



Hanna Salminen

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Osallisuuden edistäminen ja sosiaalinen kuntoutus

Sosionomi YAMK

Opinnäytetyö, 2022

TYÖHYVINVOINTI JA HENKILÖSTÖVAJE HELSINGIN KAUPUNGIN VARHAISKASVATUKSESSA

**Varhaiskasvatuksen opettajien ja päiväkodin johtajien
kokemuksia ja ratkaisuehdotuksia**



TIIVISTELMÄ

Hanna Salminen

Työhyvinvointi ja henkilöstövaje Helsingin kaupungin varhaiskasvatuksessa – Varhaiskasvatuksen opettajien ja päiväkodin johtajien kokemuksia ja ratkaisuehdotuksia

83 sivua ja 3 liitettä

Kevät 2022

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Osallisuuden edistäminen ja sosiaalinen kuntoutus

Sosionomi, YAMK, 90 op

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kerätä Helsingin kaupungin varhaiskasvatuksen opettajilta ja päiväkodin johtajilta kokemusperäistä tietoa työtyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin vaikuttavista asioista, henkilöstövajeen vaikutuksista heidän työhönsä, sekä näkemyksiä henkilöstövajeen mahdollisista ratkaisuvaihtoehdoista.

Opinnäytetyössä tuodaan esille varhaiskasvatuksen arjen asiantuntijoiden ääntä, jotta heidän työskentelyolosuhteensa tulisivat paremmin nähdyiksi ja heidän kehittämistoiveensa paremmin kuulluiksi. Tavoitteena on, että tutkimuksen tietoja voidaan hyödyntää, kun Helsingissä tehdään varhaiskasvatusta koskevia päätöksiä.

Kvalitatiivinen tutkimuksen aineistonkeruu toteutettiin kesällä 2021 Webropol-kyselynä, joka kohdennettiin helsinkiläisen varhaiskasvatusalueen päiväkotien johtajille sekä vertaismentorointiryhmissä oleville varhaiskasvatuksen opettajille ja päiväkotien varajohtajille eri alueilta. Aineiston analyysimenetelmänä oli aineistolähtöinen sisällönanalyysi.

Tutkimuksen mukaan merkittävimmät päiväkodin johtajien ja varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät ovat työyhteisön ja työilmapiirin laatu ja henkilöstöresurssien määrä ja laatu. Lisäksi aineistosta nousi esiin kasvatuksen ja koulutuksen toimialan sisäisiä, hallintoon ja johtamiseen liittyviä haasteita. Vastaajat kertoivat henkilöstövajeen näkyvän henkilöstön vaihtuvuutena, henkilöstön heikkona koulutustasona, henkilöstön kuormittumisena, sekä vaikutuksina lasten turvallisuuden tunteeseen, käyttäytymiseen ja erityisen tuen saamiseen sitä tarvitseville lapsille. Syinä henkilöstöpulaan nähtiin etenkin vaativat työolosuhteet ja varhaiskasvatustyön heikko yhteiskunnallinen arvostus.

Vastaajat ehdottivat ratkaisuiksi henkilöstötilanteeseen palkan korottamista ja suhteuttamista työn vaativuuteen, työolosuhteiden parantamista, toimivampaa sijaisjärjestelmää, ryhmäavustajia, työnhyvinvointiin panostamista työnohjauksen ja muiden rakenteellisten keinojen avulla, yhteistyötä koulutusta järjestävien tahojen kanssa sekä työn ohessa jatkokouluttautumisen mahdollisuuksia.

Asiasanat: varhaiskasvatus, työhyvinvointi, työtyytyväisyys, työvoimapula, johtaminen, työilmapiiri, jaksaminen, segregatio, palkat

ABSTRACT

Hanna Salminen

Workplace well-being and understaffing in Helsinki City Early Education – Experiences and suggestions of early education teachers and day care centre directors

83 pages and 3 appendices

Spring, 2022

Diaconia University of Applied Sciences

Master's Degree in the Promotion of Social Inclusion and Social Rehabilitation

Master of Social Services

The aim of this study was to gather experience-based knowledge from early education teachers and early education directors about matters that affect their job satisfaction and workplace well-being, the effects that understaffing has on their work, and ideas for possible solutions to the staff shortage situation.

Expertise of people who work in early education on a daily basis is put forward in this study so that their work conditions would be better seen, and their development ideas better heard. The aim is that information in this study can be utilized by Helsinki City when making decisions regarding early childhood education.

The data for this qualitative research study was collected in summer 2021 using the Webropol survey tool. The survey was sent to day care directors of a Helsinki early education region and to early education teachers from various Helsinki regions who participate in peer mentoring groups. The analysing method in this study was databased content analysis.

The most important factors of workplace well-being and job satisfaction for early education directors and teachers are the quality of the workplace atmosphere and the amount and quality of staff resources. Also challenges that have to do with leadership and administration inside the Childhood and Education Department of Helsinki were raised. Study participants reported that the staff shortage has led to a high staff turnover rate, low education levels, a large workload and emotional loads for professionals as well as effects on children's behaviour and feelings of safety, as well as difficulties in getting special support for the children who need it. Participants cited exceptionally demanding work conditions and the low value that society places on early education work as the main reasons for the staff shortage.

Suggested solutions to the staff shortage include increased salary, ensuring pay was proportionate to the required skill set and demands of the work, improving working conditions, a better substitute system, group assistants, work counselling and other structures to support workplace well-being, collaboration with institutions providing education and opportunities for additional training on top of working.

Keywords: early education, workplace well-being, occupational well-being, job satisfaction, staff shortage, understaffing, leadership, work environment, segregation, salaries

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TYÖHYVINVOINTI JA SEN JOHTAMINEN	7
2.1 Työhyvinvointi	7
2.2 Työhyvinvoinnin johtaminen	9
2.3 Työntekijöiden hyvinvointi ja sen merkitys varhaiskasvatuksessa	11
3 VARHAISKASVATUS JA SITÄ KOSKEVA HENKILÖSTÖVAJE	14
3.1 Varhaiskasvatustilanne ja varhaiskasvatussuunnitelmakokonaisuus	14
3.2 Henkilöstövaive	15
3.3 Mediakeskustelu varhaiskasvatuksen henkilöstövaiveesta	17
3.4 Helsingin kaupungin päiväkodit	21
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	23
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	24
5.1 Kvalitatiivinen tutkimus	24
5.2 Aineistonkeruu	26
5.3 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi	28
6 TULOKSET	33
6.1 Työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät	33
6.1.1 Työyhteisö ja työilmapiiri	33
6.1.2 Henkilöstövaive	34
6.1.3 Hallinto ja johtaminen	36
6.2 Henkilöstövaiveen vaikutukset	37
6.2.1 Varhaiskasvatuksen laadun heikkeneminen	37
6.2.2 Henkilöstön kuormittuminen	40
6.3 Näkemykset henkilöstövaiveen syistä	43
6.4 Ehdotukset henkilöstötilanteen parantamiseksi	45
6.5 Eri ammattiryhmien vastaukset kyselyyn	48
6.5.1 Päiväkotien johtajien vastaukset (8 vastaajaa)	48
6.5.2 Varhaiskasvatuksen opettajien vastaukset (6 vastaajaa)	50
6.5.3 Varajohtajien vastaukset (2 vastaajaa)	52

6.6 Yhteenveto tutkimustuloksista.....	54
7 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	57
8 JOHTOPÄÄTÖKSET	61
8.1 Varhaiskasvatuksen työolosuhteet.....	61
8.2 Työnantajamielikuva ja työtyytyväisyys.....	64
9 POHDINTA	70
9.1 Asiantuntijuuden kehittyminen	70
9.2 Alueellinen segregatio ja sen vaikutukset	71
9.3 Lasten näkökulma ja jatkotutkimusideat.....	73
LÄHTEET	78
LIITE 1. Saatekirje varhaiskasvatuksen opettajille	84
LIITE 2. Saatekirje päiväkotien johtajille	86
LIITE 3. Webropol-kyselyn kysymykset	88

1 JOHDANTO

Työntekijöiden hyvinvoinnilla on merkitystä työntekijälle, työyhteisölle ja yhteiskunnalle. Työhyvinvointiin panostamalla vaikutetaan kansallisesti muun muassa työurien pitenemiseen, työssäolon lisääntymiseen ja tuottavuuteen. Työyhteisötasolla työntekijöiden hyvinvointi vaikuttaa työn laatuun, työpaikan imagoon, työntekijöiden kehittymiseen, ja työpaikan kilpailukykyyn. Yksilötason vaikutukset liittyvät motivaation lisääntymiseen, parempaan työ- ja vapaa-aikaan ja työntekijöiden stressin vähenemiseen. Työhyvinvointiin panostaminen tarkoittaa esimerkiksi työn organisoinnin, henkilöstöhallinnon ja johtamisen parantamista sekä oppimisen mahdollistamista. (Miettinen ym., 2011, s. 9-10.)

Suomi on sitoutunut muun muassa ILO:n (International Labour Organization) ja OECD:n (Organization for European Economic Co-operation) suosituksiin työhyvinvoinnin tukemisesta ja Suomessa työhyvinvoinnin merkitystä ovat tuoneet esiin esimerkiksi Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö ja Työterveyslaitos.

Opinnäytetyöni tuottaa varhaiskasvatuksen opettajilta ja päiväkotien johtajilta kerättyä kokemukseräistä tietoa varhaiskasvatuksen työhyvinvointiin liittyvistä asioista, henkilöstövajeen vaikutuksista arjen työhön, tekijöistä, jotka vaikuttavat henkilöstön sitoutumiseen työpaikkaansa sekä näkemyksiä henkilöstövajeen syistä ja ratkaisuvaihtoehtoista siihen. Tavoitteena on, että tämä tieto olisi hyödynnettävissä, kun Helsingissä tehdään varhaiskasvatusta ja varhaiskasvatuksen henkilöstöä koskevia päätöksiä.

Helsingissä varhaiskasvatusta järjestetään kunnallisissa ja yksityisissä päiväkodeissa, perhepäivähoidossa ja leikki puistoissa. Suurin osa varhaiskasvatuksesta toteutuu kunnallisissa päiväkodeissa, jonka vuoksi tutkimuksen aineisto kerättiin Helsingin kaupungin päiväkotien johtajille ja varhaiskasvatuksen opettajille suunnatulla kyselytutkimuksella.

Opinnäytetyössäni käsittelen ensin työhyvinvointia käsitteenä sekä tutkimuksia varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnista ja sen merkityksestä.

Varhaiskasvatuksesta kirjoitan sen varhaiskasvatuslaissa määriteltyjen tehtävien kautta. Varhaiskasvatuksen henkilöstövajeesta ei ole saatavilla vastaavalla tavalla tutkimustietoa, kuin työhyvinvoinnista, joten asiaa taustoittaa tässä opinnäytetyössä kooste varhaiskasvatuksen henkilöstövajetta koskevasta mediakeskustelusta vuosilta 2020-2021. Tämän jälkeen kerron oman tutkimukseni aineiston keruusta ja aineiston analysoinnista sekä tuon esiin tutkimustulokset. Raportin lopussa käsittelen opinnäytetyöni eettisyyttä ja luotettavuutta sekä tutkimusaineistoon perustuvia johtopäätöksiä, pohdintaa ja jatkotutkimusideoita.

Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys ovat asioita, jotka vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin, tasapainoon, terveyteen ja jopa työuran pituuteen. Päiväkodeissa työhyvinvoinnin merkitys korostuu, sillä päiväkodin aikuisten hyvin- tai pahoinvointi heijastuu myös varhaiskasvatusta saaviin lapsiin. Opinnäytetyöni tuo esille varhaiskasvatuksen arjen asiantuntijoiden ääntä, jotta heidän työskentelyolosuhteensa tulisivat paremmin nähtyiksi ja heidän kehittämistoiveensa paremmin kuulluiksi.

2 TYÖHYVINVOINTI JA SEN JOHTAMINEN

2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin kokonaisuuden muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Hyvinvointia lisäävät esimerkiksi hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön positiivinen ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvoinnilla on vaikutuksia työssä jaksamiseen, työn tuottavuuteen ja työhön sitoutumiseen sekä sairauspoissaolojen määrään. (Sosiaali- ja terveysministeriö, i.a.)

Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Hyvinvoivan työyhteisön työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. Hyvin suunnitellut investoinnit työhyvinvointiin voivat maksaa itsensä takaisin moninkertaisesti, eli työntekijöiden hyvinvointiin panostaminen edistää tehokkuutta. Hyvinvointia tukeva toiminta on pitkäjänteistä ja kohdistuu esimerkiksi henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin tai johtamiseen. Työhyvinvointia ei voida edistää työstä irrallisilla terveyteen kohdistuvilla tempauksilla. Työhyvinvointia edistävät ja ylläpitävät johtajat, esimiehet ja työntekijät yhdessä. Yhteistyökumppaneita hyvinvoinnin edistämisessä ovat työsuojeluhenkilöt, luottamusmiehet ja työterveyshuolto. (Työterveyslaitos, i.a.)

Kansainvälisen työjärjestön ILO:n (International Labour Organization) määritelmän mukaan työhyvinvointi (workplace well-being) kattaa sekä fyysisen työympäristön laadun ja turvallisuuden että sen, mitä työntekijät tuntevat suhteessa työhönsä, työympäristöönsä, työilmapiiriin ja organisaatioon, jossa työskentelevät. Työhyvinvointi on avaintekijä määriteltäessä organisaation pitkän ajan tehokkuutta. (International Labour Organization, i.a.) ILO luo kansainvälisiä työelämän sopimuksia ja valvoo ja tukee jäsenmaitaan sopimusten noudattamisessa. Suomessa ILO-asioista vastaa työ- ja elinkeinoministeriö yhdessä muiden

ministeriöiden kanssa, sekä valtioneuvoston asettama Suomen ILO-neuvottelukunta. (Työ- ja elinkeinoministeriö, i.a.)

ILO:n mukaan organisaatiot ottavat enenevässä määrin työhyvinvoinnin vakavasti, edistyneemmät työyhteisöt siksi, että tunnistavat työntekijöiden olevan tärkein resurssinsa – ja muut siksi, että työntekijöiden tarpeiden laiminlyöminen on osoitettu olevan yhteydessä monien ongelmien lisääntymiseen työpaikalla.

Työhyvinvoinnin laiminlyönnistä johtuvia ongelmia ovat esimerkiksi stressi, työpaikkakiusaaminen, konfliktit sekä päihde- ja mielenterveysongelmat. Työhyvinvointia voidaan lisätä panostamalla johtamiseen, kommunikaatioon sekä oppimisen ja kehittymisen mahdollistamiseen. (International Labour Organization, i.a.)

Työhyvinvoinnin tutkimus alkoi noin sata vuotta sitten. Tuolloin työhyvinvoinnilla tarkoitettiin työsuojelua – yksilön suojelua myrkyiltä, melulta, kylmältä ja muilta fyysistä terveyttä uhkaavilta seikoilta. Vähitellen työhyvinvoinnin tutkimuksessa on alettu kiinnittää huomiota pelkän yksilön sijasta työyhteisön toimivuuteen ja nykyään työhyvinvoinnin ajatellaan kattavan myös osaamisen kehittämisen. (Manka & Manka, 2016, s.64-67.)

Työhyvinvoinnista puhuttaessa aletaan usein huomaamatta puhua työpahoinvoinnista. Positiivisesta psykologiasta tulleen näkökulman myötä työpsykologiassa on alettu kiinnittää enemmän huomiota työn voimavaratekijöihin. Nykyään työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista tutkitaan aktiivisesti, sillä pelkällä kuuliaisuudella ja ahkeruudella työntekijä tai organisaatio pärjää huonosti tulevaisuudessa. Merkittäviksi seikoiksi on innostuneisuus, aloitteellisuus ja luovuus. (Manka & Manka, 2016, s. 68-69.)

Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö (Organization for European Economic Co-operation, OECD) tuottaa kansainvälisesti vertailukelpoista dataa ja suosituksia työolosuhteista ja työhyvinvoinnista. Huonot työolosuhteet ovat yhteydessä työuupumiseen, sitoutumisen puutteeseen, työstä poissaoloihin ja mielenterveyden haasteisiin. OECD varoittaa, että työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimatta jättäminen aiheuttaa kasvavia ja kertaantuvia kustannuksia

hyvinvointivaltioiden julkiselle sektorille. (Organization for European Economic Co-operation, 2017, s. 3-4.)

Tutkimusten mukaan tyypillisiä työn voimavaroja ovat esihenkilön antama sosiaalinen tuki, työn hallinnan tunne, vaikuttamisen mahdollisuus, kehittymisen mahdollisuus, ennustettavuus ja roolin selkeys. Työn hallinnan tunne syntyy siitä, että työntekijä voi itsenäisesti päättää esimerkiksi aikatauluista ja menettelyta-voista. Työtyytyväisyyden kannalta tärkeää on, että työntekijä tuntisi työpäivänsä aikana myönteisiä tunteita moninkertaisesti enemmän kuin kielteisiä, sillä kielteiset tunteet ovat ihmisellä voimakkaampia. (Manka & Manka, 2016, s. 68-73, 107.)

Palautumisella tarkoitetaan työstressin aiheuttaman kuormituksen korjaantumista. Palautumista on esimerkiksi väsymyksen väistyminen ja stressihormonitason laskeminen kuormitusta edeltävälle tasolle. Palautumista voidaan kuvata myös prosessiksi, jossa työntekijän voimavarat, kuten vireys, energia ja positiivinen mieliala täydentyvät. Mikäli palautuminen estyy, voi tämä johtaa haitallisiin terveysvaikutuksiin ja vaarantaa hyvinvoinnin. (Kinnunen, 2017, s.127-132.)

Palautuminen tapahtuu usein iltaisin, viikonloppuisin ja lomien aikana. Työpäivän aikaisia mikrotaukoja on tutkittu jo pitkään. Mikrotauoilla ja lounastauon aikaisella työstä irrottautumisella on suomalaisessa tutkimuksessa (Sianoja ym. 2016) löydetty merkitys uupumisen vähentymisessä ja tarmokkuuden lisääntymisessä vuoden aikavälillä. Kinnusen (2017, s.132) mukaan mikrotaukojen suhteen keskeistä on, että työntekijällä on vaikutusmahdollisuuksia päättää, mitä hän tauoil- laan tekee.

2.2 Työhyvinvoinnin johtaminen

Esihenkilö on pitkälti vastuussa työpaikan ilmapiiristä ja esihenkilön tunne-ener- gia vaikuttaa johdettaviin ja koko työyhteisöön. Myönteisessä tunneilmapiirissä ihmiset löytävät helpommin uusia ratkaisuja, ajattelu laajenee ja työntekijät teke- vät parempia päätöksiä. Työntekijöitä arvostava esihenkilö kiinnittää huomiota

työntekijöiden vahvuuksiin ja onnistumisiin, kuuntelee ja on kiinnostunut työntekijöiden esille tuomista asioista. Innostuksen luomista voidaan pitää esihenkilön tärkeimpänä tehtävänä. (Virtanen & Sinokki, 2014, s.149.)

Suoralla johtamisella tarkoitetaan johtamistapaa, jossa esihenkilö antaa ohjeet, tietää oikean tavan toimia, neuvoa ja jopa käskee. Suorien ohjeiden voidaan ajatella estävän työntekijän kehittymistä, siirtävän vastuuta pois kysyjältä, mahdollisesti jopa ärsyttävän työntekijää. Suorat neuvot eivät myöskään innosta ja suora johtamistapa vie paljon esihenkilön aikaa, sillä tällä tavoin johdetut työntekijät eivät välttämättä itse ole valmiita ottamaan vastuuta. (Kurttila & Aalto, 2015, s. 18.)

Suoran johtamisen vastakohta on valmentava johtaminen, jossa esihenkilö auttaa työntekijää löytämään ratkaisuja sen sijaan, että hän antaisi valmiita vastauksia. Valmentava johtaja tai esihenkilö kyselee ja kuuntelee neuvomisen sijaan. Hän auttaa työntekijöitä löytämään ratkaisut itse ja ratkaisuja voidaan pohtia myös yhdessä. Tärkeintä on kiinnostus työntekijöitä ja heidän työtään kohtaan. Valmentava esihenkilö näkee jokaisessa vahvuuksia, osaamista ja kehittymispotentiaalia, ja iloitsee alaisten onnistumisista. Valmentavan johtamisen etuja ovat esimerkiksi motivaation lisääntyminen, kaikkien osaamisen, ideoiden ja näkökulmien saaminen käyttöön, esihenkilön ajankäytön tehostuminen, työntekijöiden poissaolojen väheneminen ja työntekijöiden parempi hyvinvointi. Valmentavalla johtamisotteella johdetut työntekijät kokevat vähemmän kyynistymistä ja enemmän työn imua, kuin muut työntekijät. (Kurttila & Aalto, 2015, s. 19-20.)

Työntekijä tarvitsee vahvistusta omasta kyvykkyydestään, omaehtoisuudestaan sekä yhteisöön kuulumisesta. Kun nämä toteutuvat, työntekijän motivaatio kasvaa ja hänen toiminnastaan tulee määrätietoisempaa ja vastuullisempaa. Tiimiä voidaan sanoa itseohjautuvaksi silloin, kun se voi toimia kohtuullisen itsenäisesti ja tehdä päätöksiä tiimitasolla, raportoiden kevyesti johdolle mitä ollaan tekemässä. (Savaspuro, 2019, s. 27-28.)

Allas ja Schalingen (2020) kirjoittavat, että esihenkilöillä harvoin on käsitystä siitä, kuinka suuri vaikutus heillä on organisaation kulttuuriin ja työntekijöiden hyvinvointiin. He tuovat esiin pieniä asioita, joita jokainen esihenkilö voi tehdä

riippumatta organisaation kulttuurista. Tällaisia ovat empatian, kiinnostuksen ja myötätunnon osoittaminen, kiitollisuuden kulttuurin ruokkiminen ja pieniinkin onnistumisiin huomion kiinnittäminen. Kiitoksen antaminen lisää työntekijät arvostetuksi tulemisen tunnetta. Huomion kiinnittäminen onnistumisiin luo dynamiikkaa ja kulttuuria, jossa ihmiset pyrkivät parhaaseensa. Varauksettoman positiivisen palautteen antamisen on todettu parantavan ihmisten suorituksia huomattavasti. Tunteiden vahvistaminen ja tuen tarjoaminen lisää motivaatiota ja kasvattaa luottavuutta. Allas ja Schalingen painottavat, että myös organisaatioilla on vastuunsa sen tukemisessa, että esihenkilöt ovat tietoisia roolinsa merkityksestä ja roolimallina toimimisesta. (Allas & Schalingen, 2020.)

Kokemus hyvinvoivasta työyhteisöstä lisää työntekijöiden motivaatiota, työhön sitoutumista, luottamuksen syntymistä, terveyden ja stressin hallintaa sekä työtyytyväisyyden kasvua. Nämä ovat edellytyksiä työsuorituksen parantumiseen, työssä jaksamiseen ja pidempään työssä jatkamiseen. (Sajansivu, 2011, s. 59.) Myös Sajansivu (2011, s. 123) tuo esiin työhyvinvoinnin johtamisen keskeisyyden esihenkilön työssä ja johtamisessa. Hän mainitsee, että menestyäkseen organisaation johdon tulee huolehtia hyvästä henkilöstöpolitiikasta, riittävästä henkilöstövoimavaroista, henkilöstön sitoutumisesta työhön sekä henkilöstön osaamisesta. Välineinä näihin Sajansivu näkee muun muassa riittävän perehdyttämisen, kehityskeskustelut ja työhyvinvoinnin tukimuodot. Sajansivun mukaan henkilöstön kokemus siitä, että työhön voi vaikuttaa, luo pohjan työtyytyväisyydelle.

2.3 Työntekijöiden hyvinvointi ja sen merkitys varhaiskasvatuksessa

Penttinen ym. (2020, s. 994-1005) ovat tutkineet varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnin (occupational well-being) heijastumista heidän suhteisiinsa lapsiin, joita he työssään kasvattavat ja kohtaavat. Heidän mukaansa varhaiskasvatuksen opettajien ja lasten välisen päivittäisen vuorovaikutuksen laatu on avainasia arvioitaessa varhaiskasvatuksen laatua ja vahvistettaessa lasten sosiaalisten ja akateemisten taitojen kehittymistä. Penttinen ym. viittaavat tutkimuksessaan myös Suomessa 2018 tehtyyn tutkimukseen (Länsikallio, 2018), jonka mukaan 43% varhaiskasvatuksen opettajista kokee merkittävää stressiä

työssään. Tutkijat muistuttavat, että korkea stressitaso voi johtaa huonompaan työtyytyväisyyteen (job satisfaction) ja pitkään jatkuessaan työuupumiseen ja burn outiin, jonka tyypillisin piirre on emotionaalinen uupuminen. Varhaiskasvatuksen opettajien korkean stressitason on todettu tutkimuksissa vaikuttaneen negatiivisesti lasten yhteistyökykyyn, empatiakykyyn ja motivaatioon sekä kasvattaneen häiriökäyttäytymisen määrää. 67% opettajista kokee myös innostumista työssään, joka taas korreloi paremman työtyytyväisyyden, parempien työtulosten ja vähemmän työuran vaihtamisen kanssa.

Nislin ym. (2015, s. 44-49) ovat tutkineet varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemaa stressiä Suomen pääkaupunkiseudulla. Tutkimus muistuttaa, että vuorovai-
kutustyö lasten kanssa on palkitsevaa, mutta myös erittäin vaativaa. Vaatimuksia tulee sekä lasten ja vanhempien, että yhteiskunnan taholta. Haasteita aiheuttavat muun muassa suuri työmäärä, hektiset työpäivät, fyysisesti vaativa työ ja erityistä tukea vaativien lasten oireilu. Myös työkavereiden kanssa ilmenevät haasteet ja esihenkilön tuen puute koettiin ongelmiksi. Haasteista huolimatta tutkimuksen mukaan monet varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat työnsä merkittäväksi ja emotionaalisesti palkitsevaksi. Varhaiskasvatuksen työntekijät vaikuttavat olevan keskimäärin vähemmän kiinnostuneita etsimään muita työmahdollisuuksia ja vaihtamaan työpaikkaa, kuin muiden alojen työntekijät. Kyseinen aineisto on kerätty vuonna 2009 ja tutkimustulokset julkaistu vuonna 2015. Tutkijat luonnehtivat aineistoa kerätyn sosioekonomisesti keskiluokkaisilta alueilta, jonka he arvelivat mahdollisesti vaikuttaneen tutkimustuloksiin.

Onnismaa ym. käsittelevät artikkelissaan (2017, s. 188–206) työuran induktiovai-
heessa olevien lastentarhanopettajien käsityksiä muun muassa työnkuvastaan ja työn kuormittavuudesta. Induktiovaiheella tarkoitetaan 3-5 vuoden sisällä ammattiin valmistumisesta seuraavaa työuran vaihetta, joka usein joko kiinnittää työntekijän tiettyyn työhön tai jonka aikana hän hakeutuu muihin tehtäviin. Artikkelissa esitelty kyselytutkimus tehtiin mentorointiohjelmassa oleville lastentarhanopettajille, joista osalla oli taustakoulutuksenaan lastentarhanopettajan ja osalla sosionomin koulutus. Onnismaan mukaan kyselyn tuloksista näkyy lastentarhanopettajan työnkuvan epäselvyys. Yhteisiä motivaatiota lisääviä tekijöitä sekä sosionomi- että lastentarhanopettajataustaisilla työntekijöillä olivat

vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, työyhteisön sosiaalinen kiinteys ja tärkeimpänä lasten kasvun ja kehityksen seuraaminen ja näkeminen. (Onnismaa ym. 2017, s.192.)

Elina Fonsén tuo väitöskirjassaan ”Pedagoginen johtajuus varhaiskasvatuksessa” esiin virallisten arvojen ja käytännön ristiriidan suomalaisessa varhaiskasvatuksessa. Toiminta ei aina ilmennä niitä arvoja, joita sen kerrotaan edustavan ja joita esimerkiksi Varhaiskasvatuksen perusteissa kuvataan. Fonsén mainitsee päiväkodin johtajan tehtäviksi huolehtia perustoiminnoista, kuten esimerkiksi suunnittelusta, organisoinnista ja resurssien riittävydestä, mutta mainitsee myös arvojen vakiinnuttamisen, motivoinnin ja harmonian ylläpitämisen johtajan vastualueiksi. Väitöskirjassa tuodaan esiin monien päiväkodin johtajien kokevan, että hallinnolliset tehtävät, paperityöt, kokoukset, hoitopaikkojen järjestely ja sijaisten hankinta vievät niin paljon aikaa, etteivät johtajat koe aikaa jäävän pedagogiseen johtamiseen, suunnitteluun ja visiointiin.

(Fonsén, 2014, s.37, 55,119.)

3 VARHAISKASVATUS JA SITÄ KOSKEVA HENKILÖSTÖVAJE

3.1 Varhaiskasvatustuki ja varhaiskasvatussuunnitelmakokonaisuus

Opetushallitus määrittelee varhaiskasvatuksen suunnitelmalliseksi ja tavoitteelliseksi kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaksi kokonaisuudeksi, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka. Opetushallituksen mukaan varhaiskasvatus tukee lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista sekä edistää hyvinvointia. Varhaiskasvatusta järjestetään päiväkodeissa, perhepäivähoidossa tai avoimena varhaiskasvatustoimintana kuten kerho- ja leikkitoimintana. Jokaisella alle kouluikäisellä lapsella on oikeus saada varhaiskasvatusta. Lapsen osallistumisesta varhaiskasvatukseen päättävät vanhemmat. (Opetushallitus, i.a.)

Heinäkuussa 2018 säädetyn uuden varhaiskasvatustien (L 540/2018, 3.§.) mukaan varhaiskasvatuksen tavoitteita ovat lapsen kasvun, kehityksen ja hyvinvoinnin tukeminen, oppimisen edellytysten edistäminen, leikkiin, liikkumiseen, taiteisiin ja kulttuuriperintöön perustuva pedagoginen toiminta sekä kehittävän, oppimista edistävän ja turvallisen varhaiskasvatustien ympäristön varmistaminen. Lain mukaan varhaiskasvatustessa on turvattava lasta kunnioittava toimintatapa ja mahdollisimman pysyvät vuorovaikutussuhteet lasten ja henkilöstön välillä. Laki määrää varhaiskasvatuksen tehtäväksi myös lapsen vuorovaikutustaitojen tukemisen sekä lapsen ohjaamisen muiden kunnioittamiseen ja eettiseen ja vastuulliseen toimintaan yhteiskunnassa.

Lisäksi varhaiskasvatustien velvoittaa tunnistamaan lasten yksilöllisen tuen tarpeet ja järjestämään tukea tarvittaessa moniammatillisen yhteistyön avulla. Varhaiskasvatustien tulee järjestää toimien yhteistyössä vanhempien kanssa lapsen parhaaksi, kunkin perheen kielellistä ja kulttuurista ja katsomuksellista taustaa kunnioittaen. Myös vanhempia tulee tukea kasvatustien. Varhaiskasvatustessa tulee huolehtia lapsen osallisuudesta häntä itseään koskevissa asioissa. (L 540/2018, 3.§.)

Varhaiskasvatusta tulisi järjestää suunnitelmallisesti kolmitasoisien varhaiskasvatussuunnitelmakokonaisuuden mukaan. Opetushallitus määrittelee varhaiskasvatustuksen perusteella Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, jonka pohjalta laaditaan paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat, esimerkiksi Helsingin varhaiskasvatussuunnitelma, ja lasten henkilökohtaiset varhaiskasvatussuunnitelmat. Varhaiskasvatussuunnitelman valtakunnalliset perusteet on määritelty viimeksi vuonna 2018. Tarkoituksena on, että varhaiskasvatus tukee ja täydentää kotien kasvatustehtävää ja vastaa omalta osaltaan lasten hyvinvoinnista, ensisijaisen kasvatusteknisen säilyessä kodeissa. (Opetushallitus, 2018, s.7.)

3.2 Henkilöstövaje

Kuntien eläkevakuutusyhtiö (Keva) on arvioinut Suomessa tarvittavan vuosikymmenen loppuun mennessä 4700 uutta varhaiskasvatuksen opettajaa. Tilanne johtuu sekä suuresta lähivuosina eläköityvästä kuntatyöntekijöiden määrästä, että uuden varhaiskasvatustuksen vaatimuksista. (Keva Kuntien työvoimaennuste 2030, i.a.) Helsingissä on laskettu vuoteen 2030 mennessä tarvittavan 2300 opettajaa ja sosionomia lisää. Elokuun 2021 tilastojen mukaan Helsingistä puuttuu tällä hetkellä 750 varhaiskasvatuksen opettajaa, eli yli 30 prosenttia opettajien tehtävistä on hoitamatta tai niitä hoitaa epäpätevä sijainen. (Aalto, 2021.)

Uusi varhaiskasvatustalaki tuli voimaan 1.9.2018 ja siirtymäaika uuteen henkilöstörakenteeseen siirtymisessä on annettu vuoteen 2030 saakka. Tuolloin kaksi kolmasosaa kasvatustalenkilöstöstä tulee olla korkeakoulutettuja. Tyypillisessä kolmen kasvattajan päiväkotiryhmässä tulee vuonna 2030 olla yksi varhaiskasvatustuksen opettaja, yksi varhaiskasvatustuksen opettaja tai sosionomi ja yksi lastenhoitaja. Uuden lain tarkoituksena on mm. nostaa henkilöstön koulutustasoa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, i.a.)

Suomessa varhaiskasvatustuksen opettajaksi (aikaisemmin lastentarhanopettaja) on 1970-luvulta lähtien voinut opiskella kahta eri reittiä – yliopiston varhaiskasvatustuksen opettajan eli kasvatustieteen kandidaatin koulutuksen ja sosionomin ammattikorkeakoulutuksen sosiaali- ja kasvatustalalan suuntautumisvaihtoehdon

kautta. Molemmat koulutukset ovat antaneet varhaiskasvatuksen opettajan virkakelpoisuuden. Vuoden 2015 tilastojen mukaan 25-29-vuotiaista varhaiskasvatuksen opettajista yli kaksi kolmasosaa oli sosionomitaustaisia. Yliopistokoulutuksen suorittaneet olivat enemmistönä yli 45-49-vuotiaiden ikäryhmästä eteenpäin. (Onnismaa ym., 2017, s. 189.)

Ennen vuoden 1998 ammattikorkeakoulu-uudistusta sosionomikoulutusta edeltänyt sosiaalikasvattajan koulutus pätevöittää myös edelleen varhaiskasvatuksen opettajaksi. Myös muut lain voimaan tullessa varhaiskasvatuksen opettajiksi pätevät voivat työskennellä varhaiskasvatuksen opettajina työuransa loppuun saakka. Tällaisia ovat yliopistosta ilman kandidaatin tutkintoa aikoinaan valmistuneet lastentarhanopettajat ja opistotutkinnon suorittaneet lastentarhanopettajat. (L 540/2018. 75.1 §. ja L 817/2015 7.§.15.§.)

Uudessa vuoden 2018 varhaiskasvatuslaissa päiväkoteihin suunniteltiin uusi varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävä. Lain myötä muuttui varhaiskasvatukseen suuntautuneiden sosionomien pätevyys toimia varhaiskasvatuksen opettajina – uudet valmistuvat sosionomit eivät enää tule olemaan kelpoisia varhaiskasvatuksen opettajiksi, kuten aiemmin ovat olleet. Käytännössä varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänkuvan eroaminen varhaiskasvatuksen opettajan tehtävänkuvasta on vielä muotoutumatta. Tätä kirjoittaessa, lokakuussa 2021, varhaiskasvatuksen sosionomin palkka Helsingin kaupungilla on kuukaudessa 164 euroa pienempi, kuin varhaiskasvatuksen opettajan palkka (Työ- ja elinkeinopalvelut, i.a).

Jo aiemmin, vuonna 1998, sosiaalikasvattajataustaiset (nykyisin sosionomi) varhaiskasvatuksen opettajat ovat menettäneet esiopetuspätevyytensä (Onnismaa ym., 2017). Sosionomien opettajapätevyyttä koskevan lainmuutoksen myötä syksyllä 2021 alkanut kaksivuotisen esiopetuksen kokeilu vaikeuttaa varhaiskasvatuksen opettajatilannetta, sillä aiemmin viisivuotiaiden opettamiseen pätevät sosionomitaustaiset opettajat eivät enää ole päteviä opettamaan kokeilussa mukana olevien päiväkotien viisivuotiaita lapsia.

Helsingin kaupunki järjesti tammi-helmikuussa 2020 kaksi varhaiskasvatuksen henkilöstölle ja yhden päiväkotien johtajille suunnattua keskustelutilaisuutta, joissa kartoitettiin varhaiskasvatuksen tiloja ja työskentelyolosuhteita henkilöstön kanssa keskustellen. Tilaisuuksien pohjalta laadittiin toimenpideohjelma, johon koottiin sekä välittömästi toteutettavia että aikaa vaativia tehtäviä tilanteen parantamiseksi. Välittömiksi toimenpiteiksi luokiteltiin oppisopimuskoulutettavien määrän lisääminen, johtamisvalmennus, asiakastietojärjestelmän parantaminen ja varhaiskasvatuksen työntekijöiden priorisointi työsuhteasuntojen asukasvalinnoissa. Keväällä 2020 kaupunki laajensi rekrytointia usealle paikkakunnalle, tiivistä yhteydenpitoa opiskelijajärjestöihin ja tehosti digimarkkinointia varhaiskasvatusalan työpaikoista. (Helsingin kaupunki, STTInfo, 11.6.2020.)

Keskustelutilaisuuksissa esitettiin toiveita myös liikunta- ja kulttuuriseteleistä, työnantajan kustantamista ulkovaatteista ja varahenkilöstön lisäämisestä. Kasvatuksen ja koulutuksen toimialalle perustettiin keväällä 2020 uusi työryhmä, jonka vastuualueena on henkilöstön saatavuuden parantaminen ja alan vetovoimaisuuden lisääminen. Pääkaupunkiseudulle arvioidaan tarvittavan vuoteen 2030 mennessä 3200 uutta varhaiskasvatuksen opettajaa. Työryhmä on tuonut esille koulutuksen aloituspaikkojen lisäämisen myötä eri ammattiryhmille suunnattujen muunto- ja monimuotokoulutusten pitkäjänteisen rahoittamisen merkityksen. (Helsingin kaupunki, STTInfo, 11.6.2020.)

3.3 Mediakeskustelu varhaiskasvatuksen henkilöstövajeesta

Varhaiskasvatuksesta ja sen henkilöstövajeesta uutisoitiin syksyllä 2020 vilkkaasti muun muassa Helsingin Sanomien ja Ylen uutisissa. Uutiset ja mielipidekirjoitukset koskivat esimerkiksi päiväkotien arkea, resurssien määrää sekä kotihoidontuen ja siihen liittyvän kuntalisän tarpeellisuutta. Erityisesti kirjoituksissa korostuivat varhaiskasvatuksen laatuun, henkilöstövajeeseen ja henkilöstön työhyvinvointiin liittyvät huolet. Syksyllä 2021 julkinen keskustelu varhaiskasvatuksesta kiihtyi mediassa uudelleen. Kun vuotta aikaisemmin kyse oli paljolti varhaiskasvatuksen asiantuntijoiden näkemyksistä, syksyllä 2021 myös Helsingin Sanomien toimittajat kirjoittivat aiheesta useita isoja artikkeleita ja

kuntapäättäjäien näkemyksiä asiasta tuotiin esille. Lokakuussa 2021 varhaiskasvatuksen henkilöstövaje oli aiheena Helsingin Sanomien pääkirjoituksessa (Helsingin Sanomat 27.10.2021) ja marraskuussa 2021 vanhemmat pitivät mielenilmauksen Helsingin kaupunginvaltuustossa aiheeseen liittyen. Seuraavassa käyn läpi mediakeskustelua varhaiskasvatuksesta taustoittaakseni varhaiskasvatuksen henkilöstötilannetta Helsingissä.

Yksityinen Pilke-päiväkotiketju työllisti syksyllä 2021 45 varhaiskasvatuksen opettajaa Espanjasta ja Kreikasta eri puolille Suomea. Kyseessä on Varhaiskasvatuksen opettajien Polku Euroopasta Suomeen -pilottihanke, joka toteutettiin yhteistyössä Pohjois-Savon ELY-keskuksen kanssa, joka toimi myös hankkeen rahoittajana. Rekrytoinnin lähtömaissa hoiti kansainvälisiin rekrytointeihin erikoistunut yritys. Pohjois-Savon Ely-keskus hankki koulutuksen, jonka työntekijät saivat kotimaassaan. (Pilke-päiväkodit, i.a.; Hirvonen, 2021; Manner, 2021.)

Helsingin yliopiston varhaiskasvatuksen opintosuunnan vastuuhenkilö Jaana Pesonen ja varhaiskasvatuksen opettajien liiton varhaiskasvatuksen ja viestinnän asiantuntija Jaana Lahdenperä-Laine kommentoivat Helsingin Sanomissa opettajien rekrytoimista Etelä-Euroopasta huomauttamalla, ettei työvoiman tarvetta korjata yksittäisillä panostuksilla, vaan tarvitaan laajempaa alan palkkausta ja arvostusta koskevaa kriittistä keskustelua. He näkevät henkilöstöpulan syinä opettajakoulutuksen riittämättömyyden, huonon palkkauksen ja työn huonon resurssoinnin ja peräänkuuluttavat työvoiman tarpeen, saatavuuden ja monipuolisen osaamisen tunnistamista ja monenlaisten opintopolkujen kautta alalle työllistymisen mahdollisuutta. Kirjoittajat toteavat, että juhlapuheissa kuuluvan varhaiskasvatuksen arvostamisen tulisi konkretisoida parempaan palkkaukseen ja työn hyvään resurssointiin. (Lahdenperä-Laine & Pesonen, 2021.)

Kuntien eläkevakuutusyhtiö Kevan mukaan koulutuspaikkojen vähyys on yksi syy varhaiskasvatuksen opettajapulaan (Keva Kuntien työvoimaennuste 2030, i.a.). Nähtävissä on myös ilmiö, jossa pätevät varhaiskasvatuksen opettajat eivät jää alalle – moni pohtii alan vaihtoa (Karsio, 2021). Marraskuussa 2021 nimimerkki ”Varhaiskasvatuksen opettaja” kirjoittaa Helsingin Sanomissa valmistuvansa kasvatustieteen maisteriksi pääaineenaan varhaiskasvatustiede. Hän kirjoittaa noin

puolen vuosikurssilaisistaan suunnanneen töihin päiväkotiin ja kertoo, ettei kellenäkään heistä ole aikomusta pysyä alalla pitkään. Palkkasyistä sopivan paikan auettua siirrytään pois päiväkotityöstä. Kirjoittaja viittaa muutaman vuoden takaiseen ”herrasmiessopimukseen” eli pääkaupunkiseudun kuntien epäviralliseen sopimukseen siitä, että palkkoja nostamalla ei aleta kilpailla pätevistä ammattilaisista ja huomauttaa, että tämä johtaa koulutusyhteiskuntamme rappeutumiseen. (Helsingin Sanomat, 2021.)

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian puheenjohtaja Jenni Karsio huomauttaa varhaiskasvatuksen opettajapulan koskevan koko maata ja toteaa poliittisten päätösten vaikeuttaneen varhaiskasvatuksen opettajien saataavuutta. Hänen mukaansa moni opettaja pohtii alanvaihtoa ja alan pitovoimaa tulisi parantaa työoloja ja palkkausta parantamalla. Hän muistuttaa varhaiskasvatuksen osallistumisasteen parhaillaan kasvavan, joka vaikuttaa myös työvoiman tarpeeseen. Lisäksi hän tuo esiin eläköitymisen ja kaksivuotisen esiopetuskokeilun vaikutuksen henkilöstön tarpeeseen. Karsion mukaan sosionomien osaamisresurssia ei kannattaisi hukata muuttamalla varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviä keinotekoisesti varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäviksi. (Karsio, 2021.)

Varhaiskasvatuksen opettajista on pulaa kaikkialla Suomessa. Pääkaupunkiseudulla tilanne kuitenkin korostuu – osasyitä tähän voivat olla asumiskulujen korkeus muuhun Suomeen verrattuna sekä seudun kasvava väestö. Pääkaupunkiseudulla henkilöstövaje koskee sekä lastenhoitajia että varhaiskasvatuksen opettajia. Myös alalle koulutettuja lyhytaikaisia sijaisia on vaikea saada – aina päiväkoteihin ei saada kouluttamattomiakaan sijaisia. Pandemiatilanne ja siihen liittyvät sairauspoissaolot ja karanteenit ovat pahentaneet tilannetta entisestään ja vähentäneet työhön halukkaiden sijaisten määrää. (Valkama, 2021.)

Helsingin Sanomien mielipidesivulla nimimerkki ”Uupunut varhaiskasvatuksen opettaja” kuvasi helmikuussa 2021 työtään kirjoituksessaan ”Heikkenevän kehityksen kierre varhaiskasvatuksessa on katkaistava” ja toteaa pääkaupungin varhaiskasvatuksen opettajatilanteen olevan hälyttävä. Sosioekonomisesti heikommille asuinalueille ei saada pätevää henkilökuntaa, koska työ on niin paljon kuormittavampaa kuin alueilla, joissa työmäärä ei ole yhtä suuri. Vaikka ryhmän lähes

kaikki lapset ovat vieraskielisiä, isolla osalla on erityisen tuen tarpeita, ja vanhempien kanssa työskentely on vaativaa ja aikaa vievää moniammatillista työtä, työntekijöiden oletetaan selviävän samoilla henkilöstömitoituksilla, kuin hyväosaisemmillä alueilla, joissa työ ei ole niin kuormittavaa. Kirjoittaja ehdottaa, että huono-osaisten alueiden suurempi työmäärä otetaan huomioon heti ja resursseja lisätään, jotta alueiden eriytymiskehitys ei entisestään syvenisi ja lasten oikeus laadukkaaseen varhaiskasvatukseen toteutuisi myös huono-osaisemmillä alueilla. (Helsingin Sanomat, 2021.)

Toinen varhaiskasvatuksen opettaja kirjoittaa Helsingin Sanomiin lokakuussa 2021, että lisäpaikat yliopistoon varhaiskasvatuksen opettajien koulutukseen eivät tule poistamaan ongelmaa, joka liittyy työolosuhteisiin ja alan heikkoon pitovoimaan. Hän toteaa opettajapulan olleen tiedossa jo 15 vuoden ajan, mutta sanoo, ettei siihen ole haluttu reagoida, eikä työntekijöitä ole haluttu kuulla. Hän näkee ainoana toimivana keinona työntekijäpulaan ryhmäkokojen pienentämisen ja käyttö- ja täyttöasteiden muuttamisen ryhmäkohtaisiksi päiväkotikohtaisuuden sijaan. Hänen mielestään olisi hyvä, jos päättäjät tai muutkin asiasta kiinnostuneet tulisivat kuukaudeksi töihin päiväkotiin seuraamaan arkea ymmärtääkseen, millaiset työolot varhaiskasvatuksessa todellisuudessa ovat. (Hautanen, 2021.)

Lokakuussa 2021 Helsingin Sanomat kysyi varhaiskasvatuksen ammattilaisilta, miten pula pätevistä varhaiskasvatuksen opettajista näkyy, ja kirjoitti kyselyn vastauksista, joita oli tullut noin 700 työntekijältä. Artikkelin kertoo esimerkiksi päiväkodista, jossa on vain yksi pätevä opettaja ja tilanteesta, jossa vasta aloittaneiden taaperoiden ryhmässä voi olla joka päivä vastassa uusi aikuinen. Vastaajat kertovat työntekijöiden lähtemisestä ja vaihtumisesta, ja joku ammattilainen kuvaa: ”Lapset jäävät. He jäävät herkässä, koko loppuelämään vaikuttavassa kehitysvaiheessaan selviämään kaoottisista päivistä väsyneiden aikuisten kanssa, joilla ei ole aikaa eikä voimia antaa heille heidän tarvitsemaansa huomiota ja hoivaa.” Helsingin Sanomien kyselyn mukaan opettajat ja hoitajat pitävät tilannetta uhkana lasten oikeuksille ja tasa-arvolle. Eräs ammattilainen kertoo olleensa useita päiviä ainoana aikuisena kahdeksan yksivuotiaan kanssa. Toinen sanoo, että lasten kielitaito ei pääse kehittymään ikätasoisesti ja näissä olosuhteissa kasvavien lasten leikki-, kaveri- ja tunnetaidot ovat surkeat. (Aalto, 2021.)

Marraskuussa 2021 varhaiskasvatuksen opettaja kirjoitti Helsingin Sanomissa, että pieni lapsi voi viettää suurimman osan hereilläoloajastaan päiväkodissa. Hän muistutti, että turvattomat päivät varhaiskasvatyksyksikössä muodostavat kasvavien ihmisten lapsuuden, jota värittävät uupuneet aikuiset, vaihtuvat ihmiskontaktit ja levoton ympäristö. Kirjoittaja viittaa tekstissään myös siihen, että tuoreiden tutkimusten mukaan suomalaiset vanhemmat kuuluvat maailman uupuneimpien joukkoon. Hän esittää kysymyksen siitä, onko meillä varaa korjata vuosien päästä sitä vahinkoa, joka syntyy, kun näissä olosuhteissa kasvaneista lapsista tulee aikuisia. (Oikarinen, 2021.)

Apulaisprofessori Venla Bernelius Helsingin yliopistosta ja väitöskirjatutkija Heidi Huilla ovat tehneet opetus- ja kulttuuriministeriölle selvityksen koulutuksellisen tasa-arvon ja positiivisen erityiskohtelun edistämisestä varhaiskasvatuksessa, esiopetuksessa ja perusopetuksessa. Selvitys luovutettiin opetus- ja kulttuuriministeriölle helmikuussa 2021. Jos tietyillä alueilla oppilailla on paljon taustastaan johtuvia haasteita, hyväosainen keskiluokka saattaa alkaa karttaa näitä kouluja. Opettajilla on enemmän työkuormaa, joka saattaa johtaa suurempaan vaihtuvuuteen. Opettajien on vaikea keskittyä laadukkaaseen pedagogiseen työhön, jos muuta osaavaa henkilökuntaa ei ole tarpeeksi. Syntyy heikkenevän kehityksen kierre ja eräänlainen opettajien segregatio. Bernelius toteaa selvityksen varhaiskasvatuksesta tulleen hätäviestejä, jotka nyt olisi syytä ottaa tosissaan. (Bernelius & Huilla, 2021; Grönholm, 2021.)

3.4 Helsingin kaupungin päiväkodit

Helsingissä varhaiskasvatus kuuluu kasvatuksen ja koulutuksen toimialaan, johon kuuluvat myös peruskoulut, lukiot, ammatilliset oppilaitokset ja työväenopistot. Kaupunki on jaettu 10 varhaiskasvatusalueeseen. Helsingin kaupunki ylläpitää 289 suomenkielistä ja 47 ruotsinkielistä päiväkotia. (Helsingin kaupunki, i.a.) Helsingin kaupunki on Suomen suurin varhaiskasvatuspalveluita tarjoava taho.

Helsingin kaupungin päiväkodeissa työskenteli joulukuussa 2020 erilaisissa tehtävissä yhteensä 5107 henkilöä. Heistä 178 oli päiväkotien johtajia, 2041 varhaiskasvatuksen opettajia, 93 varhaiskasvatuksen erityisopettajia, 2450 varhaiskasvatuksen lastenhoitajia ja 223 lapsiryhmää avustavia henkilöitä. (Kuusikko-työryhmä, 2020.) Kaikki kaupungin toimialat yhteen laskien Helsingin kaupunki on Suomen suurin työnantaja.

Helsingin kunnallisissa päiväkodeissa oli viimeisimpien tilastoitujen tietojen mukaan, joulukuussa 2020, 26 593 lasta. Heistä 20 prosenttia oli alle kolmevuotiaita ja 22,5 prosenttia puhui äidinkielenään muuta kuin suomea, ruotsia tai saamea. Varhaiskasvatuksessa olevista lapsista 10,7 prosentilla eli 11 296 lapsella oli päätös erityisen tuen tarpeesta. (Kuusikko-työryhmä, 2020.)

Helsingin kaupunkistrategian 2017-2021 mukaan Helsinki tavoittelee varhaiskasvatuksen osallistumisasteen nostamista. Strategian mukaan varhaiskasvatuksessa panostetaan laatuun, työntekijöiden pysyvyyteen ja turvalliseen arkeen. Varhaiskasvatuksen maksuttomuutta edistetään siten, että se on maksutonta viiden vuoden iästä alkaen vähintään neljä tuntia päivässä. Valtuustokauden aikana valmistellaan päätökset maksuttomuuden ulottamisesta myös nuorempiin ikäryhmiin. (Helsingin kaupunki, i.a.-a)

Uuden 2021-2025 kaupunkistrategian mukaan laadukas varhaiskasvatus ehkäisee tehokkaasti segregatiota ja tasaa sosioekonomisia eroja lasten välillä. Helsinki aikoo nostaa varhaiskasvatuksen osallistumisastetta edelleen, etenkin vieraskielisten lasten keskuudessa. Strategiassa todetaan varhaiskasvatuksen lisäämisen edistävän myös kaupunkilaisten tuottavuutta ja työllisyyttä. Laadukas varhaiskasvatus nähdään kaupunkistrategiassa jokaisen lapsen oikeutena. (Helsingin kaupunki, i.a.-b)

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli saada Helsingin kaupungin varhaiskasvatuksen opettajilta ja päiväkotien johtajilta tietoa työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen yhteydessä olevista asioista ja henkilöstövajeen vaikutuksista heidän työhönsä, sekä näkemyksiä henkilöstövajeen syistä ja ratkaisuvaihtoehdoista.

Tavoitteena on, että tutkimuksesta on hyötyä kaupungin omassa organisaatiossa päätettäessä varhaiskasvatukseen liittyvistä asioista. On mahdollista, että tutkimuksen tulokset olisivat myös kuntapäätäjien käytettävissä pohdittaessa keinoja varhaiskasvatuksen henkilöstövajeen ratkaisemiseksi.

Tutkimuskysymykset ovat:

- 1) Mitä asioita varhaiskasvatuksen opettajat ja päiväkotien johtajat pitävät merkittävimpinä työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen vaikuttavina tekijöinä?
- 2) Miten henkilöstövaje vaikuttaa varhaiskasvatuksen opettajien ja päiväkodin johtajien työhön?
- 3) Mitä ehdotuksia varhaiskasvatuksen opettajilla ja päiväkotien johtajilla on henkilöstövajeen ratkaisemiseksi?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus on kokonaisvaltaista tiedon hankintaa, joka suosii ihmistä tiedon keruun instrumenttina. Lähtökohtana laadullisessa tutkimuksessa ei ole niinkään teorian ja hypoteesien testaaminen vaan aineiston monitahoinen ja yksityiskohtainen tarkastelu. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään tutkimaan tutkittavaa kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Sitä, mikä on tärkeää, ei määrää tutkija, vaan laadullisessa tutkimuksessa suositaan metodeja, joissa tutkittavien näkökulmat ja ääni tulevat esille. Laadullisessa tutkimuksessa on mahdollista muokata suunnitelmaa tutkimuksen edetessä. (Hirsjärvi ym., 2007, s. 157, 160.)

Tämä opinnäytetyö on kvalitatiivinen tutkimus. Se tutkii rajatulta joukolta kerättyä kokemuksellista tietoa sen sijaan, että selvittäisi määrällisesti koko kaupungin työntekijöiden kokemuksia. Kvalitatiiviseen tutkimukseen liittyy kaksisuuntainen kysymys mahdollisuudesta ymmärtää toista - kuinka tutkittavat ymmärtävät tutkijan kysymykset ja kuinka taas lukijat ymmärtävät tutkijan raportin tutkimustuloksista (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 68). Tämän vuoksi olen tässä tutkimuksessa pyrkinyt varmistamaan hyvän aineiston saamisen kysymällä samoja asioita monelta kannalta (ks. luku 5.2) ja kirjoittamalla tutkimustulokset useammalla tavalla – sekä aineistoanalyysin pohjalta eritellen, yhteenvetona että ammattikohtaisesti.

5.2 Tutkimuskysely

Kun haluamme tietää, mitä ihminen ajattelee, on järkevää kysyä sitä häneltä. Tutkimuskysely sopii aineiston keräämisen tavaksi tilanteissa, joissa tutkija olettaa, että vastaajat kykenevät, haluavat ja osaavat ilmaista itseään tarkoittamallaan tavalla kirjallisesti. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 72-73.) Tutkimuskyselyn hyvä puoli on se, että kysely voidaan suunnitella tarkemmin kuin haastattelu. Lisäksi

vastaajat voivat itse valita ajankohdan, jolloin he vastaavat kyselyyn. (Järvinen & Järvinen, 2000, s. 155.)

Tutkimuskyselyssä voi olla suljettuja, puoliavoimia tai avoimia kysymyksiä (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 77). Vastausvaihtoehtojen antaminen helpottaa aineiston käsittelyä. Se voi kuitenkin ohjata vastaajien ajattelua ja pakottaa heidät hahmotamaan kysyttäviä asioita tietyistä näkökulmista käsin. (Järvinen & Järvinen, 2000, s. 156.) Avoimet kysymykset sallivat vastaajien ilmaista itseään omin sanoin. Avoimien kysymysten avulla vastaajat voivat itse osoittaa, mikä on keskeistä ja tärkeää ja niiden avulla tutkija voi päästä käsiksi myös siihen, kuinka voimakkaita tunteita asia herättää vastaajissa. Avoimien kysymysten heikkoutena voidaan pitää sitä, että vastausten analysointi on työläämpää ja vaikeampaa kuin monivalintakysymyksillä kerätyn aineiston kohdalla. Kaksoismerkityksiä ja johdattelevia kysymyksiä tulee välttää kysymyksiä laadittaessa. (Hirsjärvi ym., 2007, s. 180, 197-198.)

Kyselytutkimus sopi opinnäytetyöni aineistonkeruun menetelmäksi, sillä sen avulla pystyin tavoittamaan riittävän määrän tutkittavia. Haastattelututkimus ei olisi Covid-19-pandemian aikaan ollut mahdollinen muutoin, kuin etätoteutuksena. Pidin etähaastattelua epäsovivana aineistonkeruun menetelmänä tähän tutkimukseen, sillä etäkokoustilanteessa vastaaja ei tietäisi, keitä kotonani on videokuvaa näkemässä, eikä ehkä uskaltaisi puhua muutenkaan niin vapaasti, kuin anonyymiin kyselytutkimukseen vastatessa. Pidin parempana sitä, että vastaajien henkilöllisyys ei ole minullakaan tiedossa.

Tässä tutkimuksessa tuon tutkimukseen osallistuvien näkökulmaa esiin sillä, että kyselylomakkeen kysymykset olivat – yhtä numeraalista arviota lukuun ottamatta - avoimia kysymyksiä. Avoimilla kysymyksillä olen pyrkinyt siihen, että vastaajat pääsivät itse määrittelemään mitä pitävät tärkeänä ja tuomaan vapaasti esille ideoitaan ja ajatuksiaan.

5.2 Aineistonkeruu

Tutkimuksen aineiston kerääminen tapahtui Webropol-kyselyn avulla kesä-heinäkuun 2021 aikana. Selvitin varhaiskasvatuksen opettajien ja päiväkotien johtajien kokemuksia työhyvinvoinnista ja henkilöstövajeesta 10 kysymyksen avulla (ks. liite 3). Suunnittelin kyselyn kysymykset siten, että ne tarjoavat vastauksia tutkimuskysymyksiin. Pyrin tekemään kyselytutkimuksen kysymyksistä lyhyitä ja selkeitä, jotta vastaajat ymmärtäisivät ne samalla tavalla.

Tutkimuskysymykseen ”Mitä asioita päiväkotien johtajat ja varhaiskasvatuksen opettajat pitävät merkittävimpinä työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen vaikuttavina tekijöinä?” hain vastauksia seuraavilla kysymyksillä:

- *Mitkä asiat vaikuttavat työtyytyväisyyteesi / työhyvinvointiisi positiivisella tavalla?*
- *Mitkä asiat kuormittavat sinua ja vaikuttavat työtyytyväisyyteesi / työhyvinvointiisi negatiivisesti?*
- *Arvioi tämänhetkistä työhyvinvointiasi asteikolla 1-10 (1 heikko, 10 erinomainen). Perustele muutamalla sanalla vastaustasi.*
- *Millaisia seikkoja arvostat, kun pohdit, sitoudutko pidemmäksi aikaa työpaikaasi – mikä saa tai saisi sinut pysymään varhaiskasvatuksessa töissä?*

Tutkimuskysymykseen ”Miten henkilöstön saatavuuden haasteet vaikuttavat päiväkodin johtajien ja varhaiskasvatuksen opettajien työhön?” hain vastauksia seuraavilla kysymyksillä:

- *Miten varhaiskasvatuksen henkilöstön saatavuuden haasteet näkyvät päiväkodin arjessa ja omassa työssäsi?*
- *Miten henkilöstön saatavuuden haasteet mielestäsi vaikuttavat varhaiskasvatuksessa oleviin lapsiin?*

Koska varhaiskasvatuksen opettajat työskentelevät lasten kanssa, henkilöstövaheen vaikutukset lapsiin vaikuttavat päiväkodin arjessa myös opettajien työhön. Lisäksi lapsiin liittyvä kysymys oli kyselylomakkeessa sen vuoksi, että varhaiskasvatuslaki keskittyy lapsen näkökulmaan.

Tutkimuskysymykseen ”Mitä ehdotuksia varhaiskasvatuksen opettajilla ja päiväkotien johtajilla on henkilöstövajeen ratkaisemiseksi?” etsin vastauksia seuraavilla kysymyksillä:

-Mistä ajattelet Helsingin varhaiskasvatuksen henkilöstövajeen johtuvan?

-Mitä toimenpiteitä ehdottaisit henkilöstöpulan ratkaisemiseksi Helsingissä?

Jotta tutkittavasta aiheesta kokonaisuutena välittyisi vielä tarkempi kuva, kysely sisälsi myös kysymyksen vastaajan arviosta tulevasta työurastaan:

-Miten näet tulevaisuutesi varhaiskasvatusalalla?

Tavoittelin päiväkotien johtajia yhden helsinkiläisen varhaiskasvatusalueen kautta siten, että yhden päiväkodin johtaja lähetti kyselylinkin kaikille johtajakollegoilleen, joita alueella oli 20. Varhaiskasvatuksen opettajia lähestyin vertaismentorointiryhmien kautta. Helsingin kaupunki tarjoaa alle viisi vuotta varhaiskasvatuksessa työskennelleille päiväkotien johtajille, varajohtajille ja varhaiskasvatuksen opettajille vertaismentorointiryhmiä. Mentorointiryhmiä koordinoiva HR-asiantuntija lähetti kyselylinkin vuonna 2020-2021 mentorointiryhmissä aloittaneille henkilöille. Tällä tavoin kysely kohdentui 29 varhaiskasvatuksen opettajalle ja lisäksi seitsemälle varhaiskasvatuksen opettajalle, jotka toimivat myös päiväkodin varajohtajina. Mentorointiryhmien kautta pystyin tavoittamaan opettajia eri varhaiskasvatusalueilta ja saamaan tarkoituksenmukaisen määrän vastauksia tutkimusta varten.

Taulukko 1. Tutkimuskyselyn saaneet ja siihen vastanneet ammattilaiset

Tehtävänkuva	Kysely lähetetty, lukumäärä	Kyselyyn vastanneet, lukumäärä
Päiväkodin johtajat	20	8
Varajohtajat	7	2
Varhaiskasvatuksen opettajat	29	6

Kyselyyn vastasi yhteensä 16 työntekijää, joista kahdeksan oli päiväkodin johtajaa, kuusi varhaiskasvatuksen opettajaa ja kaksi varhaiskasvatuksen opettajaa, jotka toimivat myös päiväkodin varajohtajina. Päiväkodin johtajien vastausprosentti oli 40 prosenttia. Varhaiskasvatuksen opettajien – mukaan lukien varajohtajina toimivat varhaiskasvatuksen opettajat – vastausprosentti oli 22 prosenttia. Aineistoa kertyi yhteensä 30 sivua.

Kummallekin vastaajaryhmälle annettiin ensin kaksi viikkoa vastausaikaa, jonka jälkeen lähetettiin muistutusviesti ja pidennettiin vastausaikaa vielä kahdella viikolla. Yhteensä vastausaikaa kyselyyn oli neljä viikkoa. Vastausajan pidentämiseen päädyin työntekijöiden kesälomakauden vuoksi – se mahdollisti useampien henkilöiden osallistumisen tutkimukseen niin halutessaan.

5.3 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Laadullisen tutkimuksen analyysin tavoite on luoda aineistosta mielekäs kokonaisuus, josta pystyy tekemään johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä. Analysointivaiheessa aineisto järjestellään, luokitellaan ja tiivistetään. Tämän jälkeen aineiston perusteella luodaan synteesi eli tutkittavasta ilmiöstä luodaan kokonaiskuva. Puusan ym. mukaan tutkijan pitäisi viedä analysointi niin pitkälle, että hän kykenee yksittäistapausten sijaan kertomaan jotain tutkittavasta ilmiöstä yleisellä tasolla. Ideana aineiston analyysissä on siis kuvailla, tulkita ja ymmärtää tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä. (Puusa ym., 2018, s. 148-154.)

Sisällönanalyysi on keino jäsentää empiiristä aineistoa tulkintaa varten. Laadullisen tutkimuksen tavoite ei ole vain aineiston kuvaus, vaan tutkija pyrkii näkemään, mitkä asiat ovat merkityksellisimpiä. Tätä kutsutaan tulkinnaksi ja se mahdollistaa johtopäätösten tekemisen. (Puusa ym. 2018, s. 148-154.)

Tutkimukseni analyysimenetelmä on aineistolähtöinen sisällönanalyysi, jonka vaiheita ovat pelkistäminen, teemoittelu ja käsitteellistäminen eli abstrahointi. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä yhdistellään käsitteitä ja saadaan siten vastaus tutkimuskysymykseen. Abstrahoinnissa edetään alkuperäisinformaation

käyttämistä kielellisistä ilmaisuista kohti käsitteitä ja johtopäätöksiä. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 111,112.)

Teemoittelu voi olla aineisto- tai teorialähtöistä. Teoriaan pohjautuva teemoittelu sisältää käsitteitä, joita aiemmissa teorioissa on käytetty. Aineistolähtöisessä teemoittelussa tutkija luokittelee aineiston aineistossa ilmenevien asioiden pohjalta. Tutkimukseni on aineistolähtöinen ja tarkoituksena on antaa tilaa nimenomaan tutkittavien näkemyksille.

Kun tutkimusaineisto oli kerätty, paneuduin siihen huolellisesti lukien sen useita kertoja läpi. Tarkastelin ensin tutkimusaineistoa kokonaisuudessaan ja tämän jälkeen erikseen päiväkotien johtajien, varhaiskasvatuksen opettajien ja päiväkotien varajohtajina toimivien opettajien vastauksia. Ajatuksenani oli analysoida erikseen varhaiskasvatuksen opettajien ja päiväkotien johtajien vastauksia ja tuoda esiin tutkittavaa ilmiötä erikseen molempien ammattiryhmien työnkuvan kautta. Saatuaani aineiston kerättyä, kävi kuitenkin ilmi, että ammattiryhmien vastauksissa oli vain pieniä tehtävänkuviin liittyviä eroja. Työnkuvien erilaisuudesta huolimatta tietyt seikat tulivat aineistossa korostuneesti esille. Tämän vuoksi päätin käsitellä analysointivaiheessa aineistoa kokonaisuudessaan, ilman ammattiryhmien erottelua. Raportin tuloksia käsittelevässä luvun lopussa olen kuitenkin kuvannut vastauksia myös ammattiryhmäkohtaisesti, jotta varhaiskasvatuksessa toimivalle lukijalle on mahdollista tarvittaessa tarkastella vastauksia myös ammattiryhmittäin eriteltynä.

Kun olin saanut aineistosta hyvän kokonaiskuvan, kirjoitin sen uudelleen niin, että jokaiseen kysymykseen annetut vastaukset oli eritelty lausetasolle. Tämän jälkeen luokittelin kunkin kysymyksen vastaukset - eli aineistosta eritellyt lauseet – alustaviin teemoihin, jotka toistuivat vastauksissa. Lauseet, jotka liittyivät suoraan toisiinsa, käsitteelin yhtenäisenä kokonaisuutena aineistoa ryhmitellessä.

Tutkimukseni tarkoituksena ei ole tuottaa uusia teoreettisia käsitteitä varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnista, vaan tuoda esille käytännönläheisiä kehittämis ehdotuksia ja tehdä näkyväksi henkilöstön kokemusta työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen liittyvistä seikoista sekä henkilöstövajeen vaikutuksista. Tämän vuoksi

pitäydyin teemoja nimetessä perussanastossa, jota vastaajat itse olivat käyttäneet. Käytin vastauksissa toistuvasti yhteen liitettyjä termejä yhdessä. Esimerkiksi asiakokonaisuuden ”Hyvä työyhteisö ja työilmapiiri” luokittelin yhdeksi yläluokaksi eli teemaksi sen sijaan, että olisin erikseen analysoinut sekä työyhteisöä että ilmapiiriä. Vastauksissa oli kautta linjan kuvailtu hyvää työilmapiiriä ja hyvää työyhteisöä lähes synonyymina. Tämän vuoksi pidin nämä asiat yhdessä myös analysointivaiheessa ja pyrin avaamaan sitä, mitä vastaajat tällä käsitteellä tarkoittivat. (Taulukko 2.)

Kun olin jakanut koko aineiston eri teemojen alle, palasin tutkimuskysymyksiini. Käsittelin nyt aineistoa tutkimuskysymyskohtaisesti. Esimerkiksi ensimmäistä tutkimuskysymystä ”Mitä asioita päiväkotien johtajat ja varhaiskasvatuksen opettajat pitävät merkittävimpinä työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen vaikuttavina tekijöinä?” analysoidakseni otin käsittelyyn kyselyn kolmen ensimmäisen kysymyksen ja kymmenennen kysymyksen vastaukset (ks. luku 5.2). Tarkastelin uudelleen tähän tutkimuskysymykseen kohdistuneiden kyselykysymysten vastauksia ja merkitsin samankaltaiset ilmaisut samalla värillä. Samalla metodilla kävin läpi muihin tutkimuskysymyksiin liittyvät kyselykysymysten vastaukset. Näin sain tarkastettua, olinko alustavassa teemoitteluvaiheessa ryhmitellyt vastauksia asianmukaisesti, ja varmistettua, että vastaajien eniten mainitsemat asiat saivat tutkimuksen tuloksia raportoidessani eniten huomiota.

Lopuksi katsoin tutkimuskysymyskohtaisesti, mitkä isot teemat (pääluokka) olivat eniten nousseet esille vastauksissa. Keskityin tutkimukseni tuloksista kirjoittaessa niihin. Alaluokkia nimeämällä löysin aineistosta sen, mitä vastaajat ajattelivat liittyvän tiettyyn teemaan, esimerkiksi mainitsemaani ”hyvään työyhteisöön ja työilmapiiriin” (Taulukot 2 ja 3).

Taulukko 2. Esimerkkejä luokittelusta, työhyvinvointi

Tutkittavan ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka

Kaikilla yhteinen päämäärä, jota kohti menetään	Yhteinen tavoite	Hyvä työyhteisö ja työilmapiiri
Yhdessä tekemisen kulttuuri	Yhteinen tavoite	Hyvä työyhteisö ja työilmapiiri
Tuetaan ja autetaan toisia	Yhteinen tavoite	Hyvä työyhteisö ja työilmapiiri
Kommunikointi, kunnioitus ja toisen arvostus	Vuorovaikutustaidot	Hyvä työyhteisö ja työilmapiiri
Nauretaan ja ollaan kaikille aidosti ystävällisiä	Vuorovaikutustaidot	Hyvä työyhteisö ja työilmapiiri
Avoimuus, keskustelut ja halu ymmärtää toista	Vuorovaikutustaidot	Hyvä työyhteisö ja työilmapiiri
Ammattitaitoinen ja ammatillinen työyhteisö	Ammattitaito	Hyvä työyhteisö ja työilmapiiri
Koulutettu tiimi	Ammattitaito	Hyvä työyhteisö ja työilmapiiri

Taulukko 3. Esimerkkejä luokittelusta, henkilöstövajeen näkyminen työssä

Tutkittavan ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
Työ on tulipalojen sammuttelua, ei suunniteltua varhaiskasvatusta	Varhaiskasvatuksen sisältö	Varhaiskasvatuksen laatu
Aina ei pysty suunnittelemaan työajalla edes oman ryhmän toimintaa	Varhaiskasvatuksen sisältö	Varhaiskasvatuksen laatu
Vaihtuvuus on suuri	Henkilökunnan vaihtuvuus	Varhaiskasvatuksen laatu
Usein sijaisia ei saa	Henkilökunnan määrällinen vaje	Varhaiskasvatuksen laatu

Henkilökunta ei ole ammatillista ja pätevää	Henkilökunnan koulutus-taso	Varhaiskasvatuksen laatu
Lapsia ei pysty huomioimaan henkilökohtaisesti	Varhaiskasvatuksen sisältö	Varhaiskasvatuksen laatu
Paljon sairauspoissaoloja	Terveydelliset vaikutukset	Henkilöstön kuormittuminen
Työvuorot mitä sattuu, vaikea suunnitella työn ulkopuolista elämää	Työn ja muun elämän yhdistäminen	Henkilöstön kuormittuminen
Näkyä stressinä	Terveydelliset vaikutukset	Henkilöstön kuormittuminen
Vapaa-aika menee nukkua ja toipuessa	Työn ja muun elämän yhdistäminen	Henkilöstön kuormittuminen

6 TULOKSET

6.1 Työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät

6.1.1 Työyhteisö ja työilmapiiri

Tutkimuksen mukaan varhaiskasvatuksen opettajien ja päiväkotien johtajien työhyvinvointiin vaikuttaa positiivisesti erityisesti hyvä työilmapiiri ja työyhteisö. Hyvän työyhteisön piirteinä vastaajat mainitsevat etenkin vuorovaikutustaitoihin liittyviä seikkoja. Myös yhteinen tavoite liitetään hyvää työyhteisöön ja ilmapiiriin. Tutkittavat liittävät myös kollegoiden koulutuksen, ammattitaidon ja ammatillisuuden siihen, onko työyhteisö ja työskentelyilmapiiri hyvä. Vastaajat korostavat vastauksissaan tiimin toimivuuden tärkeyttä. *”Kommunikointi, kunnioitus, arvostus ja ystävällisyys”* nähdään tärkeinä, samoin *”nauraminen ja halu aidosti ymmärtää toisia”*.

Hyvä työilmapiiri on kaiken A ja O. Kun yhteistyö henkilökunnan välillä toimii, on töitä mukava tehdä, ja tämä heijastuu suoraan myös lasten käytökseen.

Työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavat työyhteisöön ja työilmapiiriin liittyvät vastaukset olivat jaettavissa kahteen erilaiseen ryhmään. Toisessa korostuivat vuorovaikutustyyliin ja kuormittumiseen yhteydessä oleva kommunikointitavan kuvailu: *”kireys, negatiivisuus, huono työilmapiiri ja yhteistyön puute”*. Esiin tulivat myös *”haasteet yksittäisten kollegoiden kanssa”*. Toisissa vastauksissa vastaajien kuvaillessa huonoa työyhteisöä, asiat liittyivät yksittäisiin alalle epäsoviviksi koettuihin työntekijöihin ja sitä kautta johtamiseen.

Erilaiset näkemykset saavat aikaan erimielisyyksiä. Kun ei puhalleta yhteen hiileen, jää myös asioista keskusteleminen ja sopiminen vähälle.

Kuormitusta aiheuttavat myös erilaiset odotukset ja eri tasoinen sitoutuminen työhön; turhauttaa ja kuormittaa pitää työyhteisössä mukana henkilöitä, jotka eivät sitoudu työhön.

Tunne siitä, ettei varhaiskasvatuksen laatutekijät tunnu olevan kaikille työntekijöille prioriteetti työtä tehdessä.

Työyhteisöä ja ilmapiiriä kuvaavat asiat mainitaan aineistossa yhteensä 48 kertaa. Kohdat, joissa asia tuli esille vastauksissa liittyivät työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin, työstä kuormittumiseen, työhön sitoutumiseen, varhaiskasvatuksen laatuun ja henkilöstöpulan ratkaisuehdotuksiin.

6.1.2 Henkilöstövaje

Suurin negatiivisesti työhyvinvointiin vaikuttava tekijä on henkilöstöresurssin vaje, joka mainitaan aineistossa pelkästään työhyvinvointia koskevien kysymysten vastauksissa eri tavoin 36 kertaa. Henkilöstövajetta vastaajat kuvailivat liittyen sekä siihen, että laskennallinen aikuisten määrä koetaan riittämättömäksi, jotta työ voisi olla laadukasta, että liittyen siihen, että henkilöstöä on vaikea saada lain vaatimaa määrää.

Lakisääteisen laskennallisen henkilöstömitoituksen vähyyttä vastaajat kuvaavat muun muassa kiireenä, kohtuuttomana työmääränä, huonoina henkilöstöresursseina, palautumisen vaikeutena, riittämättömyyden tunteena ja sillä, että suunnittelulle ei ole aikaa, jolloin se ei toteudu. Vastauksissa tuodaan toistuvasti esille, että ”töitä on liikaa yhden ihmisen tehtäväksi”, ”mitään työtä on vaikea tehdä ilman keskeytyksiä”, ”kiire on jatkuvaa” ja laissa määritelty viikoittainen suunnittelu-, arviointi- ja kehittämisaika, eli niin sanottu SAK-aika, jää toteutumatta.

Aikaa ja tilaa SAK-ajalle ei ole läheskään tarpeeksi. Aina, kun pääset rauhassa työskentelemään, tulee keskeytys. Tämän vuoksi teen usein keskittymistä vaativat työt joko kotona tai töissä illalla, kun kaikki ovat lähteneet.

Epäpätevien varhaiskasvatuksen opettajien määrä ja se, että sijaisia ei usein saada ollenkaan, korostuvat vastauksissa, joissa kuvaillaan sitä, että aikuisia ei saada ryhmiin lakisääteistä määrää. Vastaajat tuovat esille ”rekrytoinnin vaikeudet”, ”jatkuvan perehdyttämisen ja työsopimusten tekemisen”, ja ”nopeasti vaihtuvan henkilöstön”.

On kuormittavaa olla itse sairaslomalla, kun tietää, että työkaverit jäävät pulaan, tai jos työyhteisössä on paljon poissaoloja ja sijaisia ei saada.

Myös tämänhetkisen työhyvinvoinnin arviotaan perustellessaan vastaajat kuvasivat, kuinka liian vähäinen henkilöstöresurssi vaikuttaa heihin.

Mahdollisuudet tehdä työ riittävän hyvin ovat pienet.

Ollut ihan hurja kevät takana, valtavasti työtä, rekrytointia oli todella paljon.

Työtä on liikaa, jotta saisin kaikki tehtyä. Paljon roikkuvia asioita, joka päivä pitää miettiä uudelleen, mikä asia tänään ajankohtaisin.

6.1.3 Hallinto ja johtaminen

Omaksi isoksi kokonaisuudekseen aineistosta nousi Helsingin kaupungin kasvatuksen ja koulutuksen toimialaan ja johtamiseen liittyvät haasteet. Haasteita oli kolmen tyyppisiä: *"viestinnän tyyli", "toimeksiantojen aikataulu" sekä "huonoiksi koetut, usein vaihtuvat sähköiset työkalut"*. Yhteistä näille oli, että päiväkotien johtajat ja varhaiskasvatuksen opettajat eivät vastauksiensa perusteella kokeneet juurikaan vaikutusmahdollisuuksia mainitsemiinsa haasteisiin. Monet vastaajat kokevat toimeksiantojen ja paineiden tulevan *"ylhäältä päin"*. Vastaajat kuvailevat viestinnän haasteita hyvin samankaltaisin sanakääntein: *"Viestintä hallinnosta on epämääräistä", "sitä on liikaa", "tehtäväpyynnöt ja toimeksiannot tulevat liian lyhyellä aikataululla, liian tiheään tahtiin ja ovat epäselviä"*. Myös *"näennäinen positiivisuus"* ja *"ongelmien lakaiseminen maton alle"* mainittiin useaan kertaan. Jotkut vastaajat kokivat nämä *"ylhäältä päin"* tulevat haasteet merkittävästi työhyvinvointinsa vaikuttavina asioina.

Se, että ylhäältä päin annetaan ohjeita ja tehtäviä, mutta ne aikataulutetaan niin, että sinällään hyvän yhteisen asian pohdiskelulle ja ajatustyölle ei jää riittävästi aikaa.

Epävarmuus monien asioiden suhteen, esim. loma-ajat, jatkuva kiire ja paineet ylhäältä päin. Koko ajan pitäisi kehittää sitä sun tätä, mitä kaupunki keksii, ja usein nämä "upeat" innovaatiot ovat puolihuolimattomasti mietitty ylemmällä tasolla ja lopputulos on se, että "uusi" asia on samaa kuin edellinen, mutta uudella nimellä varustettuna. Ja tietty kaikesta pitää kokousta ja tehdä raportteja tms. ja se kaikki on pois työstäni lapsiryhmässä.

Sekä käytössä olevat sähköiset työvälineet että digitaaliset alustat koettiin toimimattomiksi, huonoiksi ja liian usein vaihtuviksi.

Jatkuvasti tulevat uudet ohjelmat, joita ei ole valmiiksi testattu ennen esimiehille esittelyä.

Kysyttäessä millaisia seikkoja tutkittavat arvostavat, kun pohtivat varhaiskasvatuksessa pysymistään, tutkimukseen osallistuneet päiväkotien johtajat ja varhaiskasvatuksen opettajat toivat esiin erityisesti työyhteisöön, palkkaan ja johtamistapaan liittyviä seikkoja. Myös positiivinen yhteistyö perheiden kanssa ja mahdollisuus tehdä omien arvojen mukaisesti tulivat esiin työntekijöille merkityksellisinä asioina. Hyvän päiväkodin johtajan ja ajantasaisten johtamistaitojen merkitys mainittiin suureksi. Vastauksissa todettiin, että halu jäädä taloon, jossa olisi huono ilmapiiri joko omassa tiimissä tai yleisesti, olisi pieni.

Arvostan työyhteisöä ja esihenkilöä; kun on tunne, että kuuluu joukkoon ja sinua arvostetaan, niin se lisää halua sitoutua ja antaa oma panos työhön.

Kuuntelu; kun koen, että ajatuksiani kuunnellaan ja ne otetaan huomioon, lisää sitoutuneisuutta.

Näiden lisäksi se, että resursseja olisi tarpeen mukaisesti, koulutus- ja kehittämismahdollisuudet, oman työn vaikuttavuus, työhyvinvointiin panostaminen, työmatkaan liittyvät seikat sekä päiväkodin tilojen toimivuus ja päiväkodin koko (ei mielellään liian iso) tulivat esille toistuvasti esille vastauksissa, joissa tutkittavat pohtivat sitoutumistaan työpaikkaan ja varhaiskasvatusalalle.

6.2 Henkilöstövajeen vaikutukset

6.2.1 Varhaiskasvatuksen laadun heikkeneminen

Kyselytutkimukseeni vastanneet varhaiskasvatuksen opettajat ja päiväkotien johtajat kuvailivat henkilöstön saatavuuden haasteiden vaikuttavan varhaiskasvatuksen laatuun. Kuvatut laatuvaikutukset liittyivät henkilöstön vaihtuvuuteen, henkilöstön koulutustasoon, konkreettiseen pulaan työntekijöistä eli sijaisten saatavuuteen ja varhaiskasvatuksen sisältöön.

Varhaiskasvatuksen sisältöön liittyvistä haasteista tutkittavat toivat esiin erityisesti suunnitteluajan puutteen ja sen, että kiireen vuoksi lapsia ei pysty huomioimaan henkilökohtaisesti. Usea vastaaja kertoi, että ns. SAK-aika eli suunnittelu-arviointi- ja kehittämistehtävät, talon kokoukset, tiimikokoukset ja opettajien pedagogiset kokoukset jäävät usein toteutumatta, sillä henkilöstöä on pois ja sijaisia ei läheskään aina saada.

Työ on lähinnä tulipalojen sammuttelua, ei pitkäjänteistä, suunniteltua ja laadukasta varhaiskasvatusta.

Ei ole aikaa suunnitella yhteisiä tapahtumia, kun ei aina pysty suunnittelemaan työajalla edes oman ryhmän toimintaa.

Aika ei riitä huomioimaan kaikkia lapsia henkilökohtaisesti ja ajan kanssa.

Ei voi aina taata sitä laatua, mitä vanhemmille luvataan.

Sijaisten saamisen vaikeuden kerrotaan kuormittavan koko työyhteisöä. Johtajien työajasta työntekijöiden jatkuvan järjestelyn kuvaillaan vievän suuren osan.

Toistuvasti varhaiskasvatuksen opettajia rekrytessä tulokseksi jää nolla hakijaa. Puuttuvat työntekijät joudutaan palkkaamaan Seuresta. Tuloksena on jatkuvasti vaihtuvat sijaiset. Seuren kautta on vaikea saada edes viikoksi samaa henkilöä. Stressaavinta on,

kun toimikausi aloitetaan elokuussa siten, että puuttuu työntekijöitä, koska rekrystä ei ole tullut tulosta.

Vastaajilla oli kova huoli henkilöstön matalasta koulutustasosta ja sen vaikutuksista. Vaihtuvuutta kuvataan aiheuttavan vaihtuvien sijaisten lisäksi se, että vakituiset ammattilaiset väsyvät ja siirtyvät muihin töihin.

Henkilökunta ei ole ammatillista ja pätevää.

En ole aina saanut palkattua päteviä opettajia tai lastenhoitajia avoimiin tehtäviin.

Nyt tilanne jo paljon parempi, kun puuttuu vain muutama pätevä opettaja. Niissäkin nyt tutut hyvät lastenhoitajat sijaisina.

Meillä voi olla lapsia, jotka eivät ole koko varhaiskasvatuksessa oloaikanaan ryhmässä, jossa olisi esimerkiksi koulutettu varhaiskasvatuksen opettaja.

Päiväkodin johtajien ja varhaiskasvatuksen opettajien mukaan henkilöstön saatavuuden haasteet vaikuttavat lasten turvallisuuden tunteeseen: lapset vierastavat ja vaihtuvien työntekijöiden ja sijaisten vuoksi eivät aina tiedä, mitä heiltä odotetaan.

Vaihtuvat sijaiset vaikuttavat tietysti lapsiryhmään, ryhmäytyminen ja ”omien aikuisten” omaksuminen olisi tärkeää.

Vaatii paljon töitä ylläpitää turvallisuuden tunnetta tukevaa tarkkaa struktuuria ryhmässä, kun ei tiedä, kenen kanssa sitä saa työskennellä tällä viikolla.

Lapset kuormittuvat jatkuvista henkilöstön vaihdoksista. Turvallisuuden tunne ja kiintymyssuhde jäävät saavuttamatta.

Vaikutukset lasten käyttäytymiseen näkyvät siinä, että lasten on vaikea sitoutua sääntöihin ja sopimuksiin, kun sijaiset vaihtuvat usein. Vieraat aikuiset aiheuttavat levottomuuden tunnetta, riehuminen ja keskittymättömyys lisääntyy.

Lapset kärsivät siitä, jos on liian vähän työntekijöitä. Jatkuva kiireen ja hoputtamisen tunne luo lapsiinkin levottomuutta.

Henkilökunnan vaihtuminen aiheuttaa levottomuutta lapsissa, kun johdonmukaisuus puuttuu.

Henkilöstövajeen katsottiin vaikuttavan myös terveyteen, kasvuun ja kehitykseen ja erityisen tuen saamiseen. Tutkittavat toivat esiin, että määrällinen puute henkilökunnasta sekä henkilökunnan vaihtuminen nostaa lasten stressitasoa ja heikentää kasvua, kehitystä ja oppimista. Henkilökunnan vaihtuvuuden ja määrän vuoksi erityisen tuen tarpeita ei huomata niin nopeasti, kuin pitäisi, tai niihin liittyviä asioita ei saada hoidettua eteenpäin.

Lapset eivät usein saa tarvitsemaansa tukea ja erityisen tärkeää varhainen puuttuminen jää toteutumatta.

6.2.2 Henkilöstön kuormittuminen

Tutkimukseen osallistujat kokevat henkilöstövajeen vaikuttavan heidän työssään merkittävästi työn kuormittavuutta lisäten. Henkilöstövajeen vaikutuksen kuvailaan näkyvän lähes päivittäin erilaisina haasteina työssä. Rekrytointi vie paljon

aikaa, sillä se on jatkuvaa. Henkilökunta väsyä ja sen kuvaillaan näkyvän työilmapiirissä. Sijaisia on vaikea saada ja sekä sijaisten hankkiminen että se, että sijaisia usein ei tilauksesta huolimatta saada, kuormittaa koko työyhteisöä.

Näkyä omassa työssä jaksamattomuutena, kiireenä, stressinä, sairasteluina.

Ongelmallista on myös se, kuinka henkilöstöä siirrellään, jos ryhmässä on hetkellisesti vähemmän lapsia. Toisin sanoen päivän joka hetki vedetään täysillä ja ainoa tauko on 12 minuuttia. Kun yrittää tehdä työnsä hyvin ja laadukkaasti, uupuu työn tekoon nopeasti.

Arjen kuormituksen lisäksi erityisen haastavaa on ollut luotsata paikalla olevaa henkilöstöä katsomaan eteenpäin ja työskentelemään vasun mukaan, kun heidän voimavaransa ovat ymmärrettävästi menneet arjen pyörittämiseen päivä kerrallaan.

Jatkuva rekrytointi, perehdyttäminen ja pedagogiikan johtaminen vievät aikaa.

Joka kevät jännitetään, saadaanko syksyksi joka ryhmään henkilökuntaa. Joka syksy aloitetaan vajaalla henkilökunnalla. Epäpäteviä sijaisuuksia ja perehdytystä on paljon. Se on juhlan paikka, kun Seure palvelee, useimmiten ei. Vapaa-ajallani olen käynyt omaa tuttavapiiriäni ja somea läpi ja rekrytoinut sieltä ihmisiä töihin meille.

Epävarmuus on koko ajan läsnä ja on pakko elää vain hetkessä.

Kysyttäessä, miten tutkimukseen osallistuneet päiväkotien johtajat ja varhaiskasvatuksen opettajat näkevät tulevaisuutensa varhaiskasvatusalalla, jakaantuvat

vastaukset kahtia. Hieman alle puolet vastaajista näkee esille tuomistaan haasteista huolimatta tulevaisuutensa varhaiskasvatuksessa positiivisesti.

Todennäköisesti jatkan.

Luultavimmin jatkan koko työurani varhaiskasvatuksessa, ellen uuvu täysin.

Aion jatkaa eläkeikään asti ja tehdä yhtä suurella rakkaudella ja innolla joka päivä töitä!

Positiivisesti tulevaisuuteensa alalla suhtautuneet vastaajat olivat pääasiassa päiväkotien johtajia ja varajohtajia. Hieman yli puolet kaikista vastaajista suhtautui epäillen tulevaisuuteen varhaiskasvatuksen palveluksessa. Omaa jaksamistaan varhaiskasvatustyössä epäilevissä vastauksissa painottuivat varhaiskasvatuksen opettajien vastaukset. Osa vastaajista mainitsi seuraavansa palkan vuoksi myös muita työpaikkoja ja tehneensä varasuunnitelmia siitä, mitä tekevät, jos ryhmäkoille ja palkkaukselle ei tapahdu mitään lähivuosina.

Toivoisin voivani työskennellä alalla pidempään, mutta tällä hetkellä en työn teon lisäksi jaksaa arkisin juuri muuta ja viikonloput eivät riitä palautumiseen. Toivoisin voivani tehdä työtä, joka ei veisi kaikkea jaksamistani. En tiedä, onko se mahdollista varhaiskasvatuksen opettajana, vaikka koen tekeväni tärkeää työtä.

Näen, että viiden vuoden sisällä työskentelen jossain muussa tehtävässä kuin varhaiskasvatuksen opettajana. Näillä työoloilla usein ajattelen, että palkkansa voisi hankkia niin paljon helpomminkin. Myös perheeni kärsii usein työoloistani ja puolisoni kannustaa minua vaihtamaan alaa.

Teen open töitä joitain vuosia, jos työolot (ryhmäkokojen pienennys, palkkaus ensisijaisesti) eivät parane, siirryn luultavasti erilaisiin tehtäviin alan sisällä, esim. hallinnolliset työt tai ulkomailla.

6.3 Näkemykset henkilöstövajeen syistä

Tutkimukseen osallistujat näkivät syinä henkilöstövajeeseen ensisijaisesti työolosuhteisiin ja toiseksi palkkaan ja työn yhteiskunnalliseen arvostukseen liittyviä syitä. Muita aineistossa mainittuja arvioita työvoimapulaan olivat alueelliset erot.

Varhaiskasvatusalueilla on suuria eroja vetovoimaisuudessa. Keskustaan on helpompi saada työntekijöitä, kuin tänne...

Paljon todella vaativia alueita, joihin on hankala saada työntekijöitä.

Työolosuhteita kuvataan paljon aiempaa haastavimmiksi – ryhmäkoot ovat suuria etenkin siihen nähden, että lapsilla on enenevässä määrin haasteita. Sekä henkilöstö- että materiaalisia resursseja kuvataan huonoiksi. Resurssien katsotaan olevan vähäisiä verrattuna perusopetukseen – varhaiskasvatuksen kuvaillaan jäävän koulun varjoon

Resurssien puute; kentällä kaivataan lisähenkilöstöä esim. siihen, että SAK-aika voisi toteutua turvallisesti.

Avustavaa henkilökuntaa kaivataan paljon lisää, samoin päiväkotien omia varahenkilöitä.

Henkilöstöllä pitää olla olo, että heitä kuunnellaan ja arvostetaan, heillä on oltava vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä.

Kaivataan yhteistyökumppaneita tuentarpeisten lasten kanssa työskentelyyn; sote-puolen resurssien puute heijastuu päiväkoteihin.

Varhaiskasvatuksen opettajalla suuri työmäärä ja vähän aikaa tehdä se hyvin.

Työ on kuormittavaa ja monet vaihtavat työpaikkaa parempien työolojen toivossa. Itse en vaihtaisi päiväkodista toiseen, sillä tiedän samojen ongelmien olevan koko kaupungin tasolla. Kun sinnittelee samassa työpaikassa, tulee myös positiivisia puolia enemmän esille, lapset ja perheet tulevat tutuiksi ja heihin kiintyy, lisäksi ne muutamat työkaverit auttavat jaksamaan.

Suurin osa vastaajista mainitsi palkkauksen epäsuhdan työn vaativuuteen yhtenä syynä henkilöstövajeeseen. Palkkauksen ei nähdä kannustavan alalle. Lisäksi noin kolmasosa kaikista vastaajista toi esille, että Helsingissä asuminen on niin kallista, että palkalla on vaikea tulla toimeen. Monet vastaajat näkivät myös sen, että tekijöitä ei kerta kaikkiaan ole tarpeeksi, tärkeimpänä syynä henkilöstöpuolaan. Aineistossa tuli laajasti esille se, että alaa pidettiin yhteiskunnallisesti hyvin huonosti arvostettuna.

Palkka on todella matala työn vaativuuteen verrattuna.

Työn vastuullisuus ja vaativuus ja yliopistotason koulutus edellyttäisi paljon parempaa palkkausta.

Työn arvostus on heikko.

Vaje pätevistä työntekijöistä, varhaiskasvatuksen opettajista, johtuu vuosia kestäneestä vajeesta kouluttaa uusia varhaiskasvatuksen opettajia.

6.4 Ehdotukset henkilöstötilanteen parantamiseksi

Tutkimukseen osallistuneilla päiväkotien johtajilla ja varhaiskasvatuksen opettajilla oli paljon käytännönläheisiä ehdotuksia siitä, mitä kannattaisi tehdä henkilöstötilanteen parantamiseksi. Suurin osa ehdotuksista liittyi työolosuhteiden parantamiseen ja laadukkaan työnteon mahdollistamiseen sekä työhyvinvointiin panostamiseen.

Vastaajat ehdottavat henkilöstövajetta ratkaistavan koulutuksen keinoin. Varhaiskasvatuksen opettajien koulutusmääriä pitäisi lisätä. Useat vastaajat toivat esille, että olisi tarpeen saada lisää väyliä kouluttautua työn ohella varhaiskasvatuksen opettajaksi. He ehdottavat lisää yhteistyötä yliopistojen ja oppilaitosten kanssa, jotta lastenhoitajat voisivat kouluttautua varhaiskasvatuksen opettajiksi tai tuovat muulla tavoin esille sen, että työnantajan kannattaisi tuottaa koulutusta varhaiskasvatuksen opettajaksi.

Palkan ajateltiin olevan työn vastuullisuuteen ja vaativuuteen nähden liian pieni sekä lastenhoitajilla, varhaiskasvatuksen opettajilla, että päiväkotien johtajilla. Palkkojen korjausta ehdotetaan tehtäväksi ensin varhaiskasvatuksen opettajille. Vastaajat ehdottavat panostamista työhyvinvoinnin tukemiseen.

Kaivataan myös aikaa työyhteisölle; pitää olla aikaa kiinnittyä työyhteisöön ja muodostaa työyhteisöstä oman näköinen. Se lisäisi sitoutumista ja halua työskennellä haastavissakin tilanteissa. Kaivataan mahdollisuutta keskustella työasioista, mutta myös aikaa kohdata toisemme ilman työtä.

Vastaajat tuovat esiin sen, että työhyvinvointiin panostaminen ennaltaehkäisisi ongelmia. Työyhteisöjen tueksi ehdotetaan kehittämisspäiviä, kehittämisiltapäiviä ja tukea työpäivän ulkopuolisiin tapahtumiin silloin tällöin. Työnohjauksen

mahdollisuutta kaivataan pysyvänä rakenteena sekä tiimeille, että koko työyhteisölle ja yksittäisille työntekijöille joka toimintakaudella. Työyhteisötaitoja toivottaisiin tuettavan esimerkiksi psykologien vetämissä työpajoissa ennen kuin työyhteisön haasteet kärjistyvät ongelmiksi.

Vastausten mukaan erityistä tukea tarvitsevien lasten tulisi saada paremmin tukea, esimerkiksi avustajia tai erityisopettajan tukea, sillä tutkimukseen vastanneet näkevät, että nykyisessä systeemissä tukea on vaikea saada. Tuen hakeamiseen liittyvät prosessit ovat niin pitkiä, että lasten oireilun kerrotaan polttavan työntekijöitä loppuun. Vastaaajat tuovat esille sen, että työ käy toisilla alueilla kohtuuttoman raskaaksi, kun erityisen tuen resurssit eivät jakaudu niiden todellisen tarpeen mukaisesti.

Perehtymisvaiheeseen panostamiseen esitetään lisää resurssia. Monen vastaajan toiveena on, että uudet työntekijät voisivat aloittaa jotenkin kevyemmin. Jollain tavalla olisi järjestettävä se, että työhön saisi perehtyä rauhallisemmin. Nykytilanteessa varhaiskasvatuksen opettajan on työskenneltävä ensimmäisestä päivästä lähtien täysipäiväisesti lapsiryhmässä ja perehtymisen oletetaan onnistuvan työn rinnalla.

Kaivataan samantyyppistä, kuin mitä kouluilla on: että toimintakausi voisi alkaa pari päivää aiemmin, mitä lapset tulevat. Koskaan ei ole aikaa järjestää esim. omia ryhmätiloja, tutustua uusiin työkavereihin jne. ennen toimintakauden alkua, vaan uudet työntekijät ikään kuin vaan tipautetaan uuteen ryhmään ja siellä on ”selvittävä”. Tätä on esihenkilönkään vaikea ratkaista, koska lapset voivat olla täysimääräisesti paikalla ensimmäisestä päivästä alkaen ja sijaista et voi näihin ottaa.

Pahimmillaan uusi opettaja aloittaa esim. 2.8. ja samana päivänä ryhmässä voi aloittaa esim. 5 uutta lasta perheineen. Siinä on mielestäni uudelle työntekijälle kohtuuton työ määrä ja voi lyödä vähän vasten kasvoja tällainen. Voisi auttaa, jos uusien työsuhte alkaisi

esim. pari päivää heinäkuun puolella ja sen ajan saisi käyttää perehtymiseen yms.

Muita ehdotuksia työtyytyväisyyden parantamiseksi olivat ryhmien pienentäminen, sijaisjärjestelmän muuttaminen, esikoulukirjojen hankkimisen mahdollistaminen esiopetukseen, toimivammat ja pysyvämmät sähköiset työkalut ja lisäraha materiaalien hankintaan. Erityisesti sijaisjärjestelmä koetaan toimimattomana – sekä sen suhteen, milloin ja mihin tarpeeseen sijaisia saa ottaa – että käytännön tasolla eli liittyen siihen, kuinka vaikeaa sijaisia on saada silloinkaan, kun tarve on virallisesti hyväksytty.

6.5 Eri ammattiryhmien vastaukset kyselyyn

6.5.1 Päiväkotien johtajien vastaukset (8 vastaajaa)

Päiväkotien johtajat toivat työhyvinvointiinsa positiivisesti vaikuttavina seikkoina esiin muun muassa kollegoiden tuen, osaavan, pätevän ja sitoutuneen henkilöstön ja mahdollisuuden joustavaan työotteeseen ja etätyöpäiviin.

Työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavissa asioissa johtajat korostivat erityisesti paljon aikaa vievää rekrytointia, työvoimapulaa sekä sitä, että epäpätevä henkilöstö vaatii johtajalta enemmän tukea ja henkilöstön poissaolot lisäävät sijaistarvetta ja rekrytointiin kuluva aikaa. Varhaiskasvatuksen hallinnosta tulevan viestinnän koettiin useissa vastauksissa olevan epämääräistä, liiallista, kuormittavaa ja äkillistä – nopeat ja yllättävät hallinnolta tulevat tehtävänannot koettiin ongelmallisiksi.

Päiväkodin johtajien mukaan henkilöstön saatavuuden haasteet näkyvät siinä, että rekrytoidessa paikkoihin ei tule yhtäkään hakijaa, puuttuvat työntekijät joudutaan palkkaamaan kaupungin sijaispalvelusta Seuresta, josta on vaikeaa saada samaa henkilöä ja näin ollen sijaiset vaihtuvat jatkuvasti – jopa päivittäin. Tilanteeseen nähden hyvänä tilanteena vastaajat pitävät sellaista, että vain muutamasta ryhmästä puuttuu pätevä opettaja. Johtajat tuovat esille sitä, että pysyvää henkilöstöä on vaikea tukea katsomaan eteenpäin ja jaksamaan jatkuvaa perehdyttämistä ja työntekijöiden puuttumista. Useimmat vastaajat toivat esille sitä, että aamuisin sijaisten järjestely vie paljon työaikaa, syksyt aloitetaan vailla riittävästi henkilökuntaa ja perehdyttäminen on jatkuvaa. Myös se, että sijaisia ei saada ollenkaan, mainitaan useassa vastauksessa.

Johtajat toivat vastauksissa esille, että henkilöstön osaaminen ja pätevyys on suoraan yhteydessä varhaiskasvatuksessa olevien lasten hyvinvointiin. He kertovat vaihtuvan henkilöstön vaikuttavan lasten turvallisuuden tunteeseen, tuen tarpeiden jäävän huomaamatta ja kiintymyssuhteiden muodostumatta sekä ryhmien olevan levottomampia johtuen epäpätevästä ja vaihtuvasta henkilöstöstä.

Alueellisten erojen koettiin aiheuttavan epätasa-arvoa lasten keskuudessa. Moni päiväkodin johtaja kuvaa myös sitä, että henkilöstövajeesta johtuen kaikki väsyvät ja osaavin henkilöstö siirtyy muihin töihin.

Yhtenä syynä henkilöstövajeeseen johtajat näkivät Helsingin asumiskulujen korkeuden – palkalla on vaikea tulla toimeen. Usea vastaaja mainitsi kaupungin sisäisistä alueellisista eroista – haastavimmille alueille on selkeästi vaikeampi saada työntekijöitä. Johtajat suhtautuvat vastauksissaan ymmärtäväisesti varhaiskasvatuksen opettajien tilanteeseen – työolot eli työn vaativuuteen nähden matala palkka ja suunnitteluajan puute sekä vuosia kestänyt koulutusvaje nähtiin isoimpina syinä tilanteeseen. Myös varhaiskasvattajan työhön liittyvä arvostuksen puute – jopa oman toimialan sisällä – nähtiin ongelmana. Varhaiskasvatuksen koettiin jääneen kaupungin hallinnossa koulun varjoon ja resurssien olevan vaatimattomia koulujen resursseihin nähden.

Yksi vastaaja näki yhtenä syynä henkilöstövajeeseen sen, että sairaspöissaolut on tehty henkilöstölle helpoiksi, poiketen näin kaikkien muiden vastauksista. Tämä vastaaja toivoi, että henkilöstöltä vaadittaisiin enemmän sairaslomatodistuksia pöissaoloistaan. Kyseinen vastaaja toi myös työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavana asiana esille, että varhaiskasvatuksen laatutekijät eivät vaikuta olevan kaikkien työntekijöiden prioriteetteja töitä tehdessä.

Päiväkotien johtajilla oli paljon konkreettisia ja ratkaisukeskeisiä ehdotuksia opettaja- ja henkilöstötilanteen parantamiseksi. Lähes kaikki vastaajat ehdottavat palkkojen reilua korottamista ensimmäiseksi toimeksi. Nykytilanne, jossa erityisen tuen resurssit jaetaan tasan eri varhaiskasvatusalueille, vaikka alueelliset erot lasten tuen tarpeiden määrässä ovat suuria, koetaan isoksi ongelmaksi. Koska alueelliset erot ovat niin suuria, käy työ tietyillä alueilla kohtuuttoman raskaaksi. Ryhmäavustajia toivottaisiin saatavan pienemmällä kynnyksellä ja vastaajat tuovat toistuvasti esiin sitä, että työ ei saisi käydä aikuisten puutteen vuoksi niin raskaaksi, että sitä ei jaksakaan tehdä.

Myös uuden työntekijän aloittamisen suhteen johtajat esittävät vastauksissaan konkreettisia ehdotuksia. Toiveena olisi, että työntekijällä olisi edes vähän aikaa

perehtyä, eikä täytyisi samaan aikaan tehdä täyttä työpäivää lapsiryhmässä. Toimintakauden alkuun ehdotetaan samantyyppistä systeemiä kuin kouluissa: työntekijät voisivat aloittaa pari päivää lapsia aikaisemmin, jotta työryhmien henkilöt ehtisivät tutustua toisiinsa ja toimintaa voitaisiin suunnitella.

Työnohjausta toivotaan pysyväksi mahdollisuudeksi tiimeille, työyhteisöille ja yksittäisille työntekijöille joka toimintakaudella. Vastajat tuovat esiin, että työyhteisötaidoista ja kehittämisestä olisi hyvä huolehtia ennaltaehkäisevästi, ennen kuin työhyvinvointi vähenee ja ongelmia tulee esiin. Myös työnantajan tukema koulutus, lastenhoitajien mahdollisuudet pätevoityä opettajiksi ja yhteistyö oppilaitosten kanssa mainitaan johtajien vastauksissa keinoiksi saada pätevää henkilöstöä.

Tärkeimpinä omaa työhön sitoutumista edistävinä tekijöinä päiväkotien johtajat näkevät työn vaikuttavuuden, esihenkilön merkityksen, työyhteisön toimivuuden, työtä arvostavan palkan ja edut, kuulluksi tulemisen, koulutusmahdollisuudet ja mahdollisuuden jakaa työtä varajohtajan kanssa.

6.5.2 Varhaiskasvatuksen opettajien vastaukset (6 vastaajaa)

Varhaiskasvatuksen opettajien vastauksissa työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavina asioina nousee esiin tiimin, yhteisön ja yhteistyön laadukkuuden merkitys. Tähän liittyen opettajat mainitsevat hyvän kommunikoinnin, kunnioituksen, arvostuksen, ystävällisyyden, huumorin sekä kollegoilta ja esihenkilöltä saadun tuen. Lisäksi he tuovat esille resurssien (sekä henkilöstö että materiaali) määrän, toimivan varhaiskasvatuksen sisällön ja koulutettujen työkavereiden ja läsnä olevan esihenkilön merkityksen.

Työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavina seikkoina opettajien vastauksissa esiin nousevat kiire ja se, että asioista ei ehdi keskustella ja sopia eikä suunnitella. Huono työilmapiiri, ongelmat työyhteisössä, työyhteisön sisäiset haasteet ja erilaiset näkemykset ja erimielisyydet mainitaan useimmissa vastauksissa työtyytyväisyyttä heikentävänä tekijänä. Liian matala palkka, jatkuvat muutokset

työolosuhteissa ja vaatimuksissa, melu, isot ryhmät ja erityistarpeiset lapset, joille ei saa tukea, mainitaan myös.

Tutkituista ammattiryhmistä varhaiskasvatuksen opettajien työtyytyväisyys on heidän arvionsa mukaan huonoimmalla tasolla muihin tutkittuihin ammattiryhmiin nähden. Asteikolla 1-10 arvioituna mediaaniarvo on varhaiskasvatuksen opettajilla 6,5 (johtajilla 7,5, varajohtajina toimivilla opettajilla 9). Arviotaan työhyvinvoinnin tasosta opettajat perustelevat työpaikan ilmapiiriin liittyvillä seikoilla sekä lisäksi henkilöstön isolla vaihtuvuudella ja huolimattomasti ylemmällä tasolla mietityillä innovaatioilla.

Varhaiskasvatuksen opettajien työssä henkilöstön saatavuuden haasteet näkyvät jatkuvana epävarmuutena ja jatkuvana hetkessä elämisessä. Opettajat kuvailevat henkilöstön väsyvän ja sen näkyvän työilmapiirissä. Useampi vastaaja kokee muun elämän suunnittelun vaikeana, kun työvuoroja ei tiedä etukäteen varmaksi. Työssä suunnitellut toiminnot ja retket peruuntuvat, kun henkilöstöä siirretään ryhmästä toiseen. Monessa vastauksessa todetaan, että pitkäjänteistä suunnittelua ja laadukasta varhaiskasvatusta ei kyetä toteuttamaan lainkaan. Sijaisten saamisen vaikeus mainitaan monessa vastauksessa. Myös epäpätevät työntekijät, lyhyet sijaisuudet ja jatkuva perehdyttäminen vie varhaiskasvatuksen opettajien voimia.

Lapsiin opettajat näkevät henkilöstövajeen vaikuttavan siten, että lapset eivät tiedä, mitä heiltä odotetaan, yhteisiin sääntöihin ja sopimuksiin sitoutuminen on vaikeaa, johdonmukaisuus puuttuu kasvatuksessa, lapset eivät usein saa tarvitsemaansa tukea ja varhainen puuttuminen jää toteutumatta. Opettajat toteavat aikuisten stressin vaikuttavan suoraan lapsiin ja levottomuuden lisääntyvän, kun lasten elämässä ei ole ammattikasvattajia eikä pysyvyyttä.

Lähes kaikki vastaajat mainitsevat palkan suhteen työn vaativuuteen ja asumiskuluihin yhdeksi isoimmaksi syyksi varhaiskasvatuksen henkilöstövajeeseen. Muiksi syiksi opettajat näkevät lapsilla enenevässä määrin olevat haasteet ja isot ryhmäkoot, työn heikon arvostuksen ja ylipäättään erittäin kuormittavat työolot.

Varhaiskasvatuksen opettaja- ja henkilöstötilanteen parantamiseksi varhaiskasvatuksen opettajista lähes jokainen ehdottaa asianmukaisempaa palkkaa vaativasta työstä. Yhden vastaajan mukaan palkkaa tulisi nostaa vähintään 300e, toisen 500e. Lisäksi opettajat toivovat ryhmäavustajia joka ryhmään tai kahdelle ryhmälle yhteistä avustajaa, sijaisjärjestelmän uudistamista, tukea tarvitseville lapsille mahdollisuutta saada oikeasti tarvitsemaansa tukea ja parempaa asiakastietojärjestelmää. Vastauksista ilmenee, että osalla alueista työ on hyvin kuormittavaa, koska erityistä tukea tarvitsevia lapsia on paljon ja tukea heille vaikea saada. Tämän kuvataan polttavan työntekijöitä loppuun.

Tärkeimpinä omaa työhön sitoutumistaan edistävinä tekijöinä varhaiskasvatuksen opettajat näkevät hyvän työyhteisön, toimivat tilat, kohtuullisen kokoisen päiväkodin (ei 200 lapsen tai isompaa), hyvän esihenkilön ja sen, että lapset saisivat tarvitsemaansa tukea ja resursseja, työnohjauksen ja koulutusten mahdollisuudet ja sen, että työnantaja kustantaisi jotain yhteistä tekemistä työyhteisölle.

Suurin osa vastanneista varhaiskasvatuksen opettajista harkitsee alan tai tehtävän vaihtamista. Perusteena tälle mainitaan monessa vastauksessa se, että opettajat toivovat voivansa palautua työstään viikonlopun aikana ja jaksavansa elämässä muutakin, kuin käydä töissä. Osa mainitsee, että haluaisi jatkaa varhaiskasvatuksessa työskentelyä koko työuransa ajan, mutta ei usko jaksavansa työolosuhteita niin pitkään.

6.5.3 Varajohtajien vastaukset (2 vastaajaa)

Tutkimukseen syntyi kategoria päiväkodin varajohtajina työskentelevistä varhaiskasvatuksen opettajista, sillä kaupungin mentorointiryhmät oli jaoteltu niin, että varajohtajille oli oma ryhmänsä. Koska vastaajia tästä ryhmästä oli kuitenkin vain kaksi, rinnastetaan tässä tutkimuksessa heidät osittain opettajiin, joihin he päätoimisesti toimivatkin. Varajohtajat toivat kuitenkin esille muutamia seikkoja, joita muut vastaajat eivät maininneet, vaikka pääosin vastauksissa korostuivat samat seikat, kuin opettajillakin.

Varajohtajat korostivat työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavana seikkana hyvää yhteistyötä päiväkodin johtajan kanssa, joka lienee luonnollista johtajan muodostaessa eräänlaisen työparin varajohtajan kanssa. He arvioivat työhyvinvointinsa tällä hetkellä hyväksi, ja perustelivat sitä talon hyvällä yhteishengellä ja kehittäväällä työotteella sekä kyselyn ajankohdalla eli edessä olevalla kesälomalla.

Henkilöstön saatavuuden haasteiden ilmenemisestä työssä varajohtajat toivat esille sen, että henkilöstön kiire, stressi ja jaksamattomuus vaikeissa oloissa sairastuttaa henkilöstöä ja aiheuttaa paljon sairaspotilaita. Lapsiin he katsoivat henkilöstövajeen vaikuttavan kasvua, kehitystä ja oppimista heikentäen. Syiksi Helsingin henkilöstövajeeseen varajohtajat mainitsivat heikon palkkatason ja päiväkodissa työskentelyn huonon arvostuksen yhteiskunnassa.

Varajohtajina toimivat varhaiskasvatuksen opettajat ehdottivat henkilöstötilannetta ja työolosuhteita helpottamaan palkkauksen kuntoon laittamista, jokaiseen yksikköön kiertävää varahenkilöä, jokaiseen päiväkotiin päiväkotiapulaista, joka auttaa myös ryhmissä, alueellisia varahenkilöitä ja laskennallisuuden laskemista niin, että tilannetta katsottaisiin ryhmäkohtaisesti eikä koko talon tilanteen mukaan, kun henkilöstöä puuttuu.

Kun varajohtajat arvioivat omaa sitoutumistaan työpaikkaan, he kiinnittivät huomiota johtajalta saatuihin etuihin, palkan henkilökohtaiseen lisään sekä toiveiden huomioimiseen esim. tiimien muodostuksessa ja lyhyttä työviikkoa toivoessa. Kaikkein tärkeimpänä seikkana hekin kuitenkin mainitsivat toimivan työyhteisön, sen, että eivät jäisi taloon, jossa on huono työilmapiiri.

6.6 Yhteenveto tutkimustuloksista

Tutkimukseni tavoitteena oli selvittää, miten henkilöstöpula vaikuttaa päiväkotien johtajien ja opettajien työhön ja mitä ajatuksia heillä on sen syistä ja ratkaisuvaihtoehtoista. Lisäksi tutkimuksen tavoitteena oli tuoda esiin sitä, millaiset asiat ovat yhteydessä varhaiskasvatuksen työhyvinvointiin ja mihin asioihin henkilöstö kiinnittää huomiota päättäessään, mihin päiväkotiin hakeutuvat tai jäävät töihin.

Tutkimusaineiston mukaan merkittävimmät päiväkodin johtajien ja varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät ovat työyhteisön ja työilmapiirin laatu ja henkilöstöresurssien määrä ja laatu. Nämä korostuvat myös kysyttäessä sitoutumisesta työpaikkaan ja arviosta tulevaisuudesta varhaiskasvatuksessa. Lisäksi aineistosta nousi esiin toimialan sisäisiä, hallintoon ja johtamiseen liittyviä haasteita.

Muina työhyvinvointia parantavina tekijöitä tuli esiin omiin arvoihin sopiva työ, lapset, tyytyväiset asiakasperheet ja positiivinen palaute. Työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä mainittiin lisäksi suuret lapsiryhmät ja kova melutaso, ryhmän kuormittavuus ja erityistä tukea tarvitsevat lapset, joilla ei ole tukitoimia.

Kysyttäessä vastaajien arviota heidän tämänhetkisestä hyvinvoinnistaan arvion mediaani asteikolla 1-10 arvioituna oli 7,5. Suhteessa epäkohtiin, joita vastaajat toivat runsaasti esille, luku on korkea. Sen perustelussa vastaajat mainitsivat kyselyn ajankohdan – kysely toteutettiin keskellä kesää ja siihen on siis vastattu joko kesäloman kynnyksellä tai heti sen jälkeen.

Henkilöstöresurssin vajeesta kirjoittaessaan vastaajat ovat kuvailleet määrällisesti yhtä paljon kahta erillistä asiaa – sitä, että laskennallinen aikuisten määrä ei riitä työn tekemiseksi laadukkaasti ja sitä, että päteviä työntekijöitä – tai työntekijöitä ylipäätään - ei ole saatavilla lain velvoittamaa laskennallista määrää. Vastaajat kuvasivat henkilöstövajeen vaikuttavan merkittävästi työntekijöiden kuormittumiseen. He näkivät sen myös lisänneen henkilöstön vaihtuvuutta, laskeneen henkilöstön koulutustasoa ja kertoivat sillä olevan merkittäviä vaikutuksia

varhaiskasvatuksen laatuun, sisältöön ja varhaiskasvatuksen piirissä oleviin lapsiin.

Kuvio 1. Henkilöstövajeen vaikutuksia työhön



Syinä henkilöstöpulaan tutkimukseen osallistujat näkivät erityisesti vaativat työolosuhteet ja varhaiskasvatustyön yhteiskunnallisen arvostuksen vähyyden. Päiväkodin johtajilla ja varhaiskasvatuksen opettajilla oli paljon kehittämis ehdotuksia ja ideoita henkilöstötilanteen parantamiseksi. Vastaajat toivoivat Helsingin kaupungin tekävän yhteistyötä koulutusta järjestävien tahojen kanssa ja tuottavan myös omaa koulutusta työvoimatarpeeseen. Jatkokouluttautumismahdollisuudet

työn ohessa nähtiin tärkeänä. Vastaajat katsoivat työn yhteiskunnallista arvostusta lisäävän etenkin palkan korottamisen ja suhteuttamisen työn vaativuuteen.

Työhyvinvoinnin edistämiseen tutkimuskyselyyn vastaajat toivoivat pysyvää, rakenteellista tukea, joka ehkäisisi tilanteiden kärjistymistä. Erityisen tuen resurssien jakautumisessa pidettiin tärkeänä sitä, että resurssit jaettaisiin varhaiskasvatusalueiden erilaiset tarpeet huomioiden. Uuden työntekijän tullessa työpaikalle toivottiin kevennettyä vastuuta lapsiryhmästä työsuhteen alussa, jotta perehtymiseen jäisi aikaa. Myös työkavereihin ja omaan tiimiin tutustuminen nähtiin tärkeänä – sille kaivattiin aikaa ja mahdollisuutta.

Kuvio 2. Ehdotuksia henkilöstöväjeen parantamiseksi



7 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Opetus- ja kulttuuriministeriön asettama (asetus 1347/1991) tutkimuseettinen neuvottelukunta edistää hyvää tieteellistä käytäntöä, ennaltaehkäisee tutkimusvilppiä, edistää tutkimuseettistä keskustelua ja seuraa alan kansainvälistä kehitystä. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyvän tieteellisen käytännön ohjeen mukaan tutkimus on eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa vain, jos toimitaan hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Hyvän tieteellisen käytännön mukaan tutkimuksessani on noudatettu rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimuksessa, tulosten tallentamisessa, esittämisessä ja tulosten arvioinnissa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, s. 6.)

Pohtiessani sopivaa tutkimusaihetta otin joulukuun 2020 ja helmikuun 2021 välillä sähköpostitse yhteyttä useisiin asiantuntijoihin Helsingin Kasvatuksen ja koulutuksen toimialan kehittämispalveluissa ja henkilöstöpalveluissa tehdäkseni tutkimuksen varhaiskasvatuksesta yhteistyössä kaupungin kanssa. Tietoa tarvittavista tutkimusaiheista tai siitä, onko Helsingin varhaiskasvatuksessa tutkittu lähi-vuosina työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä tai henkilöstövajeeseen liittyviä teemoja ei ollut saatavilla. Näin ollen rajasin aiheen itsenäisesti ja hain tutkimusluoppaa Helsingin kaupungilta toukokuussa 2021. Se myönnettiin kesäkuussa 2021.

Työskentelin tutkimusta suunnitellessani Helsingin varhaiskasvatuksessa ja idea työni aiheeseen nousi varhaiskasvatuksen arjesta. Omalla työpaikallani tai kollegoillani ei ollut roolia opinnäytetyössäni – jotta tutkimustulokset olisivat luotettavia, suunnittelin aineiston hankinnan niin, että työkavereideni ei ollut mahdollista osallistua tutkimukseen.

Etsiessäni aiempia tutkimuksia opinnäytetyötäni varten kävi ilmi, että kansainvälisen tutkimuksen löytäminen opinnäytetyön aiheesta oli erittäin haastavaa. Henkilöstövaje on paikallinen ja vähän tutkittu asia – Suomessakaan tehtyä siihen liittyvää tutkimusta ei juuri löytynyt. Myös varhaiskasvatuksen työhyvinvointiin liittyen oli vaikea löytää relevantteja kansainvälisiä tutkimuksia –

varhaiskasvatusjärjestelmä on eri maissa järjestetty hyvin erilaisilla tavoilla ja työolosuhteet eivät näin ollen ole helposti verrattavissa toisiinsa.

Pyrin tavoittamaan tutkimukseen varhaiskasvatuksen opettajia eri varhaiskasvatusalueilta, jotta tutkimuksen tulokset olisivat paremmin yleistettävissä. Helsinki on jaettu 10 eri varhaiskasvatusalueeseen, joita johtavat varhaiskasvatuksen aluepäälliköt. Päiväkotien johtajien osalta varhaiskasvatusalue on valittu tutkimuskohteeksi, sillä päiväkotien johtajien määrä yhdellä alueella on tarkoituksenmukainen kvalitatiivisen tutkimuksen aineistonkeräyksen kannalta. Tyypillisesti yhden varhaiskasvatusalueen sisällä on sosioekonomisesti erilaisia asuinalueita, joten jos tällä on vaikutusta varhaiskasvatuksen arkeen, yhtä aluettakin tutkimalla saadaan kokemuksia erilaisista varhaiskasvatusympäristöistä. Tutkimuksen tarkoituksena ei ole vertailla eri varhaiskasvatusalueita keskenään, vaan tuoda esille kokemuseräistä tietoa tutkittavasta aiheesta.

Opinnäytetyöni tutkimuseettiset käytännöt olivat linjassa Diakonia-ammattikorkeakoulun tutkimuksia koskevan ohjeistuksen kanssa. Hain tutkimuslupaa Helsingin kaupungilta toukokuussa 2021 kaupungin ohjeiden mukaisesti, eli opinnäytesuunnitelman, opinnäytetyön suunnitelman tiivistelmän ja oppilaitoksen puoltavan lausunnon perusteella. Etenin tutkimusta tehdessä aineiston hankintaan, kun lupa tutkimukseen oli saatu Helsingin kaupungilta 14.6.2021.

Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista. Osa kyselyn kysymyksistä kysyi samaa asiaa eri näkökulmasta, jolla pyrin lisäämään tutkimuksen luotettavuutta. Oletin kyselyn sijoittumisen loma-aikaan, haastavan henkilöstötilanteen ja varhaiskasvatuksen arkea monella tavalla hankaloittavan Covid-19-pandemian mahdollisesti vaikuttavan kyselyn vastausprosenttiin. Lisäksi varhaiskasvatuksen opettajien on vaikeaa saada järjestettyä aikaa pois lapsiryhmästä ja siksi tämä aika helposti priorisoidaan omien pakollisten töiden tekemiseen. Otin nämä seikat huomioon pohtiessani tavoiteltavien henkilöiden määrää.

Laadullisen tutkimuksen tärkein tavoite on saada mahdollisimman rikas ja syvälinen kuva tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Tämä on myös laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa tärkein lähtökohta. Muita laadullisen

tutkimuksen tunnusmerkkejä ovat muun muassa tutkittavien näkökulman korostaminen ja aineistolähtöinen sisällönanalyysi. Laadullisessa tutkimuksessa tärkeää on ilmiön syvällinen kuvaaminen ja ilmiön käsittämisen mahdollistaminen tutkimusraportin lukijalle. Yksi keskeisimmistä laadun arvioinnin kriteereistä laadullisessa tutkimuksessa on tutkimusaineiston ja analyysimenetelmän yhteensovitus käytettyyn teoriaan ja kerättyyn aineistoon. (Puusa & Juuti, 2020, s. 195.) Tutkimukseen vastanneiden 16 henkilön määrä on tarkoituksenmukainen ajattelun kvalitatiivisen tutkimuksen luonnetta ja luotettavuutta.

Laadullisen tutkimuksen laatua ei arvioida yhteisen ja yleisen, laajasti jaetun totuuden kautta, mutta laadun varmistamiseksi on hyvä käyttää niin sanottua sekundaariaineistoa. Tyypillisesti sekundaaritietoa on mahdollista kerätä esimerkiksi uutisista, verkkosivuilta, vuosikatsauksista ja tilastoista. Tällaisen sekundaaritiedon vertaaminen tutkimusaineistoon voi olla kiinnostavaa ja mahdollisiin eroihin on hyvä perehtyä. (Puusa & Juuti, 2020, s. 196-197.) Tässä tutkimuksessa tutkimusaineisto eli tutkimuskyselyn vastaukset olivat yhteneväisiä esimerkiksi Yle Uutisissa ja Helsingin Sanomissa esillä olleiden tietojen kanssa, joita tuotiin esiin luvussa 3.3.

Otin kyselyn ajankohdassa huomioon päiväkodeille tyypillisen kesälomien ajoittumisen – kahdelle kuukaudelle jakaantuva tutkimusajankohta mahdollisti sekä aikaisin, että myöhemmin kesällä lomailevien halukkaiden vastaajien osallistumisen tutkimukseen. Osa vastaajista toi esille, että kyselyn toteuttaminen kesällä on voinut vaikuttaa jaksamiseen ja hyvinvointiin liittyvien vastausten sisältöön tehden niistä positiivisempia. Toisaalta voi olla, että muuhun aikaan vuodesta vastauksia olisi ollut vaikeampi saada, kun henkilökunnalla ei olisi ollut aikaa ja mahdollisuutta vastata kyselyyn ylipäätään.

Tutkittavien henkilöiden anonyymiuudesta pidettiin huolta koko prosessin ajan – kyselyyn vastanneet henkilöt eivät ole tunnistettavissa tutkimuksesta ja henkilöt, joille kysely lähetettiin, jäivät myös minulle anonyymeiksi. Tutkittavista henkilöistä ei kysytty henkilötietoja, kuten nimeä, eikä esimerkiksi vastaajan sukupuolta tai työpaikan nimeä. Ennen tutkimuksen raportointia poistin aineistonäytteistä vastaajien tunnistamisen mahdollistavat kohdat, joten niistä ei pysty tunnistamaan

henkilöä eikä päiväkotia, jossa vastaaja työskentelee. Tutkimusaineisto säilytettiin asianmukaisesti ja tuhotaan, kun tutkimus on raportoitu. Tutkimusaineistoa ei luovuteta muuhun käyttöön.

HR-asiantuntija, joka lähetti kyselylinkin varhaiskasvatuksen opettajille, ei tiedä, ketkä kyselyyn vastasivat eivätkä vastaukset menneet hänen kauttaan, vaan tulivat suoraan minulle Webropol-alustalle. Samoin meneteltiin päiväkodin johtajien kohdalla – yksi päiväkodin johtaja jakoi kyselyn linkin ja halukkaiden osallistujien vastaukset ohjautuivat suoraan minulle. Pohtiessani kyselyn lähettämisen tapaa ja tutkimukseen osallistuvien tavoittamista päädyin kuvattuihin menetelmiin, koska tällä tavoin anonyymius olisi varmistettu.

Kyselyn vastausprosentit olivat verrattain korkeat, varhaiskasvatuksen opettajilla 22 prosenttia ja päiväkotien johtajilla 40 prosenttia. On mahdollista, että päiväkotien johtajien vastausprosentti oli suurempi, koska johtajille kyselylinkki tuli oman kollegan kautta. On myös mahdollista, että erilaiset työnkuvat selittävät vastausprosenttien eroa – opettajien on vaikeampi päästä lapsiryhmästä sähköpostin äärelle, kuin hallinnollista työtä tietokoneen äärellä tekevien päiväkotien johtajien. Joka tapauksessa molemmat vastausprosentit lisäävät tutkimuksen luotettavuutta ja osoittavat aiheen merkityksellisyyttä vastaajille. Vastaajat vaikuttivat paneutuneen kysymyksiin huolellisesti ja vastanneen niihin harkiten.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

8.1 Varhaiskasvatuksen työolosuhteet

Työhyvinvoinnin ja palautumisen tutkimuksiin perehtyneet Manka ja Manka korostavat, että työntekijä tarvitsee työpäivän aikana aikaa ajatella palautuakseen työpäivän intensiivisistä vaiheista, oppiakseen ja saadakseen uusia kehittämisideoita. He yhdistävät ajan ajatella ja viihtyä töissä laajempaan työtyytyväisyyteen. Passiivisina hetkinä työpäivästä työntekijällä on mahdollisuus palautua intensiivisemmistä työpäivän vaiheista, kohdata muita ihmisiä ja nauttia työnsä tuloksista. Näissä hetkissä työntekijälle tulevat myös uudet, työtä kehittävät ideat ja ne ovat välttämättömiä uuden oppimisen ja työn kehittämisen kannalta. (Manka & Manka, 2016, s.110.)

Jatkuvan oppimisen perusedellytys on aika ajatella, suunnitella ja keskittyä omaan työhön. Kaikkia näitä kyselyn vastaajat peräänkuuluttavat tutkimukseni aineistossa. Suurin osa oppimisesta tapahtuu työpaikalla ja vaatii ajankäytön väljyyttä, vuorovaikutusta ja innovatiivista ilmapiiriä. Oppivassa organisaatiossa yksilöiden, ryhmien tai koko organisaation tasolla tapahtuva oppiminen on yhden-suuntaista organisaation tavoitteiden kanssa. (Manka & Manka 2016, s. 88.) Tutkimukseni aineistossa työntekijät kuvailevat, että *”koko päivä on vedettävä täysillä”*, ja rauhallisten hetkien aikana helposti siirretään toiseen ryhmään, jossa on akuutti työvoiman tarve. Tutkimustulosten mukaan voi olla perusteltua pohtia, miten kestävä tällainen työkuulttuuri on ja miten se pidemmällä tähtäimellä vaikuttaa työntekijöiden työssä viihtymiseen, työssä jaksamiseen ja mielikuvaan varhaiskasvatuksesta työnantajana.

Nislinin ym. vuonna 2009 keräämän aineiston mukaan varhaiskasvatuksen opettajat pitivät työtään merkityksellisenä ja olivat vähemmän kiinnostuneita vaihtamaan alaa, kuin muiden alojen työntekijät (Nislin ym., 2015). Minun tutkimukseni yhteistä tälle tutkimukselle oli edelleen merkitykselliseksi koettu työ. Sen sijaan alanvaihtoa oli pohtinut enemmistö vastaajista. Kyselyyn vastanneet kuvailivat, että aikovat katsoa tilannetta vielä pari vuotta, ja jollei muutoksia tapahdu

sekä palkassa että työolosuhteissa, he aikovat vaihtaa työtä. Alanvaihdon pohtiminen tuli esiin erityisesti varhaiskasvatuksen opettajien vastauksissa. Tutkimuksessani ei verrattu alanvaihtoajatusten yleisyyttä muiden alojen työntekijöihin.

Jos työntekijä havaitsee, että hän ei voi vastata riittävästi työn vaatimuksiin, syntyy stressiä. Seurauksena ylikuormitusrajan ylittymisestä voi olla muun muassa kyynisyyttä, unihäiriöitä ja sairastamista. Vakavimmillaan pitkäkestoinen työstressi voi johtaa uupumukseen. Työuupumus on häiriö, johon kuuluu kokonaisvaltaista väsymystä, kyynistä asennetta työhön ja työkavereihin sekä heikentynyttä itsetuntoa. Jos työntekijä ei voi vaikuttaa arkeensa myönteisin keinoin, se voi näkyä ulospäin esimerkiksi syntipukkien hakemisella ja aggressiivisuutena toisia kohtaan. (Manka & Manka, 2016, s. 32, 107, 110.)

Tutkimuksessani suurin osa vastaajista koki, että he eivät ei pysty tekemään työtään riittävän hyvin. Sekä päiväkotien johtajat, varhaiskasvatuksen opettajat ja päiväkotien varajohtajat toivat aineistossa esille henkilöstön kovan kuormituksen. Työntekijöiden uupumus, loppuun palaminen ja lisääntyvä sairastelu mainittiin useassa vastauksessa etenkin vastaajien kuvaillessa haastavampien alueiden henkilöstömitoitusten vajavaisuutta suhteessa päiväkotiryhmien arkeen ja lasten tuen tarpeisiin. Aineiston mukaan myös päiväkotien johtajat kokevat erittäin kovaa kuormitusta – jos esihenkilö on se, joka uupuu ja kyynistyy, voidaan olettaa tällä olevan negatiivinen vaikutus työpaikan ilmapiiriin. Esihenkilön tärkeimpinä tehtävinä nähdään yleensä henkilökunnan innostaminen, motivoiminen ja laadukkaan työn mahdollistaminen. Etenkin varhaiskasvatuksen opettajat mainitsivat työpaikan ilmapiirin tärkeimmäksi seikaksi pohtiessaan sitä, mihin työpaikkaan sitoutuvat.

Varhaiskasvatuksessa tehtävä työ eroaa merkittäväällä tavalla useimmista Suomessa tehtävistä töistä siinä, että työntekijöillä ei ole lakisääteistä ruokataukoa, joka katkaisisi työpäivän ja auttaisi palautumista työpäivän aikana. Työntekijät ruokailevat yhdessä lasten kanssa – vaikkakin Covid-19-pandemian aikana tästä on erilaisia variaatioita eri päiväkodeissa ja kunnissa. Joka tapauksessa ajallisesti ja henkilöstömäärällisesti ei ole mahdollista pitää lounastaukoa, kuten useimmissa töissä on tapana. Kyselyyn vastanneet toivat esiin, että ainoa tauko

varhaiskasvatuksen opettajan tai lastenhoitajan työpäivässä on 12 minuutin kahvitauko iltapäivällä. Tutkimukseni aineiston mukaan sekin jää nykyisessä henkilöstötilanteessa usein pitämättä. Kinnunen (2017, s. 132) kirjoittaa, että lounastauon aikainen virkistäytyminen ennusti tarmokkuuden lisääntymistä ja uupumuksen vähentymistä vuoden aikavälillä. Myös muutaman minuutin pituiset mikrotauot edistävät palautumista ja auttavat jaksamaan. Olennaista Kinnusen mukaan on se, että työntekijä voi taukojen aikana irtautua työstä ja päättää itse, miten taukonsa viettää. Tutkimusaineiston mukaan kumpaankaan näistä ei tällä hetkellä varhaiskasvatustyössä juuri ole mahdollisuuksia.

Työn hallinnan tunne syntyy siitä, että työntekijä voi itsenäisesti päättää esimerkiksi aikatauluista ja menettelytavoista. Innostuminen ja sitoutuminen työhön edellyttää hallinnan tunnetta menettelytapojen suhteen. Työn mielekkääksi kokeminen edellyttää myös osaamisen käyttömahdollisuuksia ja työn merkityksellisyyttä. Lisäksi työstä saatavalla palautteella on tärkeä merkitys työn mielekkääksi kokemisessa. Oman työn hallinnalla tarkoitetaan sitä, missä määrin työ tarjoaa itsenäisyyttä, vapautta, ja valtaa päättää menettelytavoista ja aikatauluista. (Manka & Manka, 2016, s. 68-73, 107.)

Varhaiskasvatuksessa aikatauluihin vaikuttaa merkittävästi esimerkiksi se, jaaako lapsiryhmä tilat toisen ryhmän kanssa ja montako ryhmää käyttää samaa eteistä, jolloin tilojen käyttöajat on sovittava tarkkaan etukäteen. Tutkimuksessa tuli esille mainintoja siitä, että vastaajat eivät halua työskentelemään suuriin päiväkoteihin. Helsinkiin rakennettavissa uusissa päiväkodeissa tilat on mitoitettu jaettaviksi ja ryhmien omia tiloja ja omia eteisiä ei yleensä ole.

Fonsenin väitöskirja ”Pedagoginen johtaminen varhaiskasvatuksessa” (2014, s. 120-121) listaa pedagogisen johtajuuden menetelmiksi muun muassa pedagogisen keskustelun herättämisen ja ylläpitämisen, rakenteiden luomisen pedagogiselle keskustelulle, pedagogisen johtajuuden jakamisen, työhyvinvoinnista huolehtimisen, oman pedagogisen kompetenssin ylläpitämisen sekä ajan varaamisen pedagogiselle johtajuudelle. Tutkimusaineiston perusteella vaikuttaa siltä, että tällaiseksi kuvattu pedagoginen johtaminen on Helsingin varhaiskasvatuksessa toimiville päiväkotien johtajille tällä hetkellä vaikea tehtävä – ainakin osalla

varhaiskasvatusalueista. Tutkimuskyselyyn osallistujat kertovat pedagogisten kokousten jäävän toteutumatta ja keskustelun pyörivän sen ympärillä, että lasten turvallisuudesta saadaan huolehdittua päivä kerrallaan.

8.2 Työnantajamielikuva ja työtyytyväisyys

Työnantajamielikuva on tärkeimpiä työntekijöiden ratkaisuihin vaikuttavia tekijöitä työnhaussa ja siihen suurimpana vaikuttaa se hiljainen tieto, joka leviää työntekijöiden kokemuksen kautta. Tutkimuksen tulosten perusteella uuden työntekijän perehdytykseen ei Helsingin kaupungin varhaiskasvatuksessa ole riittävästi aikaa. Tällä voi olla vaikutusta mielikuvaan, joka opiskelijalle, sijaiselle tai uudelle työntekijälle syntyy varhaiskasvatuksesta. Muisto siitä, miltä ensimmäinen työpäivä varhaiskasvatuksessa tuntui, miten työyhteisössä otettiin vastaan uutena työntekijänä, miten uudet kollegat suhtautuivat ja käyttäytyivät sekä miten perehdytettiin, tekee vaikutelman, jota on myöhemmin vaikea muuttaa.

Tutkimukseen osallistuneet kuvaavat varhaiskasvatusta ympäristöksi, jota paljolti johdetaan ylhäältä alaspäin. Aineiston perusteella työntekijät kokevat, että eivät voi vaikuttaa toimeksiantoihin ja ohjeistuksiin, joita varhaiskasvatuksen hallinnosta annetaan päiväkodeille. Helsingin varhaiskasvatusorganisaation suuri koko ja kuntiin kohdistuvat lakisääteiset vaatimukset varhaiskasvatuksen järjestämisestä voivat mahdollisesti selittää osan vastaajien esiin tuomasta johtamiskulttuurista. Aineiston perusteella työhyvinvoinnin näkökulmasta voisi olla hyvä pohtia, voisiko isoonkin organisaatioon tuoda enemmän elementtejä nykyaikaisen johtamisen kulttuurista.

Organisaation kehittämisen pitäisi perustua siihen, millaisia heikkoja signaaleja työntekijät näkevät esimerkiksi asiakkaiden tarpeisiin liittyen (Heidi Kapanen ja Arja Koski, luennoivat YAMK-lehtorit, henkilökohtainen tiedonanto 15.9.2021) ja kehittämisen tulisi lähteä ruohonjuuritason tarpeista ja huomioista – johtamisen nykyteoriat, esimerkiksi palveleva ja valmentava johtaminen, korostavat sitä, että johdon tulisi olla sujuvan työnteon ja laadukkaan työn mahdollistaja.

Päiväkodin johtajat toivat tutkimuksessa esille työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavana asiana mahdollisuuden etäpäiviin ja muuhun joustoon. Varhaiskasvatuksen opettajien etätönn tekemisen suhteen käytännöt ovat olleet kirjavia Helsingin eri varhaiskasvatusalueilla jopa pandemia-ajan valtakunnallisten etätönnsuositusten aikana. Joillain alueilla varhaiskasvatuksen opettajien mahdollisuutta osallistua koulutuksiin ja kokouksiin tai suunnitella työtä kotoa käsin on hyödynnetty, toisilla ei sallittu lainkaan. Työnn joustavuuden suhteen tämä poikkeaa paljon muista koulutusorganisaatioista. Sosionomitaustaisille varhaiskasvatuksen opettajille voi työnantajamielikuvan ja työtyytyväisyyden kannalta olla merkitystä sillä, että sosiaalialan työpaikkoihin verrattuna varhaiskasvatuksesta puuttuu lounastaukojen lisäksi sosiaalialalla yleinen työnnohjaus. Työnnohjauksen puute tuli esille tutkimusaineistosta.

Työtyytyväisyys on yksi eniten tutkituista työhyvinvoinnin kuvaajista. Nykyisin työtyytyväisyys määritellään moniulotteiseksi työhön kohdistuvaksi myönteiseksi asenteeksi, jossa tunneperäiset elementit korostuvat. (Mäkikangas & Hakanen, 2017, s. 113) Tutkimukseni mukaan varhaiskasvatuksen työntekijät pohtivat eniten työyhteisönn ilmapiiriä, kun miettivät jäämistään alalle tai työpaikkaansa. Työyhteisönn toimivuuteen ja ilmapiiriin liittyvien kommenttien suuri määrä voi kertoa siitä, että varhaiskasvatuksen työnn luonne edellyttää enemmän yhteistyötä ja neuvottelua työkkavereiden kanssa, kuin useimmat työt – työ on kokonaan tiimityötä. Nykyiseen henkilöstönnvajeeseen liittyvä jatkuva, jopa päivittäinen, vaihtuvuus sekä tutkimukseen osallistujien kuvaama kuormittuminen ovat omiaan lisäämään työnnilmapiirin haasteita.

Tämän tutkimuksen mukaan työnnilmapiiri on suurin vaikuttava tekijä sille, jääkö työntekijä työpaikkaansa, vai ei. Kyselyn vastauksissa toivottiin muun muassa työnnohjausta ja aikaa tutustua työkkavereihin. Aro (2018, s. 40-41) tuo esiin, että työnnilmapiiri on seuraus, ei syy. Hän muistuttaa, että työnnilmapiiri on seurausta työolosuhteista ja työnnilmapiiriä ei voi parantaa kohdistamalla toimenpiteitä yksinomaan työnnilmapiiriin. Työnnilmapiirin kohentamisyrittäykset, joilla ei ole yhteyttä työnn arkeen, ovat tehottomia ja saavat työntekijät ärsyyntymään ja pahimmissa

tapauksessa kyynistymään. Hänen mukaansa työilmapiirin parantaminen vaatii katseen kiinnittämistä työilmapiiristä itse työhön ja organisaatioon.

Aineistossa viitattiin yksittäisiin työntekijöihin, joiden kanssa on haasteita. Tutkimusaineiston perusteella pohdin seuraavia kysymyksiä: Ovatko työolosuhteet sellaiset, että niissä pidempään työskennellessä lähes väistämättä väsy? Vai onko kyse työvoimatilanteen haastavuuden seurauksesta? Onko päiväkotien johtajilla tietoa keinoista ja mahdollisuuksia toimia tilanteissa, joissa yksittäinen työntekijä aiheuttaa haasteita työyhteisöön? Tutkimukseni perusteella ei voi tehdä päätelmiä ilmiön yleisyydestä tai syystä, mutta se, että tällaisesta mainitsee useampi kuin yksittäiset vastaajat, johtaa pohtimaan, voiko moni hyvä työntekijä vaihtaa työpaikkaa yhden työntekijän vuoksi, joka ei sitoudu yhteisiin tavoitteisiin tai tapoihin.

Aro tuo esiin tutkimuksia, joissa on tutkittu hyvän työkäytön merkitystä organisaation menestykselle ja henkilökunnan hyvinvoinnille. Työkavereiden hyvä käytös suojaa merkittävästi työssä väsymiseltä ja uupumiselta. Työpaikoissa, joissa käyttäytyään hyvin, myös sairaspöissaoloja on vähemmän, kuin työpaikoissa, joissa huono käytös sallitaan. Karkean ja latistavan käyttäytymisen työssä on osoitettu olevan yhteydessä stressiin, vetäytymiseen, työtytymättömyyteen, fyysisen terveyden haittoihin ja aggressiivisuuteen. Aron mukaan on turha puhua mistään ”hienommista” työilmapiiriin ja työhyvinvointiin vaikuttavista asioista, jos ihmiset käyttäytyvät töissä huonosti ja huono käytös hiljaisesti hyväksytään työpaikalla. (Aro, 2018, s. 50-53.)

Vastaajien tärkeäksi kokema seikka olivat laskennalliset henkilöstöresurssit, jotka vastaajat kokivat liian vähäisiksi. Käytännössä tutkimuksessa ilmeni kokemus siitä, että aikuisia on liian vähän ja se tekee työstä raskasta. Vastaajat kuvailivat perhe-elämänsä ja yksityiselämänsä kärsivän työn kuormittavuuden ja väsyttävyyden vuoksi.

Tutkimuksessa tuli esille vastaajien kokemat Helsingin Kasvatuksen ja koulutuksen toimialan sisäiset haasteet. Tutkimukseen osallistujat toivat esiin eroa sen välillä, miten varhaiskasvatuksesta puhutaan julkisesti ja mikä on todellisuus

kentällä. Aineistossa oli mainintoja ”*ongelmien lakaisemisesta maton alle*”. Työtä koettiin ohjattavan liikaa ylhäältä alaspäin ja ohjeistusten koettiin olevan päiväkodin arkielämälle vieraita. Kyselyn vastauksista käy ilmi, että työntekijät eivät koe ehtivänsä tehdä vaadittuja kehittämistehtäviä, koska kokevat, ettei aikuisia oikein riitä edes lasten hoitamiseen. Tällaisen voi ajatella vaikuttavan suoraan motivaatioon.

Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat suurta ristiriitaa jatkuvasti lisääntyvien paperi- ja tietokonetöiden ja lapsiryhmässä olemisen välillä, koska he eivät kokeneet omaavansa riittävästi aikaa kumpaankaan. Vastaajat toivat esille, että lastenkennallista henkilöstöresurssia ei ole lisätty sitä mukaa, kun varhaiskasvatussuunnitelmaprosessiin ja ryhmän pedagogiseen suunnitelmaan liittyvät tehtävät ovat varhaiskasvatuksen opettajilla lisääntyneet huomattavasti.

Valtaosa vastaajista mainitsi kyselyssä työn yhteiskunnallisen arvostuksen ja palkan. On ymmärrettävää, että palkkausta pohtiessa on otettava huomioon kerrannaisvaikutukset – jos nostetaan varhaiskasvatuksen opettajien palkkaa, eikö tule nostaa myös lastenhoitajien ja päiväkodin johtajien palkkaa? Samaan aikaan on huomattava, että yhteiskunnassamme palkka on perinteinen työn arvostuksen mittari. Jos palkka on alhainen esimerkiksi suhteessa muihin kaupungin toimialojen tehtäviin, joissa vaaditaan samantasoinen koulutus, sekä suhteessa työn vaativuuteen, on työntekijälle toisarvoista se, mitä työstä ja sen tärkeydestä puhutaan.

Tutkimukseni koski vain varhaiskasvatuksen opettajia ja päiväkodin johtajia – on huomioitava, että päiväkodeissa työskentelevät lastenhoitajat ja avustajat joutuvat tulemaan toimeen vielä huomattavasti pienemmällä palkalla, kuin tutkitut ammattiryhmät. Esimerkiksi avustajista on valtava pula – mikä ei ole ihme, kun parempipalkkaisen lastenhoitajan sijaisuuksia voi tehdä käytyään muutaman päivän kurssin. Tuntuu epärealistiselta, että tällaisella palkkaustasolla saataisiin erityistä tukea tarvitseville lapsille riittävästi pitkäaikaisesti työhön sitoutuvia avustajia.

On huomion arvoista, että kaikilla tutkittavien kuvailemilla tekijöillä on yhteys toinen toisiinsa ja tutkittavat toivat aktiivisesti esille näitä syy-seuraussuhteita. Jos

henkilökunnalla olisi aikaa tutustua toisiinsa, se vaikuttaisi työilmapiiriin positiivisesti. Jos henkilökunta voi hyvin, myös lapset käyttäytyvät ja voivat paremmin. Hyvinvoiva henkilöstö sairastaa vähemmän, mikä vähentää sijaistarvetta, ja niin edelleen. Lähes kaikilla tutkimuksessa esiin tulleilla seikoilla on kerrannannaisvaikutuksia. Näin ollen voidaan ajatella, että positiivisella muutoksella mihin tahansa tässä tutkimuksessa esiin tulleeseen tekijään on kerrannaisvaikutuksia, jotka kantavat pidemmälle, kuin vain kyseessä olevaan asiaan.

Varhaiskasvatuslain henkilöstövaatimuksia ei tällä hetkellä pystytä Helsingissä täyttämään. Osa vakansseista jää täyttämättä ja usein esimerkiksi lastenhoitaja tekee varhaiskasvatuksen opettajan toimea yksi vuosi kerrallaan. Syksyllä 2021 Helsingissä oli myös varhaiskasvatuksen ryhmiä, joissa ei ole yhtään pysyvää lastenhoitajaa tai varhaiskasvatuksen opettajaa. Tutkimuksen aineiston ja Kevan työvoimatarpeen ennusteen perusteella henkilöstövajeen mittakaava on niin suuri, että sitä ratkaisemaan tarvitaan nopeasti huomattavia rakenteellisia ja koulutuspolitiikkaan liittyviä ratkaisuja. Kuten kyselyyn vastanneet tuovat ilmi, voisi olla järkevää rakentaa lisää koulutusväyliä lastenhoitajille, jotka haluaisivat pätevoidyitä varhaiskasvatuksen opettajiksi.

Myös varhaiskasvatuksen erityisopettajista on Helsingissä iso pula – syksyllä 2021 oli jopa integroitua erityisryhmiä, joissa ei ollut yhtään pätevää varhaiskasvatuksen erityisopettajaa, kun henkilöstömitoituksen mukaan heitä pitäisi olla kaksi. Kun erityispedagogiikan osaamiselle on paljon tarvetta, voisi myös paljon työkokemusta omaavilla sosiaalikasvattaja- ja sosionomitaustaisilla varhaiskasvatuksen opettajilla olla mahdollisuus jatkokouluttautua varhaiskasvatuksen erityisopettajiksi – etenkin, kun heillä voi olla muissa töissä hankittua erityisosaaamista erityisen tuen tarpeisten lasten ja heidän vanhempiansa kanssa työskentelestä, sekä verkostotyöstä lasten asioihin liittyen. Nykytilanteessa pätevistä varhaiskasvatuksen opettajista voivat hakeutua jatko-opiskelemaan varhaiskasvatuksen erityisopettajaksi vain ne, joilla on pohjakoulutuksenaan yliopistotutkinto.

Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra tutkii tulevaisuutta. Sitran mukaan Suomessa tarvitaan elinikäisen oppimisen politiikkaa, jossa osaamisen kehittäminen nähdään tuottavana investointina ja hyvinvoinnin lähteenä pitkällä aikavälillä.

(Sitra, i.a.) Työvoiman tarpeeseen nähden liian pienet opiskelijapaikkamäärät, kapeasti oman eturyhmänsä etuja tulkitsevat ammattiliitot, eli yliopisto- ja ammatikorkeakoulutaustaisten varhaiskasvatuksen opettajien eri tavoin arvottaminen, ja jatkokouluttautumisen vaikeus työvoimapula-alalla sopivat huonosti ajatukseen jatkuvasta oppimisesta.

9 POHDINTA

9.1 Asiantuntijuuden kehittyminen

Työskentelin toimintakaudella 2020-2021 varhaiskasvatuksessa, jossa aikoinaan myös aloittelin työuraani. Välissä olin toiminut noin 20 vuotta erilaisissa julkisen sektorin, säätiöpohjaisten toimijoiden ja yksityisten yritysten lastensuojelu-, opetus-, koulutus- ja valmennustehtävissä. Monet työtehtäväni ovat liittyneet työllisyyden kysymyksiin ja työhaussa valmentamiseen. Nuorten ja aikuisten ohjaaminen eri alojen työpaikoissa ja työhönvalmennusasiakkaiden rekrytointiprosesseissa mukana oleminen on saanut minut kiinnostumaan eri organisaatioiden työkuultuureista ja työhyvinvoinnin merkityksestä. Opinnäytetyöni aihe oli luonteva jatko työhaun ja rekrytoinnin rajapinnassa aiemmin tekemälleni työlle ja kiinnostavalle työvuodelle varhaiskasvatuksessa.

Opinnäytetyön tekeminen on vahvistanut kiinnostustani työhyvinvointia ja hyvää johtamista kohtaan. Perehtyessäni työhyvinvointia koskevaan tutkimustietoon ja seurattessani kansainvälisiä artikkeleita aiheesta opin lisää sekä työhyvinvoinnin merkityksestä että keinoista vaikuttaa siihen. Kun kävi ilmi, että tutkimusaineistossa oli paljon myös hallintoon ja johtamiseen liittyvää sisältöä, syvensin YAMK-opintojeni aikana kertynyttä johtamiseen liittyvää tietouttani lukemalla lisää ammattikirjallisuutta johtamisesta.

Opinnäytetyöprosessini aikana olen oppinut paljon kvalitatiivisen tutkimuksen tekemisestä ja tutkimustekstin kirjoittamisesta. Menetelmäkirjallisuuteen perehtyminen on kehittänyt tieteellistä ajatteluani. Uskon, että pystyn hyödyntämään keräämäni aineiston, läpikäymäni teorian ja menetelmäkirjallisuuteen tutustumisen pohjalta karttuneita tietoja tulevissa työtehtävissäni, liittyivätpä ne varhaiskasvatukseen, opetus- tai koulutustehtäviin, työhönvalmennukseen, uraohjaukseen, työorganisaatioiden toimivuuden edistämiseen, työntekijöiden hyvinvoinnin tukemiseen, rekrytointitehtäviin tai johtamiseen.

On mahdollista, että tulevaisuudessa työskentelen itekin varhaiskasvatuksessa lasten parissa. Koen, että lasten kanssa tehtävässä työssä on monia hienoja elementtejä. Lasten kanssa työskentely tuo työpäiviin hauskuutta ja huumoria. Kasvun, kehityksen ja oppimisen seuraaminen on palkitsevaa ja tieto varhaisvuosien merkityksestä ihmisen persoonan kehitykselle tekee työstä mielekkään ja tärkeän tuntuista. Lisäksi varhaiskasvatuksen opettaja voi käyttää työssään laajasti omaa osaamistaan.

9.2 Alueellinen segregatio ja sen vaikutukset

Tutkimuksessani tuli esille varhaiskasvatustyön erilaisuus Helsingin eri alueilla ja tutkittavat toivat esille myös rekrytoinnin vaikeuksien aluekohtaisuutta. Se, että toisille alueille on vaikeampaa saada henkilöstöä, kuin toisille, johtuu tutkimusaineiston mukaan siitä, että vaativampaa työtä ei ole resursoitu sen vaatimusten mukaisesti. Tällöin työ muodostuu liian raskaaksi. Myös työ, johon sen tekijällä on hyvä erityisosaaminen ja suuri palo tai motivaatio, voi olla liian kuormittavaa.

Varhaiskasvatus mielletään yleisesti lasten hoitamiseksi, kasvattamiseksi ja opettamiseksi. Julkisuudessa on vähemmän esillä varhaiskasvatuksen rooli lasten ja perheiden erityisen tuen tarpeiden tunnistamisessa. Myös varhaiskasvatuksen ja päiväkodin merkittävä panos maahan muuttaneiden perheiden kotoutumisessa ja suomen kielen opettamisessa lapsille korostuu suurissa kaupungeissa ja etenkin Helsingissä. Tämä vaatii henkilöstöltä erityisosaamista.

Henkilöstömitoituksen suhdeluvuissa ei tällä hetkellä oteta huomioon esimerkiksi sitä, onko ryhmän lapsilla yhteistä kieltä leikkiin, tarvitaanko enemmistön vanhemmista kanssa keskusteluihin tulkkia ja näin ollen puolet enemmän aikaa, tai ymmärtävätkö lapset lainkaan suomen kieltä, eli ovatko ohjattavissa puheen välityksellä ja pystyvätkö toimimaan ohjatussa toiminnassa. Olisi tärkeää resursoida henkilöstöä enemmän alueille, jossa työ on vaativampaa. Myös erityisen tuen resursseja ja erityispedagogiikan osaamista tulisi olla enemmän niillä alueilla, joilla sille on enemmän tarvetta. Tutkittavat toivat esille, että tämä vaikuttaisi henkilöstön jaksamiseen ja henkilöstön saatavuuteen haastavammilla alueilla. Lisäksi

sillä olisi merkitystä lasten kouluvalmiuksien kannalta – osaamiskoulu koulua aloittavilla lapsilla on jo nyt suuri (Kansallinen koulutuksen arviointikeskus, 10/2020; Terävä, 2020).

Bernelius ja Huilla (2021) käsittelevät yhteiskunnallista segregatiota ja siihen liittyviä taustoja ja kehityskulkuja laajasti julkaisussaan ”Koulutuksellinen tasa-arvo, alueellinen ja sosiaalinen eriytyminen ja myönteisen erityiskohtelun mahdollisuudet”. Suomessa oppimistuloksiltaan sekä kaikkein heikoimmin että parhaiten menestyvät koulut sijaitsevat pääkaupunkiseudulla. Pääkaupunkiseudun lasten ja nuorten segregatio ei ilmene niinkään kunta- tai aluekohtaisissa vertailuissa, vaan koulu- ja päiväkotikohtaisesti. Lisäksi lasten maailmojen eriytyminen on suurempaa, kuin koko väestön, jota yleensä vertaillaan. (Bernelius & Huilla, s. 21-59.)

Bernelius ja Huilla kirjoittavat koulutuksellisen huono-osaisuuden tihtymistä ja ylisukupolvisesta syrjään jäämisen riskistä, jotka liittyvät kaupunkikoulujen oppimispohjan kasvaneeseen etniseen ja sosioekonomiseen segregatioon. Maahan muuttaneet ovat sosioekonomisesti heterogeeninen ryhmä, mutta päiväkotien ja koulujen kannalta haasteellista on, että sosioekonomiseen ja kielelliseen segregatioon liittyvä tuen tarve esiintyy usein samoilla alueilla. Myös Bernelius ja Huilla näkevät, että varhaiskasvatuksen henkilöstön uupumisen välttämiseksi varhaiskasvatuksen henkilöstömäärän kasvattaminen on tärkeää alueilla, joilla työ on kuormittavampaa. Tasa-arvon parantamiseen liittyviä toimenpiteitä tulisi tarkastella yksittäisten päiväkotien ja koulujen tasolla – päiväkodit ovat usein sosiaalisesti vielä eriytyneempiä kuin koulut. Bernelius ja Huilla korostavat, että alueellisia eroja ja niiden vaikutuksia lapsen kehittymiseen ja oppimiseen tulisi tuoda tietoisuuteen, jotta kuntapäättäjät voisivat ottaa ne huomioon. He toteavat, että maahanmuuttotaustaisten lasten ja nuorten mahdollisuudet kiinnittyä kantavaan koulupolkuun ja työelämään ratkaistaan isoissa kaupungeissa. (Bernelius & Huilla, s. 21-59.).

Osassa Helsingin päiväkodeista lasten monikielisyys, kielenkehitykseen liittyvät haasteet, neuropsykiatrinen oireilu, autismin kirjo ja muut erityistarpeet voivat vaatia päivittäistä erityisosaamista kaikilta lastenhoitajilta ja varhaiskasvatuksen

opettajilta. Osaaminen liittyen ylisukupolviseen syrjäytymisen teemoihin, eri kulttuureihin, aktiiviseen verkostotyöhön, vaihtoehtoihin kommunikointitapoihin, selkosuomen osaamiseen sekä kuvien ja tulkkien käyttöön varhaiskasvatuskeskusteluissa ja verkostotyössä ovat edellytyksiä sille, että varhaiskasvatuksen opettaja voi tehdä työnsä hyvin. Kaikilla Helsingin alueilla tällaiset asiat eivät korostu samalla tavalla. Tällä hetkellä edellä mainitun kaltaisesta erityisosaamisesta ei makseta rahallista korvausta.

Sosionomin koulutuksen ja mahdollisesti muissa sosiaalialan tehtävissä hankitun työkokemuksen voisi ajatella vastaavan joihinkin edellä mainituista erityisosaamisen tarpeista – ristiriitaista on kuitenkin se, että uuden varhaiskasvatuslain myötä varhaiskasvatuksen sosionomin vakanssilla työskentelevän henkilön palkka on nyt pienempi kuin varhaiskasvatuksen opettajan palkka.

Tutkimuksessani vastaajat toivat esiin rekrytoinnin vaikeutta sosioekonomisesti haastavimmilla alueilla. Varhaiskasvatushenkilöstön palkoissa ei ole eroa monenlaista erityisosaamista vaativalla alueella verrattuna toisentyypisiin alueisiin. Voisi olla perusteltua maksaa vaativammasta työstä parempaa palkkaa aluekohtaisesti – Helsingin alueitahan on jo jaoteltu niiden sosioekonomisen tilanteen perusteella positiivisen erityiskohtelun rahan kohdentamiseksi. ”Positiivisen diskriminaation” rahoituksella voidaan saada hieman enemmän työntekijäresurssia päiväkotiin, esimerkiksi yhden lastenhoitajan ja yhden varhaiskasvatuksen opettajan verran.

9.3 Lasten näkökulma ja jatkotutkimusideat

On monta näkökulmaa Helsingin varhaiskasvatuksen toimivuuden ja laadun arvioimiseen. Yksi olennainen seikka huomioitavaksi, myös keskusteltaessa hallinnon ja johtamisen onnistuneisuudesta, on, että missään muualla Suomessa varhaiskasvatuksen organisaatio ei ole näin suuri. Varhaiskasvatusalueiden ja -yksiköiden, lasten ja henkilöstön määrät ovat Helsingissä niin suuria, että yksi mahdollinen näkökulma on ilmiselvä – suhteessa järjestelmän kokoon on melkein yllettävää, että systeemi toimii näinkin hyvin. Vanhemmat saavat lapsensa

takuuvarmasti varhaiskasvatukseen ja kustannukset vanhemmille ovat minimaalisia suhteessa kokopäiväisen varhaiskasvatuksen kustannuksiin, varhaiskasvatukselle asetettuihin tavoitteisiin ja siihen, että kaupungin päiväkodeissa tarjotaan lapselle kolme oman ruokavalion mukaista ateriaa päivässä. Tämä on etenkin kansainvälisesti katsoen poikkeavaa. Perheiden nopeasti muuttuvia elämäntilanteita ja tarpeita otetaan huomioon ja usein päiväkotihenkilöstö osaa taitavasti tukea lasta ja tarvittaessa perhettä. Asiakastyytyväisyyskyselyissä tulee positiivista palautetta kiitollisilta vanhemmilta.

Henkilöstövajeen mittakaava on kuitenkin vaarassa romuttaa tämän systeemin toimimisen lähitulevaisuudessa. Koska lapset eivät ikänsä vuoksi pysty kertomaan sanallisesti kokemuksistaan päiväkodissa, olisi lasten kuulluksi tulemisen näkökulmasta tärkeää kiinnittää huomiota seikkoihin, joita lasten kanssa päivänsä viettävä henkilöstö tuo esiin sekä tässä tutkimuksessa että sen tuloksia myötäilevässä laajassa julkisessa keskustelussa. Tutkimustulosten perusteella varhaiskasvatushenkilöstöllä on syvä huoli, paitsi omasta jaksamisesta, myös varhaiskasvatuksessa olevista lapsista.

Varhaiskasvatuslaki perustuu lapsen oikeuteen elää turvallisessa kasvuympäristössä ja saada laadukasta varhaiskasvatusta. Kyselyyn vastanneet työntekijät kuvailivat henkilöstövajeen vaikuttavan lasten käyttäytymiseen, terveyteen, kasvuun ja kehitykseen. Lisäksi he toivat esille sen, että erityisen tuen prosessit voivat jäädä käynnistymättä tai viivästyä henkilöstön vaihtuvuudesta ja vajeesta johtuen.

Kiintymyssuhdeteorioihin perehtynyt tutkija ja psykologi Daniel Hughes kuvailee alle kouluikäisen lapsen turvallisuuden tunnetta ylläpidettävän siten, että häntä hoitaa jatkuvasti henkilö, johon hän on kiintynyt. Jos tämä ensisijaisen kiintymyssuhteen kohde on estynyt, lapsen saatavilla tulisi olla muutama toissijaisen kiintymyksen kohde. Jos lapselta puuttuvat tällaiset kiintymyskohteet, hän tuntee jatkuvaa ahdistuneisuutta, joka voi ilmetä esimerkiksi voimakkaana impulsiivisina purkauksina tai passiivisena tilana, jossa lapsi ei ilmennä mitään tunteita huolimatta sisällään tuntemastaan tunnemyllerryksestä. Jos päiväkodin aikuiset ovat lapsen elämässä vain muutaman kuukauden ajan, he pystyvät huolehtimaan

lapsen fyysisestä turvallisuudesta, mutta eivät psykologisesta turvallisuuden tunteesta. (Hughes, 2011, s. 32-33.)

Turvallinen kiintymyssuhde tukee lapsen kehitystä laaja-alaisesti. Alueita, joihin turvallinen kiintymyssuhde vaikuttaa ovat fysiologinen ja emotionaalinen säätely, itseluottamus, lannistumattomuus, sosiaaliset taidot suhteessa ikätovereihin, empatia muita kohtaan, symboliset leikit, ongelmanratkaisu, älyllinen kehitys, viestinnälliset ja kielelliset taidot, oman minuuden eheytyminen ja omanarvontunne. (Hughes, 2011, s. 20.)

Kyselyyn vastanneet työntekijät toivat esiin kovaa kuormittumista, työntekijöiden erilaisten näkemysten tuomia haasteita ja negatiivista ilmapiiriä työpaikoillaan. Jos pienet lapset viettävät suurimman osan arkipäivien valvellaoloajastaan sellaisten aikuisten kanssa, joihin hän on kiintynyt ja jotka kohtelevat toisiaan ja lapsia hyvin, ovat ystävällisiä ja työstään innostuneita, heillä on hyvät tunne-elämän kehittymisen, turvallisuuden tunteen ja oppimisen edellytykset. Tilanne on päinvastainen, jos lapset viettävät päivänsä jatkuvasti vaihtuvien, työstään kuormittuneiden ja stressaantuneiden aikuisten kanssa.

Opettajien korkean stressitason on myös tutkimuksissa todettu vaikuttaneen negatiivisesti lasten yhteistyökykyyn, empatiakykyyn ja motivaatioon sekä kasvattaneen häiriökäyttäytymisen määrää (Penttinen ym., 2020, s. 994-1005). Monet kyselyn vastaajista toivat esille varhaiskasvatuksen työn olevan toisilla Helsingin alueilla vaativampaa kuin toisilla. Jos erityisen tuen tarvetta on paljon, ja aikuisia suhteessa siihen liian vähän, voi päiväkotia olla kaoottinen ympäristö pienelle lapselle.

Helsingin uudessa kaupunkistrategiassa todetaan, että varhaiskasvatuksen toivotaan tavoittavan lisää etenkin maahanmuuttajataustaisia lapsia. (Helsingin kaupunki, i.a.-b) Olisi ehkä tarpeellista tutkia oman äidinkielen tai -kielten osaamisen merkitystä ennen päiväkotiin siirtymistä. Kieli on avain ajattelun, tunne-elämän ja leikkitaitojen kehittymiseen. Joissain helsinkiläisissä päiväkodeissa ovat arkea tilanteet, jossa lapsen kotona on käytössä kaksi tai useampia kieliä ja hänet tuodaan päiväkotiin jo ennen kuin hän puhuu yhtäkään kotikielistä. Jos

päiväkotiryhmässä on lapsia lukuisista eri kieliryhmistä ja esimerkiksi 80-90 prosenttia lapsista ei osaa suomea päiväkotiin tullessaan, ei ole perusteltua tulkita päiväkodin olevan suomenkielinen ympäristö. Tällaisessa ryhmässä aikuiset joutuvat käyttämään selkosuomea saadakseen lapset ymmärtämään ohjeita ja lasten kesken leikeissä saatetaan käyttää osittain ”broken English” -tyyppistä heikkoa englantia – sitä monet osaavat ainakin pari sanaa. Jos lapsi kuulee suomen kieltä pääasiassa aikuisilta eikä vertaisryhmältä, suomen kielen oppiminen hidastuu. Miten tämä vaikuttaa lapsen kielelliseen kehitykseen ja sitä kautta myöhempiin oppimisvalmiuksiin – kun lisäksi henkilökunta vaihtuu ja ryhmät ovat suuria?

Vieraskielisten lasten vanhemmat tuovat lapset nuorina päiväkotiin nimenomaan siinä tarkoituksessa, että he oppivat suomea – heillä ei usein ole tietoa siitä, kuinka vähän suomen kielen taitoa ryhmissä voi olla muilla lapsilla. Patricia Kuhl on tutkinut ensimmäisten ikävuosien merkitystä lapsen oppimisessa laajasti – tutkimuksista käyvät ilmi esimerkiksi kielen kehityksen suhde muihin oppimisvalmiuksiin, kielen kehitykselle tärkeät aikaikkunat, ja kaksikielisyyteen liittyvä tuorein tutkimustieto (Kuhl ym., 2019).

Tällä hetkellä keskustellaan paljon perusopetuksessa olevien lasten ja toisella asteella opiskelevien nuorten mielenterveyden haasteista. Nuorten mielenterveyden pulmat ovat lisääntyneet merkittävästi viime vuosikymmeninä. On kiinnostavaa pohtia, olisiko mahdollista tutkia varhaiskasvatusolosuhteiden yhteyttä kouluikäisten lasten mielenterveyspalveluiden tarpeeseen tai käyttäytymisen haasteisiin – millaisia vaikutuksia on joskus jo varhaiskasvatuksessa alkaneilla kiusaamisilmiöillä, henkilöstön vaihtuvuudella, ryhmien koolla tai toisaalta henkilöstön koulutustasolla, riittävällä henkilöstömitoituksella, tuen saamisella varhaiskasvatusaikana ja niin edelleen. Käsittääkseni myöskään tietoa eri ikäisenä aloitetun varhaiskasvatuksen vaikutuksesta lasten myöhempään elämään ei ole tietoa – sekin voisi olla ajankohtainen tutkimusaihe nyt, kun yksivuotiaita on päiväkodeissa lisääntyvässä määrin ja kunnat vähentävät ja lopettavat kotihoidon tuen lisäään.

Helsingin varhaiskasvatuksessa toimii paljon erittäin taitavia ammattilaisia, joilla on paljon syvempää ja monipuolisempaa osaamista, kuin yleensä tuodaan esiin.

Varhaiskasvatuksesta on olemassa myös valtavasti tutkittua tietoa ja ammattilaisten saatavilla on paljon erilaisia työkaluja ja työmenetelmiä. Arjen työolosuhteet vaikuttavat kuitenkin ammattilaisten mahdollisuuksiin hyödyntää rikasta pedagogiikkaan liittyvää tutkimustietoa ja omaa osaamistaan.

Varhaiskasvatuksessa on kyse tulevan sukupolven kasvattamisesta. Varhaiskasvatuksen henkilöstöön ja sitä kautta varhaiskasvatuksen laatuun panostamisella voidaan olettaa olevan vaikutuksia lasten tulevaisuuteen ja myöhemmin tarvittavaan tuen määrään esimerkiksi peruskoulussa ja jatkokoulutuksessa, sekä syrjäytymisriskiin ja mielenterveys- ja kuntoutuspalveluiden tarpeeseen myöhemmin. Nuorten syrjäytymisen kustannusten tutkimuksissa, esimerkiksi Terveystien ja hyvinvoinnin laitoksen vuonna 1987 syntyneiden kohorttitutkimuksessa, on tullut selvästi esiin, miten paljon halvempaa yhteiskunnalle on hoitaa hyvin yleiset, ennalta ehkäisevät palvelut, kuin maksaa kustannuksia korjaavista palveluista sitten, kun ongelmia on jo ilmaantunut tai ne ovat pahentuneet (Ristikari 2018, s. 3).

Haluan kiittää tutkimukseeni osallistuneita varhaiskasvatuksen asiantuntijoita! Tutkittavat osallistuivat tutkimukseen kirjoittamalla kokemuksistaan perusteellisesti ja toivat esiin paljon kehittämis ehdotuksia erittäin rakentavalla tavalla.

- Kinnunen, U. (2017), Työstä palautuminen. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S., Feldt, T., & Vartiainen, M. (toim.), *Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 127-147). PS-kustannus.
- Karsio, J. (28.11.2020) "Varhaiskasvatuksen henkilöstöpula koskee koko maata". *Helsingin Sanomat*. <https://www.hs.fi/mielipide/art-k2000007646516.html?share=2dba7c6cd5c622054dcd64636a5d75e5>
- Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi). Alkumittauksen syventäviä kysymyksiä. 10/2020 https://karvi.fi/wp-content/uploads/2020/08/KARVI_Alkumittaus.pdf
- Kuhl, P., Lim, S., Guerriero, S. & van Damme, D. (2019). Neuroscience and Education: How Early Brain Development Effects School. Teoksessa *Developing Mind in the Digital Age – Towards a Science of Learning for the 21st Century education*. OECD Publicing.
- Kuusikko-työryhmä (2021). Kuuden suurimman kaupungin varhaiskasvatuksen palvelut ja kustannukset vuonna 2020 https://hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/21_06_16_Kuusikko_varhaiskasvatus_2020.pdf
- Lahdenperä-Laine, J. & Pesonen, J. (9.4.2021) "Varhaiskasvatuksen opettajapula on ratkaistava kestävästi ja eettisesti", *Helsingin Sanomat*. <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000007907816.html?share=d27cce33a317bc92fa8ccfe6e6f53151>
- L 540/2018. Varhaiskasvatuslaki <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>
- L 817/2015 Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150817>
- Manka, M. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum Pro.
- Manner, M. (8.4.2021) "Varhaiskasvatuksen opettajapulaan paikkausta Välimereiltä" *Opettaja-lehti* <https://www.opettaja.fi/tyossa/varhaiskasvatuksen-opettajapulaan-paikkausta-valimerelta/>
- Miettinen, H., Mäenpää, K. & Lahdensaari-Nätt Liisa (2011): *Oivalluksia työhyvinvoinnista – tahtotilasta tekemiseen*. Painohäme Oy

- Nislin, M., Sajaniemi, N., Suhonen, E., Sims, M., Hotulainen, R., Hyttinen, S. & Hirvonen, A. (2015)
 Work Demands and Resources, Stress Regulation and Quality of
 Pedagogical Work Among Professionals in Finnish Early Childhood
 Education Settings
Varhaiskasvatuksen Tiedelehti Journal of Early Childhood Education Research
 Vol. 4, No. 1 2015, 42–66
- Kurttila, M. & Aalto, P. (2015). *Pomon parhaat ratkaisut: valmentava käsikirja
 tiukkoihin tilanteisiin* (1. p. ed.). Kauppakamari.
- OECD (2017), *OECD Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment*, OECD Publishing, Paris. https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-guidelines-on-measuring-the-quality-of-the-working-environment_9789264278240-en#page4
- Oikarinen, K. (4.11.2021). "Monen lapsen elämässä on vain uupuneita aikuisia".
Helsingin Sanomat. <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000008376923.html>
- Onnismaa, E.-L., Tahkokallio, L., Reunamo, J., & Lipponen, L. (2017)
 Ammatin induktiovaiheessa olevien lastentarhanopettajan
 tehtävissä toimivien arvioita työnkuvastaan, osaamisestaan ja työn
 kuormittavuudesta
Varhaiskasvatuksen Tiedelehti Journal of Early Childhood Education Research
 Volume 6, Issue 2 2017, 188–206. [Onnismaa-Tahkokallio-Reunamo-Lipponen-issue6-2.pdf](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/tahe.12222)
- Opetushallitus. (i.a.) Saatavilla 10.3.2021 <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatus>
- Opetushallitus, 2018. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet.
https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatus-suunnitelman_perusteet.pdf
- Penttinen, V., Pakarinen, E., von Suchodoletz, A. & Lerkkanen M.-K. (2020)
 Relations between Kindergarten Teachers' Occupational Well-being and the Quality of Teacher-child Interactions, *Early Education and Development*, 31:7, 994-1010, DOI: 10.1080/10409289.2020.1785265

- Pilke-päiväkodit. (i.a.) Saatavilla 25.1.2022. <https://www.pilkepaivakodit.fi/pilke-paivakodit-fi-varhaiskasvatuksen-opettajien-kv-rekry/>
- Puusa, A., Puusa, A., Juuti, P., & Aaltio, I. (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.
- Ristikari, T. (19.10.2018). *Syrjäytymisen hinta – tutkimuksen keskeiset johtopäätökset*. Lausunto/ THL/1856/400.02/2018. Saatavilla 7.11. [e70dd72f-43e9-41a7-8faf-7116fec0c452 \(thl.fi\)](https://e70dd72f-43e9-41a7-8faf-7116fec0c452.thl.fi)
- Savaspuro, M. (2019). *Itseohjautuvuus tuli työpaikoille, mutta kukaan ei kertonut, miten sellainen ollaan*. Alma Talent.
- Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra. (i.a.) Saatavilla 3.10.2021. <https://www.sitra.fi/aiheet/osaamisen-aika/>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (i.a.). Saatavilla 14.10.2021. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- STTInfo 13.6.2020, Helsingin kaupunki. Saatavilla 6.4.2021. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/helsinki-tehostaa-toimenpiteita-varhaiskasvatuksen-henkilostovajeen-ratkaisemiseksi?publisherId=60577833&releaseId=69883349>
- Suonsivu, K. (2011). *Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista*. Unipress.
- Työ- ja elinkeinopalvelut. i.a. Saatavilla 20.10.2021. <https://www.te-palvelut.fi/>
- Terävä, H. (6.8.2020) Ekaluokkalaisten osaamisessa jopa vuosien tasoeroja – tutkimus kertoo, miten paljon esimerkiksi vanhempien koulutustaustalla on merkitystä. *Yle Uutiset* <https://yle.fi/uutiset/3-11439912>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. (5. uud. p. ed.). Tammi.
- Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012.
- Työterveyslaitos. (i.a.). Saatavilla 14.10.2021 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (i.a.). Saatavilla 18.10.2021 <https://tem.fi/kansainvalinen-tyojarjesto-ilo1>
- Virtanen, P., & Sinokki, M. (2014). *Hyvinvointia työstä: työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt*. Tietosanoma.

LIITE 1. Saatekirje varhaiskasvatuksen opettajille

Hyvä varhaiskasvatuksen opettaja!

Teen YAMK-opinnäytetyötä varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnista ja henkilöstövajeesta. Tutkimuksen tarkoituksena on tuoda esiin sitä, miten varhaiskasvatuksen henkilöstön saatavuuden haasteet vaikuttavat päiväkodin johtajien ja varhaiskasvatuksen opettajien työhön Helsingissä, sekä kerätä ajatuksia siitä, mitä näette mahdollisina ratkaisuin varhaiskasvatuksen henkilöstövajeen korjaamiseksi. Tutkimuksen on tarkoitus tuoda esiin myös sitä, mitä asioita pidätte työhyvinvointia edistävinä ja heikentävinä tekijöinä ja millaiset asiat saavat päiväkodin johtajat ja varhaiskasvatuksen opettajat sitoutumaan työhönsä.

Tavoitteena on, että tutkimuksesta on hyötyä kaupungin omassa organisaatiossa päätettäessä varhaiskasvatukseen liittyvistä asioista.

Tämä kysely on lähetetty sinulle, sillä osallistut Helsingin kaupungin mentorointiohjelmahan. Mentorointiryhmien kautta pyrin saavuttamaan varhaiskasvatuksen opettajia Helsingin eri varhaiskasvatusalueilta. Vastaukset ohjautuvat suoraan minulle, eikä niistä mene tietoa mentorointiohjelman koordinoijalle, jolta sait linkin kyselyyn. Tämä tutkimus on mentorointiohjelmahan liittymätön tutkimus ja liittyy mentorointiohjelmahan ainoastaan vastaajien tavoittelun osalta.

Kysely on anonyymi, siinä ei kysytä nimiä eikä varhaiskasvatusalueiden tai päiväkotien nimiä. Kyselyyn vastanneet henkilöt eivät ole tunnistettavissa tutkimuksesta. Mikäli vastauksissa ilmenee tunnistettavia seikkoja, nämä kohdat poistetaan ennen tutkimuksen raportointia.

Tutkimusaineisto säilytetään asianmukaisesti ja tuhotaan, kun tutkimus on raportoitu. Tutkimusaineistoa ei luovuteta muuhun käyttöön. Jos tutkimusraportissa käytetään katkelmia kerätystä aineistosta, huolehdiin tutkijana siitä, että niistä ei pysty tunnistamaan henkilöä eikä päiväkotia, jossa hän työskentelee. Kaikkien

tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden anonyymius säilyy tutkimuksen ajan ja sen jälkeen. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista.

Suuri kiitos osallistumisestasi tutkimukseen!

Ystävällisin terveisin

Hanna Salminen

YAMK-sosionomi-opiskelija

Diakonia-ammattikorkeakoulu

hanna.salminen@diak.student.fi

LIITE 2. Saatekirje päiväkotien johtajille

Hyvä päiväkodin johtaja!

Teen YAMK-opinnäytetyötä varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnista ja henkilöstövajeesta. Tutkimuksen tarkoituksena on tuoda esiin sitä, miten varhaiskasvatuksen henkilöstön saatavuuden haasteet vaikuttavat päiväkodin johtajien ja varhaiskasvatuksen opettajien työhön Helsingissä, sekä kerätä ajatuksia siitä, mitä näette mahdollisina ratkaisuinä varhaiskasvatuksen henkilöstövajeen korjaamiseksi. Tutkimuksen on tarkoitus tuoda esiin myös sitä, mitä asioita pidätte työhyvinvointia edistävinä ja heikentävinä tekijöinä ja millaiset asiat saavat päiväkodin johtajat ja varhaiskasvatuksen opettajat sitoutumaan työhönsä.

Tavoitteena on, että tutkimuksesta on hyötyä kaupungin omassa organisaatiossa päätettäessä varhaiskasvatukseen liittyvistä asioista.

Tämä kysely on lähetetty kaikille varhaiskasvatusalueenne päiväkotien johtajille. Vastaukset ohjautuvat suoraan minulle, eikä niistä mene tietoa kollegallesi, jolta sait linkin kyselyyn. Lopullisessa tutkimusraportissa tai tutkimuksen aikaisemmissakaan vaiheissa ei mainita varhaiskasvatusalueenne nimeä. Tutkimuksessa ei vertailla eri varhaiskasvatusalueita keskenään, vaan tuodaan esille kokemuksesta tietoa tutkittavasta aiheesta yleisesti. Varhaiskasvatusalue on valittu tutkimuskohteeksi, sillä päiväkotien johtajien määrä yhdellä alueella on tutkimuksen kannalta tarkoituksenmukainen. Varhaiskasvatuksen opettajia tavoitellaan toisen kanavan kautta ja he tulevat olemaan eri varhaiskasvatusalueilta Helsingissä.

Kysely on anonyymi, siinä ei kysytä vastaajien nimiä eikä päiväkotien nimiä. Kyselyyn vastanneet henkilöt eivät ole tunnistettavissa tutkimuksesta. Mikäli vastauksissa ilmenee tunnistettavia seikkoja, nämä kohdat poistetaan ennen tutkimuksen raportointia.

Tutkimusaineisto säilytetään asianmukaisesti ja tuhotaan, kun tutkimus on raportoitu. Tutkimusaineistoa ei luovuteta muuhun käyttöön. Jos tutkimusraportissa käytetään katkelmia kerätystä aineistosta, huolehdiin tutkijana siitä, että niistä ei

pysty tunnistamaan henkilöä eikä päiväkotia, jossa hän työskentelee. Kaikkien tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden anonyymius säilyy tutkimuksen ajan ja sen jälkeen. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista.

Suuri kiitos osallistumisestasi tutkimukseen!

Ystävällisin terveisin

Hanna Salminen

YAMK-sosionomi-opiskelija

Diakonia-ammattikorkeakoulu

hanna.salminen@diak.student.fi

LIITE 3. Webropol-kyselyn kysymykset

Missä tehtävässä toimit varhaiskasvatuksessa?

varhaiskasvatuksen opettaja

varhaiskasvatuksen opettaja ja päiväkodin varajohtaja

päiväkodin johtaja

Pohdi seuraavia kysymyksiä. Vastaa omin sanoin.

1. Mitkä asiat vaikuttavat työtyytyväisyyteesi / työhyvinvointiisi positiivisella tavalla?
2. Mitkä asiat kuormittavat sinua ja vaikuttavat työtyytyväisyyteesi / työhyvinvointiisi negatiivisesti?
3. Arvioi tämänhetkistä työhyvinvointiasi asteikolla 1-10 (1 heikko, 10 erinomainen).
4. Perustele muutamalla sanalla edellistä vastaustasi.
5. Miten varhaiskasvatuksen henkilöstön saatavuuden haasteet näkyvät päiväkodin arjessa ja omassa työssäsi?
6. Miten henkilöstön saatavuuden haasteet mielestäsi vaikuttavat varhaiskasvatuksessa oleviin lapsiin?
7. Mistä ajattelet Helsingin varhaiskasvatuksen henkilöstövajeen johtuvan?
8. Mitä toimenpiteitä ehdottaisit henkilöstöpulan ratkaisemiseksi Helsingissä?
9. Millaisia seikkoja arvostat, kun pohdit, sitoudutko pidemmäksi aikaa työpaikkaasi – mikä saa tai saisi sinut pysymään varhaiskasvatuksessa töissä?
10. Miten näet tulevaisuutesi varhaiskasvatusalalla?