



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

ROSAMARIA GRASSO JA ANNIKA KIVISTÖ

Henkilöstövaje ja sen vaikutukset työhyvinvointiin Porin kaupungin varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatuksen henkilöstön ja päiväkodin
johtajien näkemyksiä ja ratkaisuehdotuksia

SOSIAALIALAN TUTKINTO-OHJELMA
2022

Tekijä(t) Grasso, Rosamaria Kivistö, Annika	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä marraskuu 2022
	Sivumäärä 55	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Henkilöstövaje ja sen vaikutukset työhyvinvointiin Porin kaupungin varhaiskasvatuksessa – Varhaiskasvatuksen henkilöstön ja päiväkodin johtajien näkemyksiä ja ratkaisuehdotuksia		
Tutkinto-ohjelma Sosionomin (AMK) tutkinto-ohjelma		
Henkilöstöpula koskettaa tällä hetkellä koko varhaiskasvatusalaa Suomessa. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi on edellytys työssä jaksamiseen ja viihtymiseen. Hyvät työolot ja työhyvinvointi lisäävät veto- ja pitovoimaa työpaikassa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kerätä Porin kaupungin varhaiskasvatuksen opettajilta, varhaiskasvatuksen lastenhoitajilta ja päiväkodin johtajilta kokemuksia työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen liittyen sekä tietoa siitä, miten henkilöstövaje vaikuttaa heidän työhönsä. Tutkimuksessa selvitettiin myös työntekijöiden näkemyksiä henkilöstövajeen ratkaisuvaihtoehdoista. Opinnäytetyössä haluttiin tuoda esiin varhaiskasvatuksen työntekijöiden ääntä, jotta heidän työolosuhteensa tulisivat paremmin nähtyiksi ja toiveet sekä ehdotukset kuulluiksi. Tavoitteena on, että tutkimuksen tietoja voitaisiin hyödyntää Porin kaupungin varhaiskasvatusyksikössä, varhaiskasvatukseen koskevia päätöksiä tehdessä. Kvantitatiivisen tutkimuksen aineiston keruu toteutettiin syyskuussa 2022 Google-Forms kyselylomakkeella. Kysely kohdistettiin kaikkiin Porin kaupungin päiväkoteihin, opettajille, lastenhoitajille ja johtajille. Opinnäytetyömme teoriaosuudessa keskityttiin kuitenkin enemmän omaan ammattiryhmäämme, eli varhaiskasvatuksen opettajiin. Tutkimuksen mukaan merkittävimmät tekijät työssä viihtymisen kannalta ovat hyvä ilmapiiri ja yhteisöllisyys, työn mielekkyys ja merkityksellisyys, työyhteisön tuki ja kannustus, terveellinen ja turvallinen työympäristö sekä oikeudenmukainen ja kannustava palkka. Vastauksissa nousi esiin, että nykyään ei pystytä toteuttamaan niin laadukasta varhaiskasvatusta kuin ennen. Työmäärä lisääntyy koko ajan ja jatkuvien työntekijöiden poissaolojen vuoksi, työtä on mahdotonta toteuttaa halutulla tavalla.		
Avainsanat Varhaiskasvatus, työhyvinvointi, työvoimapula, työuupumus, työtyytyväisyys		

Author(s) Grasso, Rosamaria Kivistö, Annika	Type of Publication Bachelor's thesis	Date November 2022
	Number of pages 55	Language of publication: Finnish
Title of publication Labour shortage and its effects on well-being at work in Pori City Early Education – Experiences and suggestions of early education employees and day-care centre manager		
Degree programme Bachelor of Social Services		
Labour shortage currently affects the entire early childhood education sector in Finland. Comprehensive well-being at work is a requirement for coping and having fun at work. Good working conditions and well-being at work increase attraction and retention in the workplace. The purpose of this thesis was to collect the experiences from early childhood education teachers, early childhood nannies and day care centre managers in the City of Pori regarding well-being and work satisfaction, as well as information on how the labour shortage affects their work. The study also explored employees' views on the options for solving the labour shortage. The thesis wanted to highlight the voice of early childhood education workers, so that their working conditions would be better seen, and their wishes and suggestions heard. The goal is that the information from the research could be used in the early childhood education unit of the city of Pori, when making decisions regarding early childhood education. The collection of quantitative research material was carried out in September 2022 using a Google-Forms questionnaire. The survey was aimed at all kindergartens, teachers, nannies and managers in the city of Pori. However, the theoretical part of our thesis focused more on our own professional group, i.e. early childhood education teachers. According to the research, the most significant factors in terms of being comfortable at work are a good atmosphere and sense of community, meaningfulness and relevance of work, support and encouragement from the work community, a healthy and safe work environment and a fair and encouraging salary. In the answers, it emerged that today it is not possible to implement such high-quality early childhood education as before. The amount of work is increasing all the time and due to constant employee absences, it is impossible to carry out the work as desired.		
Keywords Early childhood education, well-being at work, labour shortage, burnout, work satisfaction		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TYÖHYVINVOINTI	6
2.1	Työhyvinvoinnin merkitys varhaiskasvatuksessa	8
2.2	Työterveyshuoltolaki ja työturvallisuuslaki	10
2.3	Stressi ja työuupumus	10
2.4	Ennaltaehkäisy ja varhainen välittäminen	13
3	VARHAISKASVATUS JA HENKILÖSTÖVAJE	14
3.1	Henkilöstövaje	14
3.2	Veto- ja pitovoima	17
3.3	Varhaiskasvatuslaki ja varhaiskasvatussuunnitelma	18
3.4	Porin kaupungin päiväkodit	21
4	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	22
4.1	Kvantitatiivinen tutkimus	23
4.2	Luotettavuus ja eettisyys	24
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET	25
5.1	Vastaajien taustatiedot	26
5.2	Työssä viihtyminen ja työntekijöiden hyvinvointi	27
5.3	Varhaiskasvatusala ja työolosuhteet	28
5.4	Henkilöstövaje ja kuormittavat tekijät	31
5.5	Ratkaisuehdotuksia ja tulevaisuuden näkymät alalla	35
5.6	Vapaa sana	37
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	39
7	LOPPUPOHDINTA	41

LÄHTEET

LIITTEET

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheeksi valikoitui varhaiskasvatuksen henkilöstövaje ja sen vaikutukset työhyvinvointiin. Valitsimme aiheen, koska se on ajankohtainen, tärkeä ja jatkuvasti otsikoissa mediassa. Tämän lisäksi varhaiskasvatuslakiin ja asetuksiin on tehty muutoksia viimeisten vuosien aikana ja muutokset jatkuvat edelleen. Muutokset vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin ja jaksamiseen työssä. Laissa ja asetuksissa säädetään muun muassa päiväkotien lapsiryhmien suhdeluvuista sekä henkilökunnan koulutuksesta.

Tarkoituksena oli tuottaa tietoa Porin varhaiskasvatusyksikölle siitä, miten työntekijät saisi pysymään alalla ja miten työhyvinvointia voitaisiin parantaa. Parhaimmassa tapauksessa opinnäytetyömme antaa työkaluja Porin kaupungin päiväkodeille työssä jaksamiseen ja viihtymiseen. Tutkimuksen vastausten perusteella työnantajat voivat saada ymmärrystä siitä, mitä työntekijät toivoisivat, jotta he jaksaisivat työssään.

Opinnäytetyön tilaajana toimi Porin kaupungin varhaiskasvatusyksikkö. Kysely lähti kaikkiin Porin kaupungin päiväkoteihin, joita on yhteensä 30. Kyselyyn vastanneiden työntekijöiden joukko koostui varhaiskasvatuksen opettajista, varhaiskasvatuksen lastenhoitajista sekä päiväkodin johtajista.

Tutkimuskysymyksinä opinnäytetyössä ovat:

- 1) Mitä ehdotuksia varhaiskasvatuksen henkilöstöllä on henkilöstövajeen ratkaisemiseksi?
- 2) Miten henkilöstövaje vaikuttaa varhaiskasvatuksen henkilöstön hyvinvointiin ja jaksamiseen työssä?
- 3) Mitkä ovat kuormittavia tekijöitä varhaiskasvatuksessa?
- 4) Millaisia voimavaroja tarvitaan, jotta työtä jaksaa tehdä aidosti, hyvällä energialla ja ammattitaidolla?

Tutkimus rakentuu seitsemästä pääluvusta. Ensimmäisessä luvussa tutustutaan opinnäytetyön aiheeseen ja tutkimuskysymyksiin. Teoriaosuus on jaettu kahteen erilliseen kokonaisuuteen, työhyvinvointiin sekä varhaiskasvatukseen ja henkilöstövajeeseen.

Teorian ensimmäinen osuus, luku 2 pitää sisällään seuraavat aiheet: työhyvinvointi, työterveyshuoltolaki, stressi ja työuupumus sekä ennaltaehkäisy ja varhainen välittäminen. Tässä teoriaosuudessa selvitetään, mitä työhyvinvointi on ja mitä haasteita työhyvinvoinnin kehittäminen kohtaa varhaiskasvatuksessa sekä miten työhyvinvointia voidaan kehittää. Lisäksi tarkastelemme työterveyshuoltolakia ja työturvallisuuslakia sekä työuupumusta ja sen ennaltaehkäisyä.

Teorian toisessa osuudessa, luvussa 3 keskitytään henkilöstövajeeseen varhaiskasvatuksessa, veto- ja pitovoimaan, varhaiskasvatustakiin ja varhaiskasvatussuunnitelmaan. Tässä osuudessa kerromme myös tilaajamme Porin kaupungin päiväkodeista.

Neljäs pääluku käsittelee opinnäytetyön tarkoitusta ja tutkimuksen toteutusta. Tutkimus on toteutettu kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä, sähköisen kyselylomakkeen avulla. Kyselyt on tehty Porin kaupungin päiväkoteihin syyskuussa 2022.

Viidennessä pääluvussa käydään läpi tutkimuksen tuloksia. Kuudes pääluku sisältää johtopäätökset ja seitsemäs pääluku sisältää loppupohdintaa. Opinnäytetyön lopussa liitteenä saatekirje päiväkoteihin sekä kyselylomake.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on käsitteeltään todella laaja, ja kattaa fyysisen, psyykkisen, henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin. Jokaisella on oikeus määritellä työhyvinvointi omalla tavallaan henkilökohtaisten asioiden ja kokemuksen perusteella (Rauramo, 2008, s.11). Tällä hetkellä hyvinvointi työpaikoilla tuntuu olevan uhattuna, sillä

varsinkin kiire ja työn määrä on lisääntynyt, jonka seurauksena yhä useampi työntekijä uupuu.

Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuutena, joka koostuu hyvinvoinnista, turvallisuudesta, terveydestä sekä työstä ja sen mielekkyydestä. Tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin ovat muun muassa työyhteisön toimivuus ja ilmapiiri, työntekijöiden ammattitaito sekä johtaminen. Näin ollen hyvällä työilmapiirillä ja hyvällä johtamisella voidaan lisätä työhyvinvointia. Työhyvinvointi vaikuttaa myös työssä jaksamiseen. Jos työpaikalla on esimerkiksi negatiivinen ilmapiiri, se voi laskea työntekijän panosta ja kiinnostusta omaan työhön. Näin ollen työhyvinvoinnin lisääntyminen vähentää myös esimerkiksi sairauspoissaoloja. (Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d.) Yksi työhyvinvoinnin tärkeimpiä lähteitä on tunne työn hallinnasta. Hallinnan tunne tarkoittaa sitä, kuinka paljon työntekijä voi itse vaikuttaa omiin työtehtäviinsä ja työtahtiinsa. (Manka & Manka, 2016, s.28.)

Työhyvinvointi koostuu kolmesta eri elementistä. Näitä ovat osaaminen, vaatimukset ja sosiaalinen tuki. Työperäisen stressin kokee myönteisenä asiana osaava työntekijä, sillä hänellä on hallinnan tunne omasta tekemisestä. Vaikka osaamista olisi kuinka paljon, vaatimukset saattavat olla liian suuria. Tärkeää työhyvinvoinnin kannalta on, että vaatimukset ja osaaminen ovat tasapainossa. Vaatimukset voivat ylittää osaamisen ja voimavarat hetkellisesti, mutta hetkellisen voimavarojen ylityksen kestää, kunhan osaa rentoutua vapaa-aikana ja tehdä mieluisia asioita. Myös sosiaalisella tuella on iso merkitys. Työhyvinvointi lisääntyy silloin, kun työntekijä saa tehdä työnsä loppuun ilman jatkuvia keskeytyksiä. Välitön ja oikea palaute sekä työntekijän selkeä päämäärä ovat myös työhyvinvoinnin lisääjiä. (Luukkala, 2011, s.31–32.) Työ voi olla parhaimmillaan keskeinen innostuksen ja hyvinvoinnin lähde, mutta pahimmillaan se voi kuluttaa ihmisen voimavarat loppuun (Rauramo, 2008, s.9).

Työhyvinvointi ei synny sattumalta, vaan se tuo parhaimmillaan elämäniloa, hallinnan tunnetta ja merkityksellisyyttä elämään. Hyvä olo ja hyvä työsuoritus kulkevat niin sanotusti käsi kädessä, ja voidaan sanoa, että samanlaisilla keinoilla myös henkilökunnan työhyvinvointi ja tulokset paranevat. Työilmapiiri on myös yksi tärkeimmistä työpaikan valinnan kriteereistä, joten yrityksen mainetta voidaan nostaa esimerkiksi panostamalla työhyvinvointiin, jolloin myös hyvät työntekijät pidetään talossa. (Jabe, 2012, s.6.)

2.1 Työhyvinvoinnin merkitys varhaiskasvatuksessa

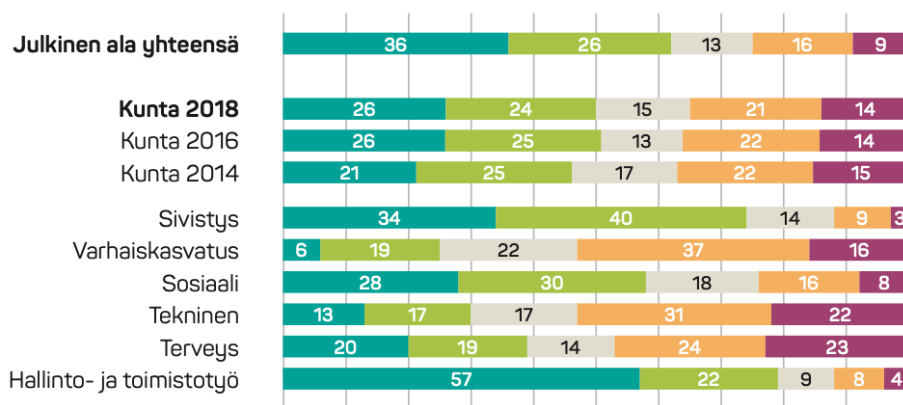
Varhaiskasvatuksessa valtakunnallisena ongelmana on sijaispula, joka tulevana vuotena tulee todennäköisesti näkymään entistä enemmän. Käsi kädessä kulkevat pula pätevistä sijaisista, työn houkuttelevuus sekä koulutettavien määrä. Työhyvinvoinnin mittarina varhaiskasvatuksessa voidaan pitää esimerkiksi sairauspoissaolojen määrää. Hyvinvoinnin parantamiseen kuluu rahaa työnantajalta, mutta se maksaa itsensä takaisin poissaolojen vähenemisellä. (Korkeakivi, 2019.)

Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys varhaiskasvatuksessa. Työhyvinvoinnin tukeminen on tärkeää, sillä työhyvinvointi vaikuttaa työntekijöiden kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin sekä varhaiskasvatuksessa lapsiryhmän pedagogiikan laatuun. Varhaiskasvattajien työhyvinvointiin ja ylipäättään arkeen vaikuttavat myös paljon erilaiset sairaudet. Sairaiden lasten tuominen päiväkotiin sairastuttavat myös kasvattajia ja tämän seurauksena joudutaan ottamaan tilalle sijaisia.

Tämä on hyvinkin arkinen ongelma, että lapset tuodaan päiväkotiin sairaina, tai liian aikaisin sairauden jälkeen. Tällaisissa tilanteissa lapsen parasta arvioi varhaiskasvattaja, sillä lapsen tulisi jaksaa olla ja toimia ryhmässä. (Laru, Riihonen & Tuukkanen, 2013, s.54.)

Kevan vuonna 2018 julkiselle alalle toteutetussa tutkimuksessa nousi esille varhaiskasvatuksen työntekijöiden fyysinen ja henkinen työhyvinvointi. Alla olevassa kuviossa (kuvio 1) sinisellä värillä on kuvattu täysin samaa mieltä-, vihreällä melko samaa mieltä-, harmaalla en samaa enkä eri mieltä-, oranssilla melko eri mieltä- ja pinkillä täysin eri mieltä - vaihtoehdot. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden joukossa useampi vastaaja (75 %) koki työnsä fyysisesti raskaaksi. Vain yksi neljäsosa oli sitä mieltä, että työ ei ole fyysisesti raskasta. (Pekkarinen, 2018, s.46.)

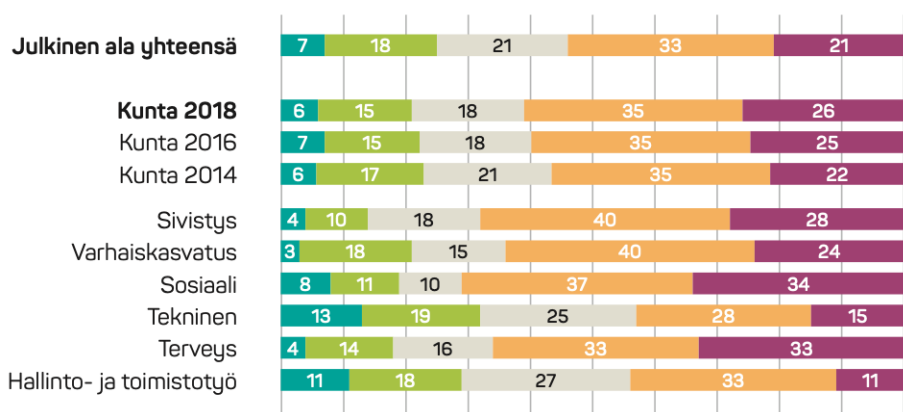
Kuviosta voidaan myös huomata, että vuodesta 2014 vuoteen 2018 vastaukset eivät ole hirveästi muuttuneet. Tulokset ovat jopa hieman parantuneet neljän vuoden aikana. Vuonna 2014 vastaajista 37 prosenttia koki työnsä fyysisesti raskaaksi ja vuonna 2018 vastaajia oli 35 prosenttia.



Kuvio 1. Työni ei ole fyysisesti raskasta (Pekkarinen, 2018, s.46).

Henkisesti raskaimmaksi työ koettiin sosiaali- ja terveysalalla, sivistyksen alalla, mutta myös varhaiskasvatusalalla. Kuviossa 2 sinisellä värillä on kuvattu täysin samaa mieltä-, vihreällä melko samaa mieltä-, harmaalla en samaa enkä eri mieltä-, oranssilla melko eri mieltä- ja pinkillä täysin eri mieltä - vaihtoehdot. Kuten voidaan huomata, vain vähän yli viidesosa ei kokenut työnsä olevan raskasta. Loput vastaajista (79 %) koki työnsä henkisesti raskaaksi.

Fyysisesti raskaan työn muutokset olivat hieman parantumassa, kun taas henkisesti raskaan työn muutokset ovat olleet menossa eri suuntaan vuodesta 2014 vuoteen 2018. Vuonna 2014 työnsä henkisesti raskaaksi koki yli puolet vastaajista (57 %) ja vuonna 2018 neljä prosenttia enemmän eli 61 prosenttia.



Kuvio 2. Työni ei ole henkisesti raskasta (Pekkarinen, 2018, s.47).

Kuten yllä olevista kuvioista voidaan huomata, luvut ovat melko huolestuttavia. Varhaiskasvatustyö koetaan henkisesti hieman raskaammin kuin fyysisesti. Muutosta täytyisi tapahtua, jotta työntekijät voisivat fyysisesti sekä henkisesti paremmin työssään.

2.2 Työterveyshuoltolaki ja työturvallisuuslaki

Erilaisilla laeilla ja määräyksillä säädetään kansalaisten velvollisuuksista ja oikeuksista. Sosiaalialalla työskennellessä, on tärkeä huolehtia lakien, sopimusten, määräysten sekä eettisten periaatteiden noudattamisesta.

Työterveyshuoltolain tarkoituksena on yhteistoimin työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon kanssa edistää: työyhteisön toimintaa, työn ja työympäristön turvallisuutta ja terveyttä, työhön liittyvien tapaturmien ja sairauksien ehkäisyä sekä työntekijöiden työ- ja toimintakykyä eri vaiheissa työuraa. (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383 1§.)

Työturvallisuuslain tarkoituksena on työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi parantaa työolosuhteita ja työympäristöä. Tarkoituksena on myös torjua ja ennaltaehkäistä työtapaturmia, ammattitauteja sekä muita työympäristöstä ja työstä johtuvia työntekijöiden henkisen ja fyysisen terveyden haittoja. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 1§.)

Työolosuhteiden parantamiseksi työnantajan velvoitteena on suunnitella, valita, mitoitaa sekä toteuttaa tarvittavia toimenpiteitä. Noudatettavana mahdollisuuksien mukaan: vaara- ja haittatekijöiden estäminen, korvaaminen tai poistaminen, työsuojelutoimenpiteet toteutetaan yleisesti ennen yksilöllisiä toimenpiteitä, sekä otetaan huomioon muun muassa tekniikan kehittyminen. Työnantajan tehtävänä on tarkkailla jatkuvasti työyhteisön tilaa, työympäristöä, työtapojen turvallisuutta sekä myös toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn terveellisyys- ja turvallisuuteen. Työnantajan tulee huolehtia myös siitä, että terveellisyttä ja turvallisuutta koskevat toimenpiteet otetaan tarpeellisella tavalla huomioon. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 8§.)

2.3 Stressi ja työuupumus

Puhuttaessa stressistä, se yleensä yhdistetään työn kuormittavuuteen ja rasitukseen (Nislin, 2016, s.220). Varhaiskasvatuksen henkilöstön työssä on useampia tekijöitä, jotka mahdollisesti aiheuttavat stressiä.

Stressi on luonnollinen osa elämää ja elämänhallintaa. Stressin yleisiä oireita ovat hermostuneisuus, nukkumisvaikeudet sekä ahdistuneisuus. Stressiä syntyy yleensä silloin, kun henkilö ei omasta mielestään pysty vastaamaan riittävästi työn vaatimuksiin tai henkilökohtainen hyvinvointi on uhattuna vaatimusten takia. (Manka & Manka, 2016, s.32.) Pitkään jatkuva stressi heikentää täten myös työhyvinvointia.

Tiettyyn rajaan saakka stressi, joka syntyy epävarmuudesta ja kiireestä voi vaikuttaa positiivisesti työhön. Ylikuormitusrajan ylittymisen jälkeen se voi aiheuttaa negatiivisia seurauksia kuten sairastamista, unihäiriöitä ja masentuneisuutta. Pahimmassa tilanteessa pitkäkestoinen stressi voi johtaa työuupumukseen. (Manka & Manka, 2016, s.32.)

Työuupumus on työperäistä ja sen kehittyminen on usein pitkä prosessi, se ei kehity pienessä hetkessä. Työuupumuksen syyt voivat johtua monista eri syistä kuten liiallisesta työmäärästä, huonoista työolosuhteista, osaamisvajeesta tai yhteistyöongelmista. Myös oma henkilökohtainen elämämme vaikuttaa, sillä jos siellä on paljon huolta ja murhetta, se saattaa heijastua kielteisesti työssä jaksamiseemme. (Luukkala, J, 2011, s.59–62.)

Työuupumuksen kehittyminen, oireet ja niiden voimakkuus vaihtelevat paljon. Työuupumus kehittyy yleensä tietyssä järjestyksessä. Ensimmäinen työuupumuksen oire on väsymys, jonka pitkään jatkuessa voi ilmetä vaikeuksia muistamisessa ja keskittymisessä. Väsymyksen pitkittyessä omat työasenteet muuttuvat helposti negatiivisiksi, jolloin kyynistymistä työhön alkaa esiintyä. Kyynisyyden pitkään jatkuessa myös ammatillisen itsetunto heikkenee. (Työterveyslaitos, n.d.)

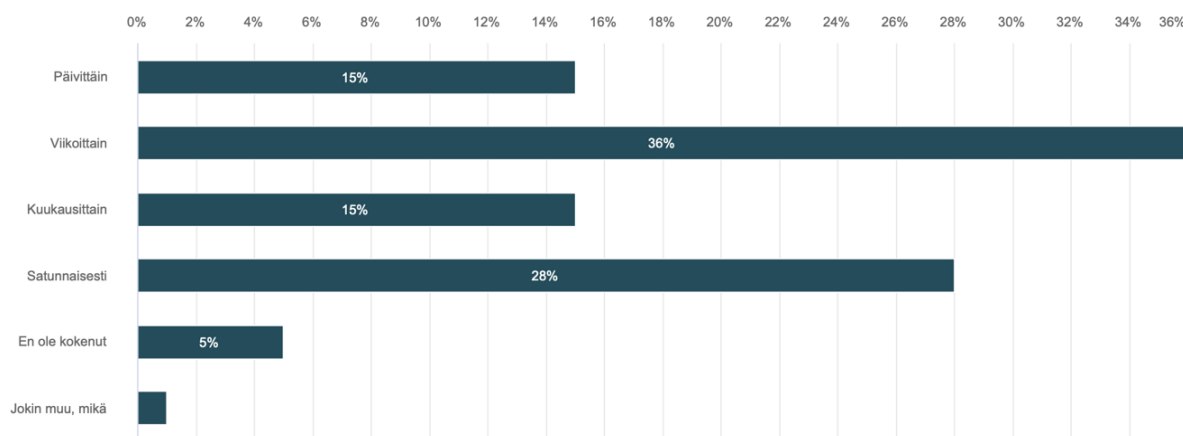
Työuupumus alkaa kokonaisvaltaisesta väsymyksestä. Pitkään jatkuva väsymys luo paineen ajattelun kyynisyydelle, joka on yleisinhimillinen puolustusjärjestelmä. Tällöin pyritään suojautumaan työstä johtuvista kiireistä ja vaatimuksista. Jos tällainen tilanne jatkuu ja pahenee, toimintakykymme heikentyy ja samalla heikentyy myös ammatillinen itsetunto. Toimintakyvyn heikentyessä, emme saa niin paljon aikaiseksi kuin aikaisemmin, jolloin tulee riittämättömyyden kokemus. (Luukkala, 2011, s.54.)

Työuupumuksessa on kolme erilaista tasoa, lievä, kohtalainen ja vakava. Lievässä työuupumuksessa on tunneuupumusta, kohtalaisessa työuupumuksessa lisäksi tulee

kyynisyyttä liiallisesta ajattelusta, kun taas vakavassa työuupumuksen vaiheessa ammatillinen itsetunto horjuu ja voi jopa romahtaa. Työuupumus eroaa eri tasojensa avulla burnout käsitteestä, sillä burnoutissa on vain yksi taso ja tällöin ihminen on loppuun palanut eikä jaksakaan tehdä niin sanotusti yhtään mitään. Työuupumus eroaa burnoutin lisäksi myös depressiosta, vaikka työuupumus saattaakin johtaa siihen. Depressio tarkoittaa ihmisen sisäistä mielentilaa, joka on heikentynyt huomattavasti. Depressiosta kärsivien henkilöiden ajatukset ovat negatiivisia sekä he ovat usein tuskaisia ja väsyneitä. Työuupumus taas voi johtua ulkopuolisesta tekijästä, se ei ole käytännössä sisäinen mielentila. (Luukkala, J, 2011, s.55–56.)

Työstressiä voidaan ehkäistä lisäämällä ammattitaitoa sekä vähentämällä työtaakkaa. Taukojen hyödyntäminen auttaa jaksamaan työssä pidempään. Myönteisesti työmiinään auttavat myös rentoutumaan opettelu ja siinä kehittyminen sekä terveelliset elämäntavat. Yksi erinomainen stressinhallintakeino on kohdata ongelma. Jos tämä ei auta, niin ongelmaan voi yrittää sopeutua. Fyysisen etäisyyden ottaminen ongelmaan on seuraava keino, jos sopeutuminenkaan ei auta. Viimeisimpänä keinona on vaihtaa työpaikkaa, jos mikään edellä mainituista asioista ei toimi. (Luukkala, J, 2011, s.66–67.)

Varhaiskasvatusalan ammattilaisten jaksaminen töissä on äärirajoilla. Puolet varhaiskasvatusalan työntekijöistä vastasi JHL:n kyselyyn kokevansa vähintään viikoittain työuupumusta ja vähintään joka kuukausi työuupumusta koki yli 60 prosenttia vastaajista (kuvio 3). Kyselyyn vastanneita oli yhteensä yli 2200, joista suurin osa (81 %) työskentelee päiväkodissa. (JHL, 2021a.)



Kuvio 3. Oletko kokenut työuupumusta. (JHL, 2021b).

2.4 Ennaltaehkäisy ja varhainen välittäminen

Varhainen välittäminen tarkoittaa sitä, että erilaisilla ennaltaehkäisevillä toimenpiteillä pyritään tukemaan työkykyä ja ehkäisemään työkyvyttömyyttä. Nämä toimenpiteet voidaan sopia ja käsitellä työpaikan yhteisessä toiminnassa esimerkiksi kokouksissa, ja sitä toteutetaan yhteistyössä mm. työterveyshuollon kanssa. Varhaisen tuen mallilla voi olla monta erilaista nimitystä. Sitä voidaan kutsua esimerkiksi aktiivisen tuen malliksi, varhaisen välittämisen malliksi, varhaisen puheeksi ottamisen malliksi. Käytännössä siis esimies ottaa alaisen kanssa huolen puheeksi ja yhdessä työntekijän kanssa pohditaan, miten lähdetään tilannetta hoitamaan. Tällöin työntekijää tuetaan yksilöllisellä kuntoutuksella. Varhaisen välittämisen malli on erittäin tärkeä työuupumusten ennaltaehkäisemisessä. (Tehy työelämäopas, n.d.)

Varhaisen välittämisen malli auttaa työntekijöitä ottamaan asiat puheeksi työpaikalla. Tällöin työntekijät tietävät, että he voivat nostaa ongelmat puheeksi työyhteisössä ja heillä on tiedossa kenelle niistä voi kertoa. Tärkeitä välineitä työhyvinvoinnin ennaltaehkäisemisessä ovat muun muassa korjaavat toimenpiteet, kuntoutus, varhainen puheeksi ottaminen, huolenpito keskustelut, työhön paluun tukeminen sekä työyhteisön toimivuudesta ja työntekijöiden voimavaroista huolehtiminen. (Manka & Manka, 2016, s. 92–95.)

Proaktiivisuus tarkoittaa aloitteellista ja aktiivista toimintaa, jossa ihminen ottaa vastuun käyttäytymisestään. Ennaltaehkäisevässä toiminnassa proaktiivisuus tarkoittaa sitä, että mitä aikaisemmin tartutaan työhyvinvoinnin kehittämiseen, sitä enemmän on käytettävissä keinoja tilanteen ratkaisemiseksi ja sitä kautta taas pienenevät ongelmista aiheutuvat kustannukset. Tällöin siis ei korjata vain jo syntyneitä ongelmia, vaan kehitetään sellaiset työolosuhteet, joissa on mukavaa ja helppoa tehdä töitä. Näin henkilökohtainen työhyvinvointi kasvaa sekä kustannuksia säästävät vaikutukset ovat suuremmat. (Manka & Manka, 2016, s. 91–92.)

Työterveyshuoltolain tarkoituksena on edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä työyhteisön toimintaa. ”Työnantajalla on oltava kirjallinen toimintasuunnitelma työterveyshuollon toteuttamisesta, jonka tulee sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan

olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet ottaen huomioon mitä 1, 4 ja 12 §:ssä säädetään. Työpaikkakäynteihin ja muihin työterveyshuollon suorittamiin selvityksiin perustuen toimintasuunnitelmaa tulee tarkistaa vuosittain. ” (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 3 luku 11§.)

Tutkimusten mukaan tyypillisiä työn voimavaroja ovat esihenkilön antama sosiaalinen tuki, työn hallinnan tunne, vaikuttamisen mahdollisuus, kehittymisen mahdollisuus, ennustettavuus ja työtehtävän selkeys. Työtyytyväisyyden kannalta tärkeää on, että työntekijä tuntisi työpäivänsä aikana myönteisiä tunteita monta kertaa enemmän kuin kielteisiä, sillä kielteiset tunteet ovat usein ihmisellä voimakkaampia. (Manka & Manka, 2016, s. 70–73.)

Myös työstä palautuminen on hyvin tärkeää. Palautumisella tarkoitetaan työstä aiheutuvan stressin tuoman kuormituksen korjaantumista. Palautumista on esimerkiksi väsymyksen väistyminen ja stressihormonitason lasku. Palautumista voidaan kuvailla myös tapahtumasarjana, jossa työntekijän voimavarat, kuten virkeys, energia ja positiivinen mieliala täydentyvät. Mikäli palautuminen estyy, se voi vaikuttaa haitallisesti terveyteen ja vaarantaa hyvinvoinnin. (Kinnunen, 2017, s.127–132.)

3 VARHAISKASVATUS JA HENKILÖSTÖVAJE

3.1 Henkilöstövaje

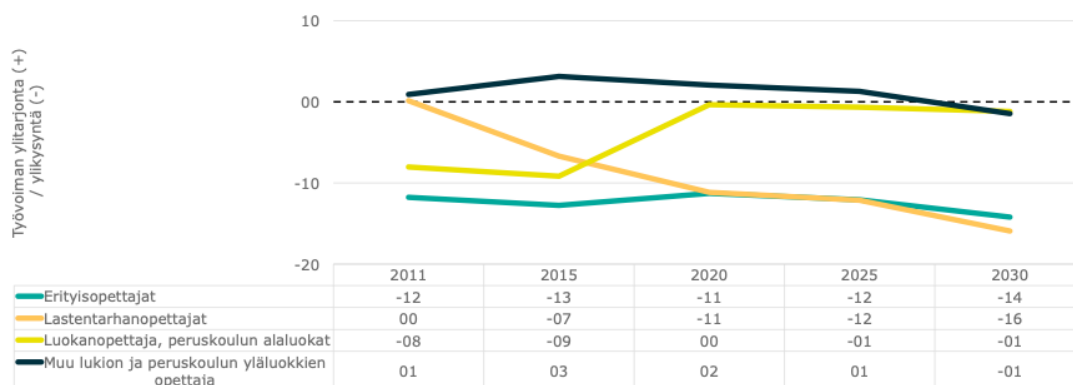
Kuntien eläkevakuutus yhtiö Kevan tekemän tutkimuksen mukaan Suomessa tarvitaan arviolta 4700 uutta varhaiskasvatuksen opettajaa vuosikymmenen loppuun mennessä. Tämä johtuu esimerkiksi suuresta eläköityvästä kuntatyöntekijöiden määrästä sekä uuden varhaiskasvatuslain vaatimuksista. (KEVA, 2021.) Satakunnassa on alla olevan kuvion (kuvio 4) mukaan vuodesta 2015 asti jatkuva ylikysyntä varhaiskasvatuksen opettajista ja se jatkuu edelleen. Taulukosta näkyy ennuste Satakunnan varhaiskasvatuksen opettajien työvoimatarpeesta vuoteen 2030 asti. Taulukosta nähdään, että

esimerkiksi vuodesta 2020 vuoteen mennessä 2030 tarvitaan Satakunnassa 39 varhaiskasvatuksen opettajaa.

Ammattinimikkeen ylitarjonta / ylikysyntä 2011 - 2030 (indeksi)

Opettajat, Sopimusala OVTES, Satakunta

Indeksi saa arvon 0, kun ammattinimikkeen kuntasektorille kohdentuva työvoimareservi kattaa työvoiman kysynnän, eli ammattinimikkeen avoimet työpaikat



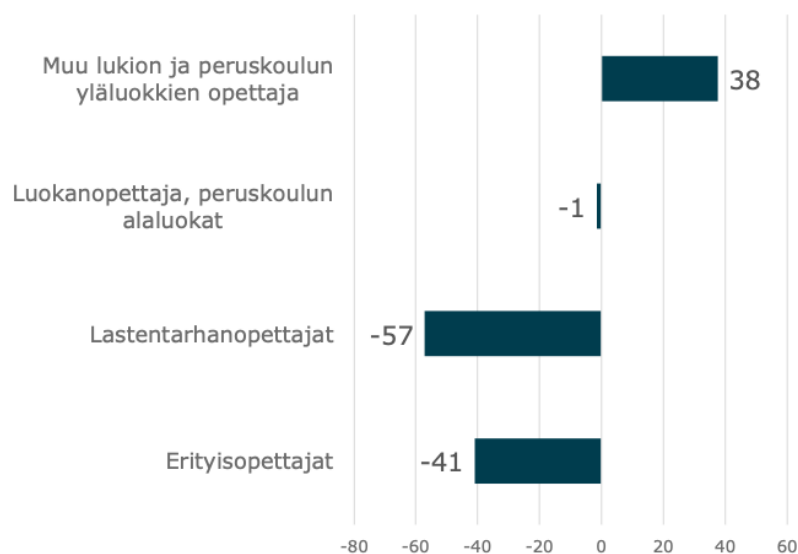
Kuvio 4. Kuntasektorin työvoimatarpeet, ennuste 2030, opettajat, Satakunta, 12.02.2021 (KEVA, 2021).

Kuviosta 5 nähdään, että vuonna 2020 on Satakunnassa tarvittu 57 varhaiskasvatuksen opettajaa. Kuviossa 5 ylitarjonta tarkoittaa sitä, että työvoiman tarjontaa on enemmän kuin kysyntä. Ylikysyntä taas tarkoittaa sitä, että kysyntää on enemmän kuin on työvoimaa tarjolla.

Ammattinimikkeen ylitarjonta / ylikysyntä nykyhetkellä (työntekijää)

Opettajat, Sopimusala OVTES, Satakunta

Positiivinen arvo viittaa työvoiman ylitarjontaan ja negatiivinen ylikysyntään



Kuvio 5. Kuntasektorin työvoimatarpeet 2020: Opettajat, Satakunta, 12.02.2021 (KEVA, 2021).

Uusi varhaiskasvatuslaki astui voimaan 1.9.2018 ja uuteen henkilöstörakenteeseen siirtymäaika on annettu vuoteen 2030 saakka. Tällöin kaksi kolmasosaa kasvatushenkilöistä tulee olla korkeakoulutettuja. Esimerkiksi kolmen kasvattajan päiväkotiryhmässä tulee vuonna 2030 olla yksi varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen opettaja tai sosionomi ja yksi hoitaja. Tämän uuden lain tarkoituksena on mm. nostaa henkilöstön koulutustasoa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, n.d.)

Suomessa on 1970-luvulta lähtien voinut opiskella varhaiskasvatuksen opettajaksi kahta eri reittiä. Nämä vaihtoehdot ovat yliopiston varhaiskasvatuksen opettajan eli kasvatustieteen kandidaatin koulutuksen ja sosionomin ammattikorkeakoulutuksen sosiaali- ja kasvatustieteiden suuntautumisvaihtoehdon kautta. Molemmista koulutuksista on saanut varhaiskasvatuksen opettajan virkakelpoisuuden. Vuoden 2015 tilastojen mukaan 25–29-vuotiaista varhaiskasvatuksen opettajista yli kaksi kolmasosaa oli sosionomitaustaisia. Yliopistokoulutuksen suorittaneita olivat enemmistönä yli 45–49-vuotiaiden ikäryhmästä eteenpäin. (Onnismaa ym., 2017, s. 189.)

Vuoden 2018 uudessa varhaiskasvatuslaissa päiväkoteihin suunniteltiin uusi tehtävä; varhaiskasvatuksen sosionomi. Tämän lain myötä varhaiskasvatuksen sosionomin tutkinnon suorittaneet eivät ole enää päteviä toimimaan varhaiskasvatuksen opettajana. (Varhaiskasvatuslaki 13.7.2018/540.) Uudet valmistuvat sosionomit eivät siis enää tule olemaan kelpoisia varhaiskasvatuksen opettajiksi.

Aikaisemmin vuonna 1998, sosionomitaustaiset (entinen sosiaalikasvattaja) varhaiskasvatuksen opettajat menettivät esiopettajan pätevyyden (Onnismaa ym., 2017). Sosionomien opettajapätevyyttä koskevan lainmuutoksen myötä syksyllä 2021 alkanut kaksivuotisen esiopetuksen kokeilu vaikeuttaa varhaiskasvatuksen opettajatilannetta. Aikaisemmin viisivuotiaiden opettamiseen pätevät sosionomitaustaiset opettajat eivät ole enää päteviä opettamaan kokeilussa mukana olevien päiväkotien viisivuotiaita lapsia.

3.2 Veto- ja pitovoima

Työpaikka, joka on haluttu, houkutteleva ja kiinnostava on vetovoimainen. Vetovoimainen organisaatio onnistuu rekrytoimaan ja saa henkilökunnan sitoutumaan pitkäaikaiseen työsuhteeseen. Eri organisaatioiden vetovoima perustuu moniin eri tekijöihin. Jokaisella organisaatioilla on omat vahvuutensa ja ominaisuutensa, joista heidän vetovoimansa muodostuu. (Malmelin & Hakala, 2012, 11.) Varhaiskasvatuksen tilanne tämän osalta ei ole hyvä tällä hetkellä, sillä työntekijöistä on valtava pula. Vetovoimaa voidaan lisätä erityisesti hyvällä palkalla, hyvillä työsuhte-educilla, hyvällä työyhteisöllä sekä työntekijöistä/työoloista huolehtimalla.

Varhaiskasvatusalalla resurssit ovat vähissä ja työntekijät väsyvät. Tällöin myöskin hyvän varhaiskasvatuksen toteuttaminen ja lasten turvallisuuden varmistaminen ei toteudu tarkoituksen mukaisesti. Myöskään pysyvät vuorovaikutussuhteet eivät toteudu läheskään kaikissa päiväkodeissa henkilöstöpulasta johtuen, vaikka lasten hyvinvointi edellyttää sitä. (Frisk, 2021.) Useissa tutkimuksissa on todettu, että heikko palkka, epäselvät tehtäväkuvat ja vajavaiset resurssit lisäävät varhaiskasvatuksen opettajien halukkuutta lähteä alalta. OAJ:n syksyllä 2021 tekemään kyselyn mukaan 63 prosenttia varhaiskasvatuksen opettajista on harkinnut alanvaihtoa vuoden sisällä. Merkittävimpiä syitä tähän olivat työn kuormittavuus ja alhainen palkka. (OAJ, 2021.)

Varhaiskasvatusalan vetovoima on heikentynyt etenkin sosionomiopiskelijoiden kohdalla. Huomattavasti aiempaa harvempi sosionomin (AMK) tutkintoa suorittavista opiskelijoista suuntautuu varhaiskasvatukseen opinnoissaan. Tämä johtuu siitä, että ammattikorkeakoulusta valmistuvien varhaiskasvatuksen sosionomien tehtävänkuva on vielä epäselvää. (Prokkola, 2022.) Varhaiskasvatuksen tilanteen ratkaisemiseksi tarvitaan työn arvostamista, mutta myös osaamisen tekemistä näkyväksi. Tämän tarkoittaa hyviä työolosuhteita, työtehtävien selkeyttämistä sekä myös tehtävien vaativuutta ja osaamista vastaavaa palkkaa. Varhaiskasvatuksessa tarvitaan tällä hetkellä jokaista varhaiskasvatuksen ammattilaista, riippumatta koulutustaustasta. Työn veto- ja pitovoimaa voidaan ylläpitää siten, että varhaiskasvatuksen ammattilainen saa keskitettyä työhönsä ja hyödyntää osaamistaan maksimaalisesti. Tämä ei ole mahdollista henkilöstövajeessa. (Prokkola, 2022.)

“Varhaiskasvatuslaki nostaa vähitellen päiväkotien henkilöstön koulutus- ja osaamistasoa vuoteen 2030 mennessä, ja selkiyttää päiväkodissa työskentelevien eri ammattiryhmien nimikkeet ja tehtävät. Selkeät tehtäväkuvat mahdollistavat jokaisen ammattiryhmän koulutuksen ja osaamisen oikeanlaisen hyödyntämisen ja lisää myös alan pito- ja vetovoimaa.” (OAJ, 2021.)

Työterveyslaitoksen tutkija Jari Hakasen mukaan työssä on imua, jos siinä toteutuu kolme tunnusmerkkiä; tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Kun työntekijä tuntee yleensä itsensä työpäivän aikana energiseksi, tarmokkuusosio työn imusta täyttyy. Työ on sellaista, joka haastaa työntekijän ja näin ollen voimavarat aktivoituvat. Silloin, kun työntekijän henkilökohtaiset arvot ovat samanlaiset kuin työnantajalla, toteutuu omistautumisen osio. Tällöin arvostaa aidosti sitä palvelua, jota työnantaja tuottaa markkinoille. Myös se, että näkee itsensä saman työnantajan palveluksessa vielä vuosienkin päästä, on merkki omistautumisesta. Uppoutuminen taas tarkoittaa sitä, että koetaan niin sanottu flow-kokemus. Flow on virtauskokemus; aika rientää ja asiat sujuvat. (Hakanen, J, 2018, s.38–40.) Työntekijä tuntee, että työpäivät kuluvat nopeasti. Töitä tekisi mieli tehdä vielä iltaisinkin, kun on hyvä vauhti päällä. Työn imu ja ilo on erittäin tärkeitä asioita, koska mitä enemmän niitä kokee, sitä enemmän kestetään myös työolosuhteiden epäkohtia. (Luukkala, J, 2011, s.38–39.)

3.3 Varhaiskasvatuslaki ja varhaiskasvatussuunnitelma

Kaikki toiminta päiväkodissa perustuu varhaiskasvatuslakiin. Varhaiskasvatuslaissa tarkoitetun varhaiskasvatuksen tavoitteena on:

- 1) edistää jokaisen lapsen iän ja kehityksen mukaista kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä, terveyttä ja hyvinvointia;*
- 2) tukea lapsen oppimisen edellytyksiä ja edistää elinikäistä oppimista ja koulutuksellisen tasa-arvon toteuttamista;*
- 3) toteuttaa lapsen leikkiin, liikkumiseen, taiteisiin ja kulttuuriperintöön perustuvaa monipuolista pedagogista toimintaa ja mahdollistaa myönteiset oppimiskokemukset;*

4) *varmistaa kehittävä, oppimista edistävä, terveellinen ja turvallinen varhaiskasvatusympäristö;*

5) *turvata lasta kunnioittava toimintatapa ja mahdollisimman pysyvät vuorovaikutussuhteet lasten ja varhaiskasvatushenkilöstön välillä;*

6) *antaa kaikille lapsille yhdenvertaiset mahdollisuudet varhaiskasvatukseen, edistää yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa sekä antaa valmiuksia ymmärtää ja kunnioittaa yleistä kulttuuriperinnettä sekä kunkin kielellistä, kulttuurista, uskonnollista ja katsomuksellista taustaa;*

7) *tunnistaa lapsen yksilöllisen tuen tarve ja järjestää tarkoituksenmukaista tukea varhaiskasvatuksessa tarpeen ilmettyä tarvittaessa monialaisessa yhteistyössä;*

8) *kehittää lapsen yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja, edistää lapsen toimimista vertaisryhmässä sekä ohjata eettisesti vastuulliseen ja kestävään toimintaan, toisten ihmisten kunnioittamiseen ja yhteiskunnan jäsenyyteen;*

9) *varmistaa lapsen mahdollisuus osallistua ja saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin;*

10) *toimia yhdessä lapsen sekä lapsen vanhemman tai muun huoltajan kanssa lapsen tasapainoisen kehityksen ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin parhaaksi sekä tukea lapsen vanhempaa tai muuta huoltajaa kasvatustyössä. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 1 § 3.)*

Varhaiskasvatuslaki (540/2018, 7 § 35) määrittelee päiväkodin henkilöstön mitoituksen seuraavasti: "Päiväkodissa tulee kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävissä olla varhaiskasvatuksessa olevien lasten määrään, heidän ikäänsä ja varhaiskasvatuksessa päivittäin viettämäänsä aikaan suhteutettuna riittävä määrä henkilöitä, joilla on tässä laissa säädetty varhaiskasvatuksen opettajan, sosionomin tai lastenhoitajan

ammattillinen kelpoisuus. Mitoituksesta säädetään tarkemmin valtioneuvoston asetuksessa. Asetuksessa voidaan säätää suhdeluvut erikseen vähintään kolme vuotta täyttäneille ja alle kolmivuotiaille lapsille sekä suhdeluvut erikseen enintään viisi tuntia päivässä varhaiskasvatuksessa oleville ja enemmän kuin viisi tuntia päivässä järjestettävässä varhaiskasvatuksessa oleville kolme vuotta täyttäneille lapsille.”

Myös päiväkodin suhdeluvuista poikkeamiseen on määritelty asetukset Varhaiskasvatuslaissa (540/2018, 7 § 36) ja se menee näin: ”Päiväkodissa voidaan poiketa 35 §:ssä tarkoitetuista suhdeluvuista, jos lasten keskimääräiset varhaiskasvatuspäivät ovat jatkuvasti huomattavasti vähäisemmät kuin toimintapäivät. Poikkeaminen voi tapahtua siten, ettei lapsia ole muutoin kuin lyhytaikaisesti yhtäaikaisesti päiväkodissa enempää kuin suhdeluku edellyttää. Lisäksi 35 §:ssä tarkoitetuista suhdeluvuista voidaan poiketa tilapäisesti ja lyhytaikaisesti laajennettaessa lapsen varhaiskasvatusaikaa 17 §:n 4 momentissa tarkoitettulla tavalla.”

Päiväkodissa suhdeluvuista poikkeaminen on lisääntynyt ja tämän takia muun muassa ammattiliitto JHL on esittänyt ratkaisuehdotuksia esimerkiksi aiemmin mainitsemaani Varhaiskasvatuslain pykälään 37 seuraavasti: ”Varhaiskasvatuslaki avataan uusien laskelmien pohjalta ja henkilöstön rakennetta koskeva lain 37 § muutetaan siten, että se kyetään toteuttamaan kaikissa olosuhteissa. Opettajien määrää ei tarvitse vähentää, mutta hoitajien määrää on kasvatettava.” (JHL, 2021c.)

Uudet opetushallituksen laatimat varhaiskasvatussuunnitelman perusteet otettiin käyttöön maaliskuusta 2022 lähtien. Elokuussa 2022 otettiin käyttöön paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat, sillä ne päivitettiin kansallisten perusteiden mukaisesti. Paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat velvoittavat henkilökunnan sitoutumaan toimintaan varhaiskasvatuslain sekä varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden puitteissa varhaiskasvatuksessa. (Opetushallitus, n.d.)

Opetushallituksen antama valtakunnallinen asetus määrittelee yhdessä varhaiskasvatuslain kanssa varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Näiden asetusten tarkoituksena on toteuttaa varhaiskasvatusta yhdenvertaisesti ja luoja pohja kunnille sekä lasten varhaiskasvatussuunnitelmille. (Opetushallitus, 2022, s.7.)

3.4 Porin kaupungin päiväkodit

Porissa varhaiskasvatus kuuluu sivistystoimialaan, johon kuuluvat myös peruskoulut, lukiot, ammatilliset oppilaitokset, yliopistot, ammattikorkeakoulu ja työväenopistot. Porissa on yhteensä 30 kaupungin päiväkotia, kaupunki tarjoaa myös avoimia päiväkoteja sekä perhepäivähoitoa. Päiväkodit tarjoavat osa- ja kokoaikaista hoitoa, esiopetusta sekä ilta- ja vuorohoitoa alle kouluikäisille lapsille. Ilta- ja vuorohoitoa tarjotaan Porissa kahdessa päiväkodissa. Päiväkodit noudattavat Porin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelmaa, jonka laatimista ohjaa varhaiskasvatuslaki. (Porin kaupunki, n.d.)

Porin kaupunki järjestää varhaiskasvatuksen itse ja hankkii päiväkotihoidon myös yksityisiltä palvelujen tuottajilta palvelusetelillä. Lisäksi Porissa on käytössä yksityisen hoidon tuen kuntalisä alle 5 –vuotiaille lapsille. Lisää voivat saada yksityiset päiväkodit, perhepäivähoitajat ja ryhmäperhepäiväkodit. Porin varhaiskasvatus tekee monialaista yhteistyötä lastensuojelun ja lasten neuvoloiden kanssa. Päiväkodit tekevät säännöllistä yhteistyötä neuvoloiden kanssa lasten 4-vuotistarkastusten yhteydessä. Lastensuojelun kanssa on sovittu käytänteet, mikäli lasta ei esimerkiksi haeta päiväkodista. Lisäksi monialaisen yhteistyön merkeissä järjestetään alueellisia ja seutukunnallisia tapaamisia. Näissä tapaamisissa voivat olla mukana esimerkiksi konsultoivat erityisopettajat, varhaiskasvatuksen esimiehet, lastensuojelun ja terveydenhuollon edustajat, puheterapeutit, toimintaterapeutit ja perheneuvonnan psykologit. (Porin kaupunki, 2022.)

Porissa on määritelty erikseen yksikkökohtaiset toimintasuunnitelmien sisällöt. Niissä tarkennetaan pedagogisen toiminnan tavoitteita ja periaatteita huomioiden lasten ikä ja kehitys sekä eri toimintamuotojen ominaispiirteet. Lisäksi perhepäivähoito ja avoimet päiväkodit tekevät molemmat oman toimintasuunnitelmansa paikallisen varhaiskasvatussuunnitelman pohjalta. (Porin kaupunki, 2022.)

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyön tarkoituksena oli saada Porin kaupungin varhaiskasvatuksen opettajilta, varhaiskasvatuksen lastenhoitajilta sekä päiväkotien johtajilta tietoa työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen yhteydessä olevista asioista ja henkilöstövajeen vaikutuksista heidän työhönsä, sekä näkemyksiä henkilöstövajeen syistä ja ratkaisuvaihtoehtoista.

Tavoitteena oli tuottaa tietoa Porin kaupungin varhaiskasvatusyksikölle siitä, miten työhyvinvointia voitaisiin parantaa ja, mikä lisääisi alan vetovoimaa. Tavoitteena oli myös saada henkilöstön näkemyksiä siitä, mistä alan henkilöstövaje voisi johtua. Tutkimuksen avulla työnantaja saa tietoa siitä, mitä työntekijät ajattelevat ja toivovat, jotta he jaksavat työssään.

Tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössä oli kysely. Kysely toteutettiin sähköisenä Google Forms-kyselynä, jonne oli erillinen linkki. Kysely lähetettiin syyskuussa 2022 kaikkiin Porin kaupungin päiväkoteihin, joita on 30. Yhteistyökumppanimme mukaan mahdollisia vastaajia on 647, sisältäen erilaiset hanketyöntekijät sekä konsultoivat erityisopettajat. Kyselymme keskittyi kuitenkin varhaiskasvatuksen opettajiin, varhaiskasvatuksen lastenhoitajiin sekä päiväkodin johtajiin.

Vastaajat saivat yhteistyökumppanimme kautta sähköpostitse linkin kyselyyn saatekirjeen kanssa (LIITE 1). Vastaajilta ei kerätty mitään henkilötietoja eikä päiväkotien nimiä sekä kysely toteutettiin anonyymina. Kyselyyn osallistuminen oli täysin vapaaehtoista.

Selvitimme varhaiskasvatuksen opettajien ja -hoitajien sekä päiväkotien johtajien kokemuksia työhyvinvoinnista ja henkilöstövajeesta 14 kysymyksen avulla (LIITE 2). Tämän lisäksi halusimme selvittää, millaisia ratkaisuehdotuksia vastaajilla on työvoimapulaan liittyen. Kyselyn kysymykset on mietitty siten, että ne tarjoavat mahdollisimman kattavia vastauksia tutkimuskysymyksiin. Mukana oli sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Strukturoiduissa kysymyksissä vastausvaihtoehdot ovat valmiiksi valittuja, tällaisia ovat esimerkiksi vaihtoehtokysymykset sekä erilaiset asteikkokysymykset (Kananen, 2011, s.30–36).

Pyrimme tekemään kyselytutkimuksen kysymyksistä lyhyitä, yksinkertaisia ja selkeitä, jotta kaikki vastaajat ymmärtävät ne samalla tavalla. Testasimme itse kyselyä muutaman kerran ennen sen lähettämistä eteenpäin, jotta huomaamme mahdolliset virheet.

Kyselymme lähti päiväkoteihin 12.9.2022 ja vastausaikaa oli 30.9.2022 saakka. Annoimme siis kyselylle vastausaikaa kolme viikkoa. Vaikka kysely lähti yli 600 henkilölle, saimme yhteensä vain 43 vastausta. Pyysimme myös yhteyshenkilöä lähettämään muistutuksen kyselyyn vastaamisesta viikkoa ennen kuin se sulkeutui. Vastaajamäärä ei tästä huolimatta noussut. Olimme hieman tyytymättömiä vastausprosenttiin, sillä tutkimuksen tulokset eivät tällöin ole täysin luotettavia.

4.1 Kvantitatiivinen tutkimus

Kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimusmenetelmässä tietoa tarkastellaan numeroiden avulla ja se vastaa yleensä kysymyksiin, kuinka paljon, kuinka usein ja kuinka moni (Vilkka, 2007, s.14).

Kvantitatiivinen tutkimuksen kohderyhmä on määriteltävä ja kuvattava. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa käsitellään mittauksen tuloksena saatua aineistoa tilastollisin menetelmin. Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää tuloksien luotettavuuden kannalta ”riittävää” määrää havaintoyksiköitä. (Kananen, 2008). Tyypillistä kvantitatiivisen tutkimuksen aineistolle on suuri vastaajien määrä. Suositeltava vastaajien määrä olisi vähintään 100. (Vilkka, 2007, s.17.) Valitsimme tämän tutkimusmenetelmän siksi, koska otosmäärä oli sen verran suuri (647 henkilöä).

Kyselylomake on kvantitatiivisen tutkimuksen yleisin tiedonkeruumenetelmä. Tutkimusongelma on aina lähtökohtana kyselylomakkeelle. Kyselyn hyvänä puolena on se, että se voidaan tarkemmin suunnitella kuin esimerkiksi haastattelu. Myös sähköisen kyselyn hyvä puoli on, että vastaajat voivat itse valita parhaan ajankohdan kyselyyn vastaamiselle.

Kyselyssä kysymysten muoto on standardoitu eli vakioitu. Tämä tarkoittaa sitä, että kaikilta kyselyyn vastanneilta kysytään samat asiat samassa järjestyksessä ja samalla tavalla. (Vilka, 2007, s.28.)

4.2 Luotettavuus ja eettisyys

Määrällistä tutkimusta voidaan arvioida reliabiliteetin ja validiteetin käsitteiden avulla. Validiteetti tarkoittaa sitä, että tutkimusongelman kannalta mitataan ja tutkitaan oikeita asioita. Mittari on validi silloin, kun se mittaa sitä, mitä sen pitääkin mitata. (Kananen, 2011, s.121.) Opinnäytetyön kyselyn kysymykset on suunniteltu siten, että siinä keretään vain tarpeellisia tietoja tutkimuksen tarkoituksen kannalta ja että ne vastaavat tutkimuskysymyksiin.

Reliabiliteetti ilmaisee, kuinka luotettavia tutkimuksen väitteet ja tulokset ovat. Tilastotieteen kannalta 20–30 % vastausprosentit ovat riittämättömiä antamaan luotettavaa tietoa tutkimusongelmasta. (Kananen, 2008, s.77–79.) Kyselymme vastausprosentti jäi vain seitsemään prosenttiin. Tällöin tutkimuksen tuloksia ei voida pitää täysin luotettavina. Kysely sisälsi kuitenkin myös sellaisia kysymyksiä, joiden vastaukset perustuivat työntekijöiden kokemuksiin ja ehdotuksiin, joten niitä voidaan pitää luotettavina. Kyselyn avoimissa kysymyksissä nousi useita samankaltaisia vastauksia, joten se lisää tutkimustulosten luotettavuutta, kun mittautuloksissa on toistettavuutta.

Opinnäytetyöhön haettiin tietoa monesta eri paikasta luotettavuuden lisäämiseksi. Lähteitä on sekä verkkosivuilta että painetuista teoksista. Lähteet on valittu lähdekriittisyys huomioiden. Tärkeää on, että lähteet on merkitty oikein tekstiin sekä lähdeluetteloon. Työhön valittiin mahdollisimman uusia lähteitä, mutta joukosta löytyy myös vähän vanhempaa materiaalia. Lähteiden monipuolisuus tuo opinnäytetyöhön lisää luotettavuutta. Kun etsimme aiempia tutkimuksia opinnäytetyön aiheeseemme liittyen, huomasimme, että kansainvälisten tutkimusten löytäminen oli todella haastavaa. Emme löytäneet myöskään Suomessa tehtyä tutkimusta aiheeseen liittyen. Henkilöstövajetta varhaiskasvatuksessa on loppujen lopuksi tutkittu hyvin vähän. Myöskään varhaiskasvatuksen työhyvinvointiin liittyvää kansainvälistä tutkimusta oli hankala löytää. Aiheiden tutkimusten vähäisyys kertoo ehkä siitä, että aihe on vielä hyvin paikallinen.

Tärkeää oli muistaa kyselyä tehdessä, että kysymykset ovat sellaisia, joista saamme vastauksia tutkimuskysymyksiin. Kysely toteutettiin anonyymina, joten emme kysyneet vastaajien henkilötietoja tai missä päiväkodissa vastaajat työskentelevät. Kysely oli vapaaehtoinen, eli kenenkään ei ollut siihen pakko vastata. Saatekirjeessä kerroimme myös, että kyselyn vastauksia käytetään vain tähän opinnäytetyöhön, ja että vastaukset poistetaan tutkimuksen valmistuttua. Kyselyn ajankohta mietittiin siten, että kaikki työntekijät olisivat palanneet kesälomilta, jotta mahdollisimman monella olisi mahdollisuus vastata kyselyyn.

Opinnäytetyön eettisyys otettiin huomioon hakemalla tutkimuslupaa ja kirjoittamalla opinnäytetyösopimus. Tutkimuslupahakemus allekirjoitettiin tilaajan toimesta ja opinnäytetyösopimus allekirjoitettiin tilaajan sekä ohjaavan opettajan kanssa. Opinnäytetyön tutkimuseettiset käytännöt ovat linjassa Satakunnan ammattikorkeakoulun tutkimuksia koskevan ohjeen kanssa. Tutkimusaineisto säilytettiin asianmukaisella tavalla ja se tuhottiin heti, kun tutkimus oli raportoitu. Tutkimusaineistoa ei luovuteta muuhun käyttöön. Myöskään yhteyshenkilömme, joka lähetti päiväkoteihin kyselyt, ei tiedä ketä kyselyyn on vastannut, vaan vastaukset tulivat suoraan meille Google Forms alustalle.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Vastaajia saimme yhteensä 43. Yhteensä Porin kaupungin päiväkodeissa on 647 työntekijää. Vastausprosentti laskettiin kyselyyn vastanneiden määrä jaettuna otoskoolla (otoskoko=tavoitettu ihmismäärä). Otsokokoon on laskettu mukaan erilaiset hanke-työntekijät sekä erityisopettajat, vaikka kysely ei ollut heidän ammattiryhmäänsä kohdistettu. Vastausprosentti oli tällöin vain seitsemän prosenttia.

Pohdimme myös vastaajien vähäistä määrää, ja tulimme siihen tulokseen, että tämä varmasti osittain johtuu henkilöstön työkiireistä tai mahdollisista sairaustapauksista. Vapaa sana kohtaan kyselyn lopussa yksi vastaaja oli vastannut että ”kiireen vuoksi jäi osa kysymyksistä vastaamatta”, ja näitä kysymyksiä oli avoimet kysymykset, sillä niihin pystyi laittamaan vain pisteen tai jonkin muun merkin vastaukseksi. Myös

muutamia muita tyhjiä vastauksia oli avoimissa kysymyksissä. Nettikyselylomakkeet saattavat myös vaikuttaa vastaajien määrään. Varhaiskasvatuksessa varsinkin niitä tulee melko usein, joten varmasti kaikkiin kyselyihin vastaamiseen ei riitä aika. Sähköposti voi olla myös hukkunut muiden sekaan, kun niitä tulee paljon. Kyselylomakkeeseen vastaamiseen tarvitsee myös aikaa, ja sitä voi olla hankala mahdollistaa kiireisessä arjessa, vaikkakin pyrimme tekemään kyselyn siten, että se on selkeä ja siihen on mahdollisimman helppo ja nopea vastata. Välttämättä kaikki eivät myöskään jaksa vastata tällaisiin kyselyihin muiden työasioiden lomassa.

Mielestämme teimme kaiken voitavan, jotta kyselyyn vastaisi mahdollisimman moni varhaiskasvatuksen ammattilainen. Olisimme voineet ehkä soittaa ja varmistaa yhteys henkilöltä, saiko hän viestimme, koskien muistuttamista kyselyyn vastaamisesta. Kuitenkin koimme parhaaksi, että yhteyshenkilö lähettää kyselylinkin päiväkodeille, koska se oli kaikista kätevin tapa, sillä hänellä on kaikki tarvittavat yhteystiedot.

5.1 Vastaajien taustatiedot

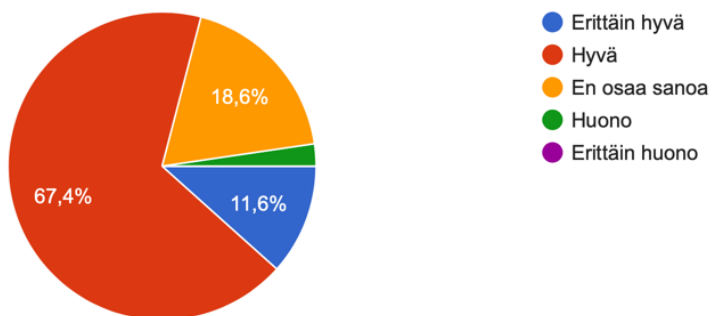
Vastanneista 88,4 % oli vakituisia työntekijöitä ja loppuilla kyselyyn vastanneista (11,6 %) oli määräaikainen työsuhte. Lähes puolet (48,8 %) työntekijöistä toimivat varhaiskasvatuksen opettajana, yksi kolmasosa (34,9 %) varhaiskasvatuksen lastenhoitajina ja loput 16,3 % päiväkodin johtajina.

Kartoitimme myös vastaajien työkokemusta ylipäättään varhaiskasvatusalalla. Suurimman vastausprosentin (67,4 %) sai yli 15 vuotta alalla työskennelleet ja heitä oli 29. 1–4 vuotta sekä 10–15 vuotta alalla työskennelleitä oli vastaajista saman verran eli viisi (11,6 %). 5–9 vuotta alalla olleita oli vastaajista kolme (7 %). Vain yksi vastaajista (2,3 %) on työskennellyt alle vuoden varhaiskasvatusalalla.

Työntekijöiden työkokemus nykyisessä työpaikassa oli vaihtelevaa. Kahdeksan vastaajaa (18,6 %) oli työskennellyt alle vuoden nykyisessä työpaikassaan. 1–4 vuotta työskennelleitä oli 12 (27,9 %) ja 5–9 vuotta työskennelleitä oli 10 (23,3 %). Seitsemän vastaajista (16,3 %) on työskennellyt yli 15 vuotta nykyisessä työpaikassaan. Pienin vastausprosentti (14 %) oli 10–15 vuotta nykyisessä työpaikassa olleilta ja heitä oli kuusi.

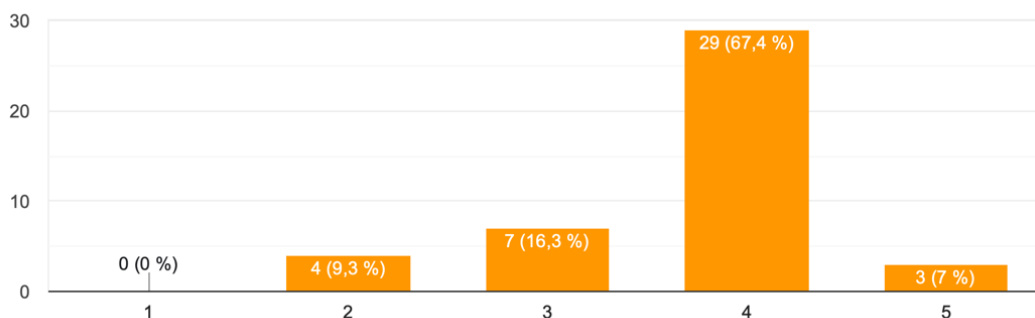
5.2 Työssä viihtyminen ja työntekijöiden hyvinvointi

Työntekijöistä suurin osa eli 67,4 % oli sitä mieltä, että työpaikan työilmapiiri on hyvä (kuvio 6). Kahdeksan vastaajista (18,6 %) ei osannut sanoa, millaiseksi työilmapiirin kokee. Erittäin hyväksi työilmapiirin koki 11,6 % prosenttia vastaajista. Vain yhden vastaajan mielestä työpaikan työilmapiiri on huono. Kukaan ei ollut täysin tyytymätön työilmapiiriin, sillä kukaan vastaajista ei valinnut vaihtoehtoa erittäin huono.



Kuvio 6. Millaiseksi koet työilmapiirinne tällä hetkellä?

Vastanneista 67,4 % kertoi työhyvinvoinnin olevan tällä hetkellä hyvä (kuvio 7). Seitsemän vastaajaa (16,3 %) ei osannut sanoa, millainen henkilökohtainen työhyvinvointi on tällä hetkellä. Vain pieni osa oli täysin tyytyväisiä (7 %) tai jokseenkin tyytymättömiä (9,3 %) tämänhetkiseen työhyvinvointiin. Kukaan vastaajista ei kokenut työhyvinvoinnin olevan erittäin huonoa.



Kuvio 7. Millaiseksi koet oman henkilökohtaisen työhyvinvointisi tällä hetkellä.

Pyysimme vastaajia valitsemaan maksimissaan viisi asiaa, joita he pitävät tärkeänä työssä viihtymisen kannalta. Alla olevasta taulukosta (taulukko 1) näkyy

vastausvaihtoehdot sekä, kuinka monta vastausta mikäkin vaihtoehto on saanut. Tärkeimpänä asiana työssä viihtymisen kannalta pidettiin hyvää ilmapiiriä ja yhteisöllisyyttä. Muina merkittävänä asioina työssä viihtymisen kannalta pidettiin työn mielekkyyttä ja merkityksellisyyttä, työyhteisön tukea ja kannustusta, terveellistä ja turvallista työympäristöä sekä oikeudenmukaista ja kannustavaa palkkaa. Kukaan kyselyyn vastanneista ei pitänyt työssä viihtymisen kannalta merkittävänä työsuhde-etuja tai mahdollisuutta edetä omalla uralla.

Taulukko 1. Valitse alla mainituista vaihtoehtoista Max. viisi (5) asiaa, joita pidät tärkeänä työssä viihtymisen kannalta.

Hyvä ilmapiiri ja yhteisöllisyys	37 (86 %)
Työn mielekkyys ja merkityksellisyys	33 (76,7 %)
Työyhteisön tuki ja kannustus	28 (65,1 %)
Terveellinen ja turvallinen työympäristö	21 (48,8 %)
Oikeudenmukainen ja kannustava palkka	17 (39,5 %)
Vaikutusmahdollisuus omaan työhön	17 (39,5 %)
Vuorovaikutteinen viestintä	11 (25,6 %)
Yhteiset arvot	10 (23,3 %)
Selkeä johtajuus ja hyvä esimiestyö	8 (18,6 %)
Oikeudenmukaisuus ja moninaisuus	8 (18,6 %)
Laadukas työterveyshuolto	6 (14 %)
Työyhteisön hyvinvointitapahtumat	2 (4,7 %)
Mahdollisuudet edetä uralla	0 (0 %)
Työsuhde-edut	0 (0 %)

5.3 Varhaiskasvatusala ja työolosuhteet

Kyselyn ensimmäiseen avoimeen kysymykseen “Mikä sai sinut valitsemaan varhaiskasvatusalalla työskentelyn?” saimme paljon yhteneväisiä vastauksia (kuvio 8). Lasten parissa työskentely oli yksi isoimpia syitä, miksi vastaajat ovat valinneet kyseisen alan ja tämä toistui vastauksissa 16 vastaajaan kohdalla. Näissä vastauksissa nousi esiin kiinnostus lapsen kehitykseen ja kasvuun, lapset ovat tulevaisuutta ja lasten kehityksen tukeminen sekä seuraaminen. Myös kiinnostus ylittää alaa kohtaan oli mainittu 4 kertaa.

Opiskeluaikana pääsin harjoittelemaan päiväkotiin, jossa minut otettiin hyvin vastaan. Työn arvot kohtasivat omani ja huomasin nauttivani lasten kanssa tehtävästä työstä.

Sattuman kautta alalle kertoi päätyneensä kaksi vastaajaa, vastauksissa kerrottiin muun muassa, että on päätenyt alalle ammatinvalintatestin tuloksen kautta tai vahingossa, ei ole ollut lapsena haaveammatti. Kuusi vastaajista kertoi, että varhaiskasvattajan työ on haave ja- kutsumusammatti. Myös työn mielekkyys ja merkityksellisyys nousi vastauksissa kuusi kertaa. Työn monipuolisuus mainittiin neljä kertaa. Yhdessä näistä vastauksista mainittiin esimerkiksi se, että yksikään päivä ei ole täysin samanlainen. Muita vastauksia olivat päivätyö sekä alan hyvä työllisyystilanne.

Siihen aikaan se oli perinteisesti naisvaltainen ala, eikä itselläni ollut vetoa mihinkään muuhunkaan alaan.

Omat lapsuuden koulukokemukset, joiden myötä päätin ryhtyä opettajaksi.



Kuvio 8. Mikä sai sinut valitsemaan varhaiskasvatusalalla työskentelyn?

Yli puolet vastaajista (67,4 %) oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että ajattelevat työasioita myös vapaa-ajalla (taulukko 2). Melkein joka kolmannen vastaajan (30,2 %) mielestä töihin meneminen on mieluisaa ja joka toinen (58,1 %) oli jokseenkin samaa mieltä väittämästä. Yli kolmannes (39,5 %) oli täysin tai jokseenkin sitä mieltä, että ei ole tarpeeksi aikaa saada työtään tehdyksi.

Taulukko 2. Valitse alla olevista vaihtoehtoista se vaihtoehto, joka kuvaa parhaiten tämänhetkisiä työolosuhteitasi. (1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä)

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Ajattelen työasioita myös vapaa-aikana	1 (2,3 %)	9 (20,9 %)	4 (9,3 %)	17 (39,5 %)	12 (27,9 %)
Töihin meneminen on minulle mieluisaa	0 (0 %)	0 (0 %)	5 (11,6 %)	25 (58,1 %)	13 (30,2 %)
Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi	5 (11,6 %)	12 (27,9 %)	9 (20,9 %)	13 (30,2 %)	4 (9,3 %)
Minun on helppo lähestyä työkavereitani	1 (2,3 %)	0 (0 %)	1 (2,3 %)	22 (51,2 %)	19 (44,2 %)
Saan työtilanteissa tarvittaessa tukea työkavereiltani	0 (0 %)	0 (0 %)	3 (7 %)	24 (55,8 %)	16 (37,2 %)
Koen työmääräni sopivaksi	3 (7 %)	10 (23,3 %)	10 (23,3 %)	15 (34,9 %)	5 (11,6 %)
Saan tarvittaessa tarpeeksi tukea esihenkilöltäni	3 (7 %)	11 (25,6 %)	9 (20,9 %)	17 (39,5 %)	3 (7 %)
Minua kohdellaan oikeudenmukaisesti	2 (4,7 %)	5 (11,6 %)	8 (18,6 %)	17 (39,5 %)	11 (25,6 %)
Olen motivoitunut työhöni	0 (0 %)	0 (0 %)	9 (20,9 %)	15 (34,9 %)	19 (44,2 %)
Työergonomia on riittävällä tasolla	1 (2,3 %)	5 (11,6 %)	16 (37,2 %)	18 (41,9 %)	3 (7 %)
Työpaikallani keskitytään tarpeeksi työhyvinvoinnin ylläpitämiseen	4 (9,3 %)	6 (14 %)	20 (46,5 %)	11 (25,6 %)	2 (4,7 %)

Lähes kaikkien vastaajien (95,4 %) mielestä on helppo lähestyä työkavereitaan, mutta yksi vastaajista oli täysin eri mieltä väittämän kanssa ja yksi vastaaja ei ollut samaa eikä eri mieltä. Kukaan vastaajista ei ollut sitä mieltä, että ei saisi tukea tarvittaessa työkavereiltaan. Vain pieni osa (7 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa. Suurin osa vastaajista (93 %) oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä, että saavat työkavereilta tukea tarvittaessa. Työmäärän koki sopivaksi viisi vastaajista (11,6 %), jokseenkin sopivaksi yli kolmannes (34,9 %). Vastaajista 10 (23,3 %) ei ollut samaa eikä erimieltä työmäärästä, täysin erimieltä työmäärän sopivuudesta oli vain 3 (7 %) ja jokseenkin eri mieltä 10 (23,3 %) vastaajista.

Seitsemän prosenttia vastaajista oli täysin eri mieltä siitä, että esihenkilöltä saa tarpeeksi tukea tarvittaessa. Toiset seitsemän prosenttia oli täysin samaa mieltä tuen

saatavuudesta esihenkilöltä. Noin kolmasosa vastaajista (34,9 %) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. 20,9 % ei ollut samaa eikä eri mieltä ja 23,3 % oli jokseenkin eri mieltä. Vastaajista vain kaksi (4,7 %) koki, ettei heitä kohdella oikeudenmukaisesti, viisi (11,6 %) vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä oikeudenmukaisuudesta. Kahdeksan (18,6 %) vastaajaa ei ollut samaa eikä eri mieltä. Jokseenkin samaa mieltä oli yli kolmannes (39,5 %) ja täysin samaa mieltä oikeudenmukaisesta kohtelusta oli hieman yli viidesosa (25,6 %).

Suurin osa vastaajista (79,1 %) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että on motivoitunut työhönsä. Noin viidesosa (20,9 %) ei ollut väittämän kanssa samaa eikä eri mieltä. Kukaan vastanneista ei ollut täysin eikä jokseenkin eri mieltä. Tästä voidaan päätellä, että on varmasti vaikeaa löytää motivaatiota työhön, jos jatkuvasti on henkilöstöä pois ja esimerkiksi kiireen vuoksi, ei pysty toteuttamaan työtä toivomallaan tavalla. Työergonomia oli täysin riittävällä tasolla vain kolmen vastaajan (7 %) mielestä. Jokseenkin samaa mieltä työergonomian riittävästä tasosta oli 18 (41,9 %) vastaajaa, ei samaa eikä eri mieltä oli 16 (37,2 %) vastaajista. Jokseenkin eri mieltä oli viisi (14 %) ja täysin eri mieltä riittävästä työergonomiasta vain 1 (2,3 %) vastaajista.

Työpaikalla ei keskitytä tarpeeksi työhyvinvoinnin ylläpitämiseen neljän vastanneen (9,3 %) mielestä. Myös jokseenkin eri mieltä vaihtoehto sai kuusi mainintaa. Suurin osa vastaajista, eli melkein puolet (46,5 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä. Neljäsosa vastaajista (25,6 %) oli jokseenkin samaa mieltä ja vain pieni osa (4,7 %) oli täysin samaa mieltä, että työpaikalla keskitytään tarpeeksi työhyvinvoinnin ylläpitämiseen.

Voidaan sanoa, että palautuu työstä hyvin, jos työasiat eivät pyöri mielessä koko ajan vapaa-ajalla ja, että nautimme vapaa-aikana olemisesta ja tekemisestä. Työstressistä vapautumista tukevat myös muun muassa hyvät ihmissuhteet. (Luukkala, J, 2011, s.67–68.)

5.4 Henkilöstövaje ja kuormittavat tekijät

Halusimme selvittää henkilöstövajeen vaikutuksia työntekijöiden työhön ja päiväkodin arkeen liittyen. Taulukossa 3 on listattu vastausvaihtoehdot, vastaajien määrä sekä vastausprosentit.

Taulukko 3. Miten varhaiskasvatuksen henkilöstövaje näkyy omassa työssäsi ja päiväkodin arjessa? (Jos haluat lisätä jotakin, voit laittaa vastauksen kohtaan “muu”.)

Työntekijöiden uupuminen	36 (83,7 %)
Sairauspoissaolojen lisääntyminen	29 (67,4 %)
Työtä ei pystytä toteuttamaan asetettujen tavoitteiden mukaisesti	29 (67,4 %)
Työmäärä on moninkertaistunut	22 (51,2 %)
Poikkeamia henkilöstömitoituksissa	18 (41,9 %)
Työn katkonaisuus	18 (41,9 %)
Työntekijöiden vaihtuvuus on suuri	11 (25,6 %)
Työviihtyvyys on alhainen	7 (16,3 %)

Henkilöstövaje näkyy eniten suurimman osan vastaajista eli 83,7 % mielestä työntekijöiden uupumisena. Seuraavaksi isoimman vastausprosentin (67,4 %) jakoivat sairauspoissaolojen lisääntyminen sekä se, että työtä ei pystytä toteuttamaan tavoitteiden mukaisesti. Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että työmäärä on moninkertaistunut. Saman verran vastauksia, eli 18 mainintaa saivat poikkeamat henkilöstömitoituksissa sekä työn katkonaisuus. Yksi neljäsosa vastaajista (25,6 %) koki, että työntekijöiden vaihtuvuus on suuri. 16,3 % oli sitä mieltä, että henkilöstövaje näkyy päiväkodin arjessa alhaisena työviihtyvyytenä.

“Muu” vastauskohtaan vastaajat saivat lisätä omia kommentteja kysymyksen aiheeseen liittyen. Saimme myös seitsemän omaa vastausta tähän kysymykseen ja jokaisen niiden vastausprosentti oli 2,3. Muutamassa kommentissa kerrottiin henkilöstövajeen näkyvän päiväkodin arjessa kiireenä ja jatkuvana sijaisten hankkimisena, koska poissaoloja on usein. Vastauksissa mainittiin myös, että henkilökunnan työvuorojen säätäminen vie johtajilta valtaosan työajasta. Yhden vastaajan kommentti kertoo, että lomaa ei meinaa myöntää, koska ei ole sijaisia tai niitä ei oteta, kaikki kun eivät voi lomailla samaan aikaan. Myös sijaisten hankkimisen vaikeus ja suunnitelmien toteutumattomuus mainittiin kahdessa vastauksessa. Yksi vastaajista oli sitä mieltä, että työyhteisö on mukautuvaa ja joustavaa vaihtuvien työvuorojen kanssa, kun on poissaoloja, mutta

se rasittaa ja stressaa. Myös henkilöstövajeen vaikutuksista lapsiin oltiin huolissaan. Lapset kärsivät myös tästä, varsinkin tukea tarvitsevat lapset.

Kysymyksessä 11 halusimme selvittää vastaajilta, mitkä tekijät kuormittavat heitä eniten työssään. Saimme tähänkin kohtaan useita samoja vastauksia, ja niitä on koottu alla olevaan kuvioon (kuvio 9).



Kuvio 9. Mitkä tekijät kuormittavat eniten työssäsi?

Kiire päiväkotiarjessa mainittiin vastauksissa 9 kertaa. Henkilöstön poissaolot tuli esiin 13 vastauksessa. Näissä vastauksissa kuormittavina tekijöinä mainittiin esimerkiksi poissaoloista johtuvat järjestelyt ja suunnitelmien muutokset. Ylivoimaisesti eniten vastauksia tuli sijaisjärjestelyt ja joustaminen-kategoriaan, 24 vastaajaa koki tämän kuormittavana tekijänä. Vastauksissa nousi esiin muun muassa epätietoisuus poikkeavissa tilanteissa, sijaisten saannin haastavuus, muihin ryhmiin siirtyminen kesken päivän, henkilömitoituksesta poikkeaminen, jatkuva joustaminen, ainainen työvuorojen sumpliminen ja vaihtuva henkilöstö. Työmäärän lisääntyminen koettiin kuormittavana tekijänä työssä 13 vastauksessa. ”Koko ajan pitäisi kouluttautua, tehdä lisää paperitöitä, joka paikkaan pitäisi ehtiä ja uusia projekteja ja lippulappusia tulee ylemmältä taholta täytettäväksi koko ajan enemmän ja enemmän.”

11 henkilöä vastasi fyysisen rasituksen ja ergonomian puutteen olevan kuormittava tekijä työssä. Näistä vastauksista kuusi koski melua. Vastauksissa kuormittavina tekijöinä koettiin melu, varhaiset aamut, huonot työvälineet, huonot työasennot ja huono sisäilma. 14 vastauksessa kerrottiin, että haastavat/ tukea tarvitsevat lapset sekä haastavat vanhemmat kuormittavat. Tässä kategoriassa mainittiin ryhmä, jossa lähes kaikki lapset tarvitsevat tukea, perheiden aiempaa suurempi haastavuus, riittämättömyyden tunne tukea tarvitsevien lasten kanssa ja tuen tarpeiden lisääntyminen. Seitsemän henkilöä koki liian isot ryhmäkoot kuormittavana. Yksi vastaajista oli huolissaan ryhmän turvallisuudesta, varsinkin silloin, kun henkilökuntaa on pois.

Päiväkoti ei anna laadukasta varhaiskasvatusta porilaisille lapsiperheille vaan säilöntäpaikan vanhempien työn ajaksi.

Myös työvälineiden puutteellisuus mainittiin viidessä vastauksessa, erityisesti teknologian puutteellisuus. Vastauksissa kerrottiin muun muassa suunnittelutilojen olevan huonot, älylaitteita olevan liian vähän (lapparit, dokumenttikamerat, tabletit). Myös lelujen, pelien ja erityismateriaalien puutteesta mainittiin. Yhdessä vastauksessa nousi esiin, ettei työpaikalla ole kopiokonetta tai värillistä tulostinta. Muutamassa vastauksessa toivottiin uudempia tietokoneita. Uusiin tietokoneohjelmiin perehtyminen koettiin kuormittavana, varsinkin kun aika on rajallinen. Vastauksissa nousi esiin myös se, että tietokoneella tehtävät työt vievät aikaa ja tietokoneella tehtävä työ lisääntyy koko ajan. Näissä mainittiin esimerkiksi sähköposti, Teams ja varhaiskasvatussuunnitelmien kirjaamiset.

Seitsemän vastausta koski esimiehen tuen vähäisyyttä. Näissä vastauksissa nostettiin esille, että esihenkilö ei tue henkilöstön jaksamista riittävästi, esimiehen saamattomuus hoitaa asioita, työn arvostuksen puute esihenkilöiden taholta sekä ailahtelevainen johtaja. Erilaiset henkilöstön pulmat koettiin kuormittaviksi 12 vastauksessa. Henkilöstön pulmia olivat esimerkiksi negatiivinen asenne, henkilökunnan tiimiytymisen myötä tulevat alkukonfliktit (esihenkilön näkökulmasta), itsekkäät työtoverit ja erimielisyydet tiimissä. Palkan koki kuormittavaksi tekijäksi vain yksi vastaaja.

5.5 Ratkaisuehdotuksia ja tulevaisuuden näkymät alalla

Alla olevassa kuviossa 10 on nostettu sellaisia asioita avoimesta kysymyksestä esille, jotka nousivat esiin enemmän kuin kerran. “Mitä toimenpiteitä ehdottaisit varhaiskasvatuksen henkilöstöpulan ratkaisemiseksi?”



Kuvio 10. Mitä toimenpiteitä ehdottaisit varhaiskasvatuksen henkilöstöpulan ratkaisemiseksi?

Vastauksia tuli eniten (19 kpl) sijaisten ja varsinkin vakituisten sijaisten hankkimiseen ja tarpeellisuuteen liittyen. Päiväkoteihin toivottiin vakituksia sijaisia, kiertäviä varahenkilöitä sekä luotettavaa sijaisrinkiä. Vastauksissa toivottiin myös yhtä ylimääräistä työntekijää, joka paikkaisi poissaoloja ja kun koko henkilökunta on paikalla, voisi ylimääräinen työntekijä toimia apukäsinä pienten ryhmässä. Yhdessä kommentissa pyydettiin, että hyvistä sijaisista pidettäisiin kiinni. Myös työvoimaa tulisi jakaa tasaisesti Porin alueella, yhden kommentin mukaan. Yksi ratkaisuehdotus vastauksissa oli, että palkattaisiin päiväkotiapulaisia, jotka vastaisivat arjen sujuvuudesta (pyykkahuolto, ruokailut). Tällöin pedagogiikasta vastaavat saisivat ajan laadukkaan toiminnan suunnitteluun.

Ei työntekijöiden sairaslomia voida loputtomasti hoitaa muiden työntekijöiden joustamisella ja sillä, että lapsiryhmissä kuljetaan vajaalla miehityksellä.

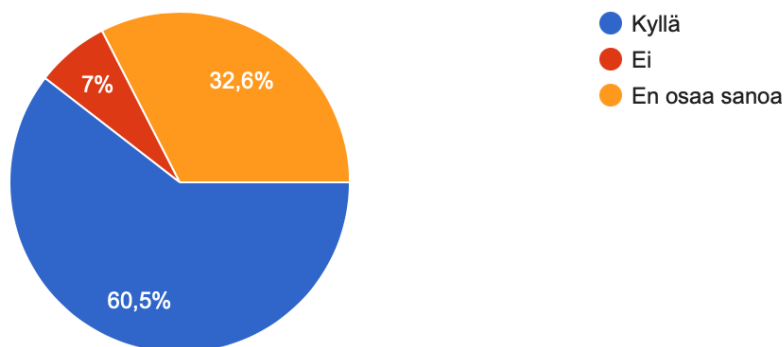
Toiseksi eniten vastauksia tuli liittyen työn vaativuutta vastaavaan palkkaan, palkka oli mainittu vastauksissa 16 kertaa. Vastauksissa nousi esiin muun muassa se, että palkkaa pitäisi nostaa, jotta alan kiinnostus kasvaisi ja nuoret kouluttautuisivat alalle. Myös jonkinlaisia rahallisia kannustimia toivottiin. Vastauksissa tuotiin esille, ettei palkka vastaa työn vaativuutta. Ylitöistä toivottiin rahallista korvausta. Parempia työsuhte-etuja toivottiin kahdessa vastauksessa. Kahdeksan vastausta koski työn arvostuksen nostamista. Monessa vastauksessa tuli ilmi, että työn tärkeys pitäisi tuoda julki yhteiskunnassa. Ratkaisuna vastauksissa toivottiin rakenteellisia muutoksia ja kehittämistä, jolla saadaan varhaiskasvatusala houkuttelevaksi.

Tuntuu hullulta, että Porin kokoisessa kaupungissa ei olisi sijaisia. Myös byrokratiatasolla pitäisi saada uudistusta, jolloin yhden päivän keikat olisivat myös taloudellisesti kannattavia sijaisille, ilman rahakatkoksia tai suurta paperisotaa.

Pienemmät lapsiryhmät mainittiin vastauksissa kolme kertaa. Vastauksissa toivottiin muun muassa, että saisi luvalla keskittyä vain oman lapsiryhmän hoitamiseen. Esihenkilöiltä toivottiin tukea ja kunnon otetta työstä. Neljä vastaajaa mainitsi tämän aiheen vastauksissaan. Esihenkilöiltä toivottiin tukea, kannustusta, tarkempaa työvuorosuunnittelua ja jämäkkyyttä johtamiseen. Työsuhteiden vakinaistamista toivottiin kahdessa vastauksessa. Muita ratkaisuehdotuksia olivat lisäkouluttautumismahdollisuudet, alalle kouluttautumisen lisääminen, enemmän henkilökuntaa ryhmiin sekä parannusta työoloihin (kannustava ilmapiiri, ergonomia, työasut). Myös vaikutusmahdollisuudet omaan työhön mainittiin.

*Yksinkertaisuus kaikkiin asioihin, varsinkin kun yhteiskunnassa
valtava vauhti. Keskitytään lapsiin eikä muuhun, jotta pienet pysyvät
matkassa tasapainoisina.*

Ennen vapaata sanaa halusimme vielä kysyä henkilöstön mielteitä työskentelystä alalla tulevaisuudessa (kuvio 11). Yli puolet vastaajista (60,5 %) oli sitä mieltä, että aikoo pysyä alalla ja vain kolme (7 %) henkilöä vastasi, että ei näe tulevaisuuttaan varhaiskasvatusalalla. Kaksi vastaajaa mainitsi jäävänsä lähitulevaisuudessa eläkkeelle, joten se on vaikuttanut todennäköisesti heidän vastaukseensa. 32,6 % vastaajista ei osannut sanoa näkeekö tulevaisuuttaan alalla. Tämä johtuu todennäköisesti alalla vallitsevasta tilanteesta.



Kuvio 11. Näetkö tulevaisuudessa työskenteleväsi varhaiskasvatuksessa?

5.6 Vapaa sana

Vapaa sana kohtaan saimme paljon kannustavia kommentteja opinnäytetyön tekemiseen sekä aiheen tärkeyteen, hyödyllisyyteen ja ajankohtaisuuteen liittyen. Myöskin kyselyn selkeyttä, monipuolisuutta ja asiallisuutta kehuttiin.

Palkan vähyys nousi edelleen vastauksissa neljä kertaa esille ja se, että raha ei riitä elämiseen. Selkeästi tuli esiin se, että palkkaa on parannettava. Esille tuli myös monta kertaa suuret vaatimukset ja se, että ei pystytä niin laadukkaaseen varhaiskasvatukseen

kuin työntekijät haluaisivat. Vastauksissa mainittu useasti toive siitä, että opinnäyte-työmme tulokset saavuttavat johtoportaan ja asiaan saataisiin muutosta.

Toivottavasti tulokset kulkeutuvat myös johtoportaan ja saadaan muutosta aikaan.

Toivoisin, että ylemmät toimihenkilöt tulisivat konkreettisesti katsomaan päiväkodin arkea. Näin tietäisivät, kuinka joskus arki on selviytymistä, kun sijaisia ei ole. Ei pysty antamaan laadukasta varhaiskasvatusta.

Isona haasteena koettiin etenkin opettajien suunnitteluajkojen toteutuminen kiireisessä arjessa lapsiryhmässä. Myös pelko alan näivettymisestä ja pedagogisen otteen hiipumisesta tuli esille vastauksissa. Koetaan, että ulkoapäin tulevat paineet vaikuttavat siihen, että unohdetaan perustyö ja tärkeimmät asiat eli arjen pedagogiikka ja lapsen kohtaaminen. Yksi vastaajista kommentoi myös perehdytyksen huonoa laatua ja sitä, ettei uudelle johtajalle anneta selkeitä ohjeita. Vastauksissa oli mainittu myös, että tietokoneella tehtäviä töitä on nykyään liikaa ja se vie aikaa pois lapsilta. Myös korona-aika mainittiin, ja kuinka se vaatii joustamista henkilökunnalta, sillä siitä palautuminen kestää pitkään. Myös perheiltä toivottiin vastuunottoa siitä, koska lapsi oikeasti tarvitsee hoitoa ja koska ei. Vastaajan mukaan lapsen edun nimissä tehdään myös paljon “virheitä”.

Kaupungin tulisi ymmärtää vihdoin ja viimein, että pitää tehdä jotain, jotta työntekijät pysyvät työssä.

Nuoret työuransa alussa olevat ihmiset pitää saada sitoutettua varhaiskasvatuksen tehtäviin. Pahalta tuntuu, kun monet vastavalmistuneet ammattilaiset toteavat, joutuessaan kylmiltään turhan vaativiin tilanteisiin, että tämä oli nyt tässä.

Ehdotuksena työhyvinvoinnin parantamiselle olisi kaupungin järjestämät tyhy-päivät henkilökunnalle, joista saisi voimaa työskentelyyn. Esimerkkinä tällaiseen toimintaan oli ilmaiset kulttuuritapahtumat sekä erilaiset liikunnalliset lajikokeilut. Esiin nousi myös työnohjauksen tärkeys. Työnohjausta tulisi tarjota matalalla kynnyksellä tai mentorimallia kokeneilta työntekijöiltä. Vastauksissa mainittiin myös työntekijöiden kuuleminen arjessa ja näin vaikutusmahdollisuuksien varmistaminen oman työnsä suhteen.

Yhteiskunnassa yleensä ja varhaiskasvatuksessa vedetään ihmisten voimavarat äärimmilleen. Valitettavasti kyse ei ole enää hyvin tehdystä työstä vaan raha määrittää, miten hyvin työn vaatimuksiin voidaan vastata. Varhaiskasvatuksessa lasketaan vain käyttöprosentteja ja lasten oikeat tuen tarpeet jäävät toissijaiseksi. Jaksaminen on vaikeaa pelkällä hyvällä tahdolla.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Saimme mielestämme hyviä vastauksia ja ratkaisuedotuksia henkilöstövajeeseen ja työhyvinvointiin liittyen, vaikka vastausprosentti jäikin harmittavan pieneksi. Kaikkiin tutkimuskysymyksiin saimme vastauksen. Teoriaosuudessa oli monia yhtäläisyyksiä tutkimuksen vastausten kanssa, joten ne tukevat toinen toistaan. Kaiken kaikkiaan tutkimuksesta voidaan todeta, että suurin osa vastaajista on tyytyväisiä työilma-
piiriin ja kokee henkilökohtaisen työhyvinvoinnin hyväksi. Lähes kaikki vastaajista olivat sitä mieltä, että heidän on helppo lähestyä työkavereitaan, ja saavat tarvittaessa tukea heiltä. Töihin meneminen on lähes kaikille vastaajille mieluisaa, ja he kokevat olevansa motivoituneita työhön.

Kuitenkin tutkimuksen tuloksista voidaan tulkita, että henkilökunta on kuormittanut monien eri tekijöiden takia. Henkilöstövaje näkyy päiväkodin arjessa työntekijöiden uupumisena, jatkuvana kiireenä sekä sairauspoissaolojen lisääntymisenä.

Tutkimuksen vastausten mukaan työtä ei pystytä toteuttamaan tavoitteiden mukaisesti, kun ei ole tarpeeksi henkilöstöä. Työmäärä on myös moninkertaistunut, ja esimerkiksi muissa ryhmissä sijaistaminen vie omaa työaika. Vastaajien mukaan myös henkilömitoituksista joudutaan poikkeamaan useasti ja työ on kovin katkonaista. Myös päiväkodin johtajien näkökulmasta henkilöstövaje rasittaa työntekoa. Ei pystytä esimerkiksi myöntämään työntekijöille lomia, sijaisia on hankala saada ja työvuorojen säätäminen vie aikaa. Henkilöstövajeen vaikutuksista lapsiin oltiin huolissaan, varsinkin tukea tarvitsevat lapset kärsivät. Työn katkonaisuus vaikuttaa työhyvinvointiin, sillä työhyvinvointi lisääntyy silloin, kun työntekijä saa tehdä työtään ilman keskeytyksiä (Luukkala, 2011, s.31). Tämä huomattiin myös tutkimustuloksista, sillä yli puolet kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että henkilöstövajeen takia työ on katkonaista.

Manka ja Manka korostavat, että yksi tärkeimpiä työhyvinvoinnin lähteitä on työn hallinnan tunne (Manka & Manka, 2016, s.28). Kyselymme vastausten perusteella esimerkiksi omaan työtahtiin ei pysty aina vaikuttamaan, sillä poissaolot ja niistä johtuvat muutokset muokkaavat myös omaa työaikataulua, vastausten mukaan myös työmäärä on moninkertaistunut.

Tutkimuskysymykseen ”Millaisia voimavaroja tarvitaan, jotta työtä jaksaa tehdä aidosti, hyvällä energialla ja ammattitaidolla?” pyrimme saamaan vastauksia kysymällä tärkeimpiä asioita työssä viihtymisen kannalta. Vastauksissa tärkeimmiksi nousi hyvä ilmapiiri ja yhteisöllisyys, työn mielekkyys ja merkityksellisyys, työyhteisön tuki ja kannustus, terveellinen ja turvallinen työympäristö, oikeudenmukainen ja kannustava palkka ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön.

Friskin mukaan varhaiskasvatusalalla resurssit ovat vähissä, jolloin myös työntekijät väsyvät. Tällöin hyvän varhaiskasvatuksen toteuttaminen ja lasten turvallisuuden varmistaminen ei toteudu tarkoituksen mukaisesti. Varhaiskasvatuslain asettamat tavoitteet eivät toteudu läheskään kaikissa päiväkodeissa henkilöstöpulasta johtuen. (Frisk, 2021.) Tutkimuksemme vastauksissa nousi esille, että tällä hetkellä ei pystytä antamaan laadukasta varhaiskasvatusta ja ulkoapäin tulevat paineet aiheuttaa sen, että perustyö ja tärkeimmät asiat eli arjen pedagogiikka ja lapsen kohtaaminen unohtuvat. Kuormittavia tekijöitä varhaiskasvatustyössä olivat vastaajien mukaan muun muassa jatkuva kiire, henkilöstön poissaolot, sijaisjärjestelyt ja joustaminen, sijaisten saannin

hankaluus, työmäärän lisääntyminen, fyysinen rasitus, ergonomian puute, melu, puutteelliset työvälineet ja esimiehen tuen vähäisyys.

Varhaiskasvatuksen tilanteen ratkaisemiseksi tarvitaan työn arvostamista ja tunnustamista. Tämän tarkoittaa hyviä työolosuhteita ja osaamista vastaavaa palkkatasoa. Työn veto- ja pitovoimaa voidaan ylläpitää siten, että varhaiskasvatuksen ammattilainen saa keskittyä työhönsä ja hyödyntää osaamistaan maksimaalisesti. Tämä ei ole mahdollista henkilöstövajeessa. (Prokkola, 2022.) Ratkaisuehdotukset henkilöstövajeeseen olivat hyvin samankaltaisia tutkimuksessamme kuin, mitä Prokkola on tekstissään tuonut esiin. Moneen kertaan mainittiin työn arvostuksen nostaminen sekä osaamista vastaava palkkataso. Eniten vastauksissa toivottiin lisää henkilökuntaa, varsinkin pysyviä sijaisia tarvitaan rutkasti enemmän. Alan mainetta tulee muokata vastaajien mielestä positiivisemmaksi, jotta saamme jatkossakin nuoria kouluttautumaan alalle. Useaan otteeseen tutkimuksen vastauksissa huomautettiin, että koneella tehtävä työ on lisääntynyt todella paljon, ja se taas vie aikaa pois lapsilta. Vastauksissa ehdotettiin myös pienempiä lapsiryhmiä.

7 LOPPUPOHDINTA

Opinnäytetyön suunnittelu lähti käyntiin tammikuussa 2022, jolloin aloitimme tekemään opinnäytetyösuunnitelmaa. Aloitimme myös tällöin etsimään lähdemateriaalia opinnäytetyötä ja kyselyä varten. Huomasimme, että varhaiskasvatuksen henkilöstövajeesta ja työhyvinvoinnista varhaiskasvatuksessa, ei hirveästi ollut materiaalia. Aikatauluongelmien takia saimme suunnitelman hyväksytyksi vasta kesäkuussa, kyselyn saimme valmiiksi syyskuun alussa ja lähetimme sen silloin yhteistyökumppanillemme.

Opinnäytetyön tekeminen sujui mielestämme melko hyvin, vaikkakin eri kaupungeissa asuminen ja molempien täyspäiväinen työ varhaiskasvatuksessa tuotti aika ajoin aikataulullisia ongelmia. Koemme kuitenkin, että eri kaupungeissa asuminen ei hidastanut työskentelyämme hirveästi, sillä pandemian aikana totuimme työskentelemään etänä. Jaoimme opinnäytetyön tekemisen puoliksi, niin että kummallakin oli saman

verran tekemistä. Aiheiden rajaaminen oli hieman hankalaa, sillä esimerkiksi työhyvinvointi on todella laaja käsite, joten pohdimme yhdessä, mitkä osa-alueet sopivat parhaiten aiheeseemme. Pohdimme myös teoriaosuutta siten, että se täydentää tutkimusta.

Teoriaa oli melko paljon, jonka takia jaoin sen puoliksi. Toinen kirjoitti työhyvinvoinnista ja sen merkityksestä varhaiskasvatuksessa, työterveys- ja työturvallisuuslaista, stressistä ja työuupumuksesta sekä varhaiskasvatuslaista ja varhaiskasvatussuunnitelmasta. Toinen kirjoitti ennaltaehkäisystä ja varhaisesta välittämisestä, henkilöstövajesta, veto- ja pitovoimasta sekä Porin kaupungin päiväkodeista. Kävimme kuitenkin tekstejä yhdessä läpi melko useasti ja korjasimme sekä täydensimme niitä. Kyselylomakkeen kysymykset laadittiin ja vastaukset tulokset avattiin yhdessä. Kirjoitimme molemmat myös kvantitatiivisesta tutkimuksesta.

Opinnäytetyötä tehdessä, pääsimme hyödyntämään koulun aikana opittuja asioita. Perehtyessämme työhyvinvointia koskevaan tutkimustietoon ja seuratessamme artikkeleita aiheesta, opimme lisää työhyvinvoinnin merkityksestä ja keinoista, joilla työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa. Opinnäytetyöprosessimme aikana olemme oppineet paljon kvantitatiivisen tutkimuksen tekemisestä ja tutkimustekstin kirjoittamisesta. Menetelmäkirjallisuuteen perehtyminen on kehittänyt tieteellistä ajatteluamme. Olemme mielestämme kasvaneet ammatillisesti tämän tutkimuksen myötä. Työskentelemme varmasti itsekkin tulevaisuudessa varhaiskasvatuksen parissa, joten pystymme hyödyntämään tutkimuksesta saatuja tietoja ja teoriaa myös työelämässä. Toivomme, että tutkimuksemme kautta varhaiskasvatuksen henkilöstön ääni tulee kuulluksi, ja tuloksia voidaan hyödyntää varhaiskasvatukseen koskevia päätöksiä tehdessä.

LÄHTEET

Frisk, M. (2021). "Jos varhaiskasvatusta halutaan jatkossakin tarjota, on alan veto- ja pitovoimaa nostettava merkittävästi." Haettu 14.10.2022 osoitteesta <https://www.su-perlehti.fi/ajankohtaista/jos-varhaiskasvatusta-halutaan-jatkossakin-tarjota-on-alan-veto-ja-pitovoimaa-nostettava-merkittavasti/>

Hakanen, J. (2018). Työn imu. Työterveyslaitos.
<https://urn.fi/URN:ISBN:9789522618276>

Jabe, M. (2012). Työhyvinvoinnin työkirja. Voitko hyvin työssäsi? Yrityskirjat Oy.

JHL, (2021a). Ammattiliitto JHL:n kysely paljastaa varhaiskasvatuksen hurjan kriisin – yli puolet kokee työuupumusta viikoittain. Haettu 9.10.2022 osoitteesta <https://www.jhl.fi/2021/12/21/ammattiliitto-jhln-kysely-paljastaa-varhaiskasvatuksen-hurjan-kriisin-yli-puolet-kokee-tyouupumusta-viikoittain/>

JHL, (2021b). Kysely työuupumuksesta varhaiskasvatusalan ammattilaisille. Haettu 9.10.2022 osoitteesta https://www.jhl.fi/wp-content/uploads/2021/12/Vaka-kysely-tyuupumuksesta-19.11.2021_Ei-liskenttien-tekstej-1.pdf

JHL, (2021c). Varhaiskasvatuslaki aiheuttaa vaaratilanteita päivähoidossa - lakia on muutettava. Haettu 9.10.2022 osoitteesta <https://www.jhl.fi/2021/11/23/varhaiskasvatuslaki-aiheuttaa-vaaratilanteita-paivahoidossa-lakia-on-muutettava/>

Kananen, J. (2008). Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Kananen, J. (2011). Kvantti. Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kinnunen, U. (2017). Työstä palautuminen. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno, T. Feldt & M. Vartiainen (toim.), Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet (s. 127–147). PS-kustannus.

Korkeakivi, R. (2019). Työhyvinvointi on avain varhaiskasvatuksen nousuun – sat-saus maksaa itsensä takaisin. Haettu 2.10.2022 osoitteesta

<https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2019/tyohyvinvointi-on-avain-varhaiskasvatuksen-nousuun--satsaus-maksaa-itsensa-takaisin/>

KEVA. (2021). Analyysi kuntien työvoimatarpeista. https://www.keva.fi/globalas-sets/uutishuone/uutisten-tiedostoliitteet/kuntien-tyovoimatarpeet-maakunnittain-pdf/kuntien-tyovoimatarpeet_satakunta.pdf

Laru, S., Riihonen, R. & Tuukkanen, K. (2013). Perhe osana varhaiskasvatusta. Teoksessa: M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto, s.47–63.

Luukkala, J. (2011). Jaksaa, jaksaa, jaksaa... Työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Tammi.

Malmelin, N. & Hakala, J. (2012). Vetovoima: Kirja inspiroivista yrityksistä, merkitysten johtamisesta ja idealismin voimasta. Talentum.

Manka, M-L. & Manka, M. (2016). Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Nislin, M. (2016). Hermoja raastavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa? Sosiaalilääketieteellinen aikakausilehti 53. S.218–222. <https://journal.fi/sla/article/view/59161>

OAJ. (2021). Varhaiskasvatuksen ongelmat vaativat pikaisia ratkaisuja. Haettu 12.10.2022 osoitteesta <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2021/varhaiskasvatuksen-ongelmat-vaativat-pikaisia-ratkaisuja/>

Onnismä, E.-L., Tahkokallio, L., Reunamo, J., & Lipponen, L. (2017). Ammatin induktiovaiheessa olevien lastentarhanopettajan tehtävissä toimivien arvioita työnkuvastaan, osaamisestaan ja työn kuormittavuudesta. Varhaiskasvatuksen Tiedelehti. Vuosikerta 6, nro 2. S. 188–206

Opetushallitus. (2022). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_0.pdf

Opetushallitus. (n.d.) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet pähkinänkuoressa. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatussuunnitelman-perusteet-pahkinankuoressa>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. (n.d.). Haettu 10.9.2022 osoitteesta <https://okm.fi/uusi-varhaiskasvatuslaki>

Pekkarinen, L. (2018). Kevan tutkimuksia 1/2018. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018. <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/tutkimusraportti-julkisen-alan-tyohyvinvointi-vuonna-2018.pdf>

Porin kaupunki. (n.d.). Haettu 26.9.2022 osoitteesta <https://www.pori.fi/kasvatus-ja-koulutus/varhaiskasvatus/paivakodit-ja-perhepaivahoito>

Porin kaupunki. (2022). Porin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma. https://www.pori.fi/sites/default/files/atoms/files/vasu2022_pori.pdf

Prokkola, L. (2022). Varhaiskasvatusalan vetovoimaa lisätään yhteiskehittämällä Pohjois-Pohjanmaalla. Haettu 10.10.2022 osoitteesta <https://diagi.fi/2022/04/28/varhaiskasvatusalan-vetovoimaa-lisataan-yhteiskehittamalla-pohjois-pohjanmaalla/>

Rauramo, P. (2008). Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.

Sosiaali- ja terveysministeriö. (n.d.) Työhyvinvointi. Haettu 16.10.2022 osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Tehy. (n.d.). Työelämäopas. Haettu 10.10.2022 osoitteesta <https://www.tehy.fi/fi/tyoelamaopas/tyosuoja/tyosuoja/varhaisen-tuen-malli>

Työterveyshuoltolaki 2001/1383. Haettu 16.10.2022 osoitteesta <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työterveyslaitos. (n.d.) Stressi ja työuupumus. Haettu 18.10.2022 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>

Työturvallisuuslaki 2002/738. Haettu 16.10.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Varhaiskasvatuslaki 540/2018. Haettu 16.10.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>

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

Hyvä varhaiskasvatuksen työntekijä!

Tervetuloa osallistumaan Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijoiden opinnäytetyön kyselyyn aiheesta "Henkilöstövaje ja sen vaikutukset työhyvinvointiin Porin kaupungin varhaiskasvatuksessa".

Tutkimuksen tavoitteena on tuoda esiin sitä, miten varhaiskasvatuksen henkilöstön resurssipula vaikuttaa päiväkodin johtajien, varhaiskasvatuksen opettajien ja lastenhoitajien työhyvinvointiin Porissa. Kartoitamme teidän ajatuksianne ja ratkaisuehdotuksianne varhaiskasvatuksen henkilöstövajeen korjaamiseksi.

Kysely on anonyymi, siinä ei kysytä henkilötietoja tai päiväkotien nimiä. Kyselyyn osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Lähettämällä vastaukset kyselyyn annat luvan tutkimukseen osallistumiseen. Tietoja käytetään ja säilytetään luottamuksellisesti ja ainoastaan tätä tutkimusta varten sekä kyselystä muodostunut aineisto poistetaan tutkimuksen valmistuttua.

Kyselyssä on 14 kysymystä, monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Tähän kyselyyn pääsevät vastaamaan Porin kaupungin päiväkotien työntekijät. Jokaisella työntekijällä on omaa arvokasta tietoa ja kokemusta tutkittavasta aiheesta. Vastauksesi ja näkökulmasi ovat tärkeitä varhaiskasvatuksen tulevaisuuden kehittämisen kannalta.

Vastaathan kyselyyn 30.9.2022 mennessä.

Suuri kiitos tutkimukseen osallistumisesta!

Ystävällisin terveisin,

Rosamaria Grasso ja Annika Kivistö

Satakunnan ammattikorkeakoulun sosionomi (AMK) -opiskelijat

Jos sinulla tulee kysyttävää tutkimukseen liittyen, voit olla yhteydessä sähköpostitse:

rosamaria.grasso@student.samk.fi

1. Työsuhde

- ☐ Vakituinen
- ☐ Määräaikainen

2. Missä tehtävässä toimit varhaiskasvatuksessa?

- ☐ Varhaiskasvatuksen opettaja
- ☐ Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja
- ☐ Päiväkodin johtaja

3. Työkokemuksesi varhaiskasvatuksessa

- ☐ Alle vuosi
- ☐ 1-4 vuotta
- ☐ 5-9 vuotta
- ☐ 10-15 vuotta

4. Työkokemus nykyisessä työpaikassasi

- ☐ Alle vuosi
- ☐ 1-4 vuotta
- ☐ 5-9 vuotta
- ☐ 10-15 vuotta
- ☐ Yli 15 vuotta

5. Millaiseksi koet työilmapiirinne tällä hetkellä?

- ☐ Erittäin hyvä
- ☐ Hyvä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Huono
- ☐ Erittäin huono

6. Millaiseksi koet oman henkilökohtaisen työhyvinvointisi tällä hetkellä (1 = erittäin huono, 2 = huono, 3 = en osaa sanoa, 4 = hyvä, 5 = erittäin hyvä)

	1	2	3	4	5	
Erittäin huono	☐	☐	☐	☐	☐	Erittäin hyvä

7. Valitse alla mainituista vaihtoehtoista max. viisi (5) asiaa, joita pidät tärkeimpänä työssä viihtymisen kannalta.

- ☐ Terveellinen ja turvallinen työympäristö
- ☐ Laadukas työterveyshuolto
- ☐ Oikeudenmukainen ja kannustava palkka
- ☐ Työsuhde-edut
- ☐ Työn mielekkäisyys ja merkityksellisyys
- ☐ Mahdollisuudet edetä uralla
- ☐ Työyhteisön tuki ja kannustus
- ☐ Työyhteisön hyvinvointitapahtumat
- ☐ Vaikutusmahdollisuus oman työn sisältöön
- ☐ Yhteiset arvot
- ☐ Hyvä ilmapiiri ja yhteisöllisyys
- ☐ Selkeä johtajuus ja hyvä esimiestyö
- ☐ Oikeudenmukaisuus ja moninaisuus
- ☐ Vuorovaikutteinen viestintä

8. Mikä sai sinut valitsemaan varhaiskasvatus alalla työskentelyn?

Pitkä vastausteksti

Kuvaus (valinnainen)

1 2 3 4 5

Täysin eri mieltä ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Täysin samaa mieltä

1 2 3 4 5

Täysin eri mieltä ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Täysin samaa mieltä

1 2 3 4 5

Täysin eri mieltä ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Täysin samaa mieltä

1 2 3 4 5

Täysin eri mieltä ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Täysin samaa mieltä

1 2 3 4 5

Täysin eri mieltä ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Täysin samaa mieltä

Koen työmääräni sopivaksi

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	☐	☐	☐	☐	☐	Täysin samaa mieltä

Saan tarvittaessa tarpeeksi tukea esihenkilöltäni

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	☐	☐	☐	☐	☐	Täysin samaa mieltä

Minua kohdellaan oikeudenmukaisesti

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	☐	☐	☐	☐	☐	Täysin samaa mieltä

Olen motivoitunut työhöni

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	☐	☐	☐	☐	☐	Täysin samaa mieltä

Työergonomia on riittäväällä tasolla

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	☐	☐	☐	☐	☐	Täysin samaa mieltä

Työpaikallani keskitytään tarpeeksi työhyvinvoinnin ylläpitämiseen

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	☐	☐	☐	☐	☐	Täysin samaa mieltä

10. Miten varhaiskasvatuksen henkilöstövaje näkyy omassa työssäsi ja päiväkodin arjessa? (Jos haluat lisätä jotakin, voit laittaa vastauksen kohtaan "muu".)

- ☐ Työmäärä on moninkertaistunut
- ☐ Sairauspoissaolojen lisääntyminen
- ☐ Työviihtyvyys on alhainen
- ☐ Työntekijöiden vaihtuvuus on suuri
- ☐ Työtä ei pystytä toteuttamaan asetettujen tavoitteiden mukaisesti
- ☐ Työn katkonaisuus
- ☐ Työntekijöiden uupuminen
- ☐ Poikkeamia henkilöstömitoituksissa
- ☐ Muu...

11. Mitkä tekijät kuormittavat sinua eniten työssäsi? Nimeä max. viisi (5) asiaa.

Pitkä vastausteksti

12. Mitä toimenpiteitä ehdottaisit varhaiskasvatuksen henkilöstöpulan ratkaisemiseksi?

Pitkä vastausteksti

13. Näetkö tulevaisuudessa työskenteleväsi varhaiskasvatuksessa?

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ En osaa sanoa

14. Vapaa sana kyselyyn liittyen.

Pitkä vastausteksti