetelmien nähdään siis edistävän työpaikoilla hyvinvointia (Salovaara & Honkonen, 2013) ja työn sujumista (Hakanen ym., 2009). Nämä kaikki ovat myös osa työsuojelua, jonka avulla voidaan määritellä työsuojelun näkökulmasta hyvä työympäristö neljän tekijän avulla (Mertanen, 2015). Näistä tekijöistä ensimmäinen on työturvallisuus, joka kattaa niin fyysisen kuin psyykkisen työympäristön sekä tapaturmien ja työperäisten sairauksien ennaltaehkäisyn. Muita työsuojelun määritelmiä hyvälle työympäristölle ovat työn terveellisyys, psyykkinen ja fyysinen hyvinvointi sekä palvelusuhteen ehdot.

Tärkeää onkin kiinnittää työhyvinvoinnin näkökulmasta huomiota mm. kalusteiden turvallisuuteen, ergonomisuuteen ja tilojen toimivuuteen sekä sisäilman laatuun ja ympäristön meluttomuuteen (Virtanen ja Sinokki, 2014).

Ergonomialla tarkoitetaan tekniikan ja toiminnan sovittamista ihmisille. Sen avulla työoloja ja työtä kehitetään vastaamaan työntekijöiden tarpeita ja ominaisuuksia. Tämän tarkoituksena on säilyttää työntekijöiden työkyky ja terveys, jolloin työ on tuottavaa eikä laatu kärsi (Launis & Lehtelä, 2011; Mertanen, 2015). Työturvallisuuden kehittämiseen onkin olennaista ottaa mukaan henkilöstö, koska yleensä he ovat parhaita asiantuntijoita omaan työhönsä ja työympäristöönsä liittyvissä asioissa (Virtanen ja Sinokki, 2014).

Tavoitteena on hyvät työolot, joista on tunnistettu, arvioitu ja poistettu työympäristöstä esiintyvät epäkohdat ja vaaratekijät (Suonsivu, 2011). Työturvallisuuslain kohta 2:12§ tukee tätä tavoitetta määritelmällään, jossa muun muassa työnantajan on huolehdittava siitä, että suunnitellessaan esimerkiksi työympäristön rakenteita, työtiloja ja työvälineitä on otettava huomioon niiden vaikutukset työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen, mutta myös siihen kuinka ne soveltuvat aiottuun tarkoitukseen.

Työympäristön on oltava tarkoituksenmukainen toimintaansa nähden, josta työnantajalla on velvollisuus huolehtia (Työturvallisuuslaki). Esimerkiksi varhaiskasvatuksen ympäristöjä rakennettaessa ja kehittäessä tulee huomioon ottaa viihtyisyys, ekologisuus, ergonomia ja esteettömyys sekä akustiikka ja valaistus, sisäilman laatua ja siisteyttä unohtamatta (VASU, 2022). Turvallinen ja toimiva työympäristö helpottaa työntekoa (Manka, 2011) sekä toimii arjen voimavarana.

2.3 Työn vaatimusten ja voimavarojen teoria hyvinvoinnin selittäjänä

Työn voimavarojen ja vaatimusten tarkastelu tarjoaa keskeisen näkökulman työhyvinvoinnin ymmärtämiseen. Bakker ja Demerouti (Viitala & Jylhä, 2019 mukaan, s. 243) ovat luoneet työn vaatimusten ja voimavarojen teorian (*job demands-resources theory, J R-D*), mikä jäsentää työhyvinvointia kuvaamalla työnpiirteitä kahden ulottuvuuden kautta: työn voimavaroina (job resources) ja vaatimuksina (job demands). Hakanen (2009, s. 5) kutsuu tätä TV-TV- malliksi (työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli), jonka hän kokee jäsentävän ja täydentävän aiempia selitysmalleja hyvästä ja laadukkaasta työstä, työhyvinvoinnista sekä terveestä organisaatiosta. Näiden avulla on hänen

mukaansa mahdollista ennustaa ja ymmärtää psykososiaalisten työolojen ja työhyvinvoinnin sekä pahoinvoinnin seurauksia samanaikaisesti niin yksilölle kuin organisaatiolle.

Työn vaatimukset nähdään piirteinä työstä ja työympäristöstä, mitkä edellyttävät työntekijältä psyykkisiä tai fyysisiä ponnisteluja. Työn voimavarojen nähdään tukevan työn tavoitteiden saavuttamista ja ne auttavat myös vastaamaan työn vaatimuksiin. Parhaimmillaan esimerkiksi hyvät työolot vähentävät kuormitusta ja edistävät motivaatiota (Viitala & Jylhä, 2009). Ne voivat virittää lisäksi henkilökohtaista kasvua ja oppimista sekä työssä kehittymistä (Manka & Manka, 2023; Hakanen, 2006). Mäkikankaan ym. (2005, s. 56) mukaan ne auttavat myös saavuttamaan päämääriä, joita työlle on asetettu, vähentämään työn vaatimustekijöitä sekä niistä johtuvia kielteisiä seurauksia. Tätä teoriaa onkin hyödynnetty yhä enemmän 2000-luvun alusta lähtien työelämän tutkimuksessa ja kehittämisessä (Seppälä & Hakanen, 2017).

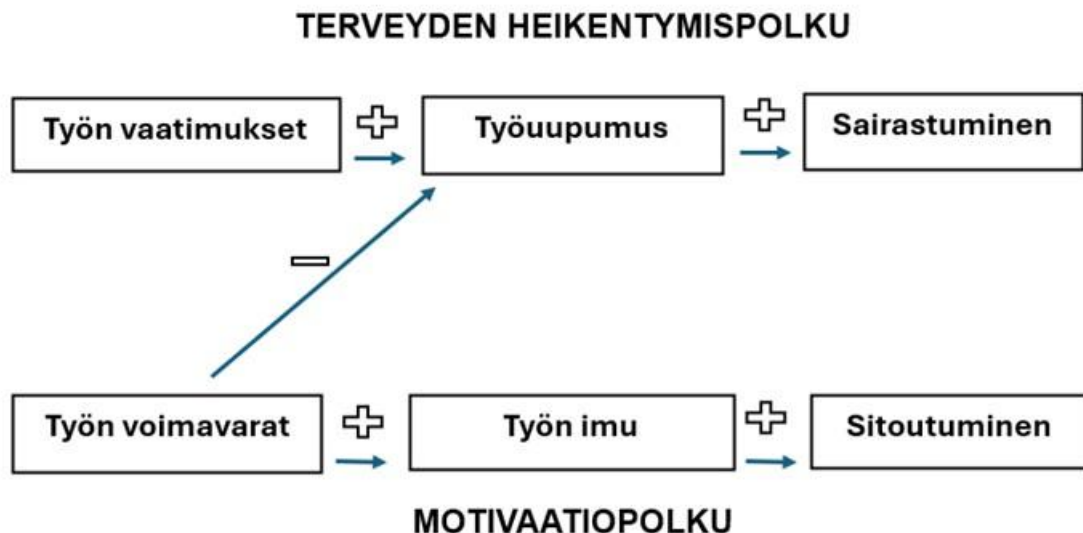
Työn voimavaroja koetaan olevan muun muassa yhteisön tuki, palaute, esihenkilön kannustus sekä oppimis- ja vaikutusmahdollisuudet. Näiden sosiaalisten voimavarojen lisäksi työn voimavaroja ovat fyysiset voimavarat, kuten työtilat ja -välineet, psykologiset voimavarat (työn kehittävyys, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön) ja organisatoriset piirteet, kuten turvallinen ilmapiiri ja työsuhteen varmuus (Hakanen, 2006; Mäkikangas ym., 2005). Työn voimavaroihin voidaan nähdä kuuluvan myös jokaisen työntekijän henkilökohtaisia ominaisuuksia ja energian muotoja.

Työn voimavaroja ei nähdä ainoastaan (opetus)työn vaatimusten kohtaamisessa ja asioiden tekemisessä, vaan ne ovat itsessään arvokkaita ja motivoivia (Hakanen, 2006). Parhaimmillaan ne luovat työn imua (Viitala & Jylhä, 2019). Työn imua tuntiessaan työntekijä kokee työn muun muassa energisoivaksi, innostavaksi ja voimaannuttavaksi. Työn imu voidaankin nähdä yhtenä myönteisenä voimavarana, joka johtaa työssä sitoutumiseen (Manka, 2011; Seppälä & Hakanen, 2017). Manka (2011, s. 72) lisää työn voimavarojen voimaannuttaviksi piirteiksi myös työn hallinnan ja aktiivisen työn, johon sisältyy muun muassa ennustettavuus ja roolin selkeys. Lisäksi voi olla niin yksilöllisiä kuin ryhmän voimavaroja. Ryhmän voimavaroja lisäävänä tekijänä nähdään ryhmän keskinäinen yhtenäisyys ja autonomia. Yksilön piirteiden kaltaiset ominaisuudet, kuten toiveikkaus, optimismi ja tehokkuuskokemukset nähdään

puolestaan yksilöllisinä voimavaroina. Niillä on merkitystä työntekijän hyvinvoinnille työhön liittyvien voimavarojen lisäksi (Seppälä & Hakanen, 2017).

Työn vaatimukset nähdään puolestaan työn ja työympäristön fyysisinä ongelmina (esim. melu, sisäilman laatu, turvallisuus, huono ergonomia). Hankalina asiakastilanteina, ristiriitaisina odotuksina eri tahoilta eli psyykkisinä tai sosiaalisina vaatimuksina. Sekä organisatorisina piirteinä tai olosuhteina, mitkä edellyttävät työntekijältä psyykkistä tai fyysistä ponnistelua (Hakanen, 2006; Seppälä & Hakanen, 2017).

Seppälä ja Hakanen (2017, s. 151; Hakanen ym. 2008, s. 225) näkevätkin pitkäkestoiset työn vaatimukset työntekijälle haitallisina, sillä tällaiset vaatimukset edellyttävät työntekijältä jatkuvasti voimavarat ylittäviä ponnisteluja – aiheuttaen loppujen lopuksi hänelle eriasteisia fyysisiä ja/(tai) psyykkisiä kustannuksia, kuten esimerkiksi työuupumusta. Tämä tilanne on saanut alkunsa siitä, että epätasapainossa on yksilön odotukset ja ympäristön tarjoamat mahdollisuudet tai ympäristön vaatimukset ja yksilön voimavarat (Kinnunen & Hätininen, 2005). Hakasen ym. (2009, s. 78) mukaan olisikin arvokasta hyvinvoinnillemme, että tunnistaisimme työn arjessa myös ne monet myönteiset asiat ja merkitykset, jotka omaan työhön liittyvät ja jotka kannattelevat erilaisissa työn vaatimuksissa.



KUVIO 2. Työn voimavarojen ja vaatimusten malli (Manka & Manka, 2023)

Työn voimavarat ja työn vaatimukset voivat kuitenkin myötävaikuttaa kahteen erilliseen hyvinvointipolkuun, jolloin työntekijän on mahdollisuus yhtäaikaaisesti pitää työnsä piirteitä niin työn voimavara- kuin vaatimustekijöinä. Samanaikaisesti voi siis jäsentää niin työhyvinvoinnin myönteisiä kuin kielteisiä kehityskulkuja (Hakanen, 2006; Manka & Manka, 2023; Mäkikangas ym., 2005). Nämä voidaan jakaa terveyden heikkenemisenpolkuun ja motivaatiopolkuun (kuvio 2). Terveysten heikkenemisenpolulla terveys heikkenee ja sitoutuneisuus työhön vähenee, kun taas puolestaan motivaatiopolulla erilaiset voimavarat selittää työn imua ja lisää työhön sitoutumista.

Työn voimavarat suojelevat työhyvinvointia työn vaatimusten haitallisilta vaikutuksilta (Seppälä & Hakanen, 2017). Hyvinvointia voidaan siis edistää vähentämällä työnvaatimuksia ja ehkäisemällä pahoinvoinnin syntymistä (Mäkikangas ym., 2015). Toisaalta työn vaatimuksista tietyt vahvistavat työn imun ja työn voimavarojen yhteyttä. Tämän teorian mukaan riittävät työn voimavarat voivat suojella työn haitallisilta vaikutuksilta (Seppälä & Hakanen, 2017), kun lisätään toimenpiteitä niiden kehittämiseksi (Mäkikangas ym., 2015).

On kuitenkin yksilöllistä, mitä kukin henkilö kokee työn voimavaraksi (Viitala ja Jylhä, 2019). Lazaruksen ja Folkmanin mukaan (viitattu Manka & Manka, 2023, s.92) työhön liittyvät uhat ja mahdollisuudet kohdataan eri tavoin ihmisestä riippuen. Esimerkiksi stressireaktioita voivat aiheuttaa toisille tietyt työyhteisön tai työn piirteet, kun taas toisia ne eivät rasita lainkaan, joka johtuu työn hallinnan tunteesta. Jokainen kokee myös työviihtyvyyden eri lailla.

2.4 Työviihtyvyys- ja tyytyväisyys työhyvinvoinnin kokemuksellisenä ilmentymänä

Työviihtyvyyteen nähdään vaikuttavan erityisesti työn itsenäisyys, työn mielenkiintoisuus ja haasteellisuus, sekä uusien asioiden oppiminen että suhteet työkavereihin (Virolainen, 2012). Hyvään työhön nähdään kuuluvan myös Juutin ja Salmen (2014, s. 37) mukaan keskeisesti hallinnan tunne työssä sekä työstä saatu arvostus. Työssä viihtyminen ei ole kuitenkaan synonyymi työhyvinvoinnille, vaikka näitä toisinaan synonyymeina käytetäänkin. Työhyvinvointi on käsitteenä huomattavasti laajempi ja sisällyksekäämpi

(Hakanen, 2006; Mäkikangas & Hakanen, 2017). Niin kuin, kuten aiemmin tuli jo esille.

Juuti ja Salmi (2014, s. 37) kuvaavatkin, että ihmisen ja työn välinen suhde liittyy hyvään työelämään, jolloin ihmisen on mahdollisuus täyttää työhön liittyvät vaatimukset hyvin siinä ajassa mitä on käytettävissä. Työn pitäisi olla juuri mielekästä tekijälleen ja mahdollistaa sen, että ihminen voi kehittyä ihmisenä, mutta myös rakentaa omaa identiteettiään työn avulla. Kokeakseen mielihyvää työstään näiden keskeisten piirteiden tulisi täytyä, jolloin ihminen todennäköisesti voi hyvin työssään. Työnilon nähdään koostuvan myös koetusta terveydestä ja fyysisestä kunnosta sekä elämänhallinnan tunteesta ja kasvuhalusta (Manka, 2007). Holmgren (2023, s. 67) muistuttaa kuitenkin, että tärkeää olisi muistaa tunnistaa käsitteen moniulotteisuus ja kokemuksen yksilöllisyys.

Hakanen (2011, s. 21) kertoo, että ”työ ei välttämättä kuluta eikä liemmin haasta voimavaroja”. Se voi hyvien työolojen, kuten työtovereitten ansiosta tuntua mukavalta ja tyydyttävältä. Hän näkee, että silloin ihminen on tyytyväinen työhönsä ja viihtyy siellä. Naumanen (2018b) lisää vielä, että kokeakseen työn mielekkääksi ja motivoivaksi, tulee sen olla myös sopivan haastavaa. Työtyytyväisyys nähdäänkin Mäkikankaan ja Hakasen (2017, s. 113) mukaan miellyttävänä myönteisenä tunnetilana, joka syntyy, kun yksilö arvioi työtään. Silloin tuntee olonsa tyytyväiseksi nykyiseen työhönsä (Robertson & Cooper, 2011). Holmgren (2023, s. 72) tuo esille kuitenkin tyytyväisyyden olevan muiden tunteiden lailla ohimenevä tila. Työtä onkin tärkeä tarkastella eri osatekijöiden kautta, jolloin se mahdollistaa monipuolisemman ja käyttökelpoisemman näkökulman työtyytyväisyyteen. Silloin nähdään mitkä työn piirteet tuottavat työtyytyväisyyttä ja mitkä puolestaan työtyytymättömyyttä (Mäkikangas & Hakanen, 2017).

Mäkikankaan ja Hakasen (2017, s. 120) mukaan työtyytyväisyydessä ei nähdä olevan samanlaista tahto- ja energiatilaa, joka vie eteenpäin kuin työn imussa, mutta sen nähdään kuitenkin luonnehtivan tyytyväisyyttä nykyiseen työhön. Siinä ei myöskään nähdä tyytyväisenä olemisen seurauksia niin vahvoina kuin työn imussa. Työtyytyväisyyden nähdään kuvaavan kuitenkin kokonaisvaltaista tunnetta työstä. Laineen (2018, s. 21) mukaan työtyytyväisyys

muuttuu työhyvinvointia nopeammin aiheuttaen välittömiä reaktioita työpaikan tapahtumiin, joka kuitenkin on osa työhyvinvoinnin rakentumista.

Myönteistä siis on, jos voi kokea viihtyvänsä työssä edes aika ajoin. (Työ)hyvinvoinnin näkökulmasta työssä viihtyminen ei kuitenkaan yksinään ole palkitsevaa, eikä se riitä ylläpitämään henkilön työmotivaatiota (Hakanen, 2006). Työn mielekkyys nähdään kuitenkin yhtenä keskeisenä työhyvinvoinnin tekijänä (Kangas ym., 2022) sekä työssä jaksamista edistävänä tekijänä (Manka, 2011). Työntekijä voi myös kokea työnsä merkitykselliseksi ja iloa tuottavaksi, sekä samaan aikaan kyseenalaistaa työnsä merkitystä (Mäkikangas & Hakanen, 2017). Mankan (2007, s. 47) mukaan jokainen työntekijä voi itse vaikuttaa työpaikkansa viihtyvyyteen ja myös sitä kautta tuottavuuteen. Hän näkee vallan ja vastuun jakamisen työyhteisössä vaikuttavan työn mielekkyyteen ja sen myötä työmotivaatioon.

2.5 Varhaiskasvatuksen toimintaympäristö kontekstina

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2022, s. 21) määrittävät varhaiskasvatuksen tavoitteena olevan varmistaa oppimisympäristö, joka on terveellinen, turvallinen ja esteetön, mutta myös inklusiivinen, oppimista edistävä ja kehittävä. Oppimisympäristön kokonaisuuteen sisältyy fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen ulottuvuus, joka on samanaikaisesti niin tila, aika kuin paikka, mutta myös toimintakulttuuri. Mikä tukee lasten kehitystä, oppimista ja vuorovaikutusta (Kangas ym., 2021). Siihen nähdään kuuluvan myös yhteisö ja sen käytänteet, mutta myös välineet ja tarvikkeet. Oppimisympäristön tulee tarjota lapsille mahdollisuuksia työskentelyyn ja leikkiin rauhallisessa sekä kiireettömässä ympäristössä, mutta myös vaihtoehtoja mieluisaan tekemiseen. Esimerkiksi monipuoliseen ja vauhdikkaaseen liikkumiseen, peleihin ja leikkeihin, mutta myös rauhalliseen lepoon ja oleiluun (VASU, 2022; EOPS, 2014). Näiden tulisi tukea lasten kehitystä, oppimista ja vuorovaikutusta sekä lasten sosiaalisten ja oppimisen taitojen kehittymistä, mutta myös terveen itsetunnon kehittymistä.

Yksi osa pedagogisen ympäristön rakentumisessa onkin konkreettiset materiaalit. Varhaiskasvatuksessa tulee olla lasten saatavilla ja käytössä riittävästi leikki- ja toimintavälineitä, jotka ovat monipuolisia, ikätasoisia, pedagogisia ja turvallisia (VASU, 2022). Välineissä on huomioitava myös lasten

yksilölliset tuen tarpeet ja mielenkiinnon kohteet sekä niiden saavutettavuus. Teknologia on myös osa varhaiskasvatuksen oppimisympäristöä. Siihen liittyviä digitaalisia välineitä, sovelluksia ja ympäristöjä käytetään varhaiskasvatuksessa tarkoituksenmukaisella tavalla. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2022, s. 22) tuodaan esille, että päiväkodin oman pihan lisäksi myös muut rakennetut ympäristöt (kirjasto, museo, teatteri, huoltajien työpaikat, jne.), leikkipuistot ja luonto ovat osa varhaiskasvatuksen ympäristöjä. Niiden avulla mahdollistuu kokemuksia sekä erilaisia materiaaleja leikkiin ja tutkimiseen.

Oppimisympäristöjen tuleekin muodostaa pedagogisesti monitahoisia ja joustavia kokonaisuuksia (EOPS, 2014). Monipuolisten työtapojen nähdäänkin edellyttävän monipuolisia oppimisympäristöjä (VASU, 2022). Oppimisympäristöjen tulisi olla sellaisia, missä on mahdollisuus toteuttaa monipuolista pedagogista toimintaa ja niitä on mahdollisuus muuttaa tarvittaessa. Raittila ja Siippainen (2018, s. 283) nostavatkin esille, ettei varhaiskasvatuksen (pedagoginen) toimintaympäristö ole vain jonkinlainen vaan sen nähdään rakentuvan arjen käytännöissä niin päivittäisessä toiminnassa kuin yhteiskunnallisten ja kulttuuristen tekijöiden puitteissa jatkuvasti. Niin aikuisilla kuin lapsilla on osuus siihen millaiseksi varhaiskasvatuksen toimintaympäristö muodostuu. Lapsetkin siis saavat osallistua oppimisympäristöjen rakentamiseen (EOPS, 2014). Siellä tulee näkyä lasten leikit, ideat ja heidän tekemänsä työt (VASU, 2022).

3 TUTKIMUSASETELMA

Tässä luvussa kuvataan tutkimuksen tavoitteet sekä tutkimuskysymys, joiden pohjalta tutkimus on toteutettu.

3.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymys

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia varhaiskasvatuksen fyysisen toimintaympäristön vaikutuksesta heidän työviihtyvyyteensä. Lisäksi tutkimuksessa pyritään tunnistamaan tekijöitä, jotka tukevat ja lisäävät opettajien työviihtyvyyttä fyysisessä toimintaympäristössä.

Tällä tutkimuksella pyrin vastaamaan seuraavaan tutkimuskysymykseen:

1. Millaisena varhaiskasvatuksen opettajat kokevat fyysisen toimintaympäristön, ja miten sen eri osa-alueet ovat yhteydessä heidän työviihtyvyyteensä?

4 TUTKIMUKSEN METODOLOGINEN TOTEUTUS

Tässä luvussa tarkastellaan tutkimuksen metodologisia valintoja ja tutustutaan tutkimuksen kohdejoukkoon. Lisäksi kerron avoimesti tutkimuksen aineiston keruusta ja aineiston analyysin vaiheista.

4.1 Metodologiset valinnat

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jonka keskiössä ovat varhaiskasvatuksen opettajien kokemukset. Pääsääntöisesti tällaisessa tutkimuksessa tarkasteltavaa ilmiötä pyritään ymmärtämään tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden näkökulmasta (Juuti & Puusa, 2020b). Ollaan kiinnostuneita tutkimuksen kohteina olevien henkilöiden kokemuksista, tunteista ja ajatuksista sekä tutkimuksen kohteena olevalle aiheelle antamista merkityksistä. Tutkimuksen keskeisenä ominaispiirteenä voidaan nähdä sen perustuvan ihmisten subjektiivisten kokemusten ja näkemysten tarkasteluun. Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 98) korostavat vielä, että laadullisen tutkimuksen toteutuksessa on tärkeää kerätä tieto henkilöiltä, jotka tietävät mahdollisimman paljon tutkittavasta ilmiöstä tai heillä on siitä kokemusta. Lähtökohtana tutkimukselle on kuvata todellista elämää, missä suositaan ihmistä tiedon keruun välineenä (Hirsjärvi ym., 2016). Tärkeää on päästää esille myös tutkittavien ääni sekä näkökulmat.

Kiviniemen (2018, s. 73) mukaan laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen eri vaiheita ei välittämättä ole jäsennettävissä etukäteen selkeisiin eri vaiheisiin, joten tällaista tutkimusta voisi luonnehtia prosessiksi. Tutkimuksen edetessä voivat vähitellen muotoutua esimerkiksi ratkaisut aineiston keruuta ja tutkimustehtävää koskien (Kiviniemi, 2018). Tutkimustehtävän onkin mahdollista tarkentua tutkimusprosessin aikana (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Myös Puusan ja Juutin (2020, s. 78) mukaan tutkija voi palata täsmentämään

tutkimuskysymyksiään aineistonkeruun jälkeen, mikäli aineistosta nousee esiin jotain odottamattomia tai uusia näkökulmia. Tutkimuksen eri elementit siis muovautuvat ja limittyvät toisiinsa vähitellen tutkimuksen kuluessa. Laadullista tutkimusta voidaankin toisaalta pitää myös tutkijan oppimisprosessina, jossa tutkijan tietoisuutta pyritään kasvattamaan koko tutkimuksen ajan niin tarkasteltavana olevasta ilmiöstä kuin sitä ohjailevista tekijöistä (Kiviniemi, 2018).

Hyödynsin tutkimuksessani fenomenologista tutkimusotetta, missä kokemus, yhteisöllisyys ja merkitys ovat käsitteinä keskeisiä tutkimuksen teon kannalta (Laine, 2018). Tässä huomio kohdistuu siis yksilöön, hänen sisäisiin ja tietoisiin kokemuksiin sekä siihen, minkälaisia merkityksiä hän antaa minuudelleen ja tapahtumilleen elämässä sekä kuinka hän ymmärtää ne (Toikkanen & Virtanen, 2018). Huhtinen ja Tuominen (2020, s. 297) kuvaavatkin fenomenologista tutkimusta niin, että tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden kokemustodellisuuden kautta tarkastellaan tutkittavaa ilmiötä. Pyrkimyksenä on ilmiön käsittäminen sellaisenaan kuin se näkyy tutkimukseen osallistuvien ihmisten elämismaailmassa. He lisäävät vielä, että laadullisessa tutkimuksessa keskeistä on havainnoin tulkitseminen ja valmiin tulkinnan tekeminen ymmärrettäväksi niille, keitä asia kiinnostaa. He näkevät, ettei yleinen vaatimus objektiivisuudesta ole tae laadullisen tutkimuksen luotettavuudesta.

Fenomenologiselle tutkimukselle nähdäänkin olevan tyypillistä ihmisten kokemusten kuvaaminen sellaisina kuin he itse ne kokevat. Tavoitteena onkin saavuttaa mahdollisimman alkuperäinen yksilön kokemusmaailma (Huhtinen & Tuominen, 2020; Tökkäri, 2018). Ihmisten kokemuksiin ei siis päästä muuten sisälle kuin keräämällä aineistoa ihmisten kokemuksista (Huhtinen & Tuominen, 2020; Perttula, 2008). Kukkola (2018, s. 46) lisää kuitenkin vielä, että automaattisesti ei voi totuuden lähteenä kokemukseen luottaa. Kokemus on lopulta luonteeltaan varsin epävarma eikä kokemamme asiat vastaa välttämättä tosiasioita. Fenomenologiassa korostetaan yksilöä ja sen perspektiiviä, koska vain yksilöiden nähdään kokevan ja olevan maailmasuhteessa, joka ei kuitenkaan tarkoita yhteiskunnallisten tai yhteisöllisten näkökulmien väheksymistä (Laine 2018).

4.2 Kohdejoukko

Tutkimuksen kohdejoukoksi valikoitui keskisuuren kaupungin varhaiskasvatuksen kasvatushenkilöstö. Kaupungin palveluksessa on noin 300 varhaiskasvatuksen kasvattajaa, joista 36 kasvattajaa vastasi kyselyyn määräaikaan mennessä. Kyselyyn sai osallistua kaikilla nimikkeillä työskentelevät varhaiskasvattajat pois lukien päiväkodin johtajat. Kyselyyn vastasikin niin varhaiskasvatuksen opettajia, varhaiskasvatuksen sosionomi kuin varhaiskasvatuksen lastenhoitajia.

Alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen päätin ottaa aineiston analyysiin mukaan vain kolmekymmenen varhaiskasvatuksen opettajien vastaukset tulosten vertailtavuuden vuoksi – koska muiden ammattiryhmien vastaajia oli mukana niin vähän. Analyysistä jäi pois näiden lisäksi kahden varhaiskasvatuksen opettajan vastaukset, koska he eivät olleet vastanneet tutkimuksen kannalta kaikkiin oleellisiin kysymyksiin. Laadulliselle tutkimukselle onkin tavanomaista, että tutkimussuunnitelma muovautuu tutkimuksen matkan varrella. Suunnitelmia muutetaan ja tutkimusta toteutetaan joustavasti olosuhteiden mukaan (Hirsjärvi ym., 2016; Kiviniemi, 2018).

Vastaajissa varhaiskasvatuksen opettajien selkeästi runsaampi määrä muihin ammattinimikkeisiin verrattuna kertoo varhaiskasvatuksen arjesta paljon. Opettajilla on mahdollisuus suunnittelu-, arviointi- ja kehittämistyöajan puitteissa tehdä myös lapsiryhmän ulkopuolista työtä keskeytyksessä. Esimerkiksi varhaiskasvatuksen lastenhoitajille ryhmän ulkopuolinen työskentely ei useinkaan ole mahdollista, mikä ilmeni selkeästi myös heidän vastausten vähäisempänä määränä. Varhaiskasvatuksen arki on luonteeltaan hektistä ja edellyttää työntekijöiltä jatkuvaa läsnäoloa lasten parissa, mikä rajoittaa mahdollisuuksia irrottautua varsinaisesta ryhmätyöstä.

Lopullisen kohdejoukon eli 30 varhaiskasvatuksen opettajan työkokemus varhaiskasvatuksessa vaihteli kolmesta vuodesta yli 10 vuoteen, ollen kuitenkin kahdella kolmasosalla varhaiskasvatuksen opettajista yli 10 vuotta. Opettajat olivat myös yhtä opettajaa lukuun ottamatta työskennelleet useammassa kuin yhdessä varhaiskasvatuspaikassa. Reilu puolet opettajista oli työskennellyt yli neljässä paikassa varhaiskasvatuksen työhistoriansa aikana, jolloin heillä oli runsaasti kokemusta erilaisista varhaiskasvatuksen toimintaympäristöistä.

Suurin osa opettajista työskenteli tällä hetkellä päiväkodissa, joka on rakennettu alun perin varhaiskasvatustoimintaa varten. Vain seitsemän vastaajaa työskenteli tiloissa, jotka ovat toimineet ennen varhaiskasvatustoimintaa muussa tarkoituksessa. Yksi opettaja työskenteli koulun tiloissa esiopetuksessa. Varhaiskasvatuksen opettajat työskentelivät pääasiassa 1–5-vuotiaiden lasten kanssa ja vajaa kolmasosa opettajista työskenteli esiopetusikäisten kanssa.

4.3 Aineiston keruu

Tutkimuksen aineisto kerättiin sähköisesti Microsoft 365 Forms-lomakkeella tammikuussa 2026. Sähköinen kysely (liite 2.) sisälsi taustakysymyksiä (tehtävänimike, työpaikkojen määrä ja työkokemus sekä minkä ikäisten lasten kanssa työskentelee tällä hetkellä) sekä yhdeksän avointa kysymystä kasvattajien kokemuksista tutkittavaan aiheeseen koskien sekä lopuksi vielä vapaan sanan aiheeseen liittyen.

Avoimilla kysymyksillä annoin vastaajille mahdollisuuden kertoa aiheesta juuri sen mitä he halusivat omin sanoin siitä kertoa ja tuoda omia kokemuksiaan esille. Jokainen kysymys avoimessakin (haastattelussa) vähän ohjaa ja rajaa haastateltavaa (Laine, 2018). Avoimenkin kysymyksen nähdään sisältävän rajoittavia näkökulmia. Sen ei välttämättä nähdä kuitenkaan ohjaavan vastauksen sisältöjä näkökulman sisällä, mutta se ohjaa keskustelun tietylle alueelle. Kysymys ei kuitenkaan määrää mistä kaikesta ja miten sen sisällä puhutaan. Valli (2018, s. 93) lisääkin vielä, että kysymysten tekemisessä ja muotoilussa tulee olla huolellinen, koska niiden nähdään luovan perusta tutkimuksen onnistumiselle. Toiveena minulla oli antaa vastaajille mahdollisimman paljon tilaa, jossa he pystyivät tuomaan omaa kokemuksellisuuttaan esille mahdollisimman paljon. Minulla on mahdollisuus myös aineiston avulla löytää tutkimaani ilmiöön uusia näkökulmia, vastaajien tuottaessa täysin vapaasti itse käsityksensä tutkittavasta asiasta enkä vain lähde todentamaan aiemmin epäilemäni tietoa siitä (Eskola, 2018).

Verkkolomakkeita pidetään käytännöllisenä aineiston keruu välineenä, koska aineiston keruussa säästyy muun muassa aikaa, kun vastaukset saadaan usein nopeasti ja suoraan sähköisessä muodossa (Kuula, 2011). Lisäksi aikaa vievä litterointivaihe jää välistä ja näin ollen virheiden määrä pienenee.

Verkkolomaketutkimusten avulla vastauksia saadaan usein myös suhteellisen hyvin, jos lomake vain saadaan kohdennettua oikealle kohdeyleisölle. Huomioon on kuitenkin otettava, ettei kyselystä tule liian pitkä – vaan vastausaika pysyy kohtuullisena ja motivoi vastaajia vastaamaan varhaiskasvatuksen kiireisessä arjessa (Valli, 2018).

Haasteena sähköisessä kyselylomakkeessa onkin kysymysten asettelun ja määrän lisäksi se, että saadaanko sillä riittävästi laadukkaita vastauksia tutkimuksen toteuttamista ja tulosten analysointia varten. Huomioitavaa on myös, että tutkimukseen osallistujilla on oikeus perua osallistumisensa tutkimukseen myös jälkikäteen ja tutkimuksesta tulee hävittää tätä tutkittavaa koskevat tiedot vaikkei niitä käsiteltäisikään tunnistettavasti (Kuula, 2011). Voi siis olla, että tutkimusaineisto jääkin odotettua pienemmäksi ja lopputulos saattaa kärsiä siitä, jos joku tutkittavista päättää perua osallistumisensa kesken kaiken.

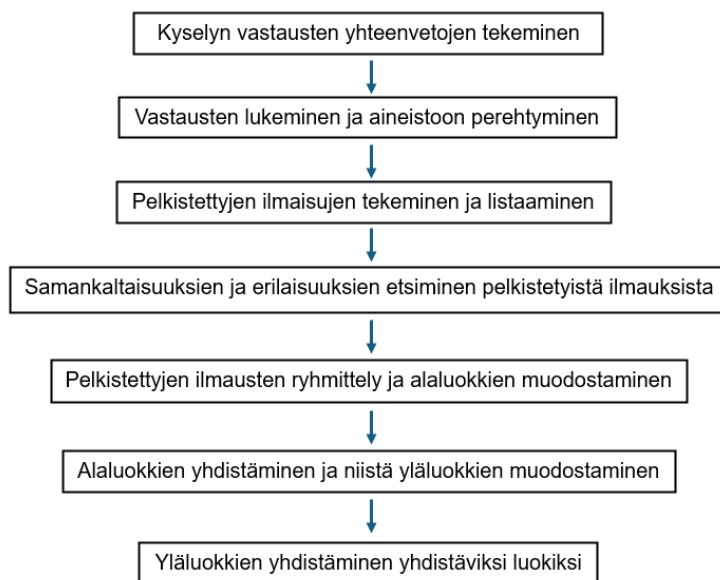
Kyselyssä on myös omat haasteensa haastatteluun verraten. Ei ole esimerkiksi mahdollisuutta käydä vastavuoroista keskustelua vastaajan kanssa, esittää täydentäviä kysymyksiä tai havainnoida haastateltavan kehonkieltä (Tuomi & Sarajärvi, 2018; Hirsjärvi ym., 2016). Haastatteleamalla olisinkin luultavasti päässyt paljon syvällisemmin käsiksi haastateltavien kokemuksiin tutkittavasta ilmiöstä. Aikataulullisista syistä pitäydyin kuitenkin sähköisessä kyselylomakkeessa alkuperäisen suunnitelman mukaan tiedostaen sen mahdolliset haasteet.

Tein kuitenkin varasuunnitelman siltä varalta, jos en olisi saanut sähköisellä kyselyllä riittävästi vastauksia ja tarpeeksi suurta aineistoa analyysia varten. Täydentäisin aineistoa teemahaastatteluilla riittävän aineiston takaamiseksi. Tällaisessa haastattelussa edetään teemojen (ja niitä tarkentavien kysymysten) mukaan, jotka on valittu huolellisesti etukäteen ja joiden avulla haastattelija pystyy ohjaamaan haastattelua ilman kokonaisvaltaista kontrollointia siitä. (Puusa, 2020). Teemahaastattelua pidetään joustavana ja vapaamuotoisena haastattelumenetelmänä, jota minun ei tällä kertaa tarvinnut lähteä toteuttamaan. Sain riittävän määrän vastauksia pelkästään sähköisellä kyselyllä, vaikka jokainen vastaaja ei jakanut kokemuksiaan niin syvällisesti kuin mitä olisi ehkä haastattelussa tehnyt.

Aineistoa säilytin tutkimuksen ajan Tampereen yliopiston pilvessä Microsoft 365:ssa, mihin vain minä tutkijana pääsin omilla Tuni-tunnuksillani. Tutkimuksen valmistuttua ja arvioinnin jälkeen aineisto hävitettiin asianmukaisesti.

4.4 Aineiston analyysi

Aineiston analyysissä käytin apuna aineistolähtöistä sisällönanalyysiä, jonka tavoitteena on kuvata dokumenttien sisältöä sanallisesti ja rakentaa tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Analyysin tarkoituksena on selvittää omista ennakko-oletuksista vapaana millainen toisten ihmisten kokemus on (Tökkäri, 2018). Tutkimukseeni sopiikin hyvin tällainen analyysitapa, koska siinä kuvataan nimenomaan varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia toimintaympäristöstä, välineistä ja tarvikkeista sekä niiden vaikutuksesta työviihtyvyyteen. Tuomen ja Sarajärven (2018, s. 108) mukaan analyysivaiheessa on keskeistä rajata aiemman tutkimuksen mukaiset oletukset ja teoriat analyysin ulkopuolelle tutkittavasta ilmiöstä, etteivät ne pääse vaikuttamaan analyysiin toteuttamiseen eikä lopputulokseen millään lailla. On myös huomioitava, ettei minun ennakkoluulot tutkijana vaikuta analyysin toteutumiseen.



KUVIO 3. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen Tuomea ja Sarajärveä (2018, s.123) mukaillen

Aineiston keruuvaiheen jälkeen aloitetaan mahdollisimman pian aineiston analysointi ja käsittely (Hirsjärvi ym., 2016). Aloitin aineiston varsinaisen analyysin kyselyn vastaamisajan sulkeutumisen jälkeen ja etenin analyysissä kuvion 3 mukaan. Keräsin vastaukset yhteen niin yksittäinen vastaaja kerrallaan kuin kyselyn kysymys kerrallaan. Analysoitavaa aineistoa tuli kaikkiaan noin 46 sivua (fonttikoko 12 ja riviväli 1,5) avoimien kysymysten yhteenvedoista. Analyysivaiheessa ja tulosluvussa erottelin vastaajat tunnuksilla H1-30.

Tutustuin kyselyn aukioloaikana kuitenkin jo siinä vaiheessa tullessiin vastauksiin, että näin saanko kysymyksilläni vastauksia tutkimuskysymyksiini. Iteratiivisessa ja laadullisessa tutkimusprosessissa voikin tarkistaa ja tarvittaessa täsmentää tutkimuskysymyksiä tässä vaiheessa tutkimusta. Täten varmistetaan aineiston antavan niihin vastauksen (Elo ym., 2022) Näin tein myös itse ja täsmensin sekä tiivistin kaksi tutkimuskysymystäni yhdeksi tutkimuskysymykseksi aineiston pohjalta.

Aineiston analyysin aloitin lukemalla yksittäisen vastaajan vastaukset läpi ja sitten luin kysymys kerrallaan kaikkien vastaajien vastaukset yhteenvedona läpi. Tässä vaiheessa minulla oli tavoitteena saada esiyymmärrys aineistosta ennen varsinaista analyysivaihetta. Tämän ”tutustumisvaiheen” jälkeen aloin käymään aineistoa kysymys ja vastaaja kerrallaan läpi lähtien pelkistämään eli redusoimaan aineistoa. Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 123) kuvaavatkin pelkistämistä aineistolähtöisen sisällönanalyysin ensimmäiseksi vaiheeksi. Tässä vaiheessa aineistosta jää pois tutkimukselle epäolennainen. Siinä joko pilkotaan tai tiivistetään dataa osiin. Minä tein aineistolle jälkimmäistä eli tiivistin sitä pelkistetyillä ilmaisuilla (taulukko 1). Tämän jälkeen lähdin etsimään aineistosta samaa kuvaavia ilmaisuja ja tässä vaiheessa tein jo pohjaa seuraavalle ryhmittelyvaiheelle (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

TAULUKKO 1. Esimerkki aineiston pelkistämisestä eli redusoinnista

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset
”Päiväkotimme on mielestäni monipuolinen. Tilat mahdollistavat monipuoliseen toimintaan. Tilat vaihtuvat päivittäin, niin ei ainakaan kyllästy samoihin tiloihin. Meillä on hyvin metsiä käytössä ja ulkoiluun	<ul style="list-style-type: none"> - monipuolinen - mahdollisuus monipuoliseen toimintaan - tilat vaihtuvat päivittäin - ei kyllästy

vaihtelevuutta tuo koulunpiha ja päiväkodin muut rajatut piha-alueet.”	<ul style="list-style-type: none"> - lähiympäristö ja eri piha-alueet tuo vaihtelevuutta ulkoiluun
”Työpaikkani on hiukan yli kymmenen vuotta vanha, päiväkodiksi rakennettu, iso 12 ryhmän päiväkotitalo on valoisa, piha riittävän kokoinen ja lähistöllä paljon ihania retkimaastoja. Sisätiloissa eri ryhmien välillä on eroja. Jotkut tilat toimivat hyvin ja joissakin olisi parannettavaa. Myös pääkäytävä joka kulkee jokaisen ryhmän läpi on mielestäni huono ja levottomuutta aiheuttava ratkaisu. Opettajana talossa hyvät tilat työn suunnittelulle.”	<ul style="list-style-type: none"> - iso päiväkotitalo - valoisa - piha riittävä ja lähimaasto hyvä - sisätiloissa eroja ryhmien välillä, osa toimii, osassa parannettavaa - talon läpi kulkeva pääkäytävä huono - hyvät suunnittelutilat
” Tilat kohtalaisen hyvät ja toimivuudeltaan hyvät. Oma ulkoeteinen plussaa. Akustiikka voisi olla parempi, äänet kaikuvat. Pieniä jakotiloja/huoneita voisi tarvittaisiin enemmän, että lapsiryhmää saisi jaettua helpommin. Ulkotilat pienemmille hyvät, isommille esim. eskareille tarvittaisiin lisää virikkeitä.”	<ul style="list-style-type: none"> - tilat kohtalaisen hyvät - oma eteinen plussaa - akustiikka voisi olla parempi, kaikuu - pienryhmä/jakotilojen puute - ulkotilat pienille hyvät, isoille lisää virikkeitä

Pelkistämisvaiheen jälkeen minun oli helpompi lähteä ryhmittelemään eli klusteroimaan aineistoa. Tässä vaiheessa aineistosta ruvetaan käymään koodatut alkuperäisilmaukset tarkasti läpi. Tarkoituksena on löytää aineistosta käsitteitä, jotka kuvaavat eroavaisuuksia ja/tai samankaltaisuuksia (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Kävin tarkasti kysymys kysymykseltä vastaukset läpi ja aloitin erottelemaan aineistoista samoja alaluokkia (melu/akustiikka, tilojen koko, piha/lähiympäristö, määrä, kunto, jne.), jotka nousivat aineistosta esille (taulukko 2). Lähdin siis jo tarkastelemaan vastaajien kokemuksia toimintaympäristöstä sekä välineistä ja tarvikkeista niin niiden nykytilaa kuin niitä työihtiyyden tekijänä. Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 124) kuvaavatkin, että ryhmittelyssä on tavoitteena luoda pohja kohteena olevan tutkimuksen perusrakenteelle ja saada aikaan tutkittavasta ilmiöstä alustavia kuvauksia.

TAULUKKO 2. Esimerkki ryhmittelystä eli klusteroinnista

Pelkistyt ilmaukset	Alaluokka
Äänimaailmalla suuri rooli Melu ja tungos häiritsee Meteli kuormittaa Meteli, äänien kaikuminen Ruokasali meluisa	Melu
Ympäristö riittävä Tilat ahtaat ja kompaktit Tilat ja puitteet todella hyvät Ryhmätilat pienet Pienryhmätiloja hyvin	Tilojen koko
Opetusmateriaalia paljon Musiisointiin melko hyvin välineitä Askarteluvälineitä niukasti	Määrä
Poistokuntoisia Lelut vanhoja ja osin rikkinäisiä Laadukkaita	Kunto

Klusteroinnin jälkeen analyysin viimeisenä vaiheena oli vielä aineiston käsitteellistäminen eli abstrahointi, missä Tuomen ja Sarajärven (2018, s. 125) mukaan tutkimuksen kannalta tarpeellinen tieto erotetaan ja sen pohjalta muodostetaan teoreettisia käsitteitä valikoidun tiedon perusteella. Tässä vaiheessa jatketaan luokitusten yhdistämistä niin kauan kuin se on mahdollista. Tärkeää on huomioida, että aineistossa tulee säilymään alkuperäisdataan polku. Tätä vaihetta voidaankin kuvata prosessiksi, jossa muodostamiensa käsitteiden avulla tutkija rakentaa kuvauksen tutkimuskohteesta. Etukäteen ei voi kuitenkaan määrittää aineistolähtöisyydestä johtuen sitä, minkä tasoisia ja mitä luokkia on mahdollisuus muodostaa aineistosta. Aina löytyy alaluokat ja yhdistävä luokka, mutta vasta analyysin edetessä selviää niiden väliin mahdollisesti muiden luokkien muotoutuminen. Minun tutkimuksessani analyysivaiheessa luokiksi tulivat ala- ja yläluokat sekä niitä yhdistävä luokka (taulukko 3). Aineistosta ei noussut niin paljon eri luokkia, että yläluokan ja yhdistävän luokan väliin olisi saanut muodostettua päälukkaa.

TAULUKKO 3. Aineistosta nousseet ala- ja yläluokat sekä yhdistävä luokka

Alaluokka	Yläluokka	Yhdistävä luokka
Akustiikka/melu Tilojen koko Sisäilma Turvallisuus Ulkotilat/lähiympäristö Ergonomia	Fyysinen ympäristö	Toimintaympäristö
Siisteys/esteettisyys Muunneltavuus	Pedagoginen ympäristö	
Määrä Saatavuus Hankinnat	Riittävyys	Välineet ja tarvikkeet
Kunto Turvallisuus Toimivuus	Laatu	
Älylaitteet Tietotekniikka	Nyky aika	
Motivaatio Viihtyvyys Jaksaminen	Kokemukset	Työviihtyvyys
Ryhmäkoko Laatu	Resurssit	Muut tekijät
Tiimi Työkaverit Työilmapiiri/huumori	Työyhteisö	
Johtaminen Talous	Organisatoriset tekijät	

Eskolan (2018, s. 221) mukaan analyysivaiheen tehtävänä on aineiston tiivistäminen, jossa se tiivistämisen lisäksi jäsennetään ja järjestetään niin, että informaatioarvo aineistosta kasvaa, mutta mitään olennaista ei saa jäädä pois. Aineiston analyysin valmistuminen ei tee kuitenkaan tutkimuksesta valmista, vaan analysoidut tulokset tulee vielä tulkita ja selittää lukijalle. (Hirsjärvi ym., 2009). Tulkitessa aineistoa tutkija pohtii analyysin tuloksia ja tekee näistä omia johtopäätöksiä. Sen nähdään olevan analyysissä esiin nousevien merkitysten pohdintaa ja selkiyttämistä. Kokonaisuudessaan koin aineiston analyysivaiheen paljon aikaa vievänä, vaikeana ja työläänä tutkimuksen teossa, vaikka minulla oli

määrällisesti kohtuullisesti analysoitavaa aineistoa. Eskola (2018, s. 210) toteaaakin hyvin, ettei mitään juhannustaikoja tai muita riittejä ole olemassa, joiden avulla olisi mahdollista työstää analyysistä kelvollinen. Tutkijan täytyy itse aktiivisesti työstää aineistosta analyysi ja tulkinta, eikä kukaan tee sitä hänen puolestaan.

5 TULOKSET

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen tulokset, jotka muodostuvat varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksista fyysisen toimintaympäristön merkityksestä työviihtyvyyteen. Toimintaympäristö näyttäytyy moniulotteisena kokonaisuutena, joka sisältää sisätilat, pihan ja lähiympäristön sekä välineet ja tarvikkeet. Näiden teemojen pohjalta tarkastellaan tuloksia niin, että ensin kuvataan opettajien kokemuksia sisätilojen yhteydestä työviihtyvyyteen. Jonka jälkeen keskitytään pihoihin ja lähiympäristöön työviihtyvyyden näkökulmasta sekä välineisiin ja tarvikkeisiin työviihtyvyyden tukena. Lopuksi tarkastellaan vielä muita työviihtyvyyteen vaikuttavia tekijöitä, joita opettajat toivat esille.

5.1 Toimintaympäristö ja työviihtyvyys

Tutkimukseen osallistuneista varhaiskasvatuksen opettajista yli puolet olivat kokonaisuutena tyytyväisiä nykyisen työpaikkansa toimintaympäristöön. Täysi tyytyväisyys oli kuitenkin harvinaista, sillä vain yksi opettaja ei kokenut tarvetta muutoksille. Noin kuudesosa opettajista puolestaan koki selkeää tyytymättömyyttä toimintaympäristöön sekä välineisiin ja tarvikkeisiin. Vaikka enemmistö vastaajista oli pääosin tyytyväisiä, myös heidän vastauksissaan korostui toimintaympäristön kehittämistarve, jotta se vastaisi paremmin työn vaatimuksia ja tukisi arkea kuormituksen sijaan. Tulokset osoittavat, että opettajat tunnistivat samanaikaisesti sekä toimintaympäristön myönteisiä piirteitä että selkeitä kehittämiskohteita.

Ympäristössä on riittävästi tilaa toiminnalle sekä sisällä että ulkona. Toisaalta ryhmätiloissa on heikosti mahdollisuuksia muunneltavuuteen tai pienryhmien toimintaan, koska ovat sen verran pienet. H2

Yllä oleva vastaus havainnollistaa, kuinka samat tilat voivat näyttäytyä saman aikaisesti sekä riittävinä että toiminnallisesti rajoittavina. Aineiston perusteella sisätilat, piha ja lähiympäristö sekä välineet ja tarvikkeet kytkeytyvät kaikki

osaltaan opettajien kokemaan työviihtyvyyteen. Näihin osa-alueisiin liittyy sekä työn voimavaroja että vaatimuksia, joita tarkastellaan seuraavissa alaluvuissa tarkemmin.

5.1.1 Sisätilat ja niiden yhteys työviihtyvyyteen

Varhaiskasvatuksen opettajat kuvasivat päiväkodin sisätiloja keskeisenä fyysisen toimintaympäristön osa-alueena, jolla he kokevat olevan suora yhteys työn sujuvuuteen ja kuormittavuuteen, mutta myös viihtyvyyteen. Tulosten perusteella toimivat, riittävän kokoiset ja varhaiskasvatuksen tarpeisiin suunnitellut tilat näyttäytyivät selkeästi opettajille työn voimavarana. Sen sijaan ahtaat, epäkäytännölliset tai alun perin muuhun kuin varhaiskasvatustoimintaan suunnitellut tilat koettiin pääasiassa työn vaatimuksina, jotka heikentävät osaltaan työviihtyvyyttä.

Opettajien kokemukset sisätilojen toimivuudesta jakoutuivat. Noin puolet opettajista kuvasi ryhmätilat ja päiväkodin yhteiset tilat riittävän kokoisiksi ja muunneltaviksi, mikä mahdollisti lapsiryhmän jakamisen pienempiin ryhmiin ja tuki mm. rauhallisempaa työskentelyä. Tilojen muunneltavuus näyttäytyi keskeisenä pedagogisen toiminnan mahdollistajana, sillä sen koettiin lisäävän joustavuutta toiminnan suunnitteluun lasten tarpeiden mukaisesti, sekä tukevan myös työrauhaa vähentäen arjen kuormittavuutta.

Meillä on mielestäni todella hyvät ryhmätilat (jakotiloja on hyvin ja pienryhmät mahtuvat eri huoneisiin). Meillä on oma kuraeteinen ja pääsemme suoraan pihalle, mikä on erittäin hyvä. Ryhmätilat ovat muunneltavissa tarpeiden mukaan ja jaettavissa väliovella. H13

Toisaalta erillisten pienryhmä- ja jakotilojen puute nousi keskeiseksi haasteeksi arjessa lähes tulkoon puolesta vastaajamäärästä. Vaikka osa opettajista piti nykyisiä tiloja kooltaan riittävinä, niiden rajallinen muunneltavuus vaikeutti lapsiryhmän jakamista, minkä koettiin lisäävän melua ja levottomuutta.

Pieniä jakotiloja/huoneita tarvittaisiin enemmän, että lapsiryhmää saisi jaettua helpommin. H30

Tämä viittaakin siihen, että pelkkä tilojen koko ei riitä yksinään palvelemaan, vaan niiden toiminnallinen joustavuus on keskeistä sekä pedagogiikan toteutumiseksi että työssä jaksamiselle ja viihtymiselle.

Akustiikka ja melu korostuivat aineistossa yhtenä merkittävimpinä työviihtyvyyttä heikentävinä tekijöinä. Yli puolet vastaajista toivat varhaiskasvatuksen äänimaailman kokemuksissaan esille. Erityisesti suuret ja avoimet tilat koettiin kuormittaviksi, sillä melu väsytti ja vaikeutti keskittymistä.

Akustiikan puutteellisuus isossa tilassa vaikuttaa ainakin niin, että meteliin väsy. H5

Melu ei kuitenkaan näyttäytynyt ainoastaan yksilöllisenä kuormitustekijänä, vaan sen koettiin kytkeytyvän myös pedagogisiin haasteisiin, kuten lasten levottomuuteen ja toiminnan ohjaamisen vaikeutumiseen. Tämä korostaa akustiikan merkitystä sekä työrauhan että laadukkaan varhaiskasvatuksen näkökulmasta.

Lasten jakaminen pienryhmiin, tämä enemmän pedagoginen juttu mutta vaikuttaa lasten kohtaamiseen, helpottaa ohjaamista, äänen tasoa sekä auttaa leikkirauhaan ja pitkäkestoiseen leikkiin. H11

Sisätilojen toimivuuteen vaikutti myös tilojen alkuperäinen käyttötarkoitus. Varhaiskasvatukseen suunnitellut tilat koettiin opettajien mielestä paremmin toimivammiksi erityisesti akustiikan ja tilaratkaisujen osalta kuin jälkikäteen varhaiskasvatustoimintaan muokatut tilat, vaikka äänimaailman haasteita esiintyi myös päiväkodiksi rakennetuissa tiloissa.

Rakennuksesta huomaa, että sitä ei ole tarkoitettu alun perin päiväkodiksi. Se vaikuttaa viihtyvyyteen ja turvallisuuteen. H8

Tämä opettajien kokemus näyttäisi viittaavan siihen, että tilasuunnittelulla on pitkäkestoisia vaikutuksia työolosuhteisiin. Rakennuksen alkuperäinen käyttötarkoitus ja siitä johtuvat rakenteelliset ratkaisut voivat heikentää sekä työympäristön toimivuutta että koettua turvallisuutta, eikä tällaisia puutteita ole useinkaan helppoa tai nopeaa korjata jälkikäteen.

Lisäksi opettajat nostivat esiin erillisten suunnittelu- ja työskentelytilojen merkityksen lapsiryhmän ulkopuolisen työn mahdollistajana. Näiden puutteen opettajat kokivat vaikeuttavan suunnittelu- ja arviointityötä sekä rauhallisten keskustelujen käymistä esim. lasten huoltajien kanssa. Toimivien työtilojen taas koettiin tehostavan työajan käyttöä ja sujuvoittavan arkea. Myös ergonomiaan liittyvät tekijät, kuten toimivat kalusteratkaisut ja erilaiset apuvälineet, tukivat

työskentelyä. Puutteita ilmeni puolestaan erityisesti eteis- ja wc-tiloissa muutamien opettajien kokemuksissa, joissa ei ollut esimerkiksi kunnollisia pyllynpesupaikkoja tai tilan pienen koon vuoksi ergonomiaa helpottava pukemispenkki puuttui.

Sak-aikana vapaan tietokoneen ja tilan löytäminen ollut välillä haastavaa ja turhauttavaa, kun aika kuluu siihen, että etsii paikkaa, jossa voisi työskennellä. H5

Ergonomiaan on kiinnitetty viime vuosina huomiota ja on panostettu esim. normaalikokoisiin pöytiin ja tuoleihin, jotka ovat parantaneet ergonomiaa huomattavasti. H2

Sisätilojen esteettisyys, siisteys sekä lämpötilaolosuhteet vaikuttivat niin ikään työssä viihtymiseen opettajien mukaan. Kuluneet pinnat, epäsiisteys tai epämiellyttävät lämpötilaolosuhteet heikensivät työ viihtyvyyttä, kun taas turvalliset, valoisat ja tarkoituksenmukaiset tilat tukivat myönteistä kokemusta työympäristöstä.

Sisällä on talvisin kylmä n. 17,5 astetta kun taas kesällä tilat ovat äärimmäisen kuumat. Tilat ovat kuitenkin uudehkot ja siistit. H9

Kokonaisuudessaan sisätilat näyttäytyvät aineiston perusteella keskeisenä työhyvinvointiin kytkeytyvänä tekijänä. Erityisesti tilojen muunneltavuus, akustiikka ja pedagoginen toimivuus vaikuttavat siihen, sujuuko arki hallitusti vai kuormittavasti. Toimivat sisätilat tukevat sekä opettajien jaksamista että pedagogisen toiminnan laatua, mutta myös työ viihtyvyyttä, kun taas puutteet heijastuvat suoraan arjen sujuvuuteen ja työn kuormittavuuteen.

5.1.2 Pihat ja lähiympäristö työviihtyvyyden näkökulmasta

Päiväkodin piha ja lähiympäristö näyttäytyivät opettajien kokemuksissa myös tärkeänä osana fyysistä toimintaympäristöä, jolla on selkeä yhteys työssä viihtymiseen ja arjen sujuvuuteen. Ulkoympäristön nähtiin tuovan työpäiviin vaihtelua ja mahdollisuuksia monipuoliseen toimintaan, mutta sen laatu vaihteli merkittävästi opettajien kokemusten mukaan yksiköiden välillä.

Meillä on hyvin metsiä käytössä ja ulkoiluun vaihtelevuutta tuo koulunpiha ja päiväkodin muut rajatut piha-alueet. H16

Noin puolet opettajista kuvasi kokemuksissaan päiväkodin pihaa ja lähiympäristöä monipuoliseksi ja varhaiskasvatuksen toimintaa tukevaksi, jolloin arjessa mahdollistuu liikkumiseen ja leikkiin enemmän vaihtoehtoja. Erityisesti luonnon läheisyys, kuten metsien ja erilaisten lähiliikuntapaikkojen saavutettavuus koettiin työhyvinvointia ja viihtyvyyttä vahvistavana tekijänä.

Pihat ovat hienosti suunniteltu ja vastaavat täydellisesti tarkoitustaan. Tilaa on riittävästi, sillä päiväkodilla on monta piha-aluetta käytössä. H27

Toisaalta puolestaan merkittävä osa opettajista kuvasi päiväkodin ulkoympäristöä virikkeettömäksi ja yksipuoliseksi. Vastauksissa korostui erityisesti pihojen laajat turvahiekka-alueet, luonnonympäristön puute sekä rajalliset leikki- ja liikuntamahdollisuudet, kuten leikkivälineiden vähäisyys (keinut, hiekkalaatikot, kiipeilytelineet) ja talviurheilupaikkojen kaukainen sijainti nousivat keskeisiksi puutteiksi.

Ulkotilat pienet. Luontoa ei ole hyödynnetty yhtään esim. metsä, kivet, puut, nurmikko. Pihassa ei ole pulkkamäkeä eikä luistinrataa talvella. Pihalelut kuluneita ja rikkiäisiä. H20

Pihan varusteluun liittyvien puutteiden koettiin heikentävän sekä toiminnan monipuolisuutta että työssä viihtymistä. Tämä viittaa siihen, että ulkoympäristön suunnittelulla näyttäisi olevan suora vaikutus pedagogisten toimintamahdollisuuksien laajuuteen, mutta myös henkilöstön kokemaan työssä viihtymiseen.

Turvallisuuteen ja toimivuuteen liittyvät tekijät, kuten valaistus, aitaus ja varjopaikkojen saatavuus kesällä, nousivat myös opettajien kokemuksissa esille. Puutteet näissä lisäsivät huolta ja kuormitusta, kun taas toimivat ratkaisut tukivat turvallisuuden tunnetta ja sujuvuutta arjessa.

Ulkotilat ovat kohtuulliset, mutta puutteita on muun muassa varastotiloissa ja turvallisuudessa. Pihalta pääsee esteettömästi poistumaan, koska piha ei ole kokonaan aidattu. H7

Turvallisuus. Pihassa ei ole viikonlopun jäljiltä roskia kerättävänä. Aidattu tila on tarpeeksi iso ja melkein joka paikasta näkee, missä oman ryhmän lapset menevät. H29

Päiväkodin sijainti voi olla yksi pihojen ja lähiympäristön eroja selittävä tekijä. Kaikilla yksiköillä ei ole luonnonympäristöjä tai leikkipuistoja lähellä tai ei ole mahdollisuutta hyödyntää niitä, mikä loi opettajien kokemuksissa eriarvoisuutta toimintamahdollisuuksiin.

Kokonaisuudessaan piha ja lähiympäristö näyttäytyvät kuitenkin työviihtyvyyttä tukevin tekijöinä silloin, kun ne ovat monipuolisia, luonnonläheisiä ja turvallisia. Tällöin ne lisäävät arjen sujuvuutta ja vähentävät työn kuormittavuutta. Sen sijaan yksipuolinen ja virikkeetön ulkoympäristö heikentää työssä viihtymistä.

5.1.3 Välineet ja tarvikkeet työviihtyvyyden tukena

Päiväkotien väline- ja tarviketilanne vaihteli varhaiskasvatuksen opettajien kokemusten mukaan. Noin kolmasosa opettajista kuvasi oman päiväkotinsa välineiden ja tarvikkeiden kokonaistilanteen hyvänä ja riittävänä, mikä mahdollisti monipuolisen pedagogisen toiminnan toteuttamisen lasten tarpeet ja kehitystaso huomioon ottaen.

Tällä hetkellä saan paljon iloa siitä, että saan toteuttaa erilaisia (taide)projekteja eikä ne jää ikinä kiinni siitä ettei olisi välineitä, tiloja tai tarvikkeita. H1

Tällöin toiminnan suunnittelua ei tarvitse rajata käytettävissä olevien välineiden perusteella, vaan sitä voidaan toteuttaa joustavasti lasten mielenkiinnonkohteiden ja pedagogisten tavoitteiden mukaisesti. Toisaalta osa opettajista toi esille, ettei laadukas varhaiskasvatus ole pelkästään sidoksissa välineiden ja tarvikkeiden määrään, vaan sitä voidaan toteuttaa myös niukemmalla tavaramäärällä.

Kyllä tarvikkeet mahdollistavat toiminnan monipuolisen toteuttamisen. Luovuutta on hyvä käyttää ja monipuolisen toiminnan toteuttamiseen vaikuttaa moni muukin asia, kuin tarvikkeet ja välineet. Paljon voi tekemistä suunnitella pienellä tarvikemäärällä. H12

Välineet ja tarvikkeet näyttäytyivät opettajien kokemuksissa kuitenkin keskeisenä osana toimintaympäristöä, joka vaikuttaa sekä pedagogisen toiminnan toteuttamiseen että työssä viihtymiseen. Aineiston perusteella niiden merkitys ei

kuitenkaan rajoitu pelkästään määrään, vaan niiden kohdalla korostuu erityisesti myös saatavuus, laatu ja toimivuus arjessa.

Hyvillä saatavissa olevilla välineillä on helppo keksiä uusia tapoja opettaa ja harjoitella lasten kanssa eri taitoja. H17

Askartelu- ja kädentaitovälineet koettiin pääosin riittäviksi, ja esimerkiksi välineiden kierrättäminen ryhmien välillä lisäsi toiminnan monipuolisuutta. Suurin osa opettajista toi kuitenkin esiin erilaisia puutteita välineissä ja tarvikkeissa, jotka liittyivät erityisesti lelujen ja pelien kuluneisuuteen, rikkiinäisyyteen ja jopa riittämättömyyteen. Välineiden huono kunto ei ainoastaan rajoittanut toimintaa, vaan kytkeytyi myös turvallisuushuoliin, mikä lisäsi työn kuormittavuutta.

Useimmat lelut ovat vanhoja ja joukossa on myös osittain rikkiinäisiä. Mitään ylimääräistä välinettä tai tarviketta ei ryhmissä ole, kuten esim. istuinalustoja, soittimia, liikuntavälineitä. H2

Erytyisesti ulkovälineiden tilanne koettiin heikommaksi kuin sisätiloissa käytettävien välineiden, mikä selittyy osin niiden runsaalla käytöllä ja kuluttavilla olosuhteilla. Välineiden epäsäännöllinen uusiminen nousikin keskeiseksi haasteeksi useamman opettajan vastauksissa, kun kuluneiden ja rikkiinäisten välineiden tilalle ei saa uusia – vaikka välineet ja tarvikkeet ovat osa laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttamista.

Uusien hankkiminen on hyvin harkittua. Välineet on paljon käytettyjä ja kuluneita. H21

Opettajien kokemuksissa arvostettiin laadukkaita ja kestäviä välineitä, jotka palvelevat käytössä pidempään, vaikka hankintahinnaltaan saattavat olla hieman arvokkaampia. Keskeiseksi työviihtyvyyttä tukevaksi tekijäksi nousi myös laadun lisäksi välineiden saatavuus ja säilytys.

Kun tarvittavat välineet ja tarvikkeet ovat helposti saatavilla, työviihtyvyys lisääntyy. Jos jotain ei ole, niin se hankaloittaa suunnittelemista ja toiminnan toteuttamista. H10

Selkeät säilytysjärjestelmät ja helposti saavutettavat materiaalit koettiin sujuvoittavan arkea ja vähentävän turhaa ajankäyttöä. Tämä korostaa sitä, että arjen sujuvuus rakentuu usein pienistä, käytännöllisistä ratkaisuista.

Toimintaa suunnitellessa erilaisten tavaroiden yms. helppo saatavuus. Ei kulu aikaa siihen, että etsii tavaroita tai kyseistä tavaraa ei ole saatavilla lainkaan. H22

Välineiden ja tarvikkeiden laadussa ja määrässä ilmeni myös eroja yksiköiden välillä. Osassa päiväkoteja välineistöä ”täydennettiin” säännöllisesti, kun taas toisissa hyödynnettiin pääasiassa kuluneita tai kierrätettyjä välineitä ja tarvikkeita. Tämä lisäsi opettajien kokemusta epätasa-arvosta ja vaikutti mahdollisuuksiin toteuttaa pedagogista toimintaa yhdenvertaisesti.

Tiedän kokemuksesta, että tässä päiväkodissa lelujen, välineiden ja tarvikkeiden saatavuus on heikompaa verrattuna useimpiin kaupungin päiväkoteihin. Leluja tai tarvikkeita (pois lukien askarteluun liittyvät tarvikkeet) hankintaan todella harvoin, joka toinen tai kolmas vuosi. H2

Lisäksi opettajat nostivat esiin taloudellisten resurssien vaikutuksen välinehankintoihin. Määrärahojen rajallisuus edellytti priorisointia, mikä näkyi erityisesti lelujen ja pelien saatavuudessa. Kädentaitoihin tarvittavia välineitä opettajat kokivat saavan lisää helpommin. Epävarmuus hankintojen toteutumisesta sekä vaihtelevat mahdollisuudet vaikuttaa päätöksiin lisäsivät turhautumista. Samalla opettajat toivat esille kokemuksia tai ainakin tunteen yksiköiden välisistä eroista ja epätasa-arvosta, jotka he näkivät liittyvän esimerkiksi hankintojen toteutumiseen ja budjettien määrään.

Uusien hankintoihin ei ole juurikaan rahaa ja muutamilla satasilla on saatu laadullisesti huonoja tarvikkeita pääosin. H4

Kaikissa hankinnoissa huomioidaan meidän toiveet. Jos jotain puuttuu niitä voidaan yleensä jollakin aikataululla hankkia. H1

Keskustelua herätti myös mielipiteitä jakava ilmiö, jossa opettajat hankkivat välineitä omakustanteisesti päiväkodin käyttöön, jos niitä ei ole muuten mahdollisuutta saada. Muutama opettaja koki tämän ongelmallisena, sillä välinehankintoja ei nähty työntekijän vastuulle kuuluvaksi.

Kasvattajat käyttävät paljon omakustanteisia materiaaleja. H20

Kokonaisuudessaan välineet ja tarvikkeet kuitenkin tukevat työssä viihtymistä silloin, kun ne ovat laadukkaita, helposti saatavilla ja asianmukaisesti säilytetty. Puutteet puolestaan heijastuvat suoraan arjen sujuvuuteen, työn kuormittavuuteen ja pedagogisten mahdollisuuksien toteutumiseen.

5.2 Muut työviihtyvyyteen vaikuttavat tekijät

Toimintaympäristön sekä välineiden ja tarvikkeiden ohella opettajat toivat esille useita muitakin työviihtyvyyteen vaikuttavia tekijöitä. Keskeisimpänä näistä korostuivat opettajien kokemuksissa työyhteisöön liittyvät tekijät, kuten työkaverit, oma tiimi ja yleinen ilmapiiri. Toimiva työyhteisö, jossa on hyvä yhteistyö ja yhteiset toimintatavat huumorilla höystettynä tukevat työssä jaksamista ja lisäävät työviihtyvyyttä. Näiden lisäksi kasvattajien ammattitaitoa pidettiin tärkeänä työn voimavarana. Useat opettajat toivatkin esille, että kokevat edellä mainittujen tekijöiden vaikuttavan työviihtyvyyteen jopa enemmän kuin fyysisen toimintaympäristön. He perustelivat sitä sillä, että fyysisen ympäristön puutteisiin on helpompi sopeutua, kun esimerkiksi psyykkisesti haastavaan ympäristöön.

Mukava työyhteisö, johtamiskulttuuri, hyvät työtilat, tiimin välinen yhteistyö ja huumori. H12

Työviihtyvyyteen vaikuttaa mielestäni eniten työyhteisö, mutta myös fyysiset puitteet. Tällä hetkellä fyysiset puitteet on kunnossa, mutta aiemmissa yksiköissä näin ei ole aina ollut. Mutta tällaisissa yksiköissä voi viihtyä hyvin, jos muut asiat ovat hyvin järjestyksessä. H30

Johtaminen ja esihenkilön toiminta muodostivat opettajien kokemuksissa myös keskeisen roolin työviihtyvyyden kannalta. Opettajat korostivat vastauksissaan johtamisen merkitystä niin toimintaympäristön kehittämisessä kuin resurssien (esim. hankintojen) kohdentamisessa ”oikein”. Opettajien kokemusten perusteella esihenkilön aktiivisuus ja halu kehittää toimintaa vaikuttavat konkreettisesti mm. päiväkodin toimintaympäristön laatuun.

Päiväkodin toimintaympäristö on aina johtajansa näköinen. Toimintaympäristö kuvaa johtajan suhtautumista pedagogiseen toimintaan. Johtaja joka osaa vaatia ja perustella ja pitää puolta, pystyy rakentamaan toimintaympäristöltään toimivan kokonaisuuden. Odottamalla et saa mitään. H23

Kokonaisuudessaan opettajien kokemukset siis osoittavat, että työviihtyvyys syntyy monien tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Fyysisen toimintaympäristön ohella erityisesti työyhteisön toimivuus, johtaminen ja organisatoriset tekijät muodostavat kokonaisuuden, joka määrittää varhaiskasvatuksen opettajien kokemaa työhyvinvointia ja työssä viihtymistä.

6 POHDINTA

Tässä luvussa tarkastellaan tutkimuksen tuloksia ja niistä tehtyjä johtopäätöksiä. Lopuksi pohditaan tutkimuksen eettisyyttä sekä arvioidaan sen luotettavuutta ja esitetään mahdollisia jatkotutkimushaasteita.

6.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tavoitteena tässä tutkimuksessa oli kuvata varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia fyysisen toimintaympäristön sekä välineiden ja tarvikkeiden vaikutuksesta työviihtyvyyteen. Tulokset osoittavat, että opettajien kokema työviihtyvyys rakentuu useiden tekijöiden yhteisvaikutuksesta, joissa fyysisellä toimintaympäristöllä on merkittävä, mutta ei yksinään ratkaiseva rooli. Tämä havainto on linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, jossa työympäristön merkitys tunnistetaan osana työhyvinvoinnin kokonaisuutta (Ahola & Valkonen, 2024; Venninen & Leinonen, 2012).

Kokonaisuudessaan tulokset vahvistavat käsitystä siitä, että toimintaympäristön laatu vaikuttaa merkittävästi varhaiskasvatuksen opettajien työviihtyvyyteen. Toimiva ja tarkoituksenmukainen ympäristö näyttäytyy työn voimavarana, joka tukee arjen sujuvuutta, jaksamista ja työn mielekkyyttä. Vastaavasti puutteellinen ympäristö lisää kuormitusta, heikentää työssä viihtymistä ja vaikeuttaa pedagogisen toiminnan toteuttamista. Näin ollen fyysinen toimintaympäristö voidaan tulkita samanaikaisesti sekä voimavarana että vaatimuksena, mikä on yhtenäistä työn vaatimusten ja voimavarojen mallin kanssa (Manka & Manka, 2023).

Tulosten perusteella toimintaympäristö näyttäytyy moniulotteisena kokonaisuutena, jossa sisätilat, pihat ja lähiympäristö sekä välineet ja tarvikkeet yhdessä muovaavat työn kuormittavuutta ja viihtyvyyttä. Vaikka suurin osa opettajista koki viihtyvänsä työssään fyysisen toimintaympäristön näkökulmasta pääasiassa hyvin, lähes kaikki tunnistivat ympäristöihin liittyviä

kehittämistarpeita. Samansuuntaisia havaintoja ovat tehneet Venninen ja Leinonen (2012, s. 196), joiden tutkimuksessa henkilöstön kokemuksissa korostuivat fyysisen ympäristön esteet sekä välineiden ja tarvikkeiden puutteet, joilla nähtiin olevan suora yhteys työn mielekkyyteen. Myös Kankaan ym. (2022, s. 82) tutkimuksessa työhyvinvoinnin kehittämistoimien toivottiin kohdistuvan muun muassa fyysisiin olosuhteisiin, kuten terveydelle turvallisiin ja riittäviin tiloihin.

Sisätilojen osalta työviihtyvyyttä tukeviksi tekijöiksi nousivat erityisesti riittävän kokoiset ja muunneltavat tilat, pienryhmätyöskentelyyn soveltuvat ratkaisut sekä hyvä akustiikka. Näiden koettiin mahdollistavan monipuolisen ja laadukkaan pedagogisen toiminnan. Puutteet tiloissa taas lisäsivät esimerkiksi melua, levottomuutta ja työn kuormittavuutta sekä vaikeuttivat suunnitelmallista pedagogiikkaa. Tilojen esteettisyys ja siisteys nähtiin myös merkittävinä viihtyvyyteen ja turvallisuuden kokemuksiin vaikuttavina tekijöinä. Tämä tukee Kankaan ym. (2021, s. 138) näkemystä siitä, että ympäristön visuaaliset, taktiilliset ja auditiiviset elementit vaikuttavat paitsi hyvinvointiin myös asenteisiin ja oppimiseen.

Opettajien kokemuksissa korostuivat lisäksi riittävät, laadukkaat ja helposti saatavilla olevat välineet ja tarvikkeet, joiden tärkeys korostuu myös lasten oppimisessa (Kangas ym., 2021). Välineiden koettiin joko tukevan työn sujuvuutta tai vaihtoehtoisesti lisäävän arjen kuormittavuutta, mikäli ne olivat puutteellisia tai vaikeasti saavutettavissa. Aineistosta oli kuitenkin havaittavissa, että opettajat tarkastelivat toimintaympäristöä usein oman lähityöympäristönsä kautta, mikä on voinut rajata kokonaiskuvaa koko päiväkodin resursseista. Toisaalta tämä ilmiö kertoo myös siitä, että jos työskentely painottuu tiettyihin tiloihin, muu ympäristö voi jäädä työntekijälle etäiseksi ja hyödyntämättömäksi.

Päiväkotien yhteiset tilat, kuten liikuntasalit, uimahuoneet ja erilaiset leikkutilat koettiin pääosin työviihtyvyyttä lisäävinä tekijöinä, sillä ne mahdollistivat vaihtelua arkeen. Erityyppiset tilaratkaisut saattoivat kuitenkin toimia myös vaatimuksina. Esimerkiksi ruokasalien nähtiin toisaalta tehostavan ryhmätilojen pedagogista käyttöä, mutta samalla lisäävän melua, siirtymiä ja aikataulutuksen haasteita niiden rajallisen koon vuoksi. Myös ratkaisut, joissa kuljetaan toisten ryhmien tilojen läpi, koettiin arkea kuormittavana ja esimerkiksi läpi kuljettavan ryhmän toimintaa häiritsevänä.

Toimiva teknologia nousi myös esiin yhtenä työviihtyvyyttä tukevana tekijänä. Toimivat laitteet ja yhteydet sujuvoittivat pedagogista työtä ja suunnittelua, kun taas tekniset ongelmat aiheuttivat turhautumista ja hidastivat työn tekemistä. Tämä havainto täydentää kuvaa fyysisestä toimintaympäristöstä laajempänä kokonaisuutena, johon sisältyy myös teknologia, joka nähdään myös osana lasta osallistavaa ja monipuolista oppimisympäristöä (VASU, 2022).

Pelkkä toimiva sisäympäristö ei kuitenkaan riittänyt ylläpitämään opettajien työviihtyvyyttä toimintaympäristön näkökulmasta. Vaan päiväkodin piha ja lähiympäristö nousivat lisäksi keskeiseen rooliin, sillä varhaiskasvatukseen arkeen sisältyy runsaasti ulkoilua ympäri vuoden. Opettajat kokivat erityisesti virikkeellisen ja luonnonläheisen ympäristön lisäävän työssä viihtymistä, kun taas puolestaan pihan yksipuolisuus tai luonnonympäristön puute rajoitti toiminnan monipuolisuutta ja heikensi työn mielekkyyttä. Kangas ym. (2021, s. 139) tuovatkin esiin, että tyytyväisyys ympäristöön rakentuu pitkälti koettujen positiivisten ja kielteisten kokemusten kautta, mikä näkyi myös tämän tutkimuksen tuloksissa.

Tuloksista ei ollut havaittavissa merkittäviä eroja eri-ikäisten lasten kanssa työskentelevien opettajien kokemuksissa. Sen sijaan keskeiseksi kokonaistyytyväisyyttä selittäväksi tekijäksi nousi se oliko päiväkodin rakennus alun perin suunniteltu varhaiskasvatustoimintaan. Muuhun käyttöön suunnitelluissa tiloissa työskentelevät opettajat kuvasivat enemmän haasteita erityisesti akustiikan ja tilaratkaisujen osalta vaikka vastaajista vain alle yksi kolmasosa työskenteli tällaisissa tiloissa. Mikä on linjassa Martikaisen ym. (2023, s. 8) havaintojen kanssa, että esimerkiksi äänien siirtymistä huoneesta toiseen havaitaan enemmän tiloissa, jotka on alun perin suunniteltu muuhun tarkoitukseen kuin varhaiskasvatustoimintaan. Samankaltaisia kokemuksia tuotiin esiin myös vanhemmissa päiväkodeissa työskentelevien opettajien kokemuksissa, joissa varustelun koettiin jäävän jälkeen uudemmista yksiköistä.

Tutkimuksen tulokset osoittavat myös, että fyysisen toimintaympäristön merkitys kietoutuu vahvasti sosiaalisiin ja organisatorisiin tekijöihin. Työyhteisö, ilmapiiri ja johtaminen nousivat opettajien kokemuksissa keskeisiksi työviihtyvyyttä selittäviksi tekijöiksi. Tämä tukee Aholan ja Valkosen (2024) sekä Rinta-Paavolan ym. (2024) havaintoja työyhteisön ja esihenkilötyön merkityksestä jaksamiselle. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2022, s.

32) korostavat pedagogisen johtamisen vastuuta myös hyvien työolosuhteiden luomisessa, mikä saa vahvistusta tästä tutkimuksesta.

Mielenkiintoisena havaintona voidaan todeta, että tässä tutkimuksessa toimiva työyhteisö ja kehittämismyönteinen johtaminen saattoivat jopa osittain kompensoida fyysisen ympäristön puutteita. Osa opettajista koki juuri fyysisen ympäristön puutteet helpommin hyväksyttävänä kuin sosiaaliseen tai psyykkiseen työympäristöön liittyvät ongelmat. Tämä korostaa työyhteisön merkitystä työviihtyvyyden kokonaisuudessa ja vahvistaa käsitystä siitä, ettei fyysistä ympäristöä voida tarkastella irrallaan muista työhyvinvoinnin osa-alueista.

Tutkimuksen kohteena olleessa kaupungissa on useita keskenään erilaisia päiväkotia, mikä heijastui myös opettajien kokemusten vaihteluna ja joka viittaisi siihen, että vastauksia saatiin laajasti kaupungin eri päiväkodeista. Tämä on samassa linjassa Kankaan ym. (2021, s. 139) havaintojen kanssa, että Suomessa varhaiskasvatuksen oppimisympäristöt ovat vaihtelevan laatuista eikä niiden kehittäminen ole yhdenmukaista. Tulokset siis korostavat sitä, että varhaiskasvatuksen toimintaympäristöt jäsentyvät sekä fyysisten olosuhteiden että yksilöllisten kokemusten kautta. Tämä tukee ajatusta, että ympäristöä tulkitaan aina henkilökohtaisesti (Raittila & Siippainen, 2018), mikä voi tarkoittaa, että samassakin päiväkodissa työskentelevät opettajat voivat kokea tilat ja välineet eri tavoin.

Johtopäätöksenä voidaan kuitenkin todeta, että varhaiskasvatuksen opettajien työviihtyvyys rakentuu fyysisten, sosiaalisten ja organisatoristen tekijöiden vuorovaikutuksessa. Fyysisellä toimintaympäristöllä on merkittävä vaikutus arjen sujuvuuteen ja pedagogisen työn toteuttamiseen sekä työssä viihtymiseen, mutta työyhteisö, ilmapiiri ja johtaminen nousevat vähintään yhtä keskeiseen asemaan. Toimintaympäristöjen kehittämisessä tulisi huomioida kokonaisvaltaisesti tilaratkaisut, resurssit sekä henkilöstön osallisuus, jotta ympäristöt tukisivat mahdollisimman hyvin sekä opettajien työviihtyvyyttä että lasten pedagogista hyvinvointia (Haring ym., 2008; Raittila & Siippainen, 2018). Vaikka tutkimuksen tuloksia ei voida yleistää laajasti, ne tarjoavat arvokasta kokemuksellista tietoa varhaiskasvatuksen fyysisen toimintaympäristön merkityksestä ja tukevat näkemystä siitä, että yksiköiden välinen yhdenvertaisuus toimintaympäristöjen osalta on opettajien näkökulmasta keskeinen kehittämistavoite.

6.2 Tutkimuksen eettisyys

Tutkijana vastaan viime kädessä kaikista tutkimustyötäni koskevista eettisistä ratkaisuista, joita on tärkeää pohtia tutkimuksen eri vaiheissa, jolloin on mahdollisuus puhua tutkimuksesta, joka on eettisesti hyvä (Hirsjärvi ym., 2016). Vaikka vastuu tutkimuksesta on tutkijalla, tutkimusetiikka koostuu kuitenkin kollegiaalisesti sovituista periaatteista ja tavoitteista (Kuula, 2011). Tutkijana minun tulee omassa työssäni noudattaa niitä. Näitä periaatteita ja tavoitteita ovat esimerkiksi yleinen tarkkuus ja huolellisuus, niin tulosten esittämisessä, tallentamisessa kuin tutkimusten arvioinnissa, sekä kunnioittamalla ja arvostamalla aiempia tutkijoita ja heidän tutkimuksiaan tutkimuksen tulokset julkaistaessa (Hirsjärvi ym., 2016; Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Hallamaa (2002, s. 29, viitattu Kuula 2011) kuvaa tieteen etiikkaa osuvasti koko tiedeyhteisön hiljaiseksi, sinnikkääksi ja hellittämättömäksi sitoutumiseksi tieteen harjoittamisen ihanteisiin; avoimuuteen, rehellisyyteen ja kriittisyyteen. Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2023) lisää hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteisiin kuuluvan myös luotettavuuden, toisten tutkijoiden työn arvostuksen ja vastuullisuuden. Näitä edellä mainittuja periaatteina noudatin myös omassa tutkimuksessani.

Koska tutkimus kohdistui ihmisiin ja heidän kokemuksiinsa oli erityisen tärkeää ottaa huomioon myös ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2019, s. 8) mukaan tutkittavalla on oikeus saada ymmärrettävästi esitettyä tietoa esimerkiksi tutkimukseen liittyvästä sisällöstä, tutkimukseen osallistuvien henkilötietojen käsittelystä sekä tutkimuksen käytännön toteutuksessa muun muassa siitä, mitä osallistuminen tutkimukseen tarkoittaa konkreettisesti. Tutkittaville on annettava myös riittävästi harkinta-aikaa ja mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimukseen liittyen.

Muun muassa nämä edellä mainitut periaatteet otin huomioon tutkimusta toteuttaessa koko prosessin ajan. Haettuani kirjallisen tutkimusluvan tutkimuksen kohteena olevalta kaupungilta toimitin mahdollisille osallistujille tietosuojailmoituksen sekä saatekirjeen (liite 1), jossa kerrottiin tutkimuksen tarkoitus, toteutus ja aineiston käsittely. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja jokaisella osallistujalla oli oikeus sekä mahdollisuus keskeyttää tutkimukseen osallistumisensa missä vaiheessa tutkimusta vain. Näin ollen

lähtökohtana tutkimuksen toteuttamisessa tuleekin nähdä ihmisarvon kunnioittaminen (Hirsjärvi ym., 2016).

Tutkimuksen kohdejoukko pysyi läpi tutkimuksen täysin anonyymeinä eikä missään vaiheessa tutkimusta paljastunut heidän henkilöllisyytensä. Vastausten keruuseen käytetty Microsoft 365 Forms-lomake ei kerännyt henkilötietoja eikä minulla tutkijana ollut mahdollisuutta yhdistää vastauksia yksittäisiin henkilöihin. Osasta vastauksista pystyin kuitenkin päättelemään missä päiväkodissa vastaaja työskentelee tietämättä kuitenkaan kuka opettaja vastauksen takana on. Aineistoa ei luovutettu ulkopuolisille, eikä sitä käytetty muihin tarkoituksiin kuin niihin, mistä tietosuojailmoituksessa oli kerrottu (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Jolloin vastasin myös siitä, että lupauksia anonymiteetin ja tietosuojan varmistamisesta noudatettiin koko tutkimuksen ajan. Tutkimuksen valmistuttua kerätty aineisto hävitettiin asianmukaisesti.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuden arvioiminen on keskeinen osa tutkimusprosessia eettisyyden arvioinnin ohella. Hirsjärvi ym. (2016, s. 232) toteavatkin, että tutkimuksen luotettavuutta vahvistaa tutkijan läpinäkyvä ja tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta. Olenkin tutkijana pyrkinyt kuvaamaan avoimesti kaikki tämän tutkimusprosessin vaiheet sekä tuomaan esiin ne kohdat, joissa tutkimuksen toteutus muuttui alkuperäisestä suunnitelmasta.

Koen, että tutkimuksen tulokset vastaa hyvin tutkimuskysymykseeni, joka muotoutui aineiston mukaan. Tulokset tuottavat tietoa siitä ilmiöstä, jota olin tavoittelemassa – sain tietoa jopa enemmän kuin alun perin oletin. Kuten laadulliselle tutkimukselle on ominaista, tuloksia ei voida eikä ole tarkoituksen mukaista yleistää tilastollisesti (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Tämän tutkimuksen aineisto koostui 30 varhaiskasvatuksen opettajan kokemuksista, mikä vastaa noin yhtä kymmenestä tutkimuksen kohdekaupungin varhaiskasvatuksen ammattilaisesta. Tämän vuoksi tulokset kuvaavat nimenomaan vastaajien kokemuksia eivätkä anna kattavaa kokonaiskuvaa koko kaupungin varhaiskasvatuksen työihtiyyvyydestä fyysisen toimintaympäristön näkökulmasta.

Tutkijana minun velvollisuutena oli olla sepittämättä tai kaunistelematta tuloksia (Hirsjärvi ym., 2016). Minun tuli huolehtia siitä, että käytin tuloksia raportoidessa tarkoituksen mukaisesti saamaani aineistoa, ettei tulos vääristyisi aineiston ”muokkaamisesta” vastaamaan esim. omia ennakko-odotuksiani.

Tutkimus toteutettiin sähköisen kyselyn avulla, mikä toi mukaan tiettyjä haasteita verrattuna kasvokkain tapahtuvaan haastatteluun mitä jo etukäteen pohdin. Kaikki vastaajat eivät olleet esimerkiksi vastanneet tutkimuksen kannalta oleellisiin kysymyksiin, minkä vuoksi osa vastauksista jouduttiin jättämään analyysin ulkopuolelle. Tämä puolestaan pienensi aineiston laajuutta ja osaltaan saattoi vaikuttaa tulosten syvällisyyteen. Lisäksi sähköinen kysely ei mahdollistanut tarkentavien kysymysten esittämistä tai nonverbaalisten vihjeiden huomioimista, jotka olisivat voineet syventää ymmärrystä opettajien näkemyksistä ja kokemuksista. Myös vastaajien mahdollinen kiire tai vähäinen kiinnostus saattoi vaikuttaa vastausten perusteellisuuteen, jolloin osa vastauksista jäi melko pintapuolisiksi, mikä on hyvä huomio tulevia tutkimuksia suunniteltaessa.

Myös kyselylomakkeen kysymysten määrää ja muotoilua olisi voinut tarkentaa, jotta vastaajat olisivat voineet keskittyä syvällisemmin olennaisiin teemoihin ja vastata vain tutkimuksen kannalta oleellisiin asioihin. Kuten Valli (2018, s.93) toteaa, kysymysten muotoilu on keskeistä tutkimustulosten luotettavuuden kannalta. Niiden tulee olla yksiselitteisiä eikä ne saa olla vastaajia johdattelevia.

Aineisto oli kuitenkin tutkimuskysymykseen nähden kohtalaisen riittävä, mutta laajempi (ja syvällisempi) aineisto olisi voinut tuoda esiin vielä monipuolisempia näkökulmia työviihtyvyydestä juuri toimintaympäristön sekä välineiden ja tarvikkeiden näkökulmasta. Tällöin olisi ollut mahdollisuus vastata myös toiseen tutkimuskysymykseen. Lisäksi olisi ollut hyödyllistä saada palautetta vastaajilta kyselylomakkeen rakenteesta ja kysymysten selkeydestä.

Työhyvinvointia on tutkittu runsaasti jo viime vuosina sen eri konteksteissa. Kuitenkin nimenomaan varhaiskasvatuksen työviihtyvyyttä fyysisen toimintaympäristön näkökulmasta käsitteleviä tutkimuksia ei ole vielä paljon. Tämä rajoitti jonkin verran aiemman tutkimustiedon käyttöä, mutta toisaalta taas korosti tutkimukseni ajankohtaisuutta.

6.4 *Jatkotutkimushaasteet*

Jatkotutkimushaasteena olisi kiinnostavaa tarkastella toimintaympäristön ja työviihtyvyyden yhteyksiä myös päiväkodin johtajien näkökulmasta. Johtajien havainnot henkilöstön viihtyvyydestä voisivat tuottaa arvokasta vertailutietoa ja laajentaa ymmärrystä työhyvinvoinnista organisaation eri tasoilla. Tällöin tutkimusta olisi luontevaa laajentaa kattamaan myös psyykinen ja sosiaalinen työympäristö, jolloin työviihtyvyyden rakentamista voisi tarkastella entistä kokonaisvaltaisemmin.

Jatkotutkimuksessa olisi mielenkiintoista tarkastella eri ammattiryhmiä varhaiskasvatuksessa, eli varhaiskasvatuksen opettajien lisäksi myös muun muassa varhaiskasvatuksen lastenhoitajia ja varhaiskasvatuksen sosionomeja. Näiden ammattiryhmien työtehtävät, vastuut ja mahdollisuudet vaikuttaa toimintaympäristöön eroavat opettajien tehtävistä, mikä voi mahdollisesti heijastua myös työviihtyvyyden kokemuksiin. Tällainen moniammatillinen tarkastelu voisi tuottaa monipuolisempaa ja kokonaisvaltaisempaa kuvaa varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnista.

Jatkotutkimuksen kannalta olisi perusteltua hyödyntää aineiston keruussa esimerkiksi teema- tai ryhmähaastatteluja, koska tässä tutkimuksessa kokemukset jäivät osin pintapuolisiksi sähköisen aineistonkeruun vuoksi. Haastattelujen avulla olisi mahdollista syventää ymmärrystä varhaiskasvattajien kokemuksista juuri työviihtyvyyden osalta.

Mielenkiintoista voisi olla myös pitkittäistutkimuksen avulla tarkastella toimintaympäristön ja työviihtyvyyden suhdetta. Seurantatutkimus esimerkiksi päiväkotirakennusten uudistusten, peruskorjausten tai toimintaympäristön kehittämistoimien yhteydessä voisi tarjota arvokasta tietoa siitä, miten fyysisen ympäristön muutokset vaikuttavat varhaiskasvattajien työviihtyvyyteen ja jaksamiseen pitkällä aikavälillä.

LÄHTEET

- Ahola, R., & Valkonen, S. (2024). Työhyvinvointi ja pitovoima muuttuvassa varhaiskasvatustyössä. *Journal of Early Childhood Education Research*, 13(3), 105–140.
<https://doi.org/10.58955/jecer.146503>
- Alajoki, A., & Pihlaja, P. (2020). Pedagogiset rakenteet ja ratkaisut lasten erityisen tuen tarpeiden näkökulmasta. Teoksessa E. Hujala & L. Turja (toim.), *Varhaiskasvatuksen käsikirja* (5. painos, s. 268–280). PS-kustannus.
- Avola, P., & Pentikäinen, V. (2019). *Kukoistava kasvatus: Positiivisen pedagogiikan ja laaja-alaisen hyvinvointiopetuksen käsikirja*. BEEhappy Publishing.
- Elo, S., Tohmola, A., Kajula, O., & Kääriäinen, M. (2022). Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede*, 34(4), 215–225.
<https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128987>
- Eskola, J. (2018). Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat: Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2* (5. painos, s. 209–231). PS-kustannus.
- Feldt, T., Mäkikangas, A., & Kokko, K. (2005). Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 75–118). PS-kustannus.
- Hakanen, J. (2005). *Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. (1–2. painos) Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. (2006). Opettajien työn imu ja työuupumus. Teoksessa M. Mäkelä, N. Nevala & V. Laine (toim.), *Hyvä koulu* (s. 29–42). Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. (2009). *Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? – Kohti laadukasta työelämää*. Työterveysrahasto.
- Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Työterveyslaitos.

- Hakanen, J., Ahola, K., Härmä, M., Kukkonen, R., & Sallinen, M. (2009). *Voiman lähteet: Työn voimavarojen ABC* (6., uudistettu painos). Työterveyslaitos.
- Hakanen, J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands–Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22(3), 224–241. <https://doi.org/10.1080/02678370802379432>
- Haring, M., Havu-Nuutinen, S., & Mäkihönko, M. (2008). Toimintakulttuurit ja opettajuus esi- ja alkuopetuksessa. Teoksessa K. Lappalainen, M. Kuittinen & M. Meriläinen (toim.), *Pedagoginen hyvinvointi* (s. 15–34). Suomen kasvatustieteellinen seura.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita* (15. painos). Tammi.
- Huhtinen, A.-M., & Tuominen, J. (2020). Fenomenologia. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 296–307). Gaudeamus.
- Holmgren, E. (2023). *Tyytyväisyys: Vastavoima jatkuvaa venymistä vaativalle työlle*. Tuuma.
- Juuti, P., & Puusa, A. (2020a). Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 57–60). Gaudeamus.
- Juuti, P., & Puusa, A. (2020b). Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan? Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 9–20). Gaudeamus.
- Juuti, P., & Salmi, P. (2014). *Tunteet ja työ: Uupumuksesta iloon*. PS-kustannus.
- Kangas, J., & Harju-Luukkainen, H. (2021). What is the future of ECE teacher profession? Teachers' agency in Finland through the lenses of policy documents. *The Morning Watch*, 47(1), 59–75. <https://journals.library.mun.ca/index.php/mwatch/article/view/2261>
- Kangas, J., Lastikka, A.-L., & Karlsson, L. (2021). *Voimauttava varhaiskasvatus: Leikkivä, osallinen ja hyvinvoiva lapsi*. Otava.
- Kangas, J., Ukkonen-Mikkola, T., Sirviö, K., Hjelt, H., & Fonsén, E. (2022). ”Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja

haluaisi sitä tehdä” *Kasvatus & Aika*, 16(2), 72–89.

<https://doi.org/10.33350/ka.109089>

- Kinnunen, U., & Hättinen, M. (2005). Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina* (s. 38–55). PS-kustannus.
- Kiviniemi, K. (2018). Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa R. Valli. (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (5. painos, s. 73–87). PS-kustannus.
- Kukkola, J. (2018). Kokemuksen tutkimuksen metatiede. Teoksessa J. Toikkanen & I. A. Virtanen (toim.), *Kokemuksen tutkimus VI* (s. 41–63). Lapland University Press.
- Kuula, A. (2011). *Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys* (2. painos). Vastapaino.
- Laine, P. (2013). *Työhyvinvoinnin kehittäminen* [Väitöskirja, Tampereen yliopisto].
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-5570-1>
- Laine, P. (2018). Mistä puhumme kun puhumme työhyvinvoinnista ja sen kehittamisestä. Teoksessa N. Naumanen & J. Liesivuori. (toim.), *Valmiina työelämään! Visioita ja näkökulmia työhyvinvoinnista ja työelämävalmiuksista sekä menetelmiä niiden kehittämiseen* (s. 18–25).
<https://valte.fi/kirja.html>
- Laine, T. (2018). Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa R. Valli. (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (5. painos, s. 29–50). PS-kustannus.
- Larjovuori, R.-L., & Heikkilä-Tammi, K. (2024). Työhyvinvoinnin rakentuminen itseohjautuvassa organisaatiossa. *Työelämän tutkimus*, 22(2), 136–168.
<https://doi.org/10.37455/tt.131483>
- Launis, M., & Lehtelä, J. (2011). Ergonomian periaatteet ja käyttöalueet. Teoksessa M. Launis & J. Lehtelä. (toim.), *Ergonomia*. (s. 17–38). Työterveyslaitos.
- Leiviskä, E. (2011). *Työ täynnä elämää. Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdeä*. Tietosanoma.

- Manka, M-L. (2007) *Työrauhan julistus. Miten olla ihmisiksi alaisena ja esimiehenä*. Kirjapaja.
- Manka, M-L. (2011). *Työnilo*. WSOYpro Oy.
- Manka, M-L., & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi*. Alma Talent.
- Martikainen, S., Prawda, K., Ståhlberg-Aalto, F., Lautanala, I., Kostilainen, K., Välimäki, V., & Tervaniemi, M. (2023). Acoustics and wellbeing in early childhood education. *Frontiers in Education*, 8.
<https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1244428>
- Mertanen, V. (2015). *Työturvallisuuden perusteet*. Työterveyslaitos.
- Mäkikangas, A., Feldt, T., & Kinnunen, U. (2005). Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 56–74). PS-kustannus.
- Mäkikangas, A. & Hakanen, J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt. (toim.), *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 103–125). PS-kustannus.
- Naumanen, P. (2018a). Työhyvinvoinnin kokonaisuus. Teoksessa N. Naumanen & J. Liesivuori. (toim.), *Valmiina työelämään! Visioita ja näkökulmia työhyvinvoinnista ja työelämävalmiuksista sekä menetelmiä niiden kehittämiseen* (s. 26–28). VALTE-hanke. Turun yliopiston Tulevaisuuden teknologioiden laitos.
<https://valte.fi/kirja.html>
- Naumanen, P. (2018b). Työ hyvinvointia luomassa. Teoksessa N. Naumanen & J. Liesivuori. (toim.), *Valmiina työelämään! Visioita ja näkökulmia työhyvinvoinnista ja työelämävalmiuksista sekä menetelmiä niiden kehittämiseen* (s. 80–82). VALTE-hanke. Turun yliopiston Tulevaisuuden teknologioiden laitos.
<https://valte.fi/kirja.html>
- Opetushallitus (2014). *Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014*.
<https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/9873042>

- Opetushallitus (2022). *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022*.
<https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/10097399>
- Perttula, J. (2008). Kokemus ja kokemuksen tutkimus: Fenomenologisen erityistieteen tieteenteoria. Teoksessa J. Perttula & T. Latomaa (toim.), *Kokemuksen tutkimus, merkitys – tulkinta – ymmärtäminen* (3.painos, s. 115–162). Lapin yliopistokustannus.
- Puusa, A., & Juuti, P. (2020). Laadullisen tutkimuksen olemus. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti. (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 75–85). Gaudeamus.
- Puusa, A. (2020). Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti. (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 103–117). Gaudeamus.
- Raittila, R. (2013). Pienryhmätoiminta ja leikkialueet. Varhaiskasvatuksen pedagoginen toimintaympäristö rakentuu arkisissa käytännöissä. Teoksessa K. Karila & L. Lipponen (toim.), *Varhaiskasvatuksen pedagogiikka* (s. 69–94). Vastapaino.
- Raittila, R., & Siippainen, A. (2018). Varhaiskasvatuksen pedagoginen toimintaympäristö. Teoksessa M. Koivula, A. Siippainen & P. Eerola-Pennanen. (toim.), *Valloittava varhaiskasvatus. Oppimista, osallisuutta ja hyvinvointia* (2.painos, s. 283–292). Vastapaino.
- Ranta, S., Ukkonen-Mikkola, T., Risteelä, V., & Kangas, J. (2025). Työhyvinvointia varhaiskasvatuksessa työaika uudelleenjärjestelemällä. *Työelämän tutkimus*, 23(3), 467–478.
<https://doi.org/10.37455/tt.161923>
- Rinta-Paavola, S., Ahtiainen, R., Heikonen, L., & Fonsén, E. (2024). Varhaiskasvatuksen johtajien työhyvinvointi pandemia-aikana. *Journal of Early Childhood Education Research*, 13(2), 187–214.
<https://doi.org/10.58955/jecer.135907>
- Robertson, I., & Cooper, C. (2011). *Well-Being Productive and Happiness at Work*. Palgrave macmillan.
- Salojärvi, S. (2006). Osaaminen, työhyvinvointi ja luovuus – positiivinen kierre. Teoksessa P. Vesterinen. (toim.), *Työhyvinvointi ja esimiestyö* (s. 49–60). WSOY.

- Salovaara, R., & Honkonen, T. (2013). *Voi hyvin, opettaja!* PS-kustannus.
- Seppälä, P., & Hakanen, J. (2017). Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt. (toim.), *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 149–167). PS-kustannus.
- Sirvio, K., Ukkonen-Mikkola, T., Kangas, J., Hjelt, H., & Fonsén, E. (2023). ”Äänestin jaloillani!” Ammatin vaihtaneiden varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmia työn ja toimintakulttuurin muutokseen. *Työelämän tutkimus*, 21(1), 84–108.
<https://doi.org/10.37455/tt.111478>
- Suonsivu, K. (2011). *Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista*. UNIpress.
- Toikkanen, J., & Virtanen, I. A., (2018). *Kokemuksen tutkimus VI. Kokemuksen käsite ja käyttö*. Lapland University Press.
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-310-940-7>
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (uudistettu laitos). Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa*.
https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023).
<https://tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>
- Työterveyslaitos. (2009). *Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä*.
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-802-950-5>
- Työturvallisuus ja työterveystyöpaikalla. (2010). Työturvallisuuskeskus.
- Tökkäri, V. (2018). Fenomenologisen, hermeneuttis-fenomenologisen ja narratiivisen kokemuksen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa J. Toikkanen & I.A. Virtanen. (toim.), *Kokemuksen tutkimus VI. Kokemuksen käsite ja käyttö* (s. 64–84). Lapland University Press.
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-310-940-7>
- Valkonen, S. (2025). Ongelmatarinoita opetus suunnitelman toteutumisesta päiväkodeissa. *Kasvatus*, 56(2), 152–167.
<https://doi.org/10.33348/kvt.145086>

- Valli, R. (2018). Aineiston keruu kyselylomakkeella. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (5.painos, s. 92–116). PS-kustannus.
- Varhaiskasvatuslaki 540/2018. Finlex.
<https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2018/540>
- Venninen, T., & Leinonen, J. (2012). Päiväkotihenkilöstön kokemuksia omasta osallisuudestaan työyhteisössä. Teoksessa P. Atjonen (toim.), *Oppimisen ajassa – kasvatus tulevaisuuteen. Joensuun vuoden 2011 kasvatustieteen päivien parhaat esitelmät artikkeleina* (s. 187–201). Jyväskylän yliopistopaino.
- Viitala, R. (2013). *Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä*. Edita.
- Viitala, R., & Jylhä, E. (2019). *Johtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit*. Edita.
- Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltain työhyvinvointi*. BoD – Books on Demand.
- Virtanen, P., & Sinokki, M. (2014). *Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt*. Tietosanoma.
- Wenström, S. (2020). *Positiivinen johtaminen. Johda paremmin opetus- ja kasvatusalalla*. PS-kustannus.
- World Health Organization. (n.d.). *Constitution of the World Health Organization*.
Haettu huhtikuu 24, 2026, osoitteesta
<https://www.who.int/about/governance/constitution>

LIITTEET

Liite 1: Saatekirje

Hei,

Olen Tampereen yliopiston varhaiskasvatustieteen maisteriopiskelija ja teen pro gradu-tutkielmaani **varhaiskasvattajien kokemuksista fyysisen toimintaympäristön sekä käytettävissä olevien välineiden ja tarvikkeiden vaikutuksesta työviihtyvyyteen.**

Tämä kysely on lähetetty kaikille Seinäjoen kaupungin palveluksessa oleville varhaiskasvattajille (pois lukien päiväkodin johtajat).

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista, vastaajat pysyvät anonyymeina läpi tutkimuksen. Luethan huolellisesti läpi tietosuojaselosteen, joka löytyy tämän sähköpostin liitetiedostona. Kyselyyn vastaamalla annat suostumuksen käyttää vastauksia osana tutkimusta.

Kyselyyn vastaaminen vie n. 10-15min aikaa. Jokainen vastaus on tärkeä tutkimuksen onnistumisen kannalta, joten kiitos jo etukäteen kaikista vastauksista.

Alla olevasti linkistä pääset suoraan kyselyyn:

[Kysely pro gradu-tutkimusta varten – Täytä lomake](#)

Kysely on auki ma 5.1.2026 - pe 23.01.2026.

Kiitos yhteistyöstä ja mukavaa uuden vuoden alkua!

Ystävällisin terveisin,

Anni-Riikka Kansanaho

anni-riikka.kansanaho@tuni.fi

Liite 2: Kyselylomake

Kysely pro gradu-tutkimusta varten

Tämän kyselyn avulla kerään aineistoa pro gradu-tutkimukseeni, jossa haluan selvittää **varhaiskasvattajien kokemuksia toimintaympäristön vaikutuksesta työviihtyvyyteen**. Tutkimuksen tavoitteena on saada myös **tietoa tekijöistä, jotka lisäävät varhaiskasvattajien työviihtyvyyttä**. Tutkimuksessa toimintaympäristöllä tarkoitetaan varhaiskasvatuksen fyysisiä sisä- ja ulkotiloja sekä käytettävissä olevia tarvikkeita ja välineitä (esim. askartelu- ja liikuntavälineet, kalusteet). Tutkimus valmistuu kevään 2026 aikana.

Aikaa vastaamisen menee n. 15min ja vastaukset tallentuvat täysin anonymieina. Huomioithan, ettei laita itse vastauksiin tunnistettavia tietoa esim. päiväkodista jossa työskentelet. Vastaathan kaikkiin kysymyksiin, että vastauksiasi voidaan käyttää aineistossa. **Vastausaikaa on pe 23.01.2026 asti.**

Luihan huolellisesti läpi tietosuojaselosteen (sähköpostiin tulleen saatekirjeen liitteenä), vastaamalla kyselyyn annat luvan käyttää vastauksiasi tutkimuksessa. Tutkimuksessa ei kerätä tunnistettavia henkilötietoja missään vaiheessa tutkimusta.
Kiitos vastauksista!

RAKKAUS

1. Työnimikkeesi *

- varhaiskasvatuksen opettaja
- varhaiskasvatuksen lastenhoitaja
- varhaiskasvatuksen avustaja
- varhaiskasvatuksen erityisopettaja
- Muu

2. Työkokemuksesi vuosina *

- 0-2
- 3-5
- 6-10
- yli 10v

3. Työpaikkojen (päiväkotien, ryhmäperhepäiväkotien tms.) määrä varhaiskasvatuksen työhistoriasi aikana *

- 1
- 2-3
- yli 4

4. Työskentelen tällä hetkellä *

- 1-3v ryhmässä
- 4-5v ryhmässä
- Esiopetuksessa
- Muu

5. Työskenteletkö tiloissa, *

- jotka on rakennettu varhaiskasvatustoimintaa varten (esim. päiväkot)
- jotka ovat toimineet muussa tarkoituksessa ennen varhaiskasvatustoimintaa
- Muu

6. Kuvaile minkälaisena koet nykyisen työpaikkasi toimintaympäristön (niin sisä- kuin ulkotilat) tällä hetkellä (esim. koko, toimivuus/muunneltavuus, ergonomia, valaistus, akustiikka, turvallisuus). *

7. Kuvaile puolestaan minkälaisena koet työpaikkasi käytettävissä olevat välineet ja tarvikkeet (laatu, määrä, saavutettavuus jne.) tällä hetkellä. *

8. Miten koet työpaikkasi toimintaympäristön sekä välineiden ja tarvikkeiden tukevan pedagogista työtäsi? Mahdollistavatko ne esimerkiksi monipuolisen toiminnan toteuttamisen. Kuvaile esimerkiksi tilanteita tms. *

9. Millä tavoin koet fyysisen toimintaympäristön (sisä- ja ulkotilat) vaikuttavan työiihtyvyyteesi? Kuvaile esim. tilanteita missä olet huomannut toimintaympäristön vaikuttaneen työiihtyvyyteesi jollain tavalla. *

10. Millä tavoin koet välineiden ja tarvikkeiden vaikuttavan työiihtyvyyteesi? Kuvaile esim. tilanteita missä olet kokenut niiden vaikuttavan työiihtyvyyteesi. *

11. Kuvaile tilanne/tilanteita missä olet kokenut toimintaympäristön ja/tai välineiden ja tarvikkeiden tukevan/lisäävän työiihtyvyyttäsi. *

12. Kuvaile tilanne/tilanteita missä olet puolestaan kokenut toimintaympäristön ja/tai välineidän ja tarvikkeiden puutteiden vaikuttaneen työiihtyvyyteesi negatiivisesti. *

13. Mikä on mielestäsi tärkein yksittäinen tekijä työiihtyvyytesi kannalta toimintaympäristön sekä tarvikkeiden ja välineiden näkökulmasta? *

14. Minkälaiden tekijöiden yleensä koet lisäävän työiihtyvyyttäsi? *

15. Vapaa sana. Muita huomioita. Kuvaile esimerkiksi edellisen/edellisten ja nykyisen työpaikkasi eroja toimintaympäristössä sekä käytettävissä olevissa tarvikkeissa ja välineissä työiihtyvyyteesi. *