

Onneksi puhelimissa on kuvat

Kokemuksia lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuudesta



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Lahdensivu, sosionomi (AMK)

Syksy, 2017

Sointu Vainionpää

Sosiaalialan koulutus
Lahdensivu

Tekijä	Sointu Vainionpää	Vuosi 2017
Työn nimi	Onneksi puhelimissa on kuvat – Kokemuksia lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuudesta	
Työn ohjaaja	Saija Silvennoinen	

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa vakituisen varhaiskasvatushenkilökunnan kokemuksia lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuudesta. Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä Seutukry Oy:n toimeksi antamana. Seutukry Oy:n toimintaan kuuluu muun muassa lyhytaikaisten sijaisten toimittaminen palvelun tilaajan henkilökunnan äkillisiin poissaoloihin. Tutkimusongelmaa lähestyttiin määrittelemällä varhaiskasvatus tavoitteelliseksi tiimityöksi, jonka tavoitteet ovat yhteiskunnan asettamat. Tiimin toimintaa lähestyttiin varhaiskasvatushenkilökunnan työhyvinvoinnin näkökulmasta käyttäen tämän määrittelemiseen työhyvinvoinnin portaiden mallia sekä pienryhmän muodostumisen teoriaa.

Tutkimuksen aineisto kerättiin kahden kunnan varhaiskasvatuksen vakituiselta henkilökunnalta internetkyselynä. Kysely sisälsi sekä väittämiä, että avoimen vastauskohdan. Väittämiin annetut vastaukset analysoitiin tilastollisin menetelmin ja sanallisiin vastauksiin käytettiin kvalitatiivista analyysimenetelmää.

Tuloksissa näyttäytyi kaksi puolta, joista toisessa korostui vakituisen varhaiskasvatushenkilökunnan kuormittuminen silloin, kun sijaisten vaihtuvuus oli suurta tai sijaisten saatavuus epävarmaa. Lyhytaikaisten sijaisten perehdyttämistä pidettiin tärkeänä, mutta sille ei aina koettu jäävän tarpeeksi aikaa. Toisaalta toimivaksi koettu työtiimi sekä lyhytaikaisten sijaisten perehdytys nähtiin hyvinä ja vaihtuvuuden aiheuttamaa kuormitusta vähentävinä tekijöinä. Hyödyntämällä jo olemassa olevia tietoteknisiä ratkaisuja voitaisiin vaikuttaa lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuuteen.

Avainsanat Sijainen, työhyvinvointi, varhaiskasvatus

Sivut 37 sivua, joista liitteitä 2 sivua

Degree programme in Social Services
Social pedagogical education

Lahdensivu

Author	Sointu Vainionpää	Year 2017
Subject	Luckily the pictures are found from the phones – The experiences of changing of the short-term substitutes	
Supervisor	Saija Silvennoinen	

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to survey the experiences of permanent personnel in the early childhood education on the changing short-term substitutes. This research-based thesis was commissioned by Seuturekry Oy. Seuturekry Oy's operations include among others the provision of short-term substitutes for sudden absences of the permanent staff. The research problem was approached by defining early childhood education as a goal-oriented teamwork, whose goals are set by society. The team activities were approached from the point of view of well-being at work. The well-being at work was defined by using Rauramo's model for well-being at work, as well as the theory of small group formation.

The survey data were collected through an internet survey from the permanent early childhood education personnel in two municipalities. The responses to the statements were analyzed by statistical methods and a qualitative analysis method was used for verbal answers.

The results showed two sides, one of which emphasized the burden experienced by permanent early childhood education personnel when the turnover of substitutes was high or the availability of substitutes was uncertain. Induction of short-term substitutes was considered important, but there was not always enough time for that. On the other hand, a well-functioning team of employees and the induction of short-term substitutes were appreciated and regarded as factors reducing the burden caused by the substitute turnover. By utilizing already existing IT solutions, the turnover of short-term substitutes could be affected.

Keywords Short-term substitute, well-being at work, early childhood education

Pages 37 pages including appendices 2 pages

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	VARHAISKASVATUSTYÖ.....	3
2.1	Historian havinaa.....	3
2.2	Tavoitteellista tiimityötä.....	4
3	PIENRYHMÄN MUODOSTUMINEN.....	5
4	TYÖHYVINVOINTI.....	6
5	AIEMMAT TUTKIMUKSET.....	7
6	TUTKIMUSONGELMA JA -KYSYMYKSET.....	8
7	KVANTITATIIVINEN TUTKIMUSMENETELMÄ.....	9
7.1	Kvantitatiivinen tutkimus.....	9
7.2	Fenomenologinen erityistieteen metodi.....	10
7.3	Kyselyn laatiminen ja testaaminen.....	11
7.4	Otanta ja aineiston keruu.....	13
7.5	Aineiston analysointi.....	14
8	TUTKIMUKSEN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS.....	14
8.1	Eettisyys.....	15
8.2	Luotettavuus.....	15
8.2.1	Validiteetti.....	16
8.2.2	Reliabiliteetti.....	17
9	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	17
9.1	Taustatiedot.....	18
9.2	Lyhytaikaiset sijaiset ja sijaisten vaihtuvuus.....	19
9.3	Perehdytys.....	22
9.4	Työilmapiiri.....	23
9.5	Ristiintaulukointi vaihtuvuuden ja työhyvinvoinnin summamuuttujilla.....	24
9.6	Sanallinen kuvaus kokemuksista.....	25
10	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	28
10.1	Kokemuksia vaihtuvuudesta.....	28
10.2	Lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuus osana työhyvinvointia.....	29
10.3	Sijaisjärjestelyn kehittäminen.....	29
10.4	Johtopäätösten yhteenveto.....	30
10.5	Pohdinta.....	32
	LÄHTEET.....	34
	Liitteet	
	Liite 1 Kysely	
	Liite 2 Saatekirje	

1 JOHDANTO

Viikossa on 168 tuntia. Kokopäivähoidossa oleva lapsi voi viettää päiväkodissa 50 tuntia viikossa. Mikäli lapsi nukkuu yössä 10 tuntia, jää hänelle hereillä olo aikaa 98 tuntia viikossa, jos ei huomioida mahdollisia päiviä. Lapsi viettää tässä tapauksessa 51% hereillä olostaan päiväkodissa varhaiskasvatuksen ammattilaisten kanssa.

Päiväkodin varhaiskasvatus tapahtuu vuorovaikutuksessa lasten ja heistä huolehtivien varhaiskasvatuksen ammattilaisten kanssa. Koska lapsen kasvu, kehitys ja oppiminen ovat vuorovaikutuksellisia tapahtumia (Bronfenbrenner 1979), vaikuttaa vuorovaikutuksen osapuolten, tässä tapauksessa lasten ja aikuisten hyvinvointi toisiinsa. Samoin kuin vanhempien hyvinvointi heijastuu lasten hyvinvointiin, voidaan ajatella varhaiskasvatushenkilökunnan työhyvinvoinnilla olevan vaikutusta lasten hyvinvointiin. Tästä syystä kiinnostuin tarkastelemaan varhaiskasvatushenkilökunnan työhyvinvointia ja opinnäytetyöni aiheeksi valikoitui vakituisen varhaiskasvatushenkilökunnan kokemusten kartoitus lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuudesta.

Yhteiskunnassamme varhaiskasvatukseen kohdistuu tällä hetkellä muutospaineita. Näitä muutoksia ollaan hakemassa Tiekartan kautta niin henkilöstön rakenteeseen, henkilöstön koulutukseen kuin varhaiskasvatukseen osallistumisen maksullisuuteen sekä esiopetukseen (Karila, Koskinen & Järvenkallas 2017). Koska yhä useammat lapset halutaan yhteiskunnassamme osallisiksi varhaiskasvatuspalvelusta, kiinnostuin tarkastelemaan varhaiskasvatusympäristöä juuri varhaiskasvatuksen ammattilaisten työhyvinvoinnin kannalta. Aiheena työhyvinvointi käsittää hyvin laajoja kokonaisuuksia, joten rajaan tarkastelunäkökulmani varhaiskasvattajien ryhmän sisäiseen tilaan ja sen työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin. Tällöin aiheen ulkopuolelle tulee suljettua esimerkiksi lasten osallisuus ja vaikutus ryhmään.

Tilaaaja-tuottajamallin mukaan kunta tai kuntayhtymä voi olla palvelun tuottaja ja/tai palvelun tilaaja. Kun kunta tai kuntayhtymä on palvelun tilaaja, tuottaa palvelun tuolloin jokin muu yritys tai yhteisö. Yksi tällainen tuottaja yritys on Seuturekry Oy, joka toimittaa lyhytaikaisia sijaisia mm. varhaiskasvatuksen henkilökunnan lyhytaikaisiin poissaoloihin. Seuturekry Oy toimii myös tämän opinnäytetyön toimeksiantajana. Tutkimuksen kautta Seuturekry Oy:lle avautuu mahdollisuus kehittää lyhytaikaisten sijaisten järjestämistoimintaansa vakituisen varhaiskasvatushenkilökunnan työhyvinvointia tukevaksi. Opinnäytetyönä tehtävän tutkimuksen toteuttamisen pääasiassa kvantitatiivisia menetelmiä hyödyntäen kahden kunnan vakituiselle varhaiskasvatushenkilökunnalle suunnattuna internetin kyselytutkimuksena. Aineiston analysoinnissa käytän täydentävänä menetelmänä myös kvalitatiivista analysointia.

Opinnäytetyön raportin aluksi esittelen kyselylomakkeen luomiseen käyttämäni teoriapohjan. Tarkastelen varhaiskasvatusympäristöä yhteisöllisenä toiminta-areenana, joten teoreettisen jäsennyksen runkona toimivat Maslowin tarvehierarkian motivaatioteorian pohjalta Rauramon jäsentelemä työhyvinvoinninportaat sekä pienryhmän toiminnan ja muotoutumisen teoria. Jotta voisin pysyä uskollisena kvantitatiiviselle tutkimustraditiolle, en erityisesti esittele tässä raportissa aineistosta nousevia teoreettisia jäsennyksiä, vaan tyydyn esittelemään tietoperustasta ne kohdat, jotka selventävät valittua tarkastelukulmaa ja joiden pohjalta aineistonkeruumenetelmäksi valittu kyselylomake on laadittu. Todettakoon kuitenkin, että saadun aineiston perusteella löytyi viitteitä mm. kiintymyssuhdeteorian soveltamiseen. Tämä olisi kuitenkin laajentanut myös tarkastelunäkökulman liiaksi varhaiskasvatushenkilökunnan ulkopuolelle, lapsiin. Teoriapohjan esittelyyn jälkeen, ennen varsinaisia tuloksia ja johtopäätöksiä, esittelen tarkemmin käyttämäni tutkimusmenetelmät ja niihin liittyvän teorian sekä pohdin erikseen tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta.

2 VARHAISKASVATUSTYÖ

Tässä luvussa kuvaan lyhyesti varhaiskasvatustyötä ja sitä, kuinka se on historiansa saatossa muuttunut yhteiskunnan muutosten mukana. Lopussa kuvaan sitä, mitä varhaiskasvatus työ on nykyään ja mitkä normit tuota työtä raamittavat.

2.1 Historian havinaa

Suomessa elettiin yhteiskunnallisen murroksen aikaa 1960- ja 1970-lukujen taitteessa. Vahva agraariyhteiskunta oli murtumassa ja ihmiset olivat siirtyneet maalta kaupunkeihin, maalaistöistä tehdastöihin. Samaan aikaan alkoivat myös naiset käydä työssä kodin ulkopuolella. Perheiden kannalta nämä muutokset tarkoittivat sitä, että aiemman yhteisön tuomaa, sosiaalisen verkoston tarjoamaa suojaa ja apua, esimerkiksi lastenhoidossa ei ollutkaan enää samalla tavoin saatavilla. Tämä lastenhoidon järjestämisen vaikeus toimi myös naisten työssäkäynnin esteenä. Ratkaisuksi ongelmaan kehitettiin sosiaalipalvelu; lasten päivähoito. (Urponen 1994, 240—244.) Päivähoidon toteuttajiksi muodostettiin moniammatillinen työyhteisö, jonka tehtävät määrittyivät työntekijän koulutuksen perusteella, samoin kuin henkilön sijoittuminen lapsiryhmään. Päivähoidon alkuaikoina alle kolmevuotiaiden kohdalla painottui perushoidollinen työote, jota toteuttivat terveydenhoidollisen koulutuksen saaneet lastenhoitajat. Yli kolmevuotiaiden kohdalla painotuksen ollessa puolestaan pedagogisempi ja vastuun sen toteutumisesta ollessa lastentarhanopettajilla. (Karila 2013, 14—15.)

Päivähoito alkoi vakiinnuttaa paikkaansa ja laajentua 1980-luvulla. Samalla laajennettiin henkilöstön koulutusta ja muutettiin työntekijöiden rooleja. Lastentarhanopettajien vastuulla säilyi edelleen pedagogiikka, mutta nyt toimintatuokioiden toteutukseen saattoi osallistua myös päivähoitaja. Lastentarhanopettajat eivät enää työskennelleet pelkästään yli kolmevuotiaiden parissa, vaan tarvetta myös alle kolme vuotiaiden pedagogiselle toiminnalle nähtiin. (Karila 2013, 18.) Työyhteisönä säilyi siis moniammatillinen toiminta, mutta yhteiskunnan normit muuttivat tuon kokonaisuuden roolijakoja. Vaikka koulutus uudistui, kentällä toimi kuitenkin samaan aikaan myös aiemman koulutuksen saaneita työntekijöitä. Henkilöstön koulutustaustan painotus vaihteli ryhmittäin.

2.2 Tavoitteellista tiimityötä

1990-luvulla päivähoidon kentällä tapahtui jälkeen muutoksia: lastentarhanopettajien koulutus siirtyi korkeakouluihin (yliopistoihin ja ammattikorkeakouluihin) ja yhteiskunnan tarvitseman päivähoidon sijaan alettiin puhua lapsen oikeudesta varhaiskasvatukseen subjektiivisen päivähoito-oikeuden laajentuessa koskemaan kaikkia alle oppivelvollisuusikäisiä lapsia. 1990-luvulla tuli käyttöön myös ohjeistava varhaiskasvatussuunnitelma tavoitteineen. Näin päiväkodin yhteiskunnallinen tarkoitus oli muuttunut kaksisuuntaiseksi; toisaalta tarkoitus oli palvella edelleen naisten työssäkäyntiä ja yhteiskuntaa sitä kautta, toisaalta tarkoitus oli tuottaa laadukasta varhaiskasvatusta ja olla osa koulutusjärjestelmää ja näin ollen palvella nimenomaan lasta. (Karila 2013, 22–28)

Päiväkotien henkilöstön kesken jakautuvat roolit ovat yhteiskunnan asettamien normien raamittavat, samoin kuin noihin rooleihin kohdistuvat rooliodotukset. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ovat oikeudellisesti velvoittavat (Opetushallitus 2016, 8), samoin kuin henkilöstön ja lasten välinen suhdeluku (Varhaiskasvatuslaki 36/1973, 5 §). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (Opetushallitus 2016, 17) mukaan päiväkodin varhaiskasvatuksen henkilöstön moniammatillinen osaaminen toimii laadukkaana varhaiskasvatuksen voimavarana silloin, kun kaikkien työyhteisön jäsenten vastuut, tehtävät ja ammattiroolit toteutuvat tarkoituksen mukaisella tavalla. Laissa sosiaalihuollon ammattilaisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (272/2005) on säädetty tarkasti koulutukselliset edellytykset eri varhaiskasvatushenkilöstön ammattiryhmien kelpoisuudelle. Varhaiskasvatuslaki ottaa kantaa päiväkodin henkilöstön rooli- ja vastuun jakoon määräämällä pedagogisen vastuun lastentarhanopettajan kelpoisuuden omaavalle henkilölle (Varhaiskasvatuslaki 36/1973, 7a §).

Varhaiskasvatustyötä tekevät ammattilaiset koostuvat eri koulutuksen ja eri aikakausina koulutuksensa saaneista työntekijöistä. Vaikka lait pätevyyksistä ja koulutuksien sisällöistä ovat päivähoidon lyhyen historian aikana muuttuneet, samoin kuin päivähoidon yhteiskunnallinen tehtävä, on ainakin yksi asia pysynyt: tiimi. Päivähoitoa on alusta asti tehty ja tehdään edelleen moniammatillisena tiimityönä, lapsien ja aikuisten muodostaessa yhteisen ryhmän.

3 PIENRYHMÄN MUODOSTUMINEN

Ryhmiä määritellään sosiaalipsykologiassa eri tavoin niiden koon sekä toiminnan tarkoituksen mukaan. Pienryhmä on kooltaan 2-30 henkilön muodostama ryhmä. Ryhmiä itsessään voi olla niin psykologisia, joissa ryhmän jäsenet ovat vuorovaikutuksessa keskenään sekä tietoisia ryhmään kuulumisestaan, että aggregaatteja. Aggregaatti koostuu ihmisistä, jotka eivät ole tekemisissä keskenään, mutta ovat lyhyen aikaa lähekkäin. Ryhmiä jaetaan myös virallisiin ja epävirallisiin ryhmiin, joista virallisia ovat esimerkiksi työntekijöiden muodostamat työryhmät ja epävirallisia taas esimerkiksi erilaiset harrastusryhmät. (Pennington 2005, 8–9.) Näitä määritelmiä ajatellen päivähoiton varhaiskasvatuksen henkilökunnan muodostaman, tietyn lapsiryhmän kasvattajatiimin voi ajatella olevan psykologinen, virallinen pienryhmä. Ja koko päiväkodin työyhteisön koostuvan näistä pienryhmistä.

Pienryhmien katsotaan muodostuessaan käyvän läpi prosessin, jonka vaiheista on erilaisia teorioita. Tarkastelen tässä ryhmän muodostumista Tuckmanin teorian mukaan. Hän on jakanut ryhmäprosessin viiteen erivaiheeseen, joista edellisen tulee olla suoritettu, jotta seuraava olisi mahdollinen. Mikäli ryhmä ei onnistu läpäisemään jotain vaihetta tai sen jäsenistä muuttuu liian suuri osa, ryhmä saattaa palata takaisin aiempiin vaiheisiin. Ryhmän viisi vaihetta ovat muodostuminen, kuohunta, normeista sopiminen, suoritusvaihe sekä päätösvaihe.

Ensimmäisessä vaiheessa ryhmän johtajan tehtävä korostuu, sillä hänelle kuuluu rakenteen luominen ja perussääntöjen laatiminen. Samoin johtajan tehtävänä on varmistaa, että ryhmä suunnataan asetettuun tehtävään sekä tehtävän tavoitteista sopiminen. Ensimmäisessä vaiheessa ryhmän jäsenet tutustuvat tehtävänsä lisäksi myös toisiinsa. Kuohunnan vaiheessa ryhmän jäsenten välillä syntyy helposti ristiriitoja ryhmän yksilöiden yksilöllisten tavoitteiden sekä ryhmän tavoitteiden välisestä yhteensovittamisesta johtuen. Ryhmässä saatetaan käydä kauppaa, jotta päästään yhteisymmärrykseen prioriteettien järjestyksestä. Kolmannessa vaiheessa, normien sopimisessa, ryhmä tiivistyy sekä myönteinen ryhmäidentiteetin tunne kehittyy. Neljännessä, eli suoritusvaiheessa ryhmä pystyy jo keskittymään tehtävän suorittamiseen ohitettuaan ryhmäytymiseen liittyvät vaiheet. Viimeinen vaihe, päätösvaihe, on tyyppillinen määräajaksi, tiettyä tehtävää tai projektia varten muodostetulle ryhmälle. (Pennington 2005, 72–74.) Päivähoiton varhaiskasvatushenkilöstöä ja heidän sijaisiaan ajatellen, tästä teoriasta ovat oleellisia kolmen ensimmäisen vaiheen suorittamiseen liittyvät tehtävät, joskin vaiheessa yksi näyttäisi korostuvan perehdytyksen merkitys ja vaiheen kolme normit ovat jo lainsäädännöllisesti henkilöstölle raamitetut.

4 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi ei synny yhdestä yksittäisestä tekijästä vaan on kaikkien yhteisön jäsenten yhteistyön tulosta. Olennaista työhyvinvoinnin kannalta on niin työntekijän omasta terveydestään huolehtiminen, hyvän ryhmähengen takaaminen, kuin työtovereiden yksilöllisyyden ja asiantuntijuuden arvostaminenkin. Työhyvinvointi kytkeytyy myös tuloksellisuuteen niin, että hyvinvoivan työyhteisön tuloksellisuus paranee, jolloin myös työhyvinvointi osaltaan parantuu. (Ristioja & Tamminen 2011, 4–6.) Tätä systeemijättelua on käyttänyt myös Rauramo (2012, 13–14) työhyvinvoinnin portaat -mallissaan syventääkseen ymmärrystä eri osien vaikutuksesta työhyvinvoinnin kokonaisuuteen.

Rauramo (2012) käyttää työhyvinvoinnin jäsenyksessään Maslowin motivaatioteoriaa, muokaten portaiden nimityksiä ja kuvauksia enemmän työelämään sopiviksi. Maslowin motivaatioteorian päämääränä on selittää yksilön toiminnan tavoitteiden motivaatiotekijöitä. Näitä tekijöitä Maslow katsoo olevan ainakin viisi, jotka asettuvat hierarkkiseen suhteeseen keskenään niin, että seuraavien motivaatiotekijöiden aktivoitumiseksi täytyy edellisten portaiden motivaatiotekijöiden asettamien tarpeiden olla riittävässä määrin tyydytetyt. (Rauramo 2012, 13–14.) Työhyvinvoinnin kannalta tämä tarkoittaa sitä, ettei päivähoidon laadukkaalle toteutumiselle oleellisesti kuuluva oppivan organisaation tilan (Ristioja & Tamminen 2011, 6), portaan viisi, saavuttaminen ole mahdollista, ellei tämän alla olevien portaiden asettamat tarpeet ole riittävästi tyydytetyt. Opinnäytetyöni aihe tarkentuu näistä portaista kolmannelle, Rauramon mukaan yhteisöllisyyden portaalle.

Yhteisöllisyyden portaan asettamien tarpeiden aktivoitumiseksi tulee terveyden ja turvallisuuden portaiden asettamien tarpeiden olla riittävästi tyydytetyt. Ensimmäisen portaan tarpeisiin, terveyteen kuuluvat fyysiseen terveyteen vaikuttavat ja sitä ylläpitävät tekijät. Näitä ovat mm. riittävä ja laadukas ravinto sekä liikunta ja sairauksien ehkäisy ja hoito, esimerkiksi työterveyshuollon kautta. Turvallisuuden portaalle, eli portaalle kaksi kuuluvat esimerkiksi työn pysyvyys ja riittävä toimeentulo, samoin kuin työergonomia ja -turvallisuus. (Rauramo 2012, 15.)

Yhteisöllisyys, eli kolmas työhyvinvoinnin porras, perustuu ihmisen itsetunnon muotoutumisen ja vahvistumisen vaatimaan yhteisöllisyyteen. Tämä on seurausta ihmisen sosialisatioprosessista, joka alkaa syntymästä jatkuen läpi elämän. Näin ollen onkin ymmärrettävää, että yhteisöjä, joissa yksilön sosialisatioprosessi tapahtuu, on monenlaisia ja niiden olemassaolo on riippuvainen myös vallitsevasta yhteiskunnallisesta tilasta. Työyhteisö on yksi näistä yhteisöistä, joissa yksilön yhteisöön kuulumisen tarve voi tulla tyydytetyksi. Tämän tapahtuminen asettaa kuitenkin vaatimuksia ja vastuuta myös muille yhteisön jäsenille. (Rauramo 2012, 104–105.)

Toimivan työyhteisön edellytyksiä ovat muun muassa avoimuus ja luottamus, näiden avulla voidaan saavuttaa tuloksellisempaa työtä, kuin yhteisössä, jossa nämä asiat eivät toimi. Avoimuuteen ja luottamukseen kiehtoutuu vahvasti dialoginen vuorovaikutus sekä informaation hyvä kulku. Toimiva työyhteisö vaatii myös riittävän hyvää johtajuutta toteutuakseen. Näiden tekijöiden onnistuneesta yhteisvaikutuksesta on tuloksena työyhteisö, joka on enemmän kuin osiensa summa. (Rauramo 2012, 105—106.)

Työpaikan kulttuurin ilmentymänä toimii työilmapiiri, joka muodostaa yhteyden työpaikan ja organisaation välille. Työilmapiiri on myös mitattavissa, joskin hankalasti. Hyvän työilmapiirin piirteitä ovat muun muassa hyvät käytöstavat ja tiedon kulku, selkeä työnjako, yhteisöllisyys ja yhteishenki, yhteiset päämäärät sekä vaikutus- ja osallistumismahdollisuudet. (Rauramo 2012, 107—108.)

5 AIEMMAT TUTKIMUKSET

Tässä luvussa esittelen viisi aiheesta aiemmin tehtyä tutkimusta. Näitä ovat niin pro gradu –tutkielmat, ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyöt, kuin AMK –opinnäytetyötkin. Aiheesta tehdyt aiemmat tutkimukset olen valinnut tähän siten, että ne tuovat esiin eri näkökulmia siitä, mitä varhaiskasvatuksen työyhteisöissä työhyvinvoinnin näkökulmasta tapahtuu ja mitkä konkreettiset tekijät työhyvinvointiin on koettu vaikuttavan.

Ruuska (2014) on tutkinut pro gradu –tutkielmassaan lastentarhanopettajien käsityksiä toimivasta tiimistä sekä sen ja työhyvinvoinnin välisestä suhteesta. Tutkielman tuloksena selvisi, että lastentarhanopettajien mielestä toimivalla tiimillä on työhyvinvointia edistävää vaikutusta. Toimivan tiimin edellytyksenä nähtiin mm. avoin keskustelukulttuuri, luottamus sekä hyvät työyhteisötaidot, kuten sitoutuminen ja työkaverin auttaminen. Toisaalta työhyvinvointia estäviksi tekijöiksi koettiin erimielisyyksien selvittämättä jättäminen sekä tiedonkulun ongelmat.

Halmèn (2012) on tutkinut YAMK –opinnäytetyössään Vantaalaisen päiväkodin työntekijöiden näkemyksiä työyhteisönsä työhyvinvoinnista. Tutkimuksessa keskityttiin selvittämään työyhteisön näkemyksiä niin työn voimavaroista kuin työn vaatimustekijöistäkin. Työn voimavaroihin katsottiin kuuluviksi avoin vuorovaikutus, vastuun jakaminen, toimiva yhteistyö, positiivinen asenne ja ammattitaidon kehittäminen. Työn vaatimustekijöinä puolestaan nähtiin sosiaalinen, psyykinen, fyysinen sekä organisatorinen kuormittavuus.

Venäläinen (2010) on YAMK –opinnäytetyössään Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi tutkinut varhaiskasvatuksen henkilökunnan työhyvinvointia ja tutkimustulosten perusteella todennut, että eniten henkilös-

töstä vakava–asteista työuupumusta oli lastentarhanopettajilla ja laitospapulailla, sekä että työuupumukseen näytti kytkeytyvän työpaikka, työpaikan ilmapiiri ja esimiestyö.

Pekkarisen (2013) pro gradu –tutkielma koskee päiväkodin kasvatushenkilöstön työhyvinvointia työn voimavarojen ja kuormittavuustekijöiden näkökulmasta. Tutkimuksen tuloksista selviää, että työn voimavaroja lisävinä tekijöinä kasvatushenkilöstö pitää työn mielekkyyttä ja merkityksellisyyttä sekä lapsia ja työyhteisöä. Näitä voimavaratekijöitä oltiin halukkaita myös turvaamaan ja vahvistamaan. Kuormittavuutta puolestaan tutkimuksen mukaan lisäsi eniten suuret lapsiryhmät, melu ja kiire. Yhdeksi työhyvinvointia kehittäväksi toimenpiteeksi nousi resurssien lisääminen, erityisesti sijaisia järjestämällä.

Näiden tulosten perusteella näen aiheellisena varhaiskasvatushenkilökunnan työhyvinvoinnin kannalta kiinnittää huomiota työyhteisön hyvinvointiin, yhtenä keinona sijaisten järjestäminen. Kuitenkin tuloksista on nähtävissä myös työyhteisön toimivuuden kannalta merkityksellisenä tekijänä yhteisön vuorovaikutuksen toimivuus ja luottamus. Työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden merkitys varhaiskasvatuksessa kutoutuukin yhteen Kainisharjun (2016) opinnäytetyössä, jossa tutkimuksen kohteena on ollut varhaiskasvattajien näkemykset omasta osallisuudestaan. Tutkimuksen tuloksena todettiin, että vahva yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuuden tunne ovat varhaiskasvattajien mielestä osallisuutta, joka toteutuessaan kulkee koko varhaiskasvatusyhteisön läpi.

6 TUTKIMUSONGELMA JA -KYSYMYKSET

Tutkimusongelmana tässä tutkimuksessa on seuraava: Millaisia kokemuksia vakituisella varhaiskasvatushenkilökunnalla on lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuudesta? Tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa vakituisen varhaiskasvatushenkilökunnan kokemuksia lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuudesta.

Tutkimuksella haetaan vastausta kysymyksiin:

1. Miten vakituinen varhaiskasvatushenkilökunta kokee lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuuden?
2. Miten lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuus näkyy vakituisen varhaiskasvatushenkilökunnan työhyvinvoinnissa?
3. Miten varhaiskasvatuksen lyhytaikaista sijaisjärjestelyä voitaisiin kehittää tiimin toimintaa ja työhyvinvointia tukevaksi?

Tutkimusongelman perusteella määritellään käytettävät tutkimusmenetelmät siten, että määrällisellä, eli kvantitatiivisella tutkimuksella on tarkoitus selittää, ennustaa, kartoittaa, kuvata tai vertailla (Vilkkä 2007, 19). Tämän perusteella, koska tutkimukseni tarkoituksena on kartoittaa, määritetty käytettäväksi menetelmäksi kvantitatiiviset menetelmät. Kuitenkin, koska kokemukset ovat enemmän laadullisia, kuin laskennallisia asioita, täydennän tutkimustani kvalitatiivisilla menetelmillä.

7 KVANTITATIIVINEN TUTKIMUSMENETELMÄ

Opinnäytetyönä toteutetun tutkimuksen yhtenä tavoitteena oli saada tietoa mahdollisimman monelta valittujen kuntien varhaiskasvatuksen työntekijältä heidän kokemuksistaan lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuudesta. Tuon tavoitettavuuden saavuttamiseksi sekä kokemusten kartoittamiseksi valittiin tutkimusmenetelmäksi kvantitatiiviset menetelmät. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa mahdollistuu riittävällä edustuksella myös tulosten yleistäminen kohteena olevaa perusjoukkoa koskemaan. Tässä luvussa käsittelen tutkimukselle valitsemaani tutkimusmenetelmää, esittelen kyselyn laatimisen ja valitun otantamenetelmän sekä otoksen. Lisäksi esitän suunnitelman kyselyn toteuttamisesta ja kuvaan suunnittelemani tulosten analysointimenetelmän.

Opinnäytetyön tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa päiväkodin vakituisen varhaiskasvatushenkilökunnan kokemuksista lyhytaikaisten sijaisien vaihtuvuudesta. Aiheen ulkopuolelle rajataan perhepäivähoito ja tarkastelussa keskitytään nimenomaan päiväkodin vakituisen varhaiskasvatushenkilökunnan kokemuksiin. Vakituksella ei tässä yhteydessä viitata työntekijän työsopimukseen, vaan vakituiseksi tiimin jäseneksi katsotaan työntekijä, jonka työsuhde samassa päiväkodin työtiimissä on kestänyt yli kolme kuukautta. Lyhytaikaisella sijaisella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa henkilöä, joka tulee vakituisen työtiimin ulkopuolelta osaksi työtiimiä 1–10 päivän ajaksi.

7.1 Kvantitatiivinen tutkimus

Menetelmäksi tutkimukselle valitsin kvantitatiiviset tutkimusmenetelmät, jota täydennetään kvalitatiivisilla menetelmillä. Tutkimuksen täydentäminen kvalitatiivisella menetelmällä mahdollistaa syvemmän ymmärryksen saamisen vakituisen varhaiskasvatushenkilökunnan kokemuksista sekä heidän kokemuksilleen antamien merkitysten paljastumisen. Tällaista tutkimusmenetelmien yhdistämistä kutsutaan triangulaatioksi. Metsämuurosen (2011, 266) mukaan Denzin (1988) on määritellyt triangulaation käsitteen niin, että yhdessä tutkimuksessa sovelletaan eri tapoja tarkastella samaa asiaa. Tätä tarkastelua voidaan toteuttaa jollain neljästä eri ta-

vasta. Nämä neljä yhdistämistapaa ovat: monimetodimenetelmä, monitutkijamenetelmä, monidatamenetelmä ja moniteoriamenetelmä. Näistä triangulaatiomenetelmistä tässä tutkimuksessa käytetään monimetodimenetelmää, jossa samaa aihetta tarkastellaan soveltaen määrällisiä ja laadullisia menetelmiä.

Kvantitatiivinen tutkimus rakentuu tutkimusongelmasta, josta johdetaan tutkimuskysymys, johon etsitään vastauksia esimerkiksi kyselykaavakkeen kysymyksillä. Näillä kysymyksiin saaduilla vastauksilla ratkaistaan tutkimusongelma. (Kananen 2011, 20–25.) Vilkan mukaan määrällinen tutkimusprosessi etenee vaiheittain järjestyksessä seuraavasti: tutkimusongelman tai hypoteesin määrittely, teoria ja sen muuttaminen mitattavaksi, perusjoukon määrittäminen, otantamenetelmän valinta ja otoksen määrittäminen, mittarin suunnittelu, laatiminen ja testaus, mittaaminen, aineiston syöttö ja tallennus, analysointi, tulosten vertaaminen tutkimusongelmaan ja tavoitteisiin, tulosten esittäminen ja tulkinta (Vilka 2007, 167). Tutkimusongelman ja tutkimuskysymykset olen esittänyt luvussa 6.

Kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa on tarkoituksena mitata jotakin asiaa tai ilmiötä. Tämän mittaamisen onnistumisen kannalta on tärkeää operalisoida tarkasteltava asia mitattavaan muotoon. Operalisointia on esimerkiksi kyselykaavakkeen laatiminen. Määrällinen tutkimus sopii käytettäväksi tutkimuksissa, joiden on tarkoitus selittää, kuvata, vertailla, ennustaa tai kartoittaa jotakin asiaa tai ilmiötä. Tutkimukset, joiden tavoitteena on kartoittaa jotakin, poikkeavat muusta määrällisestä tutkimisesta siten, ettei tutkija siinä useinkaan aseta hypoteesia. Kvantitatiiviselle tutkimukselle on tyypillistä eteneminen teorian kautta empirian tutkimiseen ja tämän jälkeen tulosten analysointi jälleen teorian pohjalta. (Vilka 2007, 18–24.) Tutkimuksellisen opinnäytetyöni tavoitteena on kartoittaa vakiutuisen varhaiskasvatushenkilökunnan kokemuksia lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuudesta. Näin ollen olen valinnut pääasialliseksi tutkimusmenetelmäksi määrällisen tutkimusmenetelmän, ilman hypoteesin asettamista.

7.2 Fenomenologinen erityistieteen metodi

Pääasiallisen kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän lisäksi käytän tutkimuksessa myös laadullisia menetelmiä. Laadullisilla menetelmillä täydennän tutkimuksesta saatavaa tietoa syvällisemmäksi. Laadullisista menetelmistä olen valinnut käytettäväksi fenomenologisen metodin, jota käytän kyselykaavakkeen avoimen kysymyksen vastausten analysoinnissa. Vaikka fenomenologinen erityistieteen metodi tulee yleensä käytettäväksi haastattelututkimuksen tai muiden laajempien laadullisten aineistojen analysoinnin yhteydessä, olen sen työläydestäänkin huolimatta valinnut analysointimenetelmäksi, jotta vastausten sisältämien merkitysverkostojen paljastaminen mahdollistuisi.

Virtasen (2006, 170—171) mukaan fenomenologisella tutkimusmetodilla tarkoitus on saada selville tutkittavan välitön kokemus. Näin ollen olisi suotavaa, että tutkija vaikuttaa tutkittavaan mahdollisimman vähän, kuitenkin niin, että tutkittavasta saadaan riittävän kattava kuvaus. Koska tämä tutkimus toteutetaan internetin kyselytutkimuksena, ei tutkijan ole mahdollista vaikuttaa paljoakaan tutkittaviin. Kyselykaavakkeen alkuosa muodostuu väittämistä, joten tämä saattaa vaikuttaa johdattelevasti vastaajaan. Katson kuitenkin, että tämä kysymysjärjestys mahdollistaa avoimen kysymyskohdan käyttämisen juurikin aineiston täydentämiseen ja syventämiseen. Näin tutkittavat saattavat kirjoittaa siihen vapaasti kokemuksiaan, joita heille siinä tilanteessa tulee mieleen, joko edellä esitettyjä väittämiä täydentäen tai sitten sellaisia kokemuksia kuvaten, joita väittämistä ei ilmennyt.

Perttulan fenomenologisen erityistieteen metodin luonnissa on yhdistetty heidegerilaista hermeneuttista filosofiaa sekä Rauhalan eksistentiaalis-fenomenologista filosofiaa. Menetelmä koostuu kahdesta, seitsemään vaiheeseen jakautuvasta päävaiheesta. Ensimmäisessä vaiheessa yksilölliset vastaukset jaetaan merkitysverkostoiksi ja toisessa vaiheessa nuo yksilölliset merkitysverkostot sisältöalueineen muutetaan yleisiksi. Näistä ensimmäisessä päävaiheessa aineisto ensin luetaan avoimesti kokonaiskuvan saamiseksi, muodostetaan sisältöalueet, jaetaan aineisto vielä merkitysyksiköihin, muutetaan merkityksen sisältävät yksiköt tutkijan yleiselle kielelle, sijoitetaan merkityksen sisältämä yksikkö käännöksineen sisältöalueisiin, kirjoitetaan sisältöalueittainen yksilökohtainen merkitysverkosto sekä kirjoitetaan näistä jäsenitys. Toisessa päävaiheessa työskennellään enää aineistokokonaisuuden kanssa, ei enää yksilökohtaisten vastausten parissa. Toisessa päävaiheessa jaetaan yksilökohtainen merkitysverkosto merkityksen sisältäviin yksiköihin, muodostetaan aineistoa kuvaavat sisältöalueet, sijoitetaan kaikki merkityksen sisältävät yksiköt sisältöalueisiin, muodostetaan spesifit sisältöalueet ja näistä spesifi yleinen merkitysverkosto, muodostetaan sisältöalueen yleinen rakenne ja lopuksi integroidaan sisältöalueet yleiseen merkitysverkostoon. (Virtanen 2006, 182—195.)

7.3 Kyselyn laatiminen ja testaaminen

Määrällisessä tutkimuksessa mittarina toimii operationalisoinnissa luotu kysely. Kysely luodaan siten, että se voidaan esittää kaikille tutkittaville samalla tavoin ja että sekä tutkija, että tutkittavat ymmärtävät kysymykset samoin. Tutkimuksen onnistumisen edellytys on onnistunut mittari, eli kyselykaavake. Kyselyn luomisessa käytetään tutkimuksen aiheeseen liittyvää teoriaa. (Vilkkä 2007, 36—44.) Tutkimuksen aiheen tarkasteluun valitsin pienryhmäteorian sekä Rauramon työhyvinvoinnin teorian ja näitä teorioita käytän kyselykaavakkeen luomisessa. Tässä raportissa valittu teoria on esitetty siinä laajuudessa, missä sitä on kyselyn luomiseen käytetty. Apuna on käytetty myös valitsemieni aiempien tutkimusten tuloksia.

Kyselyn kysymykset (liite 1) koostuvat vastaajan taustatietoja keräävistä kysymyksistä (lomakkeen 5 ensimmäistä kysymystä), lyhytaikaisiin sijaisiin ja heidän vaihtuvuuteen liittyvistä väittämistä (väittämät 1-10), lyhytaikaisten sijaisten perehdyttämiseen liittyvistä väittämistä (väittämät 11–14) sekä työtiimin kokoonpanon äkillisen vaihtuvuuden vaikutuksesta työilmapiiriin (väittämät 15–19). Väittämiin on mahdollista vastata 5-asteisella Likert-asteikolla, jonka vaihtelu on välillä täysin samaa mieltä-täysin erimieltä, keskimmäisen vastausvaihtoehdon ollessa ”ei merkitystä”. Taustatietoja kartoittavista ensimmäisiin 2 kysymykseen vastausvaihtoehdot ovat rajattu, loput taustatietojen kysymyksistä ovat avoimia. Näiden lisäksi on yksi avoin kysymys, johon on tarkoitus vastata parilla lauseella. Avoimen kysymyksen on tarkoitus kartoittaa sellaisia kokemuksia, joita väittämistä ei tule esille.

Taustatietoja selvittäväillä kysymyksillä voin jakaa vastaajia eri vastaajaryhmiin ja tarkistella näiden ryhmien välisiä vastauksia keskenään. Perehdyttämisen merkitys lyhytaikaisissa sijaisuuksissa nousee teorian pohjalta työntekijän roolin kautta. Tämä antaa minulle myös mahdollisuuden tarkastella vastauksia sen mukaan, miten lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuus koetaan sellaisissa vastaajaryhmissä, joissa perehdytykseen on panostettu, verrattuna vastaajaryhmiin, joissa perehdytystä ei koeta merkitykselliseksi tai siihen ei jostain muusta syystä panosteta. Työilmapiiriä kartoittavat kysymykset luovat oman pohjansa tarkistella vastaajaryhmiä sen perusteella, poikkeavatko ryhmien kokemukset toisistaan silloin, mikäli työilmapiirissä koetut vaikutukset ovat toisistaan poikkeavia. Tämän olen johtanut Rauramon (2012, 105–106) työhyvinvoinnin portaiden teoriasta, jonka mukaan työyhteisön yhteisöllisyyttä voidaan mitata työilmapiiriä mittaavilla tekijöillä, sekä pienryhmän muotoutumisen vaiheita käsittelevästä teoriasta, jonka mukaan ryhmän kyky sietää muutoksia on riippuvainen ryhmän ryhmäytymisen vaiheesta. Ryhmän kyky sietää muutoksia on sitä heikompi, mitä matalampi on ryhmän yhteisöllisyyden taso. Toisin sanoen, mitä nuoremasta ryhmästä on kyse. (Pennington 2005, 72–74.)

Vilka (2007, 78) painottaa kyselyn testaamisen tärkeyttä ennen varsinaisen aineiston keräämisen aloittamista, jotta saadaan tietoa muun muassa kysymysten toimivuudesta tutkimuskysymyksiin vastaamisessa, kysymysten ymmärrettävyydestä sekä kyselyn tekemiseen kuluva ajasta. Tutkimusta varten tekemäni kysely testattiin eri vaiheissa siten, että ensimmäisessä vaiheessa tarkasteltiin itse kysymysten toimivuutta sekä muokattiin kysymysten järjestystä ja jaottelua. Lisäksi tässä vaiheessa pyydettiin vielä tilaajaa kommentoimaan kyselyä. Seuraavassa vaiheessa testattiin itse kyselyn täyttämistä. Kyselyn täyttämisen testaamisessa kiinnitettiin vielä huomiota siihen, ovatko kysymykset vastattavissa, kauanko kyselyn täyttämiseen kuluu aikaa ja onko kysely teknisesti toimiva. Kyselyn tekninen toimivuus testattiin niin tietokonepohjaisilla, kuin mobiililaittepohjaisilla käyttöjärjestelmillä. Tässä testauksessa havaittiin, että käytettäessä mobiili-

lilaitteita kyselyyn vastaamiseen, kyselyn asettelu hieman poikkeaa tietokonepohjaisien käyttöjärjestelmien vastaavasta. Testauksessa saatuja tietoja käytettiin kyselyn muokkaamiseen sekä saatekirjeeseen (liite 2).

7.4 Otanta ja aineiston keruu

Otantamenetelmällä tarkoitetaan sitä tapaa, jolla tutkija valitsee perusjoukosta aineiston keruuseen käytettävän joukon. Näitä otantamenetelmiä ovat kvantitatiivisessa tutkimuksessa kokonaisotanta, yksinkertainen satunnaisotanta, systemaattinen otanta, ositettu otanta sekä ryväotanta. Näistä otantamenetelmistä kokonaisotannassa on mukana koko tutkittava perusjoukko ja sen käyttö on suositeltavaa silloin, kun perusjoukko on pieni. (Vilka 2007, 52.) Tutkimuksen perusjoukko muodostuu kahden kunnan vakituisesta varhaiskasvatushenkilökunnasta. Kunnissa on yhteensä 12 päiväkotia. Valitsin pienen perusjoukon vuoksi otantamenetelmäksi tutkimukseen kokonaisotannan. Tällä pyrin saamaan riittävän suuren määrän vastauksia kyselyyni, jotta tuloksia olisi mahdollista analysoida tilastollisin menetelmin. Kyselyn toteutan verkko-kyselynä. Koska verkko-kyselyn suurin ongelma on riittävän vastausmäärän saanti (Kananen 2011,72), pyrin vähentämään tätä katoa pitämällä kyselylomakkeen mahdollisimman lyhyenä, jolloin kyselyyn vastaamiseen tarvittava aika on mahdollisimman lyhyt. Tämän toivon lisäävän kyselyyn vastaamisen houkuttelevuutta.

Kyselyyn kuuluvan otoksen tavoittamiseksi lähetin kuntien varhaiskasvatuksen esimiehille sähköpostin, joka sisälsi kyselyn saatekirjeen sekä kyselyn internetlinkin. Tarkoituksena on, että varhaiskasvatuksen esimiehet välittävät saatekirjeen ja linkin sisältävän sähköpostin edelleen kyselyyn osallistuvien tiimien jäsenten täytettäväksi. Kyselyssä käytettävä linkki on nk. julkinen linkki, jota ei ole yksilöity tiettyyn sähköpostiosoitteeseen. Näin kaikki kyselyyn vastaajat käyttävät samaa linkkiä, ja mikäli heillä jää kyselyn tekeminen kesken syystä tai toisesta, voivat he sen helposti aloittaa uudelleen. Tämä ei olisi ollut mahdollista käytettäessä sähköpostiin yksilöityä linkkiä. Kysely toteutettiin huhti- ja toukokuussa 2017. Ajankohta on valittu huomioiden esimerkiksi varhaiskasvatuksen henkilökunnan loma-ajat, sekä varhaiskasvatuksen toimintakaudet.

7.5 Aineiston analysointi

Kvantitatiivisten analysointimenetelmien valinta riippuu tutkimusongelmasta, -kysymyksistä sekä käytetystä aineistonhankinnasta ja saadusta aineistosta. Analysointitapa on hyvä suunnitella jo ennen tulosten saantia, kuitenkin tiedostaen, että paras analysointimenetelmä löytyy käytännössä usein vasta analysointivaiheessa. (Vilka 2007, 118–121.) Metsämuurosen (2011, 82) mukaan, kun tutkimuksen mielenkiinnon kohteena on aineiston kuvaaminen, soveltuu ensisijaiseksi tutkimusmenetelmäksi tunnusluvut. Koska tämän tutkimuksen tavoitteeseen liittyy saadun tutkimusaineiston kuvaaminen, olen suunnitellut käyttäväni perustason kvantitatiivisia analysointimenetelmiä ja näistä erityisesti keskittyä erilaisten tunnuslukujen tarkasteluun. Perustason analysointimenetelmien tunnuslukuja ovat; sijaintiluvut, kuten moodi, mediaani ja artimeerinen keskiarvo; hajontaluvut, kuten variaatiosuhde ja -kerroin, sekä vaihteluväli ja keskijajonta. Lisäksi tunnuslukuihin kuuluvat vinous ja huipukkuus. (Vilka 2007, 121–128.) Näistä tunnusluvuista tutkimukseni kannalta olennaisin on moodi, joka kertoo sen arvon, jossa esiintymistiheys on suurin. Näitä esiintymistiheyksiä vertailen eri vastaajaryhmien välillä.

Tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen muodostavien teorioiden mukaan vakituisen varhaiskasvatushenkilökunnan kokemukseen sijaisten vaihtuvuudesta voi mahdollisesti vaikuttaa negatiivisesti työyhteisöstä itsestään johtuvat tekijät silloin, kun työyhteisön yhteisöllisyys ei ole riittävän hyvä (Pennington 2005, 72–74). Rauramon (2012, 105–106) mukaan tämä yhteisöllisyys ilmenee työyhteisön kulttuurissa, jota voidaan mitata työilmapiirillä. Kyselyssä olevat työilmapiiriä kuvaavat väittämät ovat siis kontrolloimassa sitä, että henkilöstön kokemukset todella ovat peräisin sijaisten vaihtuvuudesta. Tämän analysointiin käytän vastaajien antamista vastauksista laskettua summamuuttujaa, jolla saadaan selvitettyä vastaajan kokonaiskokemus työilmapiiristä. Analysointia täydennetään vielä kvalitatiivisella fenomenologisella erityistieteen (kts. 7.2) metodilla avoimen vastauksen kohdalla.

8 TUTKIMUKSEN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Tässä luvussa pohdin tutkimuksen eettisyyttä kuvaamalla sitä, kuinka eettisyysnäkökohdat on tutkimuksen teossa ja raportoinnissa otettu huomioon. Samoin pohdin tutkimuksen luotettavuutta validiteetin ja reliabiliteetin avulla.

8.1 Eettisyys

Tutkimuseettinen neuvottelukunta on laatinut ihmistieteitä koskevat eettiset periaatteet, jotka jakautuvat kolmeen osioon: tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, vahingoittamisen välttäminen sekä yksityisyys ja tietosuojat. Tutkittavan itsemääräämisoikeus kattaa sen, että tutkittavan osallistuminen tutkimukseen perustuu vapaaehtoisuuteen ja suostumuksen antoon. Suostumus voi olla esimerkiksi kirjallinen tai sitten vain kyselyyn vastaaminen. Vahingon välttämällä tarkoitetaan muun muassa sitä, että tutkija kirjoittaa raportin tutkittavia kunnioittavasti ja muutoinkin tutkittavien kunnioittava kohtelu. Yksityisyydellä ja tietosuojalla tarkoitetaan tutkittavan yksityisyyden suojaa sekä aineiston huolellista käsittelemistä ja tietojen sähköistä siirtämistä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012–2014.) Vilka (2007, 164) painottaa määrällisen tutkimuksen osalta eettisyyttä juurikin kunnioittavan kirjoitustyylin osalta, sillä määrällisessä tutkimuksessa numeroin esitettävä tieto estää jo itsessään yksittäisten tutkittavien tunnistamisen.

Määrällisen tutkimusotteen vuoksi tässä tutkimuksessa ei paljastu yksittäisten tutkimukseen osallistuvien vastaukset. Toisaalta, koska tutkija ei itse myöskään lähettänyt tutkimukseen osallistuville kutsua tutkimukseen, ei myöskään tutkija itse tiedä tarkalleen tutkimiseen osallistuneita henkilöitä. Se, mikä tässä tutkimuksessa vaati erityistä eettistä pohdintaa, on juuri tutkimuksen kohteena olevia koskeva kirjoitustyyli. Tämä siksi, että tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa vakituisen varhaiskasvatushenkilökunnan kokemuksia sijaisten vaihtuvuudesta. Nuo kokemukset voivat olla niin negatiivis- kuin positiivissävytteisiäkin. Tutkimuksessa on koko tutkimuksen ajan pyritty säilyttämään kunnioittava ote niin vakituisen varhaiskasvatushenkilökuntaan kuin sijaisiakin kohtaan, välttämällä vastakkainasettelua tai muuta provokaatiota ja epäkunnioittavaa kohtelua.

8.2 Luotettavuus

Tutkimuksen kokonaisluotettavuus muodostuu reliabiliteetista ja validiteetista. Näistä reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen toistettavissa oloa ja validiteetti mittarin kykyä mitata sitä, mitä oli tarkoituskin mitata. Reliabiliteetti voidaan todentaa kolmella eri tavalla; toistamalla tutkimus myöhemmin ja katsoa korreloivatko tutkimustulokset keskenään, eli niin sanotulla toistomittauksella, toisaalta voidaan käyttää samaan aikaan kahta eri mittaria, eli rinnakkaismittausta tai sitten käyttää mittarin sisäistä konsistenssin mittaamista. (Metsämuuronen 2011, 75–76.) Validiteetti puolestaan jakautuu sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin siten, että sisäisellä validiteetilla kuvataan tutkimuksen omaa luotettavuutta ja ulkoisella validiteetilla onko tutkimus yleistettävissä. Validiteettia voidaan parantaa hyvällä asetelmalla, käsitteiden oikealla muodostuksella sekä teorian johtamisella, ja otoksen huolellisella valinnalla.

8.2.1 Validiteetti

Tutkimuksen otos valittiin mahdollisimman kattavaksi valitsemalla otokseen mukaan kaikki varhaiskasvatuksen työntekijät, jotka olivat olleet saman tiimin osana vähintään kolme kuukautta. Kolmen kuukauden aikaraja määriteltiin pienryhmän muodostumisen teoriasta, jolloin pyrittiin vaikuttamaan siihen, että tutkittavien kokemukseen ei vaikuttaisi negatiivisesti ryhmän liian nuori ikä. Toisaalta tätä kontrolloidaan itse kyselyssä työilmapiiriä koskevien kysymysten avulla. Työilmapiiriä koskevien väittämien käyttäminen negatiivisten kokemusten kontrolloinnissa nousee valituista teorioista. Tästä tarkemmin luvussa 7.3.

Vilka (2007, 152–153) mainitsee myös kokonaisluotettavuuden kannalta huomioon otettavaksi kyselylomakkeen testaamisen sekä muokkaamisen saadun palautteen perusteella ja kyselyn toteutuksen ajankohdan miettimisen kohderyhmän tavoitettavuuden kannalta. Tutkimuksessa käytämäni kyselylomake testattiin ja muokattiin mahdollisuuksien mukaan saadun palautteen perusteella. Tutkimuksen toteutuksen ajankohdassa pyrittiin välttämään suosittuja loma-aikoja sekä mahdollisesti kiireistä toimintakauden alkamis- tai päättymisaikaa. Toisaalta pyrittiin huomioimaan kohderyhmän tavoitettavuus myös siten, että internet linkin sisältävän sähköpostin tiimeihin lähettävät tiimeille tutut lähettäjät, jolla pyrittiin välttämään kyselyn linkin sisältävän sähköpostin joutuminen roskapostiin.

Tutkimusongelma on tutkimusmenetelmien valinnan kannalta kaksijakoinen: toisaalta kartoittaminen kuuluu kvantitatiivisilla menetelmillä tutkittavaksi ja toisaalta kokemukset ovat kuvailevia ja näin kvalitatiivisin menetelmin tutkittavia. Tähän tutkimusongelman asettamaan haasteeseen on pyritty vastaamaan kyselylomakkeessa avoimen kysymyksen asettamisella. Tämä antaa mahdollisuuden vastaajalle kuvailla kokemuksiaan silloin, kun tutkija ei ole osannut niitä muiden väittämien välityksellä ennakoida. Näitä avoimia vastauksia analysoidaan kvalitatiivisin menetelmin. Toisaalta, suuren vastaajajoukon tavoittamiseksi käytetään teoriasta johdettuja väittämiä, joiden analysointiin käytetään kvantitatiivisia menetelmiä. Näillä toimilla on pyritty parantamaan tutkimuksen validiteettiä.

Tutkimuksen validiteettiä heikentää valittu aineiston keruutapa. Tämä siksi, ettei julkisella linkillä toteutetusta kyselystä tutkija voi vaikuttaa siihen, ketkä kyselyyn todellisuudessa vastaavat. Julkisen linkin ongelmana luotettavuuden kannalta voi olla myös se, että sama ihminen voi täyttää kyselyn useamman kerran. Koska verkkokyselyssä riittävän suuren vastausmäärän saaminen on usein haasteellista, en pidä tätä kuitenkaan kovinkaan todennäköisenä.

8.2.2 Reliabiliteetti

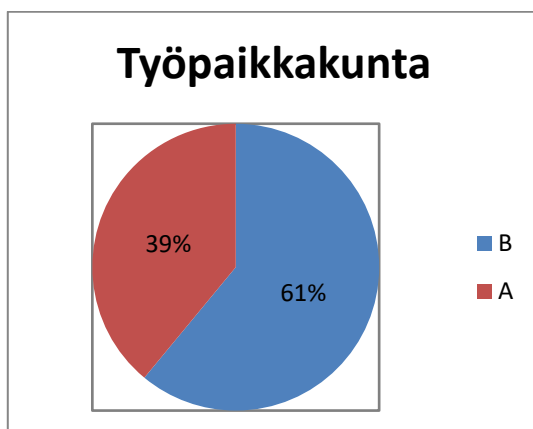
Reliabiliteetilla viitataan yleisesti ottaen mittarin luotettavuuteen siten, että samalla mittarilla saadaan samoja tuloksia mittausta toistettaessa. Toisaalta, johtuen reliabiliteetin lasketaan yleensä käytettävän Cronbachin alfan laskutavasta, mittarin pituus vaikuttaa saatuun arvoon niin, että mitä pidempi mittari, sitä parempi on alfan arvo ja mittarin reliabiliteetti. Tämä sama pätee myös silloin, kun mittari mittaa mitä tahansa, riippumatta sen validiudesta. (Metsämuuronen 2011, 75–79.) Tämän tutkimuksen reliabiliteettiin vaikuttaa heikentävästi kyselyn pituus, joka pyrittiin pitämään tarkoituksella mahdollisimman pienenä, kyselyn houkuttelevuuden ja tämän kautta vastausmäärän nostamiseksi.

Tulosten laskemisessa ei käytetty tilastotieteen laskentaohjelmia, vaan kaikki laskutoimitukset Mann Whitney U-testiä lukuun ottamatta, tehtiin käsin. Mann Whitney U-testi suoritettiin testiä varten olevalla laskimella, joka ilmoitti suoraan kriittisen arvon sekä testin tuloksena tulleen tilastollisen merkitsevyyden. Tulosten laskeminen pääasiallisesti käsin nostaa inhimillisen laskuvirheen mahdollisuutta tutkimuksen tuloksissa.

9 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa kuvaan internetin kyselytutkimuksena toteuttamani kyselyn vastausten perusteella saamiani tuloksia. Tulosten raportoinnin olen ryhmitellyt kyselyssä olleiden kysymysten ja väittämien yläkategorioiden mukaiseen järjestykseen. Yksittäisten kysymysten ja väittämien vastausten raportointijärjestys poikkeaa kuitenkin joiltain osin kyselykaavakkeessa olleesta yksittäisten kysymysten ja väittämien järjestyksestä. Aloitan tulosten raportoinnin vastaajien taustatietoja kartoittavien tietojen raportoinnilla, jolloin lukijan on mahdollista saada käsitys siitä joukosta, jonka vastauksiin tulokset perustuvat. Taustatietojen raportoinnin jälkeen kuvaan lyhytaikaisia sijaisia ja sijaisten vaihtuvuutta koskeneiden väittämien tulokset, jonka jälkeen kuvaan lyhytaikaisten sijaisten perehdyttämistä koskevien väittämien tulokset. Näiden osioiden jälkeen raportoin vastaajan kokemuksiä työtiiminsä työilmapiiriä koskevien väitteiden tulokset. Luvun lopussa kuvaan vielä tutkimuksessa toteutetun ristiintaulukoinnin tulokseen sekä avoimeen kysymykseen tulleiden vastausten analyysin tulokset.

9.1 Taustatiedot



Kuvio 1. Vastausten jakautuminen vastaajien työpaikkakunnan mukaan.

Tutkimuksen kysely toteutettiin kahdessa kunnassa, joista toinen, kunta A käyttää Seuturekry Oy:n palveluita äkillisissä poissaoloissa ja kunta B hoitaa äkillisen henkilökunnan tarpeen täyttämisen muilla tavoin. Kunnassa A toimi kyselyn toteutuksen aikaan 111 varhaiskasvattajaa ja kunnassa B 100. Koko kyselyn perusjoukon koko oli näin ollen 211. Kyselyn vastausprosentti oli 15 % (N=31). Vastauksista 39 % (N=12) tuli kunnasta A ja 61 % (N=19) kunnasta B. (Kuvio 1.)

Taulukko 1. Vastaajien taustatietoja.

Paikkakunta	Varhaiskasvatuksen henkilökunta	Vastaus %	Työssä olo KA	Äkillisiä poissa oloja	Lyhytaikaisia sijaisia
A	111	11 %	10	0 - 8	0 - 2
B	100	19 %	22,25	0 - 3	0 - 5
Yht	211	15 %	17,5	0 - 8	0 - 5

Vastaajien päiväkodissa työssä olon keskiarvo oli 17,5 vuotta, keskihajonnalla 11,8, moodin ollessa 3,0 vuotta (N=7). Maksimiarvo oli 38,75 vuotta ja minimi 3,0 vuotta. Kunnassa A päiväkodissa työskentelyn keskiarvo vuosina oli 10, keskihajonnan ollessa 9,5. Kunnassa B työskentelyn keskiarvo oli 22,25 vuotta, keskihajonnan ollessa 10,3. (Taulukko 1.) Vastaajia oli pyydetty ilmoittamaan työskentelyaikansa neljännesvuoden tarkkuudella johdettujen tavasta, jolla tässä tutkimuksessa vakituinen työntekijä määriteltiin.

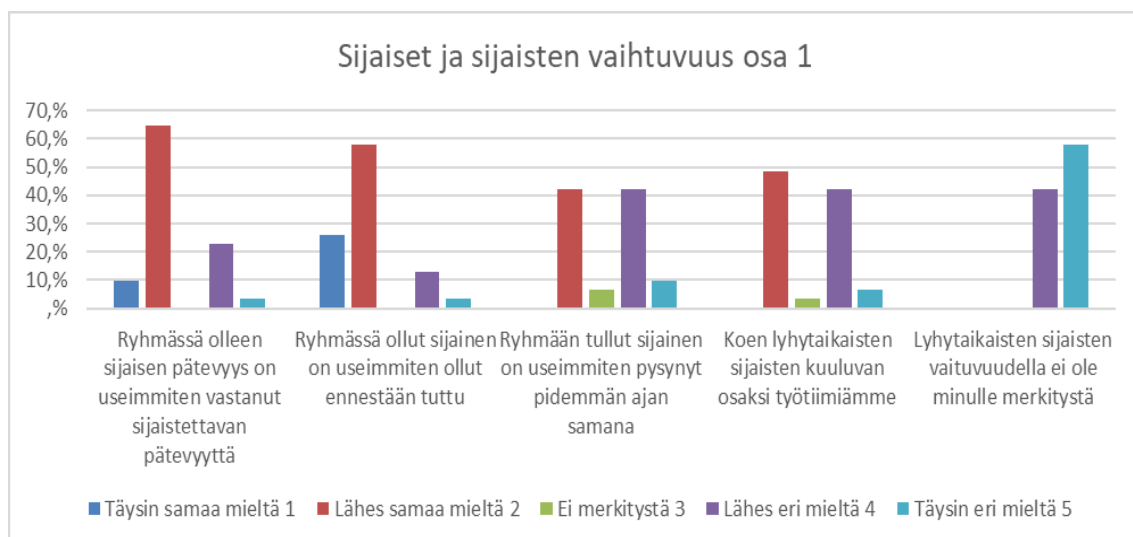
Kyselyyn vastanneiden työntekijöiden lapsiryhmien ikäjakaumat olivat painottuneet yli kolmevuotiaiden lasten ryhmiin. Yli kolmevuotiaiden ryhmissä työskenteli 65 % (N=20), alle kolmevuotiaiden ryhmissä työskenteli 6% (N=2) kaikista vastaajista. Loput vastaajista, 29 % (N=9), työskentelivät ryhmissä, joiden lasten iät olivat jakautuneet 1–4 vuotiaisiin, 2–6 vuotiaisiin sekä esioppilaisiin. Kuntien kesken nämä olivat jakautuneet niin, että

kunnassa A vastaajista 58 % (N=7) työskenteli yli kolmevuotiaiden ryhmässä ja 17% (N=2) alle kolmevuotiaiden ryhmässä. Kunnassa B vastaajista 68% (N=13) työskenteli yli kolmevuotiaiden ryhmässä ja 32% (N=6) ryhmässä, joissa lasten iät vaihtelivat.

Taustatiedoissa kysyttiin lisäksi henkilökunnan äkillisten poissaolojen määrää vastaajan tiimissä vastausta edeltäneiden kahden viikon ajalta, sekä kuinka monesti edeltäneellä kahden viikon jaksolla tiimissä oli ollut lyhytaikainen sijainen. Äkilliset poissaolot vaihtelivat yleisesti välillä 0–8, moodin ollessa 0 ja mediaanin 1. Lyhytaikaisten sijaisten määrät vaihtelivat yleisesti välillä 0–5, moodin ollessa 0 ja mediaanin 1. Kunnassa A vaihtelu oli poissaolojen osalta 0–8, moodin ollessa 0 ja mediaanin 1. Lyhytaikaisten sijaisten määrä kunnan A vastaajien vastauksissa vaihteli välillä 0–2, moodin ja mediaanin ollessa 0. Vastaavat luvut kunnassa B olivat äkillisten poissaolojen kohdalla vaihtelu välillä 0–3, moodin ollessa 0 ja mediaanin ollessa 0. Lyhytaikaisten sijaisten määrä vaihteli kunnan B alueelta tulleissa vastauksissa välillä 0–5, moodien ollessa 1 ja 2, mediaanin ollessa 1. (Taulukko 1.) Tunnuslukuja katsoessa huomataan, että lyhytaikaisia sijaisia käytetään muulloinkin, kun henkilökunnan äkilliseen poissaoloon. Vastauksista ei voida kuitenkaan suoraan luotettavasti päätellä sitä, kuinka monta poissaoloa sijaisen ottamisella paikataan, sillä vastaukset oli pyydetty vain ilmoittamalla kappalemääräiset poissaolot, ilman että olisi erikseen kysytty, onko juuri siihen poissaoloon otettu sijainen.

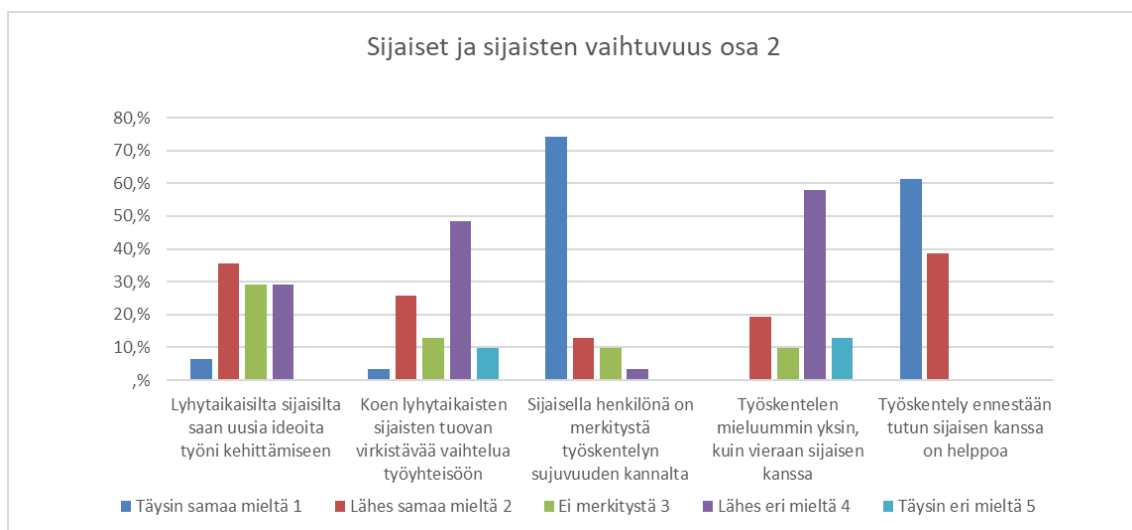
9.2 Lyhytaikaiset sijaiset ja sijaisten vaihtuvuus

Tämä osio koostui kymmenestä väittämästä ja oli näin ollen kyselyn suurin osio muuttujien määrällä mitattuna. Osion muuttujista esitän moodiarvon, tätä vastaavan vastauksen sekä vastaajien prosenttiosuuden ja variaatiosuhteen. Variaatiosuhde kertoo vastausten hajonnasta siten, että mitä suurempi variaatiosuhteen arvo on, sitä enemmän on ollut vastauksissa hajontaa. Variaatiosuhde voi vaihdella välillä 0–1. Niillä väittämillä, joista vastausten painottuminen ei käy selville pelkästään näiden tunnus- ja hajontalukujen avulla, ilmoitan myös vaihteluvälin. Likert-asteikolla keskiarvojen ilmoittaminen ei ole mielekäästä.



Kuvio 2. Sijaiset ja sijaisten vaihtuvuus osa 1

Osion väittämät ”Ryhmässä ollut sijainen on useimmiten ollut ennestään tuttu” ja ”Ryhmään tullut sijainen on useimmiten pysynyt pidemmän ajan samana” toimivat mittareina indikoimaan sijaisten vaihtuvuutta ryhmässä siten, että käytettäessä vastauksien arvoista summamuuttujia, mitä pienempi summamuuttujan arvo on, sitä pienemmäksi on koettu ryhmässä olleen sijaisen vaihtuvuus. Summamuuttuja näillä väittämillä voi saada arvoja välillä 2–10. Pienen vaihtuvuuden ja suuren vaihtuvuuden raja-arvoksi asettuu 6. Sellaiset vastaukset, jotka saavat summamuuttujan arvoksi raja-arvon ryhmittelen painottaen väittämän ”Ryhmään tullut sijainen on useimmiten pysynyt pidemmän ajan samana” saamaa arvoa. Vastaajista 52 % (N=16) koki ryhmän vaihtuvuuden olevan pieni ja 48 % (N=15) koki vaihtuvuuden suureksi. Tarkasteltaessa väittämiä yksittäin, väittämän ”Ryhmässä ollut sijainen on useimmiten ollut ennestään tuttu” moodiarvo on 2, ”lähes samaa mieltä”. Tämän vastauksen oli antanut 58 % vastaajista (N=18) variaatiosuhde oli 0,42. Väittämän ”Ryhmään tullut sijainen on useimmiten pysynyt pidemmän ajan samana” moodiarvot olivat sekä 2 (N=13), että 4 (N=13) ja variaatiosuhde 0,58. Koska vastausten vaihteluväli oli 2,5, painoutuivat vastaukset hieman enemmän sijaisen vaihtuvuuden kannalle. (Kuvio 2.)



Kuvio 3. Sijaiset ja sijaisten vaihtuvuus osa 2

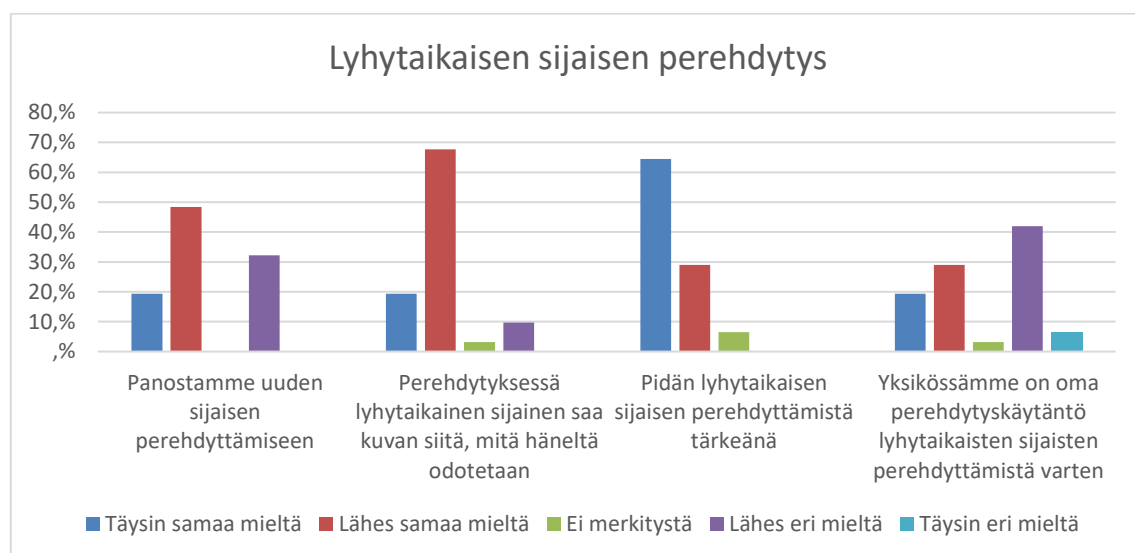
Väittämistä kolme, väittämät ”Koen lyhytaikaisten sijaisten kuuluvan osaksi työtiimiämme” (kuvio 2), ”Lyhytaikaisilta sijaisilta saan uusia ideoita työni kehittämiseen” (kuvio 3), sekä ”Koen lyhytaikaisten sijaisten tuovan virkistävää vaihtelua työyhteisöön” (kuvio 3) kuvaavat kaikki sijaisten vaikutusta osana työhyvinvointia. Näistä väittämistä lasken vastaajien summamuuttujan, joita vertaan vastaajan sijaisten vaihtuvuutta kuvaavan summamuuttujan kanssa. Ilmoitan tässä yleiskuvan saamiseksi kuitenkin myös yksittäisten muuttujien arvot. Väittämän ”Koen lyhytaikaisten sijaisten kuuluvan osaksi työtiimiämme” moodi oli 2 ”lähes samaa mieltä”, tämän vastauksen oli antanut 48 % vastaajista. Variaatiosuhteeksi tulee näin ollen 0,52. Vaihteluväli oli 2,5. Väittämän ”Lyhytaikaisilta sijaisilta saan uusia ideoita työni kehittämiseen” moodi oli niin ikään 2 ”lähes samaa mieltä”, 35 % (N=11) vastaajista oli ollut tätä mieltä. Tässä väittämässä oli vastattu poikkeuksellisen usein, 29 % (N=9), myös 3 ”Ei merkitystä”. Vastaajista 48 % (N=15) koki lyhytaikaisen sijaisen tuovan virkistävää vaihtelua työyhteisöön. Tässä väittämässä variaatiosuhde oli 0,52. Vaihteluväli oli 1,5. (Kuvio 3.)

Väittäjä, jossa otettiin kantaa siihen, onko sijaisella henkilönä merkitystä työn sujumuuden kannalta (liite 1, väittäjä 8), moodiarvo oli 1 ”täysin samaa mieltä”. Näin oli vastannut 74 % vastaajista. Variaatiosuhde oli 0,26 ja vaihteluväli 1,4. Väittäjä ”Työskentely ennestään tutun sijaisen kanssa on helppoa” sai niin ikään moodiarvokseen 1 ”täysin samaa mieltä”, prosenttiosuudella 61 %, variaatiosuhteen ollessa 0,39 ja vaihteluvälin 1,2. Näistä voikin jo päätellä, että vastaajista kaikki olivat vähintään lähes samaa mieltä väitteen kanssa. Vastaajista suurin osa oli lähes eri mieltä väitteen ”Työskentelen mieluummin yksin, kuin vieraan sijaisen kanssa” kanssa. Näin oli vastannut 58 % vastaajista, variaatiosuhteen ollessa 0,42 ja vaihteluvälin 2,5. Väittämään ”lyhytaikaisen sijaisen vaihtuvuudella ei ole minulle merkitystä” olivat kaikki vastaajat vastanneet joko ”lähes eri mieltä” tai ”täysin eri mieltä”.

Lyhytaikaiset sijaiset tulevat useimmiten jonkun tiimin vakituisen työntekijän tilalle. Koska päiväkodin henkilökunnalla on erilaista koulutustaustaa, selvitti yksi väittämistä sitä, vastaako vastaajien kokemuksen mukaan sijaisen pätevyys useimmiten sijaistettavan pätevyyttä. Väittämän vastauksien moodi oli ”Lähes samaa mieltä” 65 % (N=20) vastausosuudella, variaatiosuhteen ollessa 0,35. Suurimmaksi osaksi sijaisen pätevyyden koettiin vastaavan sijaistettavan pätevyyttä.

9.3 Perehdytys

Lyhytaikaisten sijaisten perehdytystä koskeva osio koostui neljästä eri väittämästä. Näillä väittämillä mitattiin sitä, kuinka tärkeäksi vakituinen henkilökunta koki sijaisten perehdyttämisen, perehdytyskäytäntöä sekä panostusta uuden sijaisen perehdytykseen.



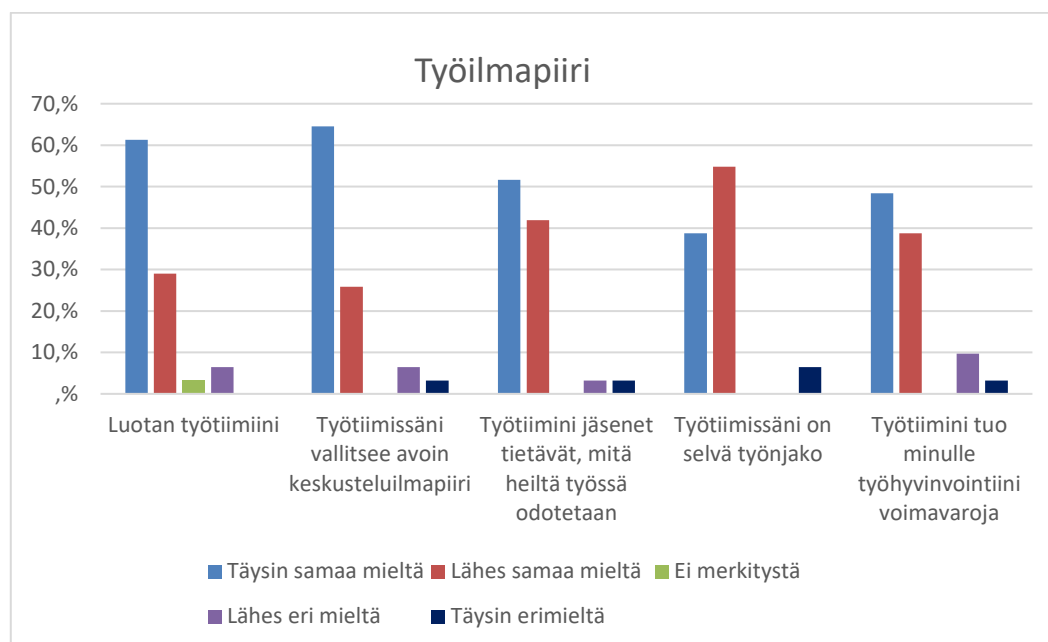
Kuvio 4. Lyhytaikaisen sijaisen perehdytystä koskevien väittämien vastausten jakautuminen.

Väittämään ”Panostamme uuden sijaisen perehdytykseen” oli vastannut ”Lähes samaa mieltä” 48 % (N=15) vastaajista. Vaihteluväli oli vastauksissa 1,4 ja variaatiosuhde 0,52. Vastauksissa oli mielenkiintoista se, että vastaajista kuitenkin kolmannes, 32 % (N=10) ilmoitti olevansa ”lähes eri mieltä” väitteen ”Panostamme uuden sijaisen perehdytykseen” kanssa. Väittämät 12 ja 14 (liite 1) kuvasivat osaltaan perehdytyskäytäntöjä. Näistä väittämään ”Perehdytyksessä lyhytaikainen sijainen saa kuvan siitä, mitä häneltä odotetaan” oli vastattu eniten kohtaan ”lähes samaa mieltä” 68 % (N=21), variaatiosuhteen ollessa 0,32. Väitteen ”Yksikössämme on oma perehdytyskäytäntö lyhytaikaisten sijaisten perehdyttämistä varten” vastaukset jakoutuivat puoliksi vaihtoehtojen 1&2 ja 3&4 kesken (molemmissa N=15), kun yksi vastauksista oli kohdassa 3, ”ei merkitystä”. Vastaajista 94 % piti lyhytaikaisen sijaisen perehdyttämistä tärkeänä, vastausten jakautuessa näin kohtiin 1 ”täysin samaa mieltä” ja 2 ”lähes samaa mieltä”. (Kuvio 4.)

Perehdytysosion vastausten perusteella (kuvio 4) on selkeää, että varhaiskasvatuksen vakituinen henkilökunta pitää lyhytaikaisten sijaisten perehdyttämistä tärkeänä, mutta kaikissa tiimeissä ei kuitenkaan koeta, että lyhytaikaisten sijaisten perehdytykseen panostettaisiin.

9.4 Työilmapiiri

Työilmapiiriä kuvaavissa väittämässä pyydettiin vastaajia ottamaan kantaa väittämiin silloin, kun työtiimin kokoonpano muuttuu äkillisesti esimerkiksi sairastapauksen johdosta. Tämän ryhmän vastauksista lasken myös summamuuttujien keskiarvon sekä keskihajonnan. Tämä siitä syystä, että teorian pohjalta tämä väiteosio muodostettiin toimimaan eräänlaisena kontrollitekijänä siten, että mikäli työyhteisön työilmapiiriä kuvaavat tekijät kärsivät kovin lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuudesta, toisin sanoen, ryhmät eivät kestä jäsenten vaihtuvuutta, voi tämä johtua työtiimin yhteisöllisyyden heikkoudesta, ei niinkään itse sijaisten vaihtuvuudesta.



Kuvio 5. Työilmapiiriä kuvaavien väittämien vastausten jakautuminen. Osio oli otsikoitu: Työtiimini kokoonpanon vaihtuessa äkillisesti (esimerkiksi sairastapauksen johdosta).

Väitteen ”Luotan työtiimiini” moodi oli 1 ”Täysin samaa mieltä”, näin oli vastannut 61 % (N=19) vastaajista, varianssisuhde oli 0,39. ”Työtiimissäni vallitsee avoin keskusteluilmapiiri” moodiarvoksi tuli 1 ”Täysin samaa mieltä”. Näin oli vastannut 65 % (N=20) vastaajista, variaatiosuhde oli 0,35. Väittämässä ”Työtiimiini jäsenet tietävät, mitä heiltä työssään odotetaan” moodiarvo oli niin ikään 1 ”Täysin samaa mieltä” prosenttiosuudella 52 % (N=16), variaatiosuhteen ollessa 0,48. Väitteeseen ”Työtiimissäni on selvä työnjako” vastaajista suurin osa, 55 % (N=17), oli vastannut 2 ”Lähes samaa mieltä”, variaatiosuhteen ollessa 0,45. Samoin väitteen ”Työtiimiini tuo minulle työhyvinvointiini voimavaroja” vastausten moodiarvo oli 1 ”Täysin

samaa mieltä” 48 % (N=15) prosenttiosuudella. Varianssisuhteeksi tuli 0,52. (Kuvio 5.)

Muodostettaessa summamuuttuja koko työilmapiiriä kuvaavasta osiosta (kuvio 5), eli sen sisältämistä viidestä väittämästä, saadaan summamuuttujan minimiarvoksi 5 ja maksimiarvoksi 25. Näin ollen mitä lähempänä keskiarvo on 5 sitä parempi on vastaajien keskimäärin kokema työilmapiiri. Työilmapiiriä kuvaavien muuttujien keskiarvoksi koko joukolle saatiin 8,35 jossa keskihajonta oli 3,4. Näistä tunnusluvuista voidaan päätellä, että työilmapiiri vaikuttaisi olevan tasaisen hyvä kaikissa tutkimukseen osallistuneissa tiimeissä, jolloin heidän kokemuksiaan ei ole sävyttänyt tiimin oma yhteisöllisyyden taso. Vaihteluväli oli summamuuttujissa 5,22.

9.5 Ristiintaulukointi vaihtuvuuden ja työhyvinvoinnin summamuuttujilla

Vastaajat olivat vastausten perusteella jaettavissa kahteen ryhmään sen perusteella, kokiko vastaaja ryhmään tulleiden lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuuden suureksi vai pieneksi. Näiden ryhmien jäsenten vastauksista väitteisiin 4, 6 ja 7 (liite 1) muodostettiin summamuuttujat kuvaamaan jäsenen kokonaistyöhyvinvoinnin osatekijöitä, joihin sijaiset suoraan vaikuttivat. Ryhmien työhyvinvoinnin osatekijöiden summien keskiarvoa verrattiin keskenään. Koska summamuuttujat laskettiin kolmesta muuttujasta, voivat saadut arvot näin ollen vaihdella välillä 3–15 siten, että mitä lähempänä ollaan numeroa 3, sitä paremmin lyhytaikaiset sijaiset tuovat vastaajan kokemuksessa hänelle työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Raja-arvoksi sille, koetaanko sijaisen lisäävän työhyvinvointia näillä osa-alueilla, muodostuu 9.

Taulukko 2. Ristiintaulukointi koetulla sijaisten vaihtuvuudella ja lyhytaikaisten sijaisten voimavarojen tuojia. Raja-arvo voimavarojen tuonnille on 9, sitä pienemmillä arvoilla sijaiset koetaan voimavaroja tuovina.

Koettu sijaisten vaihtuvuus	Lyhytaikaiset sijaiset voimavarana
Pieni	8,5
Suuri	10
Kaikki	9,2

Laskennan perusteella ryhmässä, jossa sijaisten vaihtuvuus oli kuvattu pieneksi, lyhytaikaisten sijaisten työhyvinvoinnin vaikutusta mittaavien muuttujien summamuuttujien keskiarvoksi saatiin 8,5, keskihajonnan ollessa 2,4. Ryhmässä, jossa sijaisten vaihtuvuus oli puolestaan koettu suureksi,

vastaava keskiarvo oli 10, samaisella keskihajonnalla 2,4. Tarkastettuna keskiarvojen merkitsevyys pienille aineistoille sopivalla Mann Whitney U -testillä saadaan U:n arvoksi 79,5, kriittisen arvon ollessa näillä näyteryhmien koolla 70. Koska saatu U:n arvo ylittää kriittisen arvon, ei ryhmien välinen ero ole tilastollisesti merkitsevää. (Taulukko 2.)

Molempien ryhmien summamuuttujien keskiarvojen asetuttua lähelle raja-arvoa 9, sekä tilastollista merkitsevyyttä kuvaavan testin tulosten perusteella todettua, ettei keskiarvojen ero ole ryhmien välillä merkitsevää, on järkevää tarkastella kaikkien vastaajien summamuuttujien keskiarvoa arvioitaessa sitä, kokevatko vakituiset varhaiskasvattajat lyhytaikaisten sijaisten tuovan heille työhyvinvointia lisääviä tekijöitä. Kaikkien kyselyyn vastanneiden kesken tarkisteltuna, sijaisten työhyvinvointia lisäävien tekijöiden summamuuttujien keskiarvoksi saatiin 9,2 ja keskihajonnaksi 2,5. Nämä havainnot tukevat aikaisempaa Mann Whitney U -testin tulosta yhtenäisestä ryhmästä, joiden ei voida suoranaisesti sanoa saavan työhyvinvointia lisääviä kokemuksia lyhytaikaisilta sijaisilta.

9.6 Sanallinen kuvaus kokemuksista

Kyselykaavakkeen viimeisessä osassa vastaajat saivat vapaavalintaisesti jättää lyhyen kuvauksen kokemuksistaan lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuudesta. Kaikista vastaajista vastauksensa jätti 71 % (N=22). Avoimet vastaukset analysoitiin Virtasen (2006, 181—196) kuvaamalla Juha Perttulan fenomenologisen erityistieteen metodilla, jossa analysointi koostuu kahdesta päävaiheesta, joista molemmat jakautuvat vielä seitsemään osavaiheeseen. Päävaiheista ensimmäinen on enemmän aineiston valmistelua ja toinen itse analysointia. Analysoinnin tuloksena yksilökohtaisista vastauksista nousi neljä toisiinsa kietoutuvaa, yleistä sisältöaluetta: lasten reagointi, perehdytys, sijaisten ja tiimin ominaisuudet sekä sijaisten järjestämisen tapa, joista muodostui kaksi yleistä merkitysverkostoa.

Merkitysverkostoista toisessa lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuus merkitylistyi työn kuormittavuustekijöiden lisääntymiseen, kun taas toisessa lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuus oli enemmänkin neutraali asia. Näissä kahdessa merkitysverkostossa sisältöalueet menevät osin limittäin niin, että lasten reagointi, perehdytys ja sijaisten järjestämisen tapa näyttäytyivät työtä kuormittaviksi tekijöiksi. Toisaalta taas samat sisältöalueet, perehdytys, sijaisten ja tiimin ominaisuudet sekä sijaisten järjestämisen tapa merkityksellistettiin toimivana nähdyn tiimin ominaisuuksiksi. Kokemusten sanallisen kuvauksen avulla syveni ymmärrys myös kyselyn väittämä-osion tuloksista.

Lapset reagoivat herkästi uusiin aikuisiin, ja kun uusi aikuinen ei tunne lapsia ja ryhmän tapoja, lapset ovat herkästi hyvin levottomia.

Hoitoon tulo vaikeutuu ja pissavahinkoja tulee enemmän.

Sama tuttu sijainen ei aiheuta ryhmälle juurikaan levottomuutta, mutta uudet vaihtuvat lyhytaikaiset sijaiset kyllä.

Lasten koettiin reagoivan sijaisten vaihtuvuuteen yksilöllisesti. Reagointi näkyi kuitenkin yleisenä levottomuutena, lapset koettelevat uusia sijaisia tai ovat innokkaita. Pienillä lapsilla koettiin turvallisuuden tunteen heikenevän, hoitoon jäännin vaikeutuvan ja pissavahinkojen määrän lisääntyvän. Näin sijaisten vaihtumista usein pidettiin jopa haitallisena. Reagoinnin koettiin olevan lievempää silloin, kun sijainen oli tuttu. Lasten reagointi on omiaan lisäämään myös vakituisen henkilökunnan työmäärää ja kuormittumista.

Lyhytaikaisten sijaisten perehdyttäminen on HYVIN haastavaa...

Arki pyörii samaan malliin, ei aikaa perehdyttää sijaista, minkä perehdytyksen hän kyllä ANSAITSISI!!!

...ei voi olettaa, että sijaiset muistavat edes lapsia nimeltä. (Onneksi puhelimissa on kuvat!)

Viimeisen aineistolainauksen suluissa oleva kommentti viittaa päiväkohteissa käytössä olevaan lasten hoitoajan seurantajärjestelmään, jossa on tallennettuna kuvat lapsista. Lyhytaikaisten sijaisten perehdyttämistä pidettiin erittäin tärkeänä, mutta se näytti olevan toteutumaton haave. Aikaa ei koettu olevan riittävästi, jotta hyvä perehdytys olisi ollut mahdollista. Uudet sijaiset tarvitsevat perehdytystä tuttuja sijaisia enemmän, sillä heille jo tavaroiden sijainti ja lapset ovat vieraita. He eivät voi tietää mistä mikään löytyy, eivätkä edes lasten nimiä. Näin aikaakin kuluu uusien lyhytaikaisten sijaisten perehdyttämiseen enemmän. Kuormitusta lisäsi usein vaihtuva, uusi lyhytaikainen sijainen. Toisaalta myös sijaisten järjestämisessä nähtiin merkityksiä kokemuksille:

Sijaisten palkkaamisessa tunnutaan viivyteltävän ja lopulta moni ihminen pomppaa auttamassa tunnin siellä, toisen täällä.

Sijaiset tulevat usein aamupalan aikaan jolloin lapsetkin, joten tilanne voi olla melko "eläväinen".

Sijaisten järjestämisen koettiin vaikuttavan sijaisten saamiseen: kun sijaiset tilataan liian myöhään pitkää poissaoloa paikkaamaan, ei saatu samaa sijaista pidemmäksi aikaa, välttämättä sijaista ei saatu ollenkaan. Silloin tiimin piti joustaa ja muokata omia vuorojaan, jotta poissaolo saadaan paikattua. Kun sijaisia ei oltu tilattu ajoissa joutuivat vakituiset miettimään, tuleeko kukaan paikkaamaan vai ei ja jos tulee, niin kuka tulee. Toisaalta joskus joustoa tehtiin, jotta sijaista ei tarvittaisi, mikäli ei ollut tuttua sijaista saatavilla. Sijaisten tuloaika koettiin hankalaksi perehdyttämisen kannalta; samaan aikaan osuu aamupala ja lasten saapuminen, aikaa perehdyttämiselle ei jää. Merkitystä koettiin olevan myös niin sijaisten kuin tiimienkin ominaisuuksilla:

Meillä keskusteleva tiimi, joka joustaa äkillisissä poissaoloissa ja perehdyttää sijaisen työvuoroon.

Sijaiset ovat olleet ammattitaitoisia, siksi luotamme että toiminta ei kärsi vaikka tulee esim. äkillisiä poissaoloja tiimissä.

Toisinaan on sijaisia joita saa neuvoa koko ajan...on kuin olisi yksi lapsi lisää ryhmässä.

Lyhytaikaista sijaisista oli vaihtelevia kokemuksia. Osa oli vahvan ammattitaidon omaavia, jotka tarttuivat itse aktiivisesti toimeen, ovat omaaloitteisia ja herättävät luottamusta, hyviä sijaisia. Toisaalta oli taas kokemuksia sijaisista, jotka ovat enemmän kiinnostuneita epäolennaisista asioista, ja joita joutui ohjeistamaan työn tekemisessä, osa jätti esittelemättä itsensä lapsille tai heiltä puuttui tilannetaju. Lyhytaikaisilta sijaisilta odotettiin omatoimisuutta, kiinnostusta ryhmää ja sen toimintaa kohtaan, sekä sitoutumista. Koettiin myös, että vanhempien on vaikea luottaa uusiin vaihtuviin sijaisiin. Hyvien sijaisten tai, kun tiimi oli joustava ja keskusteleva, koettiin vähentävän äkillisten poissaolojen tuomia haittoja.

Lasten lisääntynyt levottomuus ja kasvanut huomion tarve lyhytaikaisten sijaisten vaihtuessa usein, aiheuttavat työntekijöille lisää työmäärää samalla, kun he tiedostavat myös tarpeen perehdyttää uusi sijainen. Nämä tekijät ovat omiaan aikaan saamaan työntekijöissä riittämättömyyden tunnetta sekä eettistä ristiriitaa ja kuormaa siitä, kun työtään ei pysty tekemään niin hyvin kuin haluaisi ja omasta mielestään kuuluisi. Tällainen eettinen ongelma on työntekijöille hyvin kuormittavaa (Siikamäki 2014).

Vastauksissa samat asiat merkityksellistyivät eri tavoin jakautuen joko kuormittaviksi tekijöiksi tai sitten tiimin toimivuutta kuvaaviksi tekijöiksi. Yksi tällaisista, selvimmin kahteen eri merkitysverkostoon kuulunut sisältöalue oli joustaminen. Toisissa vastauksissa työntekijöiden uudelleen järjestäytyminen äkillistä poissaoloa paikkaamaan merkitsi kuormittavuuden lisääntymistä ”yksi pomppaa tunnin siellä, toisen täällä”. Toisaalta sitten koettiin, että koska on hyvä tiimi, niin siellä joustetaan, jotta ei tarvitsisi lyhytaikaista sijaista ja jos tarvitaankin, niin toiminta ei siitä häiriinny. Sama

merkityksen jakautuminen kuormittavuuteen ja ominaisuuteen oli perehdytyksellä. Toisaalta perehdytys koettiin kyllä tärkeäksi, mutta liikaa aikaa vieväksi ja tätä kautta kuormittavaksi. Toisaalta taas perehdytys löytyi osana toimivan tiimin ominaisuutta, jolloin se oli tiimiä kuvaava ominaisuus.

10 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tämän opinnäytetyönä toteutetun kyselytutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa vakituisen varhaiskasvatushenkilökunnan kokemuksia lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuudesta. Tähän tutkimusongelmaan pyrittiin vastaamaan kolmen tutkimuskysymyksen kautta. Nuo kysymykset olivat: Miten vakituinen varhaiskasvatushenkilökunta kokee lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuuden? Miten lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuus näkyy osana vakituisen varhaiskasvatushenkilökunnan työhyvinvointia? Sekä miten lyhytaikaista sijaisjärjestelyä voitaisiin kehittää vakituisen varhaiskasvatushenkilökunnan työhyvinvointia tukevaksi? Tässä luvussa tarkastelen saamiani tuloksia näiden tutkimuskysymysten kautta.

10.1 Kokemuksia vaihtuvuudesta

Vakituinen varhaiskasvatushenkilökunta koki, että yleisesti lyhytaikaisten sijaisten ammatillinen kompetenssi täyttyi, sillä sijaisen pätevyyden koettiin useimmiten vastaavan sijaistettavan pätevyyttä. Sijaiseksi saatiinkin useimmiten ennestään tuttu, ammattitaitoinen työntekijä. Vakituinen varhaiskasvatushenkilökunta koki myös merkitykselliseksi sijaisen tuttuuden niin omaltaan kuin myös lastenkin kannalta. Ennestään tuntemattomien sijaisten perehdyttämiseen koettiin jouduttavan panostamaan enemmän jo valmiiksi vajaista resursseista. Tämä tulos on yhteneväinen pienryhmän muodostumisen teorian kanssa, kun ajatellaan, että uuden, tuntemattoman jäsenen tuleminen osaksi ryhmää saa aikaan valmiiksi olemassa olevassa ryhmässä tutustumisen ja kuohunnan vaiheet osana käynnistyvää sosialisatioprosessia (Pennington 2005, 72–74). Toisaalta koettiin, ettei työyhteisö itsessään kärsi sijaisten vaihtuvuudesta. Tätä koettiin edesauttavan vakituisen tiimin avoin keskusteluilmapiiri. Koska avoin keskusteluilmapiiri on yksi merkki hyvän yhteisöllisyyden tilan omaavasta työyhteisöstä (Rauramo 2012, 105–108), tukee tutkimuksen tulos myös tältä osin aiempaa teoriaa. Vaihtuvuuden nähtiin sisältävän myös riskin vanhempien luottamuksen heikkenemisen kannalta.

Kaiken kaikkiaan voidaan sanoa, että vakituisella varhaiskasvatushenkilökunnalla oli vaihtelevia, mutta johdonmukaisia kokemuksia lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuudesta. Vaihtuvuus asetti epävarmuustekijöitä niin työyhteisöä kuin lapsiakin kohtaan, lisäämällä mahdollisuutta lasten levottomuuteen sekä työntekijöiden epävarmuuteen siitä, onko sijaiseksi tuleva

henkilö ennestään tuttu vai ei. Ennestään tuttu sijainen koettiin hyvänä asiana niin lasten, työtiimin kuin myös lasten vanhempien kannalta.

10.2 Lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuus osana työhyvinvointia

Mikäli työhyvinvointi ajatellaan työhyvinvointia lisäävien tekijöiden ja sitä vähentävien tekijöiden summana, kuten Rauramo (2012) esittää, voidaan tämän kyselyn vastausten perusteella päätellä, että vakituisen varhaiskasvatushenkilökunnan työhyvinvoinnin osana lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuus näkyy työhyvinvointia kuormittavana. Väittämät, jotka kuvasivat lyhytaikaisia sijaisia työyhteisön voimavaroja lisäävinä, saivat summamuutuja-arvon, jonka mukaan lyhytaikaiset sijaiset eivät ole voimavaroja lisäävä tekijä (taulukko 2). Sen sijaan sijaisten vaihtuvuuden koettiin kuormittavan työyhteisöä lisäämällä yhteisön työtaakkaa sijaisen perehdyttämiseen panostamisessa sekä lasten reagoinnin kautta, jolloin myös lapset vaativat enemmän työyhteisön panoksesta. Venäläinen (2010) totesi tutkimuksessaan esimiestyön koetun kytkeytyvän työuupumukseen. Tämän tutkimuksen tulokset mukailevat Venäläisen huomiota, kun ajatellaan esimerkiksi perehdytyksen sekä sijaisten järjestämisen tavan, jotka voidaan katsoa kuuluviksi osaksi esimiestyötä, korostumista vastauksissa.

10.3 Sijaisjärjestelyn kehittäminen

Vakituisen varhaiskasvatushenkilökunnan työhyvinvoinnin kannalta lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuutta pitäisi pienentää, jotta sijaisjärjestely olisi vakituisen varhaiskasvatushenkilökunnan työhyvinvointia tukevaa. Tämä saa tukea myös aiempien tutkimusten tuloksista, sillä esimerkiksi Ruuskan (2014) ja Halmèn (2012) mukaan työhyvinvointia koettiin lisäävän mm. sitoutuminen ja luottamus. Toisaalta, Pekkarisen (2013) mukaan sijaisia järjestämällä voitaisiin kehittää työhyvinvointia.

Konkreettisia keinoja sijaisten vaihtuvuuden pienentämiseen voisi etsiä esimerkiksi tietojärjestelmiä hyödyntämällä. Seutukry Oy:llä on käytössään järjestelmä, johon voisi tallettaa tiedon mm. siitä, onko kyseinen sijainen saanut perehdytyksen työkohteeseen. Päiväkodit pystyisivät näin priorisoimaan itselleen ne sijaiset, jotka ovat heidän yksikkönsä saaneet perehdytyksen.

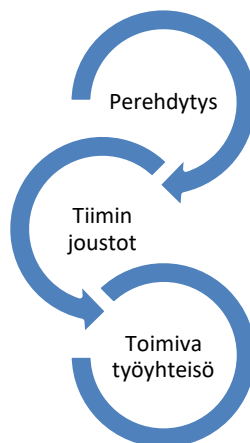
Perehdytys nousi tutkimuksessa kaksijakoiseen asemaan. Toisaalta se nähtiin voimakkaan tärkeänä, jotta sijaisen toiminta tiimissä olisi odotusten mukaista ja sijaisten koettiin ansaitsevan tulla perehdytetyiksi ja näin otetuiksi osaksi työyhteisöä. Toisaalta taas koettiin, etteivät resurssit riitä sijaisen perehdyttämiseen. Priorisoimalla sellaisiin sijaisiin, jotka ovat jo saaneet perehdytyksen kohteeseen voitaisiin tehokkaasti vähentää perehdyttämisen tarvetta, jolloin säästyisi resursseja suoraan tästä toiminnasta ja toisaalta myös seurannaisvaikutusten kautta. Kun lyhytaikainen sijainen olisi useimmin ennestään tuttu, myös lasten reagointi voisi olla lievempää.

Tämä toteuttaisi myös varhaiskasvatustilain (36/1973) tavoitetta joka tähtää kasvatusyhteisön pysyvyyteen (Varhaiskasvatustilain 36/1973, 2a §).

10.4 Johtopäätösten yhteenveto

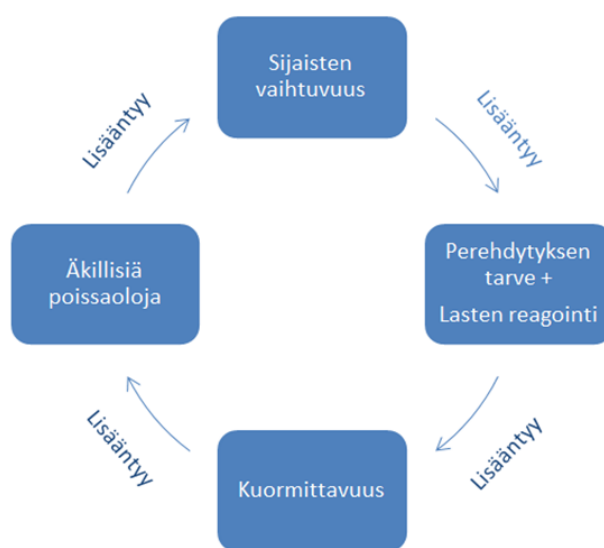
Tutkimusongelman kannalta tuloksia tarkasteltaessa yhtenäisenä kokonaisuutena, on niistä havaittavissa kaksi erilaista varhaiskasvatustilain kokonaisuutta: voimaannuttava tila (kuvio 6) ja kuormittava kokemuskehä (kuvio 7). Voimaannuttavassa tilassa (kuvio 6) työyhteisössä täytyy vallita riittävä yhteisöllisyyden tila, sijaisten perehdytyksen oltava kunnossa ja toiminnan järjestetty niin, että jousto tarvittaessa on mahdollinen. Nämä ominaisuudet ovat myös löydettävissä Rauramon työhyvinvoinnin portaiden yhteisöllisyyden portaasta (Rauramo 2012, 104–108).

Koska yhteisöllisyyden tila näyttäisi olevan tämän tutkimuksen perusteella riittävä myös niissä työyhteisöissä, joissa joustot ja perehdytys koettiin kuitenkin kuormittavina (taulukko 2), herää kysymys siitä, mistä nämä kaksi eri kokemustilaa syntyvät? Voimaannuttavasta tilasta yhteisön on mahdollista kehittyä kohti sitä tilannetta, jossa myös lyhytaikaiset sijaiset voidaan kokea osaksi työyhteisöä, jolloin mahdollistuu kokemus lyhytaikaisista sijaisista voimavaroja tuovana yhteisön osana. Näin sijaiset eivät olisi enää vain neutraali tekijä työhyvinvoinnin yhtälössä.



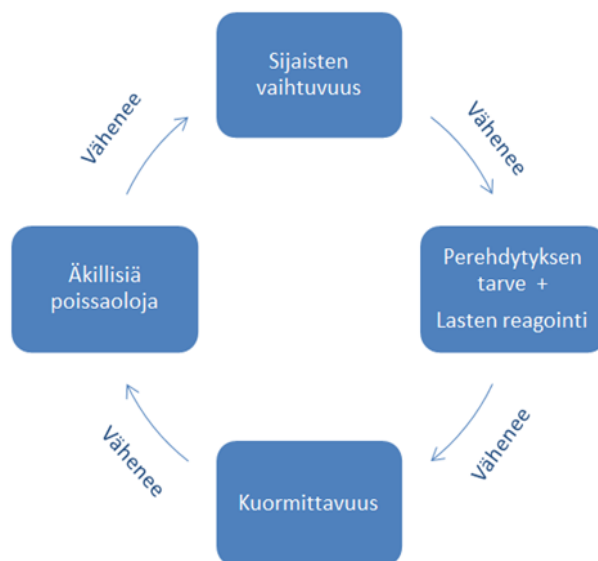
Kuvio 6. Voimaannuttava tila, jossa perehdytys ja tiimin joustot koetaan toimivan työyhteisön ominaisuuksiksi.

Kuormittavassa kokemuskehässä (kuvio 7) taasen sijaisten vaihtuvuus kuormittaa vakituista varhaiskasvatushenkilökuntaa vaatimalla jo valmiiksi puutteellisista resursseista osan perehdytykseen sekä toisen osan hillitsemään lasten reaktioita vieraisiin hoitajiin. Pahimmillaan myös luottamus vanhempien ja varhaiskasvatushenkilökunnan välillä kärsii. Tässä kehässä vaihtuvuus on yksi osatekijä lisäämässä vakituisen varhaiskasvatushenkilökunnan kokemaa työn kuormittavuutta, joka voi johtaa vakituisen tiimin jäsenten lisääntyviin poissaoloihin tai työtiimin vaihtoon. Molemmat näistä ovat omiaan lisäämään myös sijaisten tarvetta ja tietenkin myös vaihtuvuutta, jolloin itseään ruokkiva tapahtumakehä on valmis.



Kuvio 7. Kuormittava kokemuskehä

Työyhteisön matkaa itseään ruokkivasta kuormittavuuden kehästä kohti voimaannuttavaa kokemustilaa voitaisiin helpottaa vähentämällä lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuutta ja aikaan saada voimaannuttavaa tilaa edeltävä eheyttävä kokemuskehä (kuvio 8).



Kuvio 8. Sijaiskäytäntöjen kehittämisellä saavutettava ehyttävä kokemuskehä.

Ehyttävästä kokemuskehästä työyhteisön on mahdollista päästä kehittämään voimaannuttavaan tilaan, josta yhteisöllisyyden kokemuksen laajeneminen myös lyhytaikaisia sijaisia koskevaksi on mahdollista. Saavutettuaan kokemuksen, jossa lyhytaikaiset sijaiset ovat osa työyhteisöä, voidaan päästä tilanteeseen, jossa myös lyhytaikaiset sijaiset koetaan voimavaroja tuottavina tekijöinä työhyvinvoinnissa.

10.5 Pohdinta

Tutkimuksen luotettavuus ja yleistettävyyttä kärsi valitettavan pieneksi jääneestä vastausprosentista. Liekö tähän vaikuttanut saaduissa vastauksissakin mainittu kiire vai tutkimuksen aiheen mielenkiinnottomuus, olivat saadut tulokset kuitenkin sekä mielenkiintoisia että saman suuntaista aiempien tutkimusten tulosten kanssa. Aineiston pienuudesta johtuen ei ollut myöskään mielekästä tarkastella saatua aineistoa järjestettyä asetelmalla hyödyntäen, vaan molempien kuntien tuloksia tarkasteltiin yhtenäisenä joukkona. Mikäli toteutunut otos olisi ollut suurempi, olisi ollut mielenkiintoista tarkastella, löytyykö kuntien välillä vastauksissa tilastollisesti havaittavia eroja. Sijaisjärjestelyn vaikutuksia työyhteisöön olisi mielestäni järkevää tutkia lisää siksi, että sijaisjärjestelyn kehittämiselle aukenee mahdollisuuksia eri lailla silloin, kun lyhytaikaiset sijaiset järjestetään erillään varhaiskasvatyksiköistä.

Opinnäytetyöprosessia kulkiessani sain tehdä laadukasta ja laaja-alaista yhteistyötä varhaiskasvatuksen työelämän kanssa. Erityisen palkitsevalta yhteistyö tuntui siksi, ettei minulla ole aiempaa kokemusta toimimisesta varhaiskasvatuksen työyhteisöissä. Näin ollen näenkin, että olen saa-

nut olla etuoikeutetussa asemassa saadessani tulevana työntekijänä ennakoon tutkia ikään kuin ulkopuolelta työyhteisöä sekä kurkistaa työntekijöiden ajatuksiin yhteisöstään ja sen toiminnasta. Tätä tarkastelua tehdessäni minulle jäi käsitys laajasta yhteisöstä, jonka yhteisöllisyyden rajat voivat parhailtaan ulottua myös tiiviin yhteisön ulkopuolelle koskemaan lasten vanhempiakin. Saumattomasti lapsen eduksi toimiva varhaiskasvatuksen yhteistyö (Opetushallitus 2016, 32–33) myös vaatii toteutuakseen yhteisöllisyyden rajojen ulottumista yli kiinteään ammatillisen varhaiskasvatuksen työyhteisön.

Kyselyssä saaduista tuloksista minua jäi mietityttämään se, miksi joissain vastauksissa ilmoitettu äkillisten poissaolojen määrä oli pienempi, kuin lyhytaikaisten sijaisten määrä. Pohdin sitä, voisiko kyse olla vain inhimillisestä erehdyksestä? Tällöin olisi voinut käydä niin, että ilmoitetut arvot olisivat tosiasiasa kuuluneet olla toisin päin. Toisena vaihtoehtona pohdin, olisiko kyseessä näppäilyvirhe? Tämä tilanne oli kuitenkin nähtävissä lähes kolmanneksessa vastauksista, joten näin suuri toistuvuus asettaa virheen mahdollisuuden mielestäni hyvin epätodennäköiseen asemaan. Näin aloinkin epäillä, että varhaiskasvatuksessa lyhytaikaisia sijaisia käytetään myös muihin, kuin äkillisten poissaolojen paikkaamiseen. Tällöin voisi olla kyse pitkäaikaisen poissaolon paikkaamisesta, jolloin poissaolon syyksi asettuu esimerkiksi pidempi vuosiloma tai sairausloma. Toisaalta voisi tulla ehkä kyseeseen myös tilanne, jossa kyseessä ei olekaan vakituisen henkilökunnan varsinainen poissaolo, vaan liian vähäinen määrä vakituista varhaiskasvatushenkilökuntaa. Näin ollen jatkotutkimusehdotukseksi nousee missä tilanteissa varhaiskasvatuksessa lyhytaikaisia sijaisia käytetään. Toinen sijaisiin liittyvä, tämän opinnäytetyön tuloksista nouseva kehitysajatus liittyy lyhytaikaisten sijaisten perehdyttämiseen. Koska perehdyttäminen koettiin tulosten mukaan tärkeäksi, mutta usein aikaa vieväksi, voisiko tähän olla toimiva ratkaisu jo varhaiskasvatuksessa henkilökunnan käytössä oleviin puhelimiin ladattavan perehdytys -applikaation kehittäminen?

LÄHTEET

Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development. Experiments by nature and design*. Lontoo: Harvard University press.

Halmèn, S. (2012). Pienin askelin kohti työhyvinvointia päiväkodissa. YAMK opinnäytetyö. Laurea, Tikkurila. https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/41741/Halmen_Sari.pdf?sequence=1

Karila, K. (2013). Ammattilaissukupolvet varhaiskasvatuksen pedagogiikan toteuttajina ja kehittäjinä. Teoksessa K. Karila & L. Lipponen (toim.). *Varhaiskasvatuksen pedagogiikka*. Tampere: Vastapaino. 9—29.

Karila, K., Kosonen, T. & Järvenkallas, S. (2017). Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017-2030. Suuntaviivat varhaiskasvatukseen osallistumisasteen nostamiseen sekä päiväkotien henkilöstön osaamisen, henkilöstörakenteen ja koulutuksen kehittämiseen. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:30. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Kaunisharju, E. (2016). Yhdessä olemme enemmän, varhaiskasvattajien näkemyksiä osallisuudesta. AMK opinnäytetyö. Hämeen ammattikorkeakoulu. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/113426/Kaunisharju_Erja.pdf?sequence=1

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 2005/272. Haettu 5.4.2017 osoitteesta <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050272>

Metsämuuronen, J. (2011). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä 2*. Helsinki: International Methelp Oy

Pekkarinen, L. (2013). Päiväkodin kasvatushenkilöstön työhyvinvointi: työn voimavarat ja kuormittavuustekijät. Pro Gradu. Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/42883/URN:NBN:fi:juu-201401281149.pdf?sequence=1>

Pennington, D. (2005). *Pienryhmän sosiaalipsykologia*. Helsinki: Gaudeamus.

Rauramo, P. (2012). *Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta*. Helsinki: Edita.

Ristioja, J. & Tamminen, H. (2011). *Työturvallisuus ja työhyvinvointi päi-vähoidossa*. Työturvallisuuskeskus TTK.

Ruuska, A-M. (2014). Lastentarhanopettajien käsityksiä toimivasta tiimistä sekä sen ja työhyvinvoinnin välisestä suhteesta. Pro Gradu. Tampereen yliopisto. <http://uta32-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/95516/GRADU-1401951350.pdf?sequence=1>

Siikamäki, R. (2014). Työyhteisön eettinen kulttuuri vaikuttaa jaksamiseen. Vastuullisuus ja eettisyys osaksi työyhteisöjen kehittämistä. Haettu 11.5.2017 osoitteesta https://www.akavalainen.fi/akavalainen/arjessa/tyoelamassa/tyoyhteison_eettinen_kulttuuri_vaikuttaa_jaksamiseen

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012—2014. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimat eettiset periaatteet. Haettu 30.4.2017 osoitteesta <http://www.tenk.fi/fi/eettinen-ennakoarviointi-ihmistieteissä/eettiset-periaatteet>

Urponen, K. (1994). Huoltoyhteiskunnasta hyvinvointivaltioon. Teoksessa J. Jaakkola, P. Pulma, M. Satka & K. Urponen (toim.) *Armeliaisuus, yhteisöapu, sosiaaliturva. Suomalaisen sosiaalisen turvan historia*. Helsinki: Sosiaaliturvan keskusliitto. 163—260.

Varhaiskasvatuslaki 1973/36. Haettu 5.4.2017 osoitteesta <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036>

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016. (2016). Määräykset ja ohjeet 2016:17. Helsinki: Opetushallitus.

Venäläinen, E. 2010. Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi. YAMK opinnäytetyö. Oulun seudun ammattikorkeakoulu. <http://theseus32-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/21257/Venalainen%20Eila%20Varhaiskasvatuksen%20henkiloston%20tyohyvinvointi.pdf?sequence=1>

Vilka, H. (2007). *Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet*. Helsinki: Tammi.

Virtanen, J. (2006). Fenomenologia laadullisen tutkimuksen lähtökohtana. Teoksessa Metsämuuronen, J. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen käsikirja*. Helsinki: International Methelp. 151—215.

Yle 13.8.2016. Opetusministeri samoilla linjoilla OAJ:n kanssa: Varhaiskasvatus voisi olla osittain maksutonta. Haettu 20.12.2016 osoitteesta <https://yle.fi/uutiset/3-9093604>

Taustatietoja:

Työpaikkakunta:

Ryhmän lasten ikäjakauma: alle kolme / yli kolme / jotain muuta, mitä?

Kuinka monta vuotta olet työskennellyt päiväkodissa:

Kuinka monta poissaoloa on ollut tiimissäsi viim. 2 viikon aikana

Kuinka monesti ryhmässä on ollut sijainen viim. 2 viikon aikana

Lyhytaikaiset sijaiset ja sijaisten vaihtuvuus:

1. Ryhmässä olleen sijaisen pätevyys on vastannut sijaistettavan pätevyyttä
2. Ryhmässä ollut sijainen on useimmiten ennestään tuttu
3. Ryhmään tuleva sijainen on useimmiten pidemmän aikaa sama
4. Koen lyhytaikaisen sijaisen kuuluvan osaksi työtiimiämme
5. Lyhytaikaisen sijaisen vaihtuvuudella ei ole minulle merkitystä
6. Lyhytaikaiset sijaiset tuovat uusia ideoita työni kehittämiseen
7. Koen lyhytaikaisten sijaisten tuovan virkistävää vaihtelua työyhteisöön
8. Sijaisella henkilönä on merkitystä työskentelyn sujuvuuden kannalta
9. Toimin mieluummin yksin, kuin vieraan sijaisen kanssa
10. Työskentely ennestään tutun sijaisen kanssa on helppoa

Lyhytaikaisen sijaisen perehdytys:

11. Panostamme uuden sijaisen perehdyttämiseen
12. Perehdytyksessä lyhytaikainen sijainen saa kuvan siitä, mitä häneltä odotetaan
13. Pidän sijaisen hyvää perehdyttämistä tärkeänä
14. Yksikössämme on oma perehdytyskäytäntö lyhytaikaisten sijaisten perehdyttämistä varten

Työtiimini kokoonpanon vaihtuessa äkillisesti (esimerkiksi sairastapauksen johdosta):

15. Luotan työtiimiini
16. Työtiimissäni vallitsee avoin keskusteluilmapiiri
17. Työtiimimme jäsenet tietävät, mitä heiltä työssä odotetaan
18. Työtiimissämme on selvä työnjako
19. Työtiimini tuo minulle työhyvinvointiin voimavaroja

Avoimet:

Kuvaile muutamalla lauseella kokemuksiasi lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuudesta.

Liite 2
Saatekirje

Arvoisa varhaiskasvatuksen ammattilainen!

Olen Hämeen ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelija Sointu Vainionpää ja toteutan tutkimuksellisen opinnäytetyöni yhteistyössä Seuturekry Oy:n, sekä Kunnan A - ja B kunnan varhaiskasvatuksen kanssa. Seuturekry Oy toimii opinnäytetyön toimeksiantajana, Kunnan A ja B kunnan varhaiskasvatus aineistokeruualueina, Hämeen ammattikorkeakoulun vastatessa opinnäytetyön ohjauksesta.

Opinnäytetyönä toteutettavan tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa teidän, vakituisten varhaiskasvatushenkilökunnan kokemuksia lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuudesta. Vakituksella varhaiskasvatushenkilökunnalla tarkoitetaan tutkimuksessa henkilöä, joka on työskennellyt yhtäjaksoisesti vähintään kolme kuukautta osana samaa tiimiä, riippumatta siitä onko työsopimus toistaiseksi voimassa oleva vai määräaikainen. Lyhytaikaiseksi sijainen katsotaan tutkimuksessa silloin, kun hän toimii tiimissä sijaisena 1-10 päivän ajan.

Tutkimuksella haetaan vastauksia kysymyksiin:

- Miten vakituinen varhaiskasvatushenkilökunta kokee lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuuden?
- Miten lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuus näkyy vakituisten varhaiskasvatushenkilökunnan työhyvinvoinnissa?
- Miten varhaiskasvatuksen lyhytaikaista sijaisjärjestelyä voitaisiin kehittää tiimin toimintaa ja työhyvinvointia tukevaksi?

Tutkimuksen tarkoituksena on saada teiltä tietoja kokemuksistanne lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuudesta, jotta sijaistoimintaa voitaisiin kehittää työhyvinvointianne tukevaksi.

Tutkimukseen antamianne vastauksia ei luovuteta kolmansille osapuolille, eikä vastauksianne voida liittää teihin. Vastausten analysoinnin jälkeen tutkimukseen kerätty kyselyaineisto hävitetään asianmukaisesti. Kysely toteutetaan Webropol-ohjelmalla. Vastaamiseen kuluu aikaa noin 5 minuuttia. Kysely toimii parhaiten tietokoneella tai tabletilla tehtynä, mutta myös älypuhelinilla voidaan kyselyn täyttämiseen käyttää.

Opinnäytetyön on määrä valmistua vuoden 2017 loppuun mennessä.

Kyselyn alussa olevien taustatietojen jälkeen kysely koostuu väittämistä, joihin voitte vastata asteikolla Täysin samaa mieltä—Täysin erimieltä. Huomioitthän ystävällisesti, että keskimmäinen, 3. vaihtoehto on ”Ei merkitystä”. Viimeinen kysymys on väittämiä täydentävä, avoin ja vapaavalintaisesti, parilla lauseella vastattava. Muistatthän vielä kyselyn lopuksi painaa ”Lähetä”-painiketta, jotta vastaukset tallentuvat, sillä jokaisella vastauksella on tärkeä merkitys tutkimukselle.

Ystävällisin terveisin,
Sointu Vainionpää