

TYÖHYVINVOINNIN TUKEMINEN VARHAISKASVATUK- SESSA

Rovaniemen kaupungin varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvin-
vointi esihenkilöiden näkökulmasta

Mervi Myllylä
Niina Poutanen
Heli Sieppi
Annikki Ylitapio

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysala
Sosionomi
2024

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	3
2 TIETOPERUSTA	5
2.1 Tietoperustan hyödyntäminen opinnäytetyössä	5
2.2 Varhaiskasvatus	5
2.3 Esihenkilö	6
2.4 Työhyvinvointi	6
2.5 Työkykyjohtaminen	7
3 TARKOITUS, TAVOITTEET JA KYSYMYKSENASETTELU	8
4 MENETELMÄLLINEN TOTEUTUS	9
4.1 Laadullinen lähestymistapa	9
4.2 Kohderyhmä	10
4.3 Aineistonkeruu	10
4.4 Aineiston analyysi	11
5 EETTISET LÄHTÖKOHDAT JA LUOTETTAVUUS	12
6 AIKATAULU JA VAADITTAVAT RESURSSIT	13
LÄHTEET	14
LIITTEET	15

1 JOHDANTO

Hyvinvointi on jokaisen ihmisen omalla vastuulla. Hyvinvoivasta työntekijästä on hyötyä myös työnantajalle, sillä hän pystyy suoriutumaan työstään tehokkaammin ja tuottavammin verrattuna huonosti voivaan työntekijään. (Surakka & Rantamäki 2013, 51.)

Valitsimme opinnäytetyömme aiheeksi varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi esihenkilöiden näkökulmasta. Mielestämme aihe on ajankohtainen, sillä varhaiskasvatus on lakiuudistuksen myötä ollut paljon esillä myös henkilöstön hyvinvoinnin näkökulmasta. Aihe koskettaa meitä itseämme myös varhaiskasvatuksen työntekijöinä ja tulevina varhaiskasvatuksen sosionomeina. Työyhteisön rakenteen ja toiminnan tunnistaminen opintojakson myötä meillä heräsi mielenkiinto lähteä tutkimaan aihetta enemmän.

Opinnäytetyömme tavoitteena on lisätä ymmärrystä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä sekä tunnistaa mahdollisia ongelmakohtia, joilla on vaikutusta henkilöstön työhyvinvointiin. Haluamme selvittää, mikä on esihenkilön rooli ja mahdollisuudet työhyvinvoinnin edistämiseksi varhaiskasvatuksessa. Rajasimme tutkimuksemme koskemaan Rovaniemen varhaiskasvatuksen esihenkilöstöä. Alunperin tutkimuksemme tarkoitus oli vertailla Rovaniemen ja Raahen varhaiskasvatuksen välisiä kyselytuloksia. Totesimme aiheen liian laajaksi ja päätimme keskittyä pelkästään Rovaniemen alueeseen. Tutkimuskohteeksi valikoitui Rovaniemi, koska kolme meistä asuu kyseisellä paikkakunnalla ja Raahen verrattuna Rovaniemi on suurempi paikkakunta mahdollistaen laajemman tutkimustuloksen.

Toivomme opinnäytetyössä käyvän ilmi Rovaniemen alueen varhaiskasvatuksen esihenkilöiden toimintamalleja ja käytäntöjä henkilöstön työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Ovatko nämä toimintamallit sekä käytännöt kaikilla esihenkilöillä samat ja onko heille ohjattu millä tavalla tulee toimia missäkin tilanteessa. Perehdymme tutkittavaan aiheeseen varhaiskasvatuksen, johtamisen ja työhyvinvoinnin näkökulmasta hyödyntäen kyselyn tuloksia ja ammattikirjallisuutta.

Teemme opinnäytetyötämme aktiivisesti ryhmässä, jakaen alustavasti jokaiselle oma osa-alue, mihin lähdetään hakemaan tietoa. Teemme koonnit yhdessä, jotta työssä säilyy yhtenäisyys ja johdonmukaisuus. Hyödynnämme ryhmämme vahvoja yhteistyötaitoja, vahvuuksia ja osaamista, jakaen työn osa-alueita näiden mukaisesti.

2 TIETOPERUSTA

2.1 Tietoperustan hyödyntäminen opinnäytetyössä

Etsimme opinnäytetyön kannalta tarkoituksenmukaista tietoperustaa. Kokomme ja arvioimme aiempia tutkimuksia, kirjallisuutta ja muita lähteitä, jotka ovat relevantteja opinnäytetöihimme liittyen. Tietoperustan avulla pyrimme ymmärtämään paremmin alan nykytilaa, haasteita ja mahdollisuuksia sekä löytämään kehittämiskohteita ja ratkaisumalleja.

Tietoperustaa laadittaessa ammattialan ja opinnäytetyön ratkaisemisen näkökulmasta, pyrimme ensisijaisesti selvittämään, mitä aiheesta on jo tutkittu ja kirjoitettu. Tämä voi sisältää esimerkiksi aiempia tutkimuksia, akateemisia artikkeleita, käytännön raportteja ja muita asiantuntijoiden kirjoittamia tekstejä. Tietoperustan tarkoituksena on saada käsitys siitä, mitä aiheesta tiedetään, millaisia näkökulmia ja lähestymistapoja siihen on käytetty sekä millaisia tuloksia ja johtopäätöksiä aiemmat tutkimukset ja kirjoitukset ovat tuottaneet.

Hyödynnämme käytettävissä olevaa tietoperustaa opinnäytetyön ratkaisemisessa. Tällöin voimme esimerkiksi tunnistaa varhaiskasvatuksessa ilmeneviä haasteita, etsiä parhaita käytäntöjä ja mahdollisia ratkaisumalleja, arvioida eri vaihtoehtojen hyötyjä ja haittoja. Kerätyn tietoperustan perusteella voimme tunnistaa myös ne alueet, joilla tarvitaan lisätutkimusta ja kehittämistyötä tulevaisuudessa.

2.2 Varhaiskasvatus

Sosiaalipedagoginen työote toteutuu luontevasti varhaiskasvatuksessa. Varhaiskasvatuksessa alle kouluikäiset lapset huomioidaan kokonaisvaltaisesti, lapselle turvataan perustarpeet, joita ovat esimerkiksi riittävä uni, syöminen, turvallisuuden tunne ja läheisyyden tarve. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on tukea lapsen luonnollista kasvua ja kehitystä, siinä kasvatuksen ja hoivan tasapaino on tärkeää. Sosiaalipedagoginen työote tarjoaa vahvan perustan rakentaa kasvattajan ja lapsen välistä suhdetta, jossa toteutuu yhtä aikaa lapsen yksilöllisen kohtaa-

misen ja yhteisön jäsenenä kasvamisen periaatteet. Ymmärrys dialogista, yhteisöstä ja niiden tukemisesta toimii perustana perheiden kanssa tehtävässä yhteistyössä sekä lasten tukemisessa huomioiden yksilölliset tarpeet. Varhaiskasvatuksessa tuetaan myös lasten osallisuutta, edistään yhteenkuuluvuuden kokemuksia ja tunteita omasta merkityksellisyydestä. Vuorovaikutusta ja yhteistä toimintaa tukemalla vahvistetaan lasten tunnetta kuulua ryhmään. (Nivala & Ryyänen 2022, 237–238.)

2.3 Esihenkilö

1990-luvulta alkaen johtamisvastuiden laajentuessa ja monimuotoistuessa varhaiskasvatuksen johtajien työnkuva on muuttunut ja pirstaloitunut. Johtajien tulee työssään hyödyntää erilaisia työvälineitä sekä oman, että henkilöstönsä voimavarojen kasvattamiseen sekä innovatiivisuuteen ja pitkäjänteiseen kehittämistyöhön. Jokaisessa työyhteisössä tulisi olla selkeät johtamisen rakenteet, osaava johtaja sekä toimintamallit, näitä hyödyntäen mahdollistetaan henkilöstön oppiminen ja työhyvinvoinnin kehittyminen. (Fonsén & Parrila 2017, 17–18.)

Esihenkilön työn tärkeyttä pitää korostaa, koska esihenkilön työn laatu ja hänen tukensa vaikuttavat henkilöstön hyvinvointiin. Kaikki tarvitsevat esihenkilön palautetta. Toinen työntekijä tarvitsee palautetta oppiakseen ja toinen tarvitsee palautetta säilyttääkseen hyvän ammatillisen asenteensa ja hyvän fiiliksen. Esihenkilön antama korjaava ja positiivinen palaute on tärkein väline, jolla hän voi ohjata työntekijöiden kehitystä ammatilliseen suuntaan. Palautteen on tärkeää tulla lähes jokapäiväiseksi toiminnaksi. Usein toistuvissa palautekeskusteluissa voidaan hienosäätää työsuoritusta, työkäytöstä ja yhteistyötä sekä oppia virheistä ja onnistumisista. (Järvinen 2018, 230–231.)

2.4 Työhyvinvointi

Hyvinvoivasta työntekijästä on etua kaikille. Yhä useammat organisaatiot pyrkivät tukemaan yksilön hyvinvointia ottamalla huomioon kaikki työhön liittyvät tekijät kokonaisvaltaisesti. Esimerkiksi työterveyshuollossa keskitytään sekä yksi-

lön oireiden hoitoon että työympäristön tekijöiden korjaamiseen, jotka aiheuttavat oireilua. Työhyvinvointi ei rajoitu vain työhön liittyviin tekijöihin. Ihmisen hyvinvointi on kokonaisuus, joka koostuu monista keskinäisesti vaikuttavista osatekijöistä. (Surakka & Rantamäki 2013, 51–52.)

Hyvä työhyvinvointi ei ilmesty työpaikoille itsestään, vaan sen rakentaminen vaatii suunnitelmallista johtamista: tarkkaa strategiaa, käytännön toimenpiteitä henkilöstön voimavarojen vahvistamiseksi ja jatkuvaa arviointia työhyvinvointitoiminnan tehokkuudesta. Työhyvinvoinnille voidaan asettaa selkeät tavoitteet, ja niiden saavuttamista voidaan seurata ja arvioida osana organisaation normaalia strategista suunnittelua. Hyvinvoiva organisaatio asettaa selkeät tavoitteet, sopeutuu muutoksiin joustavasti, kehittää jatkuvasti toimintaansa ja tarjoaa työntekijöilleen turvallisen työympäristön. Organisaation tavoitteet ja työhyvinvoinnin kehittäminen ovat tiiviisti yhteydessä toisiinsa. Työhyvinvoinnin edistäminen tapahtuu organisaation tavoitteiden pohjalta eikä irrallaan niistä. Parhaimmillaan työntekijöiden hyvinvointi toimii voimavarana, joka edistää organisaation tavoitteiden saavuttamista. (Manka & Manka 2016, 80–81.)

2.5 Työkykyjohtaminen

Työkykyjohtamisen kulmakivet ovat työn ja työympäristön parantaminen, työkykyyn liittyvien riskien varhainen havaitseminen ja niihin puuttuminen ajoissa. Keskeinen työväline työkykyjohtamisessa on varhaisen tuen ja avoimen keskustelun malli. Työkykyjohtamista täydentävät sairauspoissaolojen sekä työhön paluun tukeminen ja tarvittaessa uudelleensijoittamisen toimenpiteet. Työkykyjohtamisessa korostetaan tiivistä yhteistyötä työnantajan ja työntekijöiden välillä, jotta voidaan edistää sekä työkykyä että työhyvinvointia. Työkykyjohtaminen alkaa työntekijästä itsestään, joka ottaa aktiivisen roolin omasta hyvinvoinnistaan, ja jatkuu työnantajan tarjoamiin tukitoimiin sekä työkykyä ylläpitäviin toimenpiteisiin. (Mannermaa 2022, 289.)

3 TARKOITUS, TAVOITTEET JA KYSYMYKSENASETTELU

Opinnäytetyön tarkoitus on tutkia varhaiskasvatuksen esihenkilöiden näkökulmaa työhyvinvoinnista ja niitä toimintamalleja, joita he käyttävät edistääkseen henkilöstön hyvinvointia.

Opinnäytetyömme tavoitteena on syventää ymmärrystä varhaiskasvatuksen esihenkilöiden kokemuksista ja näkemyksistä työhyvinvoinnista. Tämän lisäksi tavoitteena on tuottaa konkreettisia suosituksia ja kehittämisideoita, jotka voivat hyödyttää sekä esihenkilöitä että organisaatioita, jossa he työskentelevät. Opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa muun muassa esihenkilöiden kokemuksia työhyvinvoinnista, heidän kohtaamistaan haasteista, käytössä olevista työhyvinvoinnin edistämismenetelmistä sekä kehittämis ehdotuksista.

Opinnäytetyömme avulla voidaan saavuttaa useita hyötyjä eri sidosryhmille. Esihenkilöt voivat saada uutta tietoa ja näkökulmia oman työnsä kehittämiseen sekä konkreettisia työkaluja työhyvinvoinnin edistämiseen omassa organisaatiossaan. Työntekijät voivat hyötyä paremmista työolosuhteista ja -käytännöistä, jotka voivat parantaa heidän työhyvinvointiaan ja sitä kautta työssä jaksamistaan. Lisäksi organisaatiot voivat hyötyä opinnäytetyöstämme saamalla selkeämpiä näkemyksiä siitä, miten työhyvinvointia voidaan edistää ja mitkä ovat tehokkaimmat keinot siihen.

Opinnäytetyössämme haetaan vastauksia tutkimuskysymyksiin:

1. Mikä on työhyvinvoinnin tila Rovaniemen varhaiskasvatuksessa esihenkilöiden näkökulmasta?
2. Miten esihenkilöt voivat tukea työhyvinvointia?

4 MENETELMÄLLINEN TOTEUTUS

4.1 Laadullinen lähestymistapa

Laadullisessa tutkimuksessa tarkoitus on saada syvälinen ymmärrys aiheesta, ja tutkimuksessa hyödynnetään sanoja ja lauseita. Laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena on saada perusteellisia ja syvällisiä havaintoja sekä tuloksia. Kvalitatiivisen aineiston lähestymistapa on prosessimainen, jota ei ohjaa kvantitatiivisen lähestymistavan tiukat säännöt. (Kananen 2008, 24–25.)

Tutkimuksissa käytetään usein kysely- ja haastattelu menetelmää, siinä saadaan helposti rajattua kohderyhmä sekä tiedot mitä halutaan tarkastella. Tutkimusta tehdessä opiskelijan tulee osata kertoa ja raportoida, kenelle kysely on suunnattu, miten ja milloin se toteutetaan. Kysely tai haastattelu tulee toteuttaa niin, että aineisto antaa mahdollisimman totuuden mukaisen tiedon. Kvantitatiivisissa tutkimuksissa on tärkeää tuoda esille minkä laajuisesta kohderyhmästä tulos on. (Heiskanen 2010, 77–87.)

Hyödynnämme työssämme pääasiassa laadullista tutkimusmenetelmää, koska haluamme saada perusteellisen näkemyksen työhyvinvoinnin tilasta ja käytämme kyselyssämme avoimia kysymyksiä, jotka tukevat laadullista lähestymistapaa. Kvantitatiivinen lähestymistapa näkyy työssämme kohdennettuna kyselyinä Rovaniemen kaupungin varhaiskasvatuksen esihenkilöille. Rovaniemellä varhaiskasvatuksen yksiköitä on 28, jokaisessa yksikössä on johtaja ja varajohtaja, joille kyselymme on kohdennettu.

Opinnäytetyöllä tavoittelemme kattavaa ymmärrystä esihenkilöiden kokemuksista ja näkemyksistä työhyvinvoinnista. Opinnäytetyön tavoitteena on myös saada tilastollista analyysia, ja löytää mahdollisia yhteyksiä eri tekijöiden välillä. Tämä voi tarjota arvokasta tietoa siitä, mitkä ovat merkittävimpiä työhyvinvointiin vaikuttavia menetelmiä ja millaiset käytännöt ovat tehokkaimpia työhyvinvoinnin edistämisessä varhaiskasvatuksen organisaatiossa. Lisäksi kirjaamme opinnäy-

tetyöhömmme kyselyssä esille tulleita kehittämiss ehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi. Opinnäytetyöhön kirjaamme kattavan kuvauksen tutkimusprosessista, käytetyistä menetelmistä, tuloksista ja johtopäätöksistä.

4.2 Kohderyhmä

Opinnäytetyömmme kohderyhmänä toimii Rovaniemen varhaiskasvatuksen esihenkilöt. Rovaniemen varhaiskasvatuksen yksiöitä on 28. Kysely osoitetaan Rovaniemen varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajille ja varajohtajille. Toteutamme kyselyn sähköisenä kyselylomakkeella, kevään 2024 aikana.

4.3 Aineistonkeruu

Kyselytutkimus mahdollistaa tavan kerätä ja tarkastella tietoa esimerkiksi ihmisten toiminnasta sekä mielipiteistä. Kyselytutkimuksessa esitetään kysymyksiä kyselylomakkeen kautta, jota tutkimuksessa hyödynnetään mittausvälineenä. Kun puhutaan mittareista kyselylomakkeissa, tarkoitetaan silloin kysymysten kokoelmää, joiden avulla tavoitellaan esimerkiksi erilaisten ilmiöiden mittaamista. Kyselyllä tehty tutkimus viittaa uteliaisuuteen, jota työssä tarvitaan uuden tiedon saamiseksi. (Vehkalahti 2014, 11–12.)

Kyselytutkimuksen avulla voimme kerätä laajasti tietoa varhaiskasvatuksen esihenkilöiden näkemyksistä ja kokemuksista työhyvinvoinnista, mikä mahdollistaa monipuolisen näkökulman saamisen työhyvinvointiin liittyviin kysymyksiin. Voimme toteuttaa kyselyn ilman tarvetta henkilökohtaisille haastatteluille tai osallistumiselle tutkimuksen eri vaiheisiin. Se mahdollistaa myös osallistumisen anonyymisti, mikä voi lisätä osallistujien rehellisyyttä ja avoimuutta vastauksissaan. Kyselytutkimus voi olla hyödyllinen menetelmä erityisesti silloin, kun halutaan saada laajaa ja monipuolista tietoa mahdollisimman suurelta osallistujajoukolta nopeasti ja tehokkaasti.

Toteutamme kyselyn varhaiskasvatuksen esihenkilöille hyödyntäen Microsoft Forms-alustaa. Kyselymme sisältää kuusi avointa kysymystä. Kyselyn mukana

toimitamme saatekirjeen, jossa kerromme opinnäytetyömme tarkoituksesta ja tavoitteesta.

4.4 Aineiston analyysi

Tutkimuksessa voidaan hyödyntää sekä laadullista että määrällistä lähestymistapaa. Sanallisten vastausten analysointi mielletään usein antoisammaksi laadullista menetelmää hyödyntäen, kun taas saadut tulokset voi olla selkeämpi tiivistää määrällisiä menetelmiä hyödyntäen. Pääpaino menetelmien käytössä on siinä, että tekijät osaavat valita työlleen tarkoituksenmukaiset lähestymistavat. (Vehkalahti 2014, 13.)

5 EETTISET LÄHTÖKOHDAT JA LUOTETTAVUUS

Huomioimme työssämme hyvän tieteellisen käytännön perusperiaatteet. Tiedotamme varhaiskasvatuksen esihenkilöitä saatekirjeellä tutkimuksen tarkoituksesta, toteutustavasta ja osallistumisen vapaaehtoisuudesta. Toteutamme tutkimuksen kyselyn ja koonnin Microsoft Forms alustalla. Kyselyyn vastaaminen tapahtuu anonyymisti eli nimettömänä ilman minkäänlaisia tunnistetietoja. Kysely tulee olemaan kaikille sama. Emme tule keräämään tai dokumentoimaan vastaajien henkilötietoja, koska ne eivät ole oleellisia tutkimuksen kannalta.

Luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto ovat hyvän tieteellisen käytännön perusperiaatteita. Tämä tarkoittaa menetelmiä, joiden avulla huolehditaan tieteellisen toiminnan toteutumisesta hyvän käytännön mukaisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 11.)

Työssä huomioidaan suunnittelu, toteutus ja dokumentointi huolellisesti. Otetaan huomioon, että tieteelliseen toimintaan tarvittavat luvat ja suostumukset ovat kunnossa. Toteutetaan oman tieteenalan ohjeita ja sääntöjä toiminnassa sekä noudatetaan työssä hyvän tieteellisen käytännön ohjetta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 13.)

6 AIKATAULU JA VAADITTAVAT RESURSSIT

Helmi-maaliskuu	Aihe-ehdotus Wihiin ja aiheen hyväksyntä.
Huhtikuu	Opinnäytetyösuunnitelman laatiminen. Saatekirjeen ja kyselyn suunnittelu ja laatiminen.
Toukokuu	Tutkimuslupahakemuksen allekirjoittaminen. Saatekirjeen ja kyselyn lähettäminen.
Kesäkuu	Tietoperustan kirjoittamista.
Heinä-elokuu	Kyselytulosten purku ja analysointi.
Syys-lokakuu	Opinnäytetyön kirjoittamista.
Marraskuu	Opinnäytetyön palautus.
Joulukuu	Opinnäytetyöseminaari ja kypsyysnäyte.

Opinnäytetyössä tulemme hyödyntämään laajasti kirjastosta saatavilla olevaa kirjallisuutta, artikkeleita ja muita tutkimuksia. Kokoonnumme erikseen sovittavina ajankohtina Teams yhteyden kautta työstämään opinnäytetyötä. Laadimme kyselyn Microsoft Forms alustalla, jonka linkin sekä saatekirjeen välitämme vastaille Rovaniemen varhaiskasvatuksen palvelualuepäällikön kautta sähköpostitse. Opinnäytetyömme on omakustanteinen, eikä vaadi rahallisia resursseja. Jaamme ryhmän kesken vastuualueita sovitun aikataulun puitteissa.

LÄHTEET

Fonsén, E. & Parrila, S. 2017. Varhaiskasvatuksen johtajuus muutoksessa. Teoksessa: Parrila, S. & Fonsén, E. (toim.) 2017. Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus. Käsikirja käytännön työhön. 2. painos (1. painos 2016). Juva: Bookwell Digital, 17–21.

Heiskanen, M. 2010. Numeroiden lukeminen ja ymmärtäminen. Teoksessa J. Hurtig, M. Laitinen & K. Uljas-Rautio (toim.) Ajattele itse. Tutkimuksellisen lukutaidon perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 71–96.

Järvinen, P. 2018. Ammatillinen käyttäytyminen – Tie onnistumiseen. Helsinki: Alma Talent Oy.

Kananen, J. 2008. Kvali. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Liettua: BALTO print.

Mannermaa, K. 2022. Työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden käsikirja. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Nivala, E. & Ryytänen, S. 2002. Sosiaalipedagogiikkaa kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. 4.painos. Tallinna: Gaudeamus Oy

Surakka, T., & Rantamäki, T. 2013. Työelämätaidot – Sinä oman työelämäsi johtajana. 1. painos. Porvoo: Bookwell Oy.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. 1.painos. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta.

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Oy Finn Lectura Ab.

LIITTEET

- Liite 1. Tiedote opinnäytetyöhön osallistuvalle
- Liite 2. Kyselytutkimuksen kysymykset

Liite 1. TIEDOTE OPINNÄYTETYÖHÖN OSALLISTUVALLE

Opinnäytetyön nimi: Työhyvinvoinnin tukeminen varhaiskasvatuksessa. Rovaniemen kaupungin varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi esihenkilöiden näkökulmasta.

Opinnäytetyön tarkoitus

Opiskelemme Lapin ammattikorkeakoulussa varhaiskasvatuksen sosionomeiksi. Opintoihin kuuluu opinnäytetyön tekeminen. Olemme kiinnostuneita varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnista ja haluaisimme kuulla näkemyksesi aiheesta. Toivoisimme Teidän osallistuvan kyselyyn, joka keskittyy esihenkilöiden kokemuksiin ja havaintoihin varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnista.

Kyselyn tarkoituksena on kerätä tietoa siitä, miten varhaiskasvatuksen esihenkilöt kokevat työntekijöidensä työhyvinvoinnin, sekä mitä toimenpiteitä ja käytäntöjä käytetään työhyvinvoinnin edistämiseksi. Selvitämme myös mikä edistää ja heikentää työhyvinvointia.

Kyselyyn pyydetään vastaamaan Rovaniemen kaupungin varhaiskasvatuksessa työskenteleviä esihenkilöitä. Opinnäytetyön ohjaajana toimii Anneli Ylikärppä Lapin ammattikorkeakoulusta. Opinnäytetyöhömmme on saatu lupa varhaiskasvatuksen palvelualuepäällikkö Tarja Kuoksalta.

Kyselyn kulku

Opinnäytetyö toteutetaan Microsoft Forms- kyselylomakkeella, jonka saat sähköpostiisi. Kyselyyn vastaaminen vie noin 10–15 minuuttia aikaa. Tulokset auttavat meitä ymmärtämään paremmin varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia. Kysely on avoinna 16.6.2024 asti.

Vapaaehtoisuus ja luottamuksellisuus

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu nimettömänä ja vapaaehtoisesti. Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja niitä käytetään vain opinnäytetyöhömmme.

Tietojen käsittely ja säilyttäminen

Kyselyn vastaukset käsitellään hyvää tutkimusetiikkaa noudattaen, jolloin yksittäisen henkilön vastauksia ei voida tunnistaa missään vaiheessa opinnäytetyötä. Aineisto säilytetään ja käsitellään luottamuksellisesti ja tietoturvalisest. Aineisto on käytettävissä vain opinnäytetyön ajan opiskelijoilla, ja se tuhoetaan työn valmistuttua.

Opinnäytetyön tuloksista tiedottaminen

Opinnäytetyömmme valmistuu syksyllä 2024 ja toimitamme sen sähköisesti Rovaniemen varhaiskasvatuksen palvelualuepäällikölle, hän voi jakaa sen varhaiskasvatuksen yksiköiden esihenkilöille.

Kiitämme sinua jo etukäteen osallistumisestasi ja arvokkaasta panoksestasi opinnäytetyöhömmme.

Ystävällisin terveisin: Myllylä Mervi, Poutanen Niina, Sieppi Heli, Ylitapio Annikki

Liite 2. Kyselytutkimuksen kysymykset

Työhyvinvoinnin tukeminen varhaiskasvatuksessa. Rovaniemen kaupungin varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi esihenkilöiden näkökulmasta

1. Varhaiskasvatuksen toimenkuvasi

Varhaiskasvatusyksikön johtaja

Varajohtaja

2. Millaisena näet tämänhetkisen tilanteen varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnissa?
3. Mikä edistää henkilöstön työhyvinvointia?
4. Mikä heikentää henkilöstön työhyvinvointia?
5. Millaisia menetelmiä esihenkilö voi tarjota työhyvinvoinnin edistämiseksi ja ylläpitämiseksi?
6. Millaisia kehittämistarpeita näet työhyvinvoinnin edistämisessä?