



Mirkka Ali-Alha

Varhaiskasvatuksen henkilöstön ilmoitusvelvollisuus epäkohdista ja niiden uhista

Työntekijöiden kokemuksia lakiuudistuksen ohjeis-
tuksista ja käytännöistä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (YAMK)

Sosiaaliala

Opinnäytetyö

7.4.2023

Tekijä	Mirkka Ali-Alha
Otsikko	Varhaiskasvatuksen henkilöstön ilmoitusvelvollisuus epäkohdista ja niiden uhista
Sivumäärä	57 sivua + 4 liitettä
Aika	7.4.2023
Tutkinto	Sosionomi (YAMK)
Tutkinto-ohjelma	Sosiaaliala
Ohjaajat	Yliopettaja Saila Nevanen
<p>Varhaiskasvatukseen säädettiin vuonna 2021 lakiuudistus, jonka mukaan työntekijät ovat velvollisia tekemään ilmoituksen, jos havaitsevat lapsen varhaiskasvatuksen toteuttamisessa epäkohdan tai sen uhan. Lakiuudistuksen tarkoituksena oli tehostaa valvontaa sekä turvata henkilöstöä tuomaan työssä havaitsemiaan epäkohtia ilmi. Opinnäytetyössä selvitetään, miten henkilöstöä on ohjeistettu ilmoitusvelvollisuudesta, miten se on saatu käytäntöön ja onko epäkohtiin puuttumalla voitu vaikuttaa työn kuormittavuuteen. Yhteistyökumppaneina toimivat ammattiliitot Tehy ry ja Jyty ry, joiden varhaiskasvatuksessa työskenteleviltä jäseniltä tutkimusaineisto on kerätty.</p> <p>Opinnäytetyön taustatietoina avataan varhaiskasvatustilanteiden muodostumista ja lakiuudistuksia, sekä varhaiskasvatuksen ohjausjärjestelmää ja valvontaviranomaisten tehtäviä. Teoreettisen viitekehyksen pääteemat liittyvät varhaiskasvatuksen johtajuuteen, varhaiskasvatuksen kriisiin liittyviin tekijöihin, esim. tutkimuksiin työn kuormittavuudesta sekä varhaiskasvatuksen työyhteisökulttuurin piirteisiin.</p> <p>Opinnäytetyön aineisto kerättiin kahdessa osassa, määrällisiä ja laadullisia menetelmiä käyttäen. Määrällinen aineisto kerättiin sähköpostitse lähetetyllä kyselyllä, joka sisälsi suljettuja kysymyksiä. Laadullinen aineisto kerättiin ensimmäisessä osiossa ilmoittautuneilta vastaajilta, joille lähetettiin avoimia kysymyksiä sisältävä kysely sähköpostitse. Laadullisella kyselyllä syvennyttiin työntekijöiden kokemuksiin ilmoitusvelvollisuuteen liittyen. Määrällistä aineistoa tarkasteltiin %-osuuksia laskemalla ja laadullinen aineisto käsiteltiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.</p> <p>Tulokset kertovat, että varhaiskasvatuksen henkilöstöä ei ole ohjeistettu riittävästi ilmoitusvelvollisuudesta ja esim. toimintatavoista ilmoituksen tekemiseksi. Enemmistö työntekijöistä kertoi kohdanneensa kyseisiä epäkohtia työssään, mutta vain 20 % vastaajista oli tehnyt siitä ilmoituksen. Eli henkilöstön ilmoitusvelvollisuus toteutuu heikosti eikä se ole tullut vielä yleiseksi käytännöksi varhaiskasvatuksessa, saati vähentänyt työn kuormittavuutta. Syiksi nähtiin riittämätön tiedottaminen, ajanpuute, henkilöstön uupumus ja epäusko epäkohtiin puuttumiseen. Huolestuttavana ilmiönä nousi myös henkilöstön pelko ilmoittamisen negatiivisista seurauksista.</p> <p>Opinnäytetyön perusteella voidaan todeta, että päiväkodin johtajan rooli on avainasemassa ilmoitusvelvollisuuden toteutumiseksi. Jotta lakiuudistuksen monitulkintaisuutta ja ohjeistuksien vaihtelevuutta pystyttäisiin ennalta ehkäisemään, olisi tarpeellista kehittää järjestelmällistä ja yhdenmukaista ohjaustapaa varhaiskasvatuksessa. Ilmoitusvelvollisuuden voitiin nähdä jo vastaajien mukaan madaltaneen kynnystä ilmoittaa epäkohdista. Jos siitä onnistuttaisiin saamaan toimiva työkalu varhaiskasvatustoiminnan kehittämiseksi, voitaisiin sillä mahdollistaa ajankohtaisen tiedon välittäminen varhaiskasvatuksen järjestäjille ja valvontaviranomaisille, ja näin ollen myös auttaa puuttumaan alan ongelmakohtiin.</p>	
Avainsanat	Varhaiskasvatus, ilmoitusvelvollisuus, epäkohdista ilmoittaminen, lakiuudistuksen käyttöönotto

Author	Mirkka Ali-Alha
Title	Early Childhood Education Personnel's Duty to Report Faults and Potential Faults by Personnel
Number of Pages	57 pages + 4 appendices
Date	7.4.2023
Degree	Master of Social Services
Degree Programme	Social services
Instructors	Saila Nevanen, Principal Lecturer
<p>A legal reform in early childhood education was passed in 2021 that requires personnel to file a notification if they observe faults or potential faults in implementing early childhood education. The purpose of the reform was to enhance supervision and to protect personnel when bringing forward faults that they observe. The thesis investigates how personnel has been instructed about the duty to report, how it has been implemented and has it had an impact on the personnel's workload. The trade unions Tehy ry and Jyty ry have acted as partners in the thesis. The research data has been collected among their members working in early childhood education.</p> <p>The background information of the thesis explains the formation and reforms of early childhood education legislation as well as the supervisory system and the tasks conducted by supervising authorities. The principal themes of the theoretical framework are related to leadership in early childhood education, factors associated with the crisis in early childhood education, such as studies about the workload, and the characteristics of the work community in early childhood education.</p> <p>The data for the thesis was collected in two parts, by using both quantitative and qualitative methods. The quantitative data was collected by using an electronic questionnaire containing closed-ended questions. The qualitative data was collected from volunteers among the respondents of the first part who were emailed a questionnaire with open-ended questions. The qualitative questionnaire focused on the employees' experiences regarding the duty to report. The quantitative data was analyzed by counting percentages and the qualitative data was processed by using data-driven content analysis.</p> <p>The results show that the personnel in early childhood education has not been adequately instructed on the duty to report and on the procedures of filing a notification. Most of the employees stated that they had encountered such offences in their work, but only 20% had reported them. Thus, the personnel's duty to report is fulfilled poorly and it has not yet become general practice in early childhood education or diminished the workload. Insufficient communication, lack of time, tiredness of the personnel and mistrust in intervening were all reported as reasons for this. An alarming phenomenon seen in the results is the personnel's fear of negative consequences of filing a notification.</p> <p>Based on the results, the role of the day care centre director is key in executing the duty to report. To prevent the ambiguity of the legal reform and inconsistent instructions, a unified leadership approach in early childhood education needs to be developed. The responses show that the duty to report has already lowered the threshold to report faults. If the duty to report can be turned into a functioning tool to develop early childhood education, it could enable forwarding up-to-date information to organizers of early childhood education and supervising authorities and thus also help to address the problems in the sector.</p>	
Keywords	early childhood education, duty to report, reporting a fault, introduction of legal reform

Sisällys

1	Johdanto	5
2	Varhaiskasvatuksen lakiuudistukset ja keskeiset käsitteet	6
2.1	Varhaiskasvatuksen keskeiset käsitteet	8
2.2	Lakiuudistus henkilöstön ilmoitusvelvollisuudesta	9
3	Varhaiskasvatuksen ohjausjärjestelmä	10
3.1	Valvontaviranomaisten tehtävät	11
3.2	Varhaiskasvatuksen johtaminen	14
4	Varhaiskasvatuksen nykytila	16
4.1	Puheeksi ottaminen varhaiskasvatuksessa	19
4.2	Vaientamisen kulttuuri	21
5	Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset	23
5.1	Opinnäytetyön toteutus	24
5.2	Määrällinen kysely	26
5.3	Laadullinen kysely	27
5.4	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	30
6	Tulokset	32
6.1	Ilmoitusvelvollisuuden ohjeistukset ja käyttöönotto	35
6.2	Lakiuudistuksessa määritetyn epäkohdan tulkinta	37
6.3	Henkilöstön ilmoitusvelvollisuuden toteutuminen	41
6.4	Henkilöstön kuormittuneisuus, voimavarat ja ilmoitusvelvollisuus	44
6.5	Tulosten yhteenveto	47
8	Johtopäätökset	49
9	Pohdinta	52
	Lähteet	55
	Liitteet	
	Liite 1. Määrällinen kyselylomake	
	Liite 2. Saatekirje määrälliselle kyselylomakkeelle	
	Liite 3. Laadullinen kyselylomake	
	Liite 4. Saatekirje laadulliselle kyselylomakkeelle	

1 Johdanto

Varhaiskasvatuksen alalla on viime vuosikymmeninä tapahtunut paljon valtakunnallisia muutoksia, esim. uudistettu varhaiskasvatustalake sekä varhaiskasvatussuunnitelmaa. Samaan aikaan alalla käydään läpi suuria haasteita esim. lain velvoitteiden noudattamisessa, ammattitaitoisen ja sitoutuvan henkilökunnan palkkaamisessa sekä henkilöstön työhyvinvoinnissa.

Syksyllä 2021 säädettiin lakiuudistus varhaiskasvatushenkilöstöä koskevasta ilmoitusvelvollisuudesta, jonka tarkoituksena oli tehostaa valvontaa sekä turvata henkilöstöä tuomaan työssä havaitsemiaan epäkohtia ilmi (Opetus- ja kulttuuriministeriö). Ilmoitusvelvollisuus on kuitenkin saatettu ymmärtää eri tavoin, sillä varhaiskasvattajien keskuudessa on esiintynyt erilaisia tapoja lakiuudistuksen ohjeistuksien sekä käytäntöjen toteutuksessa. Organisaatiot määrittelevät miten ilmoitus jätetään, miten henkilöstöä ohjeistetaan ja esihenkilön varaan jää miten ilmoitukset todellisuudessa etenevät ja miten epäkohtiin onnistutaan puuttumaan. Jos yksittäisen lakiuudistuksen tulkinnassa ja käytönotossa voidaan todeta epäselvyyksiä, herättää se huolta myös muiden varhaiskasvatusta koskevien lakien ja niiden valvonnan osalta.

Viime vuosina on uutisoitu paljon varhaiskasvatuksen kriisitilanteesta ja mm. jatkuvasta työntekijäpulasta. Opetusalan ammattijärjestö (OAJ) uutisoi syksyllä 2021 huolestuttavasta ilmiöstä liittyen varhaiskasvatuksen opettajien lisääntyneestä kiinnostuksesta alanvaihtoa kohtaan. Suurimpina syinä tähän nähtiin työn kuormittavuus, lisääntynyt työmäärä sekä palkkataso. (Opetusalan ammattijärjestö 2021) Myös näillä haasteilla on omat vaikutuksensa varhaiskasvatuksen laatuun ja vaikuttavuuteen. Näihin haasteisiin ja ongelma-kohtiin linkittyy myös lakiuudistus henkilöstön ilmoitusvelvollisuudesta varhaiskasvatuksen epäkohtiin liittyen, jonka pitäisi jollain määrin myös pystyä selvittämään näitä edellä mainittuja teemoja.

Varhaiskasvatuksen kriisitilanne voidaan nähdä monen tekijän summana, joka on ajanut yhä useammat varhaiskasvattajat pohtimaan alanvaihtoa. Lakiuudistus epäkohtien ilmoitusvelvollisuudesta voisi antaa varhaiskasvatuksen järjestäjille ajankohtaista tietoa varhaiskasvatuksen tilasta ja auttaa puuttumaan ongelma-kohtiin. Jos varhaiskasvattajat tekisivät ilmoituksen joka kerta, kun kohtaavat epäkohtia työssään, voisi ylemmällä

johdolla olla pian laajasti dataa varhaiskasvatuksen todellisesta tilanteesta. Lakiuudistuksen ajatus on hyvä, mutta ohjeistuksen tulkinnanvaraisuus saattaa tehdä siitä haastavaa. Ohjausjärjestelmä sekä varhaiskasvatuksen valvonta nousee tässä avainrooliin, kuinka suurta vaihtelua lain noudattamisessa tulee olemaan eri yksiköiden ja kuntien välillä.

Opinnäytetyössä selvitetään, miten varhaiskasvatuksen henkilöstöä on ohjeistettu ilmoitusvelvollisuudesta, miten se on onnistuttu saamaan käytäntöön, onko epäkohtiin onnistuttu puuttumaan sekä voidaanko sillä nähdä olevan vaikutuksia työn kuormittavuuteen. Opinnäytetyön kohderyhmänä ovat varhaiskasvatuksen työntekijät eri puolilta Suomea. Opinnäytetyön yhteistyökumppaneina toimivat ammattiliitot Tehy ry ja Jyty ry, joiden varhaiskasvatuksessa työskentelevien jäsenet toimivat opinnäytetyön otantajoukkona.

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa järjestelmällisen ja yhdenmukaisen varhaiskasvatuksen ohjaustavan kehittämiseksi, joka toteutuessaan voisi myös olla hyödynnettävissä tulevien lakiuudistusten suunnittelussa ja käyttöön ottamisessa.

2 Varhaiskasvatuksen lakiuudistukset ja keskeiset käsitteet

Varhaiskasvatustalaki on uudistunut 2000-luvulla useampaan otteeseen ja tarkoituksena on ollut kehittää suomalaisen varhaiskasvatuksen laatua. Lakiuudistusten tavoitteena on ollut mm. vastata tämän päivän yhteiskunnan vaatimuksiin ja varhaiskasvatuksen toimintakulttuuriin, edistää valtakunnallisesti yhdenvertaisen ja laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutumista sekä toteuttaa lainmukaisia varhaiskasvatuksen tavoitteita. Lisäksi lapsen edun ensisijaisuuden kehittäminen koko palveluprosessissa on ollut yksi peruste muutoksille. (Puroila & Kinnunen 2017: 9.)

Yksi alan suurimmista muutoksista tapahtui vuonna 2013, kun varhaiskasvatus siirrettiin sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudesta opetus- ja kulttuuriministeriöön, jolla oli myös vaikutuksensa lainsäädäntöön. Konkreettisesti se tarkoitti varhaiskasvatuksen siirtymistä ”osaksi kasvatus- ja koulutuspalvelujen järjestelmää”. Silloisen varhaiskasvatuksen lainsäädännön ei myöskään enää nähty kohtaavan sen hetken yhteiskunnallisten vaatimusten kanssa ja laissa nähtiin puutteita ja heikkouksia esim. säädösten muotoilun tai tulkinnanvaraisuuksien vuoksi. Uuden varhaiskasvatustalain valmistelutyö aloitettiin opetus- ja kulttuuriministeriössä vuonna 2012. (Alila ym. 2014: 13.)

Vuonna 2015 päivähoitolaki muutettiin varhaiskasvatuslaiksi, jossa painottui erityisesti lapsen oikeudet sekä pedagoginen näkökulma. (Laki lasten päivähoidosta annetun lain muuttamisesta 580/2015). Valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelma uudistettiin vuonna 2016, jonka keskeisin muutos oli jatkossa sen oikeudellinen velvoittavuus. Velvoittavuuden voitiin nähdä vaikuttavan varhaiskasvatuksen arvostamiseen sekä heijastuvan kuntien ja kaupunkien keskinäisten erojen katoamiseen tai ainakin oleellisesti kaantumiseen varhaiskasvatussuunnitelman noudattamisessa. Sen nähtiin myös kannustavan varhaiskasvatuksen työntekijöitä tarkastelemaan toimintaansa aiempaa kriittisemmässä valossa. (Ahonen 2017: 14–16.)

Uudistuksessa keskeistä oli myös entistä vahvemmin pedagogiikan painottaminen ja varhaiskasvatussuunnitelman tarkoitus oli myös toimia ohjaavana työkaluna pedagogisen toiminnassa. Uudessa varhaiskasvatussuunnitelmassa säilytettiin paljon myös vanhaa ja tuttua suomalaisesta varhaiskasvatuksesta, mutta huomioitiin ja jalostettiin päivittyneitä käsityksiä sekä muutoksia varhaiskasvatuksen toimintaympäristössä. Uudistuksessa myös määriteltiin asioita huomattavasti tarkemmin, esim. oppimisen osa-alueet, joka tukee valtakunnallisesti yhtenäistä toimintakulttuuria. (Ahonen 2017: 16–17.)

Vuonna 2018 varhaiskasvatuslakiin tehtiin kokonaisuudistus (540/2018), jolloin lainsäädäntöä ajanmukaistettiin, selkeytettiin ja tarkennettiin käsitteellisesti. Uudistukset koskivat merkittävimmin varhaiskasvatuksen henkilöstöä sekä tiedontuotannon kehittämistä. Henkilöstön osilta tehtävänimikkeitä tarkennettiin sekä tulevaisuudessa koulutustasoa nostettiin. Henkilöstörakennetta (§37) muutettiin myös niin, että vuoteen 2030 mennessä kahdella kolmasosasta ryhmän henkilöstöstä tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, ja vähintään toisen heistä on oltava varhaiskasvatuksen opettaja. (Opetus- ja kulttuuriministeriö: Uusi varhaiskasvatuslaki.)

Syksyllä 2021 varhaiskasvatuslakiin lisättiin säädös henkilöstömitoituksen tarkentamisesta (§36), jonka mukaan mitoituksista poikkeaminen ei ole enää sallittua henkilöstön poissaoloista johtuvista syistä. Varhaiskasvatuksen käytössä tulee siis olla riittävät ja toimivat sijais- tai muut varajärjestelyt myös henkilöstön äkillisiin tai yllättäviin poissaoloihin. (Kuntaliitto 2021.) Samalla lakiin tehtiin uudistus henkilöstön ilmoitusvelvollisuudesta, jota tämä opinnäytetyö käsittelee, jonka sisältöä käsitellään tarkemmin kappaleessa 2.3.

Vuonna 2022 tehtiin vielä lakiuudistus (580/2015) vahvistamaan lapsen oikeuksia saada tarvitsemaansa tukea. Opetushallitus päivitti varhaiskasvatussuunnitelman perusteet vuonna 2022 varhaiskasvatustalakiin tehtyjen muutoksien mukana. Uusittujen valtakunnallisten perusteiden mukaan varhaiskasvatuksen järjestäjät myös laativat uudistetut paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat. Päivitetyissä perusteissa muutokset koskevat pääsääntöisesti lapsen oppimisen ja kehityksen tukemiseen liittyviin asioihin ja käyttöön otetun kolmiportaisen tuen mallia. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022.)

2.1 Varhaiskasvatuksen keskeiset käsitteet

Opinnäytetyössä käytetään käsitteitä **varhaiskasvatus** ja **varhaiskasvattajat**. Varhaiskasvatuksesta puhutaan myös yhteiskunnallisesti usein päivähoitona, mutta varhaiskasvatuksella tarkoitetaan (540/2018 § 2) suunnitelmallista ja tavoitteellista, pedagogisesti painottunutta kasvatuksen, opetuksen ja hoidon kokonaisuutta. Näistä jokaisella osa-alueella on tärkeä tehtävä lapsen hyvinvoinnin, kehityksen ja oppimisen kannalta. (Ahonen 2017: 8.)

Varhaiskasvattajilla tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä varhaiskasvatuksen työntekijöitä, joita ovat varhaiskasvatuksen opettajat ja erityisopettajat, varhaiskasvatuksen sosionomit, varhaiskasvatuksen lastenhoitajat sekä perhepäivähoitajat. Päiväkodissa työskentelee myös päiväkodin johtajia, ryhmäavustajia sekä päiväkotiapulaisia, mutta heitä ilmoitusvelvollisuus ei koske.

Opinnäytetyössä mainitaan useaan otteeseen myös **varhaiskasvatussuunnitelma**, jolla tarkoitetaan Valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteita (Vasu), joka on Opetushallituksen antama valtakunnallinen määräys, varhaiskasvatuksen yhdenvertaiseksi toteuttamiseksi sekä laadun kehittämiseksi. Vasu määrittää kolmeen tasoon, johon kuuluvat valtakunnallinen, paikalliset sekä lasten varhaiskasvatussuunnitelmat. Valtakunnalliset varhaiskasvatussuunnitelman perusteet määrittävät miten paikalliset ja lasten varhaiskasvatussuunnitelmat tulee laatia. (Varhaiskasvatustalaki 540/2018 § 21.)

Opinnäytetyössä käytetään myös käsitettä **varhaiskasvatuksen järjestäjät**, jolla tarkoitetaan kuntaa, kuntayhtymää tai jotain muuta yksityistä tai julkista varhaiskasvatus-

palveluntuottajaa. Vasu velvoittaa varhaiskasvatuksen järjestäjiä laatimaan valtakunnallisten perusteiden ohelle paikallisen varhaiskasvatussuunnitelman, joka määrittelee, ohjaa ja tukee varhaiskasvatuksen järjestämistä paikallisesti. Tämä mahdollistaa perusteiden tarkentamisen yksilöllisellä tasolla, esim. huomioimalla erilaisia pedagogisia painotuksia tai muita paikallisia erityispiirteitä. (Ahonen 2017: 17–18.)

Lapsen varhaiskasvatussuunnitelma (540/2018 § 23) tarkoittaa jokaiselle päiväkodissa tai perhepäivähoidossa olevalle lapselle tehtyä yksilöllistä varhaiskasvatussuunnitelmaa, jonka laatimisesta vastaa varhaiskasvatuksen opettaja, yhdessä lapsen huoltajien kanssa. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelma tulee tarkistaa vähintään kerran vuodessa tai useammin tarpeen vaatiessa. Keskiössä on lapsen etu ja yksilölliset tarpeet, sekä lapsen oma näkökulma, mielipiteet ja toiveet tulee huomioida mahdollisuuksien mukaan. Asiakirjaan kirjataan lapsen kehitystä, oppimista ja hyvinvointia tukevia tavoitteita ja toimenpiteitä. Ennen kaikkea siinä arvioidaan varhaiskasvatuksen toiminnan järjestelyitä, pedagogiikan toteutumista sekä varhaiskasvattajien toimintaa. (Ahonen 2017: 22–23.)

2.2 Lakiuudistus henkilöstön ilmoitusvelvollisuudesta

Syksyllä 2021 astui voimaan varhaiskasvatuksen henkilöstöä koskeva velvoite, jonka mukaan varhaiskasvatuksen henkilöstöllä on velvollisuus tehdä viipymättä ilmoitus, jos havaitsevat lapsen varhaiskasvatuksen toteuttamisessa epäkohdan tai sen uhan. Ilmoitus tehdään kirjallisena oman toimipaikan toiminnasta vastaavalle henkilölle, jonka on ilmoitettava asiasta varhaiskasvatuksen johtavalle viranhaltijalle. Laki määrittää myös henkilöstön tiedottamisen ilmoitusvelvollisuudesta ja sen käyttöön liittyvistä asioista. Toimintaohjeet on laadittava kirjallisena ja ne tulee olla julkisesti nähtävillä toimipisteissä. Laki suojaa myös ilmoituksen tehneitä henkilöitä siten, että mitään kielteisiä vastatoimia ei ilmoituksen tekemisestä saa seurata. (Laki varhaiskasvatuslain muuttamisesta 453/2021 § 57a.)

Epäkohtailmoitus tulee tehdä tilanteissa, joissa varhaiskasvatuslaki tai siinä määritetyt tavoitteet eivät toteudu. Myös olosuhteet, jotka voivat johtaa tähän, voidaan nähdä epäkohdan uhkana. Tällaisia epäkohtia voivat olla esim. lapsen epäasiallinen tai sopimaton kohtelu tai tilanteet, joissa lainmäärittämistä henkilöstön määrästä tai mitoituksesta poiketaan. (Opetus- ja kulttuuriministeriö.)

Ilmoituksen saatuaan varhaiskasvatuksen toiminnasta vastaavan henkilön tulee käynnistää tarvittavat toimet epäkohdan tai sen uhan poistamiseksi. Jos toimipaikassa ei tähän itsenäisesti pystytä, tulee varhaiskasvatuksen johtajan viranhaltijan antaa tarpeellista ohjausta tai neuvontaa asiaan liittyen. Jos epäkohtaa tai sen ilmeistä uhkaa ei siltikään pystytä poistamaan, tulee asiasta ilmoittaa eteenpäin aluehallintavirastolle tai Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirastolle, josta voidaan antaa epäkohdan poistamiseksi määräys tai päätös tarvittavista lisätoimenpiteistä. Ilmoituksen tekijälle tulee myös tiedottaa kohtuullisen ajan sisällä, mihin toimiin ilmoitus on johtanut. Jos ilmoituksen pohjalta tehdyillä muutoksilla on erityistä merkitystä tietyn lapsen kasvulle ja kehitykselle, on kyseisen lapsen vanhemmalle tai muulle huoltajalle ilmoitettava myös muutoksista. (Laki varhaiskasvatuslain muuttamisesta 453/2021 § 57b.)

Samankaltainen lakiuudistus tehtiin sosiaalihuoltolakiin vuonna 2016, jonka tavoitteena oli juuri puuttua alan epäkohtiin mahdollisimman nopeasti. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014 § 48). Valvira oli tehnyt selvityksen noin viisi kuukautta ilmoitusvelvollisuuden voimaantulon jälkeen sosiaalihuollon työntekijöille, josta ilmeni, että yksiköissä ilmoitusvelvollisuudesta oli keskusteltu vain 36 % vastaajien kesken. 43 % vastaajista ei ollut tietoisia ilmoitusvelvollisuudesta. Vastauksissa korostui myös johdon tai esimiehen rooli, sillä työntekijät kokivat, että luottamuksellinen ja avoin ilmapiiri, sekä tieto että epäkohtiin myös puututaan, edesauttoivat uskaltamista ilmoittaa epäkohdista tai puuttua niihin itse. (Valvira 2016.)

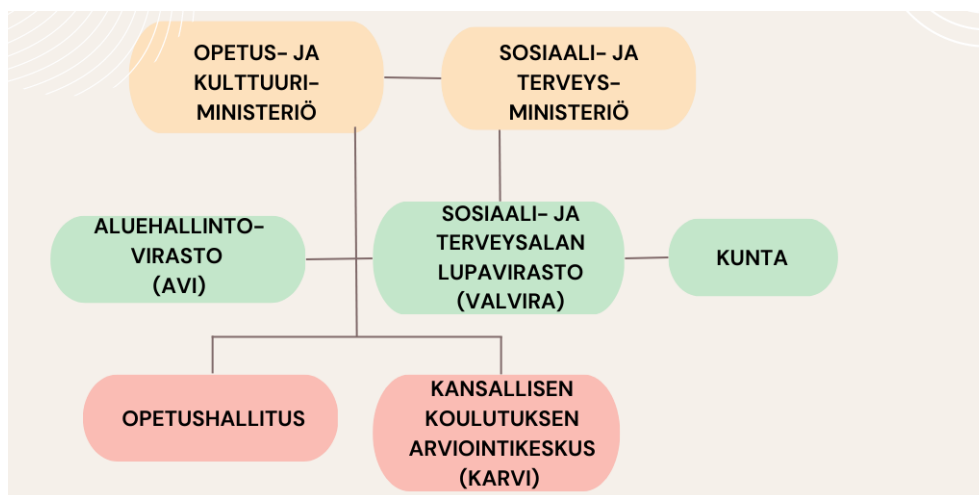
3 Varhaiskasvatuksen ohjausjärjestelmä

Varhaiskasvatuslain mukaan opetus- ja kulttuuriministeriö vastaa varhaiskasvatuksen yleisestä suunnittelusta, ohjauksesta sekä seurannasta. Alueellisesti kyseisistä tehtävistä vastaa aluehallintavirasto (AVI). AVI:n toimintaa ohjaa lisäksi Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja hallintavirasto (Valvira), tavoitteenaan yhdenmukaistaa varhaiskasvatuksessa käytettyjä toimintaperiaatteita, menettelytapoja sekä ratkaisukäytäntöjä. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 § 51).

AVI ja Valvira toimivat myös varhaiskasvatuksen valvontaviranomaisina. Yksityisellä palveluntuottajalla valvontaviranomaisena toimii lisäksi kunnassa määritetty toimielin tai viranomainen. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 § 52). Valviran tehtävä on ohjata ja valvoa varhaiskasvatusta erityisesti, jos kyseessä on ”periaatteellisesti tärkeä tai laajakantoinen asia”, koko maata tai useampia toimialueita koskeva asia tai asia, jota AVI olisi

esteellinen käsittelemään. (Varhaiskasvatuksen valtakunnallinen valvontaohjelma 2021: 7).

Opetushallitus toimii varhaiskasvatuksen asiantuntijavirastona, joka vastaa valtakunnallisten Varhaiskasvatusten perusteiden laatimisesta. Kansallisen koulutuksen arviointikeskus (Karvi) sekä kuntien itsearviointit vastaavat varhaiskasvatuksen laadullisesta arvioinnista. (Varhaiskasvatuksen valtakunnallinen valvontaohjelma 2021: 7.)



Kuvio 1. Valtion ohjausjärjestelmä (Varhaiskasvatuksen valtakunnallinen valvontaohjelma 2021: 8 mukaillen)

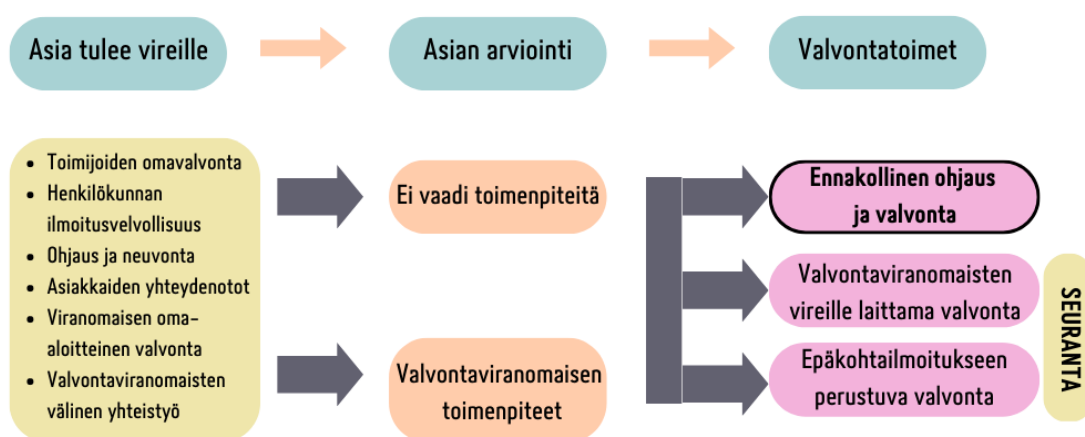
Lisäksi kunnissa toimii varhaiskasvatuksen tehtävistä huolehtiva monijäseninen toimielin tai toimielimen alaisuudessa toimivia viranhaltijoita. Heillä on laissa säädetty päätösvalta sekä oikeus puhevaltaan varhaiskasvatuksen asioissa kunnassa. (Varhaiskasvatuksen valtakunnallinen valvontaohjelma 2021:8.)

3.1 Valvontaviranomaisten tehtävät

Valvontaviranomaisten on annettava varhaiskasvatuksen järjestäjille tarpeellista ohjausta ja neuvontaa sekä seurata toiminnan kehitystä yhdessä toiminnan järjestäjien kanssa. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 § 53). Varhaiskasvatuksen henkilöstön tekemät epäkohtailmoitukset tulevat AVI:n tietoon ainoastaan siinä tapauksessa, jos kunta ei pysty tekemään korjaavia toimenpiteitä epäkohdan tai epäkohdan uhan poistamisesta tai jos epäkohtailmoitus tehdään suoraan valvontaviranomaiselle.

Valvontaviranomaisilla on tarkastusoikeus toimipaikkoihin ja toimitiloihin, joissa varhaiskasvatusta toteutetaan. Jos valvontaviranomainen toteaa, että varhaiskasvatuksen järjestämisessä tai toteuttamisessa on toimittu virheellisesti tai lain määrittämiä velvollisuuksia ei ole täytetty voidaan ryhtyä joko tarvittaviin toimenpiteisiin tai varhaiskasvatuksen järjestäjän vastuuhenkilö voi saada huomautuksen asiasta. Jos tilanne ei vaadi huomautusta tai toimenpiteitä, voi valvontaviranomainen kuitenkin kiinnittää huomiota, että vaadittavat järjestelyt tai hyvän hallintotavan noudattaminen toteutuu. (Varhaiskasvatustlaki 540/2018 § 57).

Varhaiskasvatuksen valvonta perustuu AVI:n ja Valviran yhdessä teettämään valtakunnalliseen valvontaohjelmaan, jonka tavoitteena on tuottaa valtakunnallisesti yhdenmukaista ohjausta ja valvontaa, sekä huolehtia lapsen edun ensisijaisuudesta. Valvontaohjelma sisältää mm. varhaiskasvatuksen valvontaa ohjaavat keskeiset periaatteet sekä vuosittaiset painopistealueet. (Aluehallintovirasto.) Valvontaohjelmassa on kuvattu ohjaus- ja valvontaprosessin kokonaisuutta seuraavalla kuviolla.



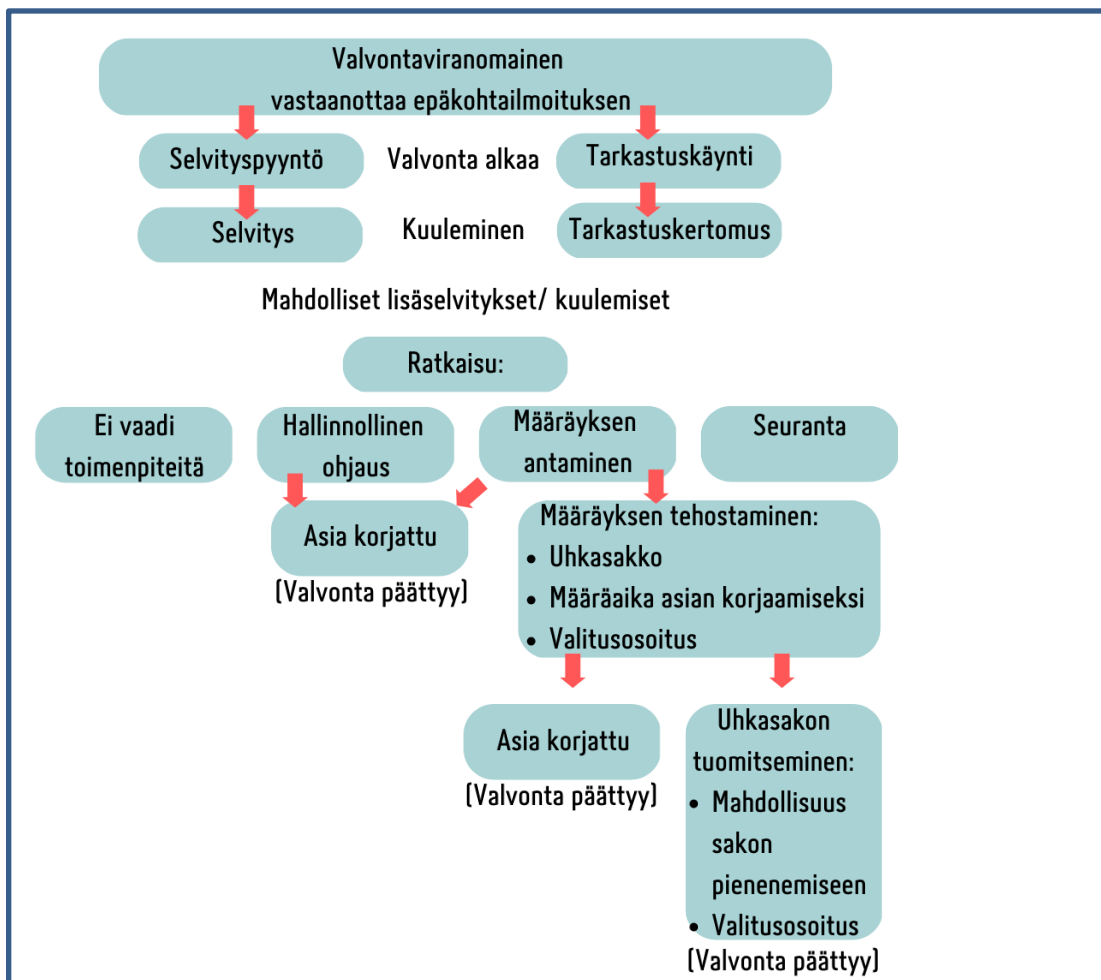
Kuvio 2. Ohjaus- ja valvontaprosessin kokonaisuus (Varhaiskasvatuksen valtakunnallinen valvontaohjelma 2021: 10. mukailten)

Varhaiskasvatuksen valvontaviranomaiset toteuttavat valvontaa ensisijaisesti ennakkollisella ohjauksella. Ennakollinen ohjaus tarkoittaa esim. monipuolista ohjeistusta ja neuvontaa, koulutustilaisuuksien järjestämistä, erilaisten oppaiden valmistamista sekä varhaiskasvatuksen järjestäjien ohjaamista suunnitelmalliseen omavalvontaan. (Aluehallintovirasto.)

Valvontaohjelman mukaan ”valvontaviranomaiset toteuttavat ennakkollista, ohjaukseen painottuvaa ja vuorovaikutteista valvontaa järjestämällä alueellisia tilaisuuksia, kuten

esim. työpajoja, työkokouksia sekä ohjauskäyntejä”. Ohjauskäyntien avulla voidaan pehdyttää johtoa tai henkilöstöä esim. lainsäädäntöön ja sen toimeenpanoon liittyvissä asioissa. (Valtakunnallinen varhaiskasvatuksen valvontaohjelma 2021: 12–13.)

Kun valvontaviranomainen lähtee suorittamaan valvontaa tarkastuskäynnillä toimipaikkaan, kiinnitetään tarkastuksessa huomiota varhaiskasvatuslain määrittämiin tärkeisiin asioihin, kuten henkilöstön määrään ja kelpoisuuteen, ryhmäkokoon ja suhdelukuihin, vaadittaviin tiloihin sekä varhaiskasvatuksen tavoitteiden mukaiseen toimintaan. Alla valvontaohjelmasta kopioitu kuvio toiminnasta, jos kyseessä on epäkohtailmoituksen takia seurannut toiminnan valvonta. (Valtakunnallinen varhaiskasvatuksen valvontaohjelma 2021: 15–16.)



Kuvio 3. Epäkohtailmoitukseen perustuvasta valvontaprosessi (Valtakunnallinen varhaiskasvatuksen valvontaohjelma 2021: 16 mukailen)

Valvontaviranomainen voi antaa määräyksen varhaiskasvatuksessa todetun puutteen korjaamiseksi tai epäkohdan poistamiseksi. Määräyksissä asetetaan määräaika, jonka

sisällä tarvittavat toimenpiteet on toteutettava. Asiakasturvallisuuden vaarantuessa toiminta voidaan myös määrätä välittömästi keskeytettäväksi. Valvontaviranomainen voi myös velvoittaa varhaiskasvatuksen järjestäjää määräyksen noudattamiseen sakon tai toiminnan keskeyttämisen uhalla. (Varhaiskasvatusturvalaki 540/2018 § 58).

3.2 Varhaiskasvatuksen johtaminen

Johtamisella on merkittävä vaikutus varhaiskasvatuksen toimintakulttuuriin. Osallistavan toimintakulttuurin edistämiseksi johtajan tulee luoda rakenteita ammatilliselle keskustelulle sekä rohkaista henkilöstöä pedagogisen työn kehittämiseen. Päiväkotien johtajien toimintakenttä on laajentunut viime vuosina ja nykyään yhdellä johtajalla voi olla vastuullaan useampia yksiköitä ja varhaiskasvatuksen toimintamuotoja. Samalla myös johtajuuden osaamisvaatimukset ovat kasvaneet. Päiväkodin johtajalta vaaditaan mm. hyvää substanssiosaamista, hallinnointia, henkilöstöjohtamista sekä pedagogiikan johtamista. (Hujala, Heikka & Halttunen 2020: 294–295.)

Pedagoginen johtajuus tarkoittaa laajaa vastuuta varhaiskasvatustyön kehittämisestä, henkilöstön osaamisesta ja hyvinvoinnista huolehtimista sekä ”hallinnointia pedagogisella otteella”. Nykyään puhutaan myös jaetusta pedagogisesta johtajuudesta, jolloin pedagogiikan kehittämisen vastuu on jaettu eri toimijoiden, erityisesti päiväkodin johtajan ja varhaiskasvatuksen opettajien kesken. (Hujala ym. 2020: 298–305.)

Pedagogisessa johtajuudessa tavoitellaan varhaiskasvatuksen laadun kehittämistä ja perustehtävän laadukasta toteuttamista. Laadukkaasta varhaiskasvatuksen johtajuudesta voidaan puhua, kun työyhteisön jäsenet kokevat olevansa merkityksellisiä asiantuntijatiimin jäseniä ja heidän äänensä otetaan huomioon päätöksenteossa. Tärkeää on myös ylläpitää pedagogista keskustelua, jonka avulla rakennetaan yhteistä ymmärrystä varhaiskasvatuksen toteuttamisesta. (Hujala ym. 2020: 305.)

Hjelt ja Karila (2021) ovat tehneet tutkimusta, miten johtajuus rakentuu varhaiskasvatuksessa ja miten siihen liittyviä jännitteitä voidaan hallita. Päiväkodin johtajan tehtävät ovat monipuolistuneet lakiuudistusten ja nykypäivän vaatimusten mukana. Ja kun johtajien fyysinen läsnäolo päiväkodeissa on vähentynyt ja työmäärä taas lisääntynyt, on se vaikeuttanut toimintakäytäntöjä ja laadun kehittämistyötä. (Hjelt & Karila 2021: 98–103.)

Tutkimuksen tulosten perusteella rakentui kolme erilaista varhaiskasvatuksen johtamisen paradoksia, eli ristiriitaa. Ensimmäinen paradoksi liittyy haluun itsenäisestä johtamisesta, mutta toisaalta toiveisiin organisaatiotahon valmiista ohjeistuksista tai linjauksista. Toinen paradoksi liittyy alaisiin, jotka toisaalta nähdään tarvitsevan esimiehen tukea ja suojelua, mutta toisaalta ihannoidaan myös työntekijöiden autonomiaa. Kolmas paradoksi käsittelee johtajan erillisyyttä ja yksin toimimista, kun taas toisaalta vaaditaan myös yhteisöllistä kehittämistä. (Hjelt & Karila 2021: 105.)

Näitä paradokseja tarkasteltaessa voidaan tulkita, että johtajat haluavat aktiivisesti vaikuttaa varhaiskasvatuksen toimintaan löytääkseen tasapainon näihin ristiriitoihin. Parhaiten johtajat pystyvät vaikuttamaan näistä paradokseihin, jotka koskevat alaisten ja esimiesten välistä toimintaa. Paradoksissa, joka liittyi päiväkodin johtajien sekä ylemmän organisaation antamiin linjauksiin, vaikutusmahdollisuudet nähtiin haastavampina. (Hjelt & Karila 2021: 113.)

Vaikka kunnan resurssit olisivat tiukasti raamitettuja, tulisi vahvan pedagogisen johtajan ottaa huomioon ratkaisuisissaan myös laadukas pedagogiikka sekä lapsen edun toteutuminen. Fonsén, Pesonen ja Valkonen (2021) korostavat, että vaikka johtaja joutuisi päätöksenteossa ristikkäisten vaatimusten paineeseen, tulisi johtajalla olla itse-reflektiokykyä, joka mahdollistaisi kriittisen ja eettisen arvioinnin tehtävien ratkaisujen ja niiden vaikutusten osalta. (Fonsén ym. 2021: 83.)

Hjelt ja Karila (2021) toteavat varhaiskasvatuksen johtajuuden olevan murrostilassa, joka heijastuu varhaiskasvatuksen yhteiskunnalliseen merkitykseen, mm. pyrkimyksiin kohottaa varhaiskasvatukseen osallistuvien lasten määrää sekä lasten osallisuuden lisäämistä varhaispedagogiikassa. Samaan aikaan alaan vaikuttavat henkilöstöpula, heikentyneet työolot sekä alan riittämätön palkkaus. Näiden tekijöiden välillä on jännittyneisyyttä, joka näkyy varhaiskasvatuksen arjessa, mutta myös sen johtajuuden kehyksissä. Tutkimuksen tuloksista voidaan päätellä, että huomio tulisi kiinnittää varhaiskasvatuksen eri johtamistasojen väliseen vuoropuheluun sekä ylemmän johdon valmiuksiin tukea päiväkodin johtajia heidän lähijohtamiseensa kytkeytyvässä vaikuttamisessa. Päiväkodin johtajan vaikutusalueen rajautuessa vain omaan johdettavaan yksikköön, voidaan sen nähdä mahdollistavan eriytyneiden toimintakulttuurien muodostumista organisaatiossa. Tämän tiedonkulun ja tuen puute voidaan nähdä myös vaikuttavan päiväkodin johtajien työn kuormittavuuteen. (Hjelt & Karila 2021: 113–114.)

Fonsén ym. (2021) pohtivat jääkö pedagoginen johtajuus tänä päivänä kustannustehokkuuden jalkoihin. He kehystävät varhaiskasvatuksen johtamisen neljään osa-alueeseen: tehokkuus, taloudellisuus, vaikuttavuus sekä etiikka. Näiden osa-alueiden kautta voidaan tarkastella varhaiskasvatuksen palvelujärjestelmän oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon toteutumista sekä varhaiskasvatuksen järjestämisen että johtamisen arvopohjia. Suomessa varhaiskasvatuksen johtajuutta ohjaa vahvasti pedagoginen johtajuus ja päätöksenteossa tulisi vaikuttaa aina laadukkaaseen pedagogiikkaan ja varhaiskasvatukseen tähtääminen. (Fonsén & Pesonen & Valkonen 2021: 87–88.)

Hjelt ja Karila (2021) esittävät, että tulevaisuuden johtamisessa tarvittaisiin organisaatioiden eri toimijatasojen välistä aitoa vuoropuhelua, jolla pystyttäisiin rakentamaan aina sosiaalisesti rakentuvaa kokonaisuutta. Päiväkodin johtajien voidaan nähdä olevan ns. päätöksenteon solmukohdassa ylemmän johdon ja päiväkodin henkilöstön välillä. Jos solmukohdassa olisi mahdollista olla aidosti toimijan, eikä vain viestinviejän roolissa, voisi päiväkodin johtaja olla ratkaisujen keskiössä. Tämä tarkoittaisi silloin, että kiinteä vuorovaikutus eri tasojen välillä toteutuisi ja pyrittäisiin tietoisesti osallistamaan päiväkodin johtajat päätöksentekoon. (Hjelt & Karila 2021: 114.)

Varhaiskasvatuksen kokemat muutokset johtajuuden ja organisaatioiden rakenteissa ovat siis luoneet myös tarpeita kehittää johtajuutta. Tarvetta olisi mm. johtajien lisäkoulutukselle, työnohjaukselle, esihenkilö- ja vertaistuelle sekä selkeyttä vastuualueille ja toimenkuville. Myös kuntien johtajuusrakenteita ja yhteistä varhaiskasvatuksen johtamista tulisi tarkastella laajemmin. Jaetussa johtajuudessa eri tasojen vuorovaikutus on tärkeässä asemassa, jolloin keskusteluyhteyden tulisi toimia aina varhaiskasvatuksen työntekijöiden tasolta kunnan päättäviin toimielimiin asti. Jos kentän pedagoginen asiantuntijuus ei tavoita päätöksentekijöitä, voivat esim. tehtävät resurssipäätökset olla ristiriidassa pedagogisen kehittämisen tarpeisiin nähden. Eli ajankohtaisen tiedon välittäminen hallintoon päätöksenteon pohjaksi on johtajuuden vastuulla. (Hujala ym. 2020: 308–309.)

4 Varhaiskasvatuksen nykytila

Varhaiskasvatuksen tilanne on noussut uutisotsikoihin viimeisen parin vuoden aikana useaan kertaan. Monet lähteet ja asiantuntijat kuvaavat varhaiskasvatuksen olevan kriisissä ja alalla esiintyvät monialaiset haasteet ovat nousseet yleiseen keskusteluun ja tarkastelun kohteeksi.

Yle uutisoi lokakuussa 2021 asiantuntijoiden lausuntoja varhaiskasvatuksen haasteisiin liittyen. Asiantuntijoiden mukaan yksi keskeisimmistä ongelmista liittyy henkilöstömitoitukseen ja lain tulkinnanvaraisuuteen. Vaikka lakia tiukennettiin mitoituksesta poikkeamisesta, voi tulkinnanvaraisuus edelleen hankaloittaa arkea varhaiskasvatuksessa, kuormittaa työntekijöitä sekä vaarantaa lasten turvallisuutta. Henkilöstömitoitus määrittellään koskemaan koko päiväkodin mitoituksia, joka mahdollistaa henkilöstön epätasaisen sijoittumisen lapsiryhmissä päivän aikana. Eli tilanne voidaan nähdä lainmukaiseksi, vaikka jossain ryhmässä toimittaisiinkin alimitoituksella. Aluehallintaviraston asiantuntija kertoo, ettei valvontaviranomainen pysty puuttumaan tällöin asiaan, jos lakia on kuitenkin noudatettu. Jos henkilöstömitoitus määriteltäisiin ryhmäkohtaisesti, myös puuttuminen tilanteeseen mahdollistuisi. (Salumäki 2021.)

Helsingin Sanomat uutisoi syyskuussa 2022 Helsingin päiväkotien henkilökuntapulan tuottamasta kriisitilasta. Pula henkilökunnasta on pahentunut jo useampien vuosien ajan ja sijaisia on vaikea löytää. Luvut henkilökuntavajeesta kertovat hyvin tilanteesta, joiden mukaan helmikuussa 2022 Helsingissä pätevien varhaiskasvatuksen opettajien kokonaisvaje oli 38 %, eli 925 työntekijän puutos. Lastenhoitajien kokonaisvaje oli 22 %, joka tarkoitti 640 työntekijää. Samaan aikaan helsinkiläisten päiväkotien lapsimäärän ennustettiin nousevan seuraavana vuonna n. 500 lapsella. (Palkoaho 2022.)

Tehy ry julkaisi syyskuussa 2021 varhaiskasvatuksen henkilöstömitoituskyselyn, jonka tavoitteena oli selvittää, miten henkilöstömitoitukset toteutuvat todellisuudessa. Tuloksista ilmeni selkeästi, että ryhmätasolla mitoituksista poikkeamista tapahtuu runsaasti päivittäin, eli kasvattajia on liian vähän suhteessa lapsiin. Ryhmissä, joissa työskentelee kaksi varhaiskasvatuksen opettajaa, mitoituksista poiketaan tätäkin useammin, johon todennäköisesti vaikuttaa molempien opettajien viikoittainen ryhmän ulkopuolinen suunnitteluajan käyttö. Kyselyn pohjalta nähtiin, että henkilöstömitoitus tulisi korjata laskettavaksi ryhmäkohtaisesti. (Siitonen 2021: 3–5.)

Kyselyssä selvitettiin myös työn kuormittavuutta ja 60 % vastaajista kertoi kokevansa haitallista kuormitusta vähintään viikoittain. Eniten kuormittavia tekijöitä olivat ”melu, haastavat kasvatustilanteet, jatkuva kiireen tunne, liian suuret ryhmät ja liian vähän henkilökuntaa, eettinen kuormitus sekä työvuoromuutoksiin liittyvät ongelmat.” Avoimissa vastauksissa esiin nousivat myös mm. sijaistilanne, huono johtaminen sekä epäsoveltavat tilat ja sisäilmaongelmat. (Siitonen 2021: 15–17.)

Kyselyn mukaan 37 % vastanneista ei kuitenkaan ollut harkinnut alan vaihtoa viimeisen puolen vuoden aikana. Toisaalta viidennes vastaajista kertoi harkitsevansa alanvaihtoa viikoittain tai useammin. Avoimissa vastauksissa ilmeni henkilöstön väsymys, turhautuminen ja arvotuksen puute. (Siitonen 2021: 20.)

Kyselyn pohjalta avokysymyksissä esiin nousivat voimakkaasti myös palkkaus ja sen riittämättömyys suhteessa työn vaativuuteen. Voidaan todeta myös, että alan veto- ja pitovoimaan vaikuttavat heikentävästi tämänhetkiset työolot. Henkilöstön kuormittavuuteen tulisi vastata henkilöstömitoituksen ongelmaan puuttamalla sekä johtamisosaamisen kehittämällä. (Siitonen 2021: 24.)

Karvin henkilöstölle teettämän arviointikyselyn tulokset kertovat samankaltaisista haasteista. Kyselyssä kartoitettiin varhaiskasvatuksen laadun sekä varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden toteutumista arjessa. Tuloksista ilmeni henkilöstön kuormittuneisuus, johon liittyen esiin nousivat kiire työssä, työntekijöiden ja lapsiryhmien rotaatio sekä riittämättömät tukitoimet. Myös varhaiskasvatuksen johtajista noin puolet kokivat, etteivät pystyneet käyttämään riittävästi aikaa toteuttaakseen varhaiskasvatussuunnitelman mukaista työtä. Henkilöstön mukaan varhaiskasvatussuunnitelman toteutumista estäviä tekijöitä olivat työntekijöiden riittävyys ja vaihtuvuus, materiaalien ja tilojen puutteellisuus, kiire, arjen ja johtamisen rakenteiden puutteet sekä taloudelliset resurssit. (Repo ym. 2019: 23–25.)

Toisaalta edistävinä tekijöinä nähtiin myös esihenkilön tuki ja hyvät rakenteet johtamisessa, varhaiskasvatustiimin toimiva yhteistyö, työkuorma sopivuus, paikallisen varhaiskasvatussuunnitelman toimivuus sekä täydennyskoulutukset. Kehittämissuosituksena arvioinnin pohjalta esitettiin mm., että varhaiskasvatussuunnitelman toteutumisen arviointia ja seuranta kehitettäisiin jatkossa yhdessä varhaiskasvatuksen järjestäjien sekä työntekijöiden kanssa sekä varhaiskasvatukseen käytettävät resurssit tulisi turvata yhä paremmin. (Repo ym. 2019: 26–31).

Maiju Paanasen ja Tuure Tammen (2017) tutkimuksessa on selvitetty varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmasta, millaisista tekijöistä henkilöstön työkuormittavuuden kokemus koostuu. Kun varhaiskasvatuksen opettajat kertoivat työn kuormittavuudesta, yhdistyivät ne useimmiten työn tehostamiseen liittyviin toimiin. Näiksi tekijöiksi esitettiin mm. suuret lapsimäärät suhteessa aikuisiin, lasten ja henkilöstön vaihtuvuus, äkilliset

muutokset toiminnassa, henkilöstön sairauspoissaolot, ulkopuoliset sijaiset, epäolennaiset tai ydintehtävästä poikkeavat työtehtävät, tilojen pulmallinen käyttö sekä ryhmien pedagogisen tuen tarve suhteessa lastentarhanopettajien määrään. (Paananen & Tammi 2017: 48.)

Myös sairauspoissaolot tulivat esille toistuvasti keskusteluissa kuormittavuudesta, jotka voidaan liittää edellä mainituista tekijöistä ainakin neljään kohtaan. Huomioitavaa oli myös se, että sairauspoissaolot eivät olleet vain seurausta kuormittavuudesta vaan ne myös tuottivat sitä. Tästä esimerkkinä mainittiin, esim. toisen lapsiryhmän työntekijän poissaolon vaikuttavan toisen ryhmän päivään, esim. työvuoromuutoksina tai toisen ryhmän avustamisena. Myös ulkopuolisten sijaisten käyttäminen, saatettiin kokea lisäkuormitusta aiheuttavana, esim. lasten vierastamisen tai puutteellisen perehdyttämisen vuoksi. (Paananen & Tammi 2017: 50–51.)

Kuormittavuuden kokemuksista, jotka yhdistyivät tehostamistoimiin, voitiin havaita yksi yhdistävä tekijä, joka oli kokemus siitä, että varhaiskasvatuksen opettajat eivät pystyneet tekemään niin laadukasta työtä kuin toivoivat. Joissain tapauksissa voitiin nähdä, että tehostamistoimet saattoivat tuottaa varhaiskasvatustoiminnan luonteen muuttamista suuntaan, jossa lapsen aloitteisiin jää vähemmän aikaa ja lapsen odotetaan yhä enemmän mukautuvan instituution määrittämiin rakenteisiin. Tästä esimerkkinä mainittiin esim. tilojen vuorotteluun ja aikatauluihin sidonnaisia siirtymätilanteita, joissa henkilökunnan on vain saatava lapset ulos ennen seuraavaa ryhmää tms. Henkilökunnalle tämä taas nähtiin hektisenä ja raskaana. (Paananen & Tammi 2017: 51–52.)

Mielenkiintoista on, että vaikka varhaiskasvatuksen alaa ravistelee henkilökuntapula, AVI:n ja Valviran suorittaman varhaiskasvatuksen valvonnan tulokset ovat olleet kuitenkin hyviä. Keväällä 2021, varhaiskasvatuksen henkilöstömitoituksen sekä ryhmäkokojen oli voitu nähdä toteutuvan lainmukaisesti hyvin. (Valvira 2021)

4.1 Puheeksi ottaminen varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatuksen henkilöstön parissa on ollut epäselvyyksiä siitä mitä ulkopuolelle saa kertoa. Suomen sananvapauslain mukaan ihmisillä on oikeus ”ilmaista, julkaista sekä vastaanottaa tietoja, mielipiteitä ja muita viestejä kenenkään ennakolta estämättä”. Eli päiväkodin johtaja ei voi esim. kieltää työntekijää kertomasta vanhemmalle

henkilöstövajeesta. Työntekijät voivat myös kertoa omista mielipiteistään medialle, kunhan on selkeää, että esiintyy yksityishenkilönä eikä edusta tällöin työnantajaansa. Annettavien tietojen tulee olla todenmukaisia, eikä esihenkilöä tai työnantajaa saa esim. haukkua tai nimitellä. Myöskään lapsista ei saa puhua tunnistettavaan sävyyn. (Tehy ry 2019: 21.)

Varhaiskasvatuksen työntekijöitä koskee salassapitovelvollisuus. Salassa pidettäviä asioita ovat lapsen varhaiskasvatussuunnitelma, lapsen tarvitsemaan tukeen ja sen toteuttamiseen liittyvät asiat, lapsen henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvä arviointi, lapsen tiedot, jotka liittyvät terveydentilaan, vammaisuuteen, elintapoihin tai henkilökohtaisiin oloihin sekä tuloihin tai varallisuuteen liittyvät tiedot. Salassapito ei koske tietojen välittämistä lapsen varhaiskasvatusta järjestävien viranomaistahojen kanssa. Myös lastensuojeluilmoitus on tehtävä salassapitovelvollisuudesta huolimatta. (Tehy ry 2019: 20.)

Sosiaalialan ammattieettisten ohjeiden mukaan henkilöstöllä on kuitenkin velvollisuus tuoda julki työnantajille, poliittisille päättäjille sekä yhteiskunnalle epäkohdat, jotka voidaan nähdä olevan haitaksi ihmisten turvallisuudelle ja hyvinvoinnille. Näin pyritään turvaamaan myös kaikkein haavoittuvimmassa asemassa olevien asiakkaiden huolenpidon ja hyvinvoinnin toteutuminen. (Talentia 2022: 22.)

Lausuntoja annettaessa työntekijän tulisi olla mahdollisimman avoin, kuitenkin huomioiden salassapitovelvollisuus sekä yksityisyydensuoja. Sananvapauden, ammattietiikan sekä lojaliteettivelvollisuuksien suhde pohjautuu kokonaisarviointiin, huomioiden työntekijän asema sekä tehtävien luonne. Ilmoitusvelvollisuuden noudattaminen vaatii usein työntekijältä ”eettistä rohkeutta puuttua vaientamisen kulttuuriin sekä tuoda esille asiakkaan kohteluun liittyviä epäkohtia” (Talentia 2022: 45–46).

Jos työkuormituksen voidaan nähdä heikentävän merkittävästi asiakkaan saaman palvelun laatua, tulee asia ottaa puheeksi yhteisissä kokouksissa tai esimiehen kanssa. Ellei organisaatiossa kyetä puuttumaan tilanteeseen, tulee kuormituksesta ilmoittaa työsuojeluun tai valvonnasta vastaaville viranomaisille. (Talentia 2022: 51.)

4.2 Vaientamisen kulttuuri

Laura Tiitinen (2019) on tutkinut väitöskirjassaan sosiaalialan henkilöstön mediavaikuttamista ja siihen liittyvää valtakamppailua. Puhujaoikeus tarkoittaa työntekijän vapautta osallistua julkiseen keskusteluun teemoista omalla toimialalla tai organisaatiossa. Sosiaalialan työyhteisöissä voi olla ristiriitoja työntekijöiden puhujaoikeuksien käytöstä työhön liittyvissä keskusteluissa. Eri organisaatioissa voi olla erilaisia kulttuureja puhujaoikeuksiin liittyen, jotka muotoutuvat työyhteisön viestintäkulttuurin, ymmärryksen sananvapaudesta sekä virallisten tai epävirallisten viestintäsääntöjen kautta. (Tiitinen 2019: 14.)

Sosiaalialan julkisessa viestinnässä esiintyvät valtakamppailut näkyvät työyhteisöissä erilaisina reaktioina esim. vaikuttamisaikomuksiin. Työntekijä, joka pyrkii vaikuttamaan, voi kohdata esim. kannustavia tai vastaavasti voimakkaasti negatiivisia reaktioita työyhteisössään. Sosiaalialan julkisessa viestinnässä yhdistyvät monet toimijat, säännöt sekä ennakko-oletukset. (Tiitinen 2019: 15.)

Tiitisen (2019) tutkimuksessa oleellisena aiheena on sosiaalialalla vallitseva hiljaisuuden kulttuuri ja yhtenä osa-tutkimuskohteena on sosiaalialalla mediavaikuttamiseen vaikuttavien esteiden tunnistaminen. Tutkimusaineiston perusteella Tiitinen jakaa hiljaisuuden kulttuurin elementit kolmeen ilmenemistasoon. Institutionaalisella tasolla tarkoitetaan suomalaisen viestintäkulttuurin ja viranomaisviestinnän normeja, kuten byrokrattinen viestintätyyli sekä julkisen keskustelun vierastaminen. Esteiksi ilmenevät myös organisaatioiden epäselvät viestintäohjeet sekä työntekijöiden puutteellinen osaaminen ammatillisessa viestinnässä. (Tiitinen 2019: 89.)

Toiseksi tasoksi muodostuu ammatillis-eettinen taso, johon liittyvät ristiriitaiset toimintalogiikat, kuten ammattietiikan ja lainsäädännön ristiriita mediavaikuttamista rajoittaviin käytäntöihin. Myös sosiaalialan ammattilaisten epäluottamus mediaa kohtaan ja pelko väärinymmärretyksi tai -tulkituksi joutumisesta ovat vaikuttavia tekijöitä. Työntekijät olivat myös kohdanneet lojaliteettiin liittyviä ristiriitoja työyhteisön, oman ammatillisuuden sekä asiakkaiden välillä, tilanteissa, joissa olivat harkinneet epäkohdan tuomista julkisuuteen. Kolmas taso käsitteli työntekijöiden henkilökohtaisia mediavaikuttamisen esteitä, kuten julkisuuteen liittyvä pelko, riskialttius, mediavaikuttamisen vastuu sekä resurssit. (Tiitinen 2019: 89–90.)

Tiitinen (2019) ehdottaa ratkaisuksi hiljaisuuden kulttuurista ulospääsemiseksi henkilöstön koulutuksen lisäämistä, erityisesti viestinnän, vaikuttamisen ja median toimintaan liittyen. Työntekijöiden tulisi olla tietoisempia viestintäoikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Myös työnantajaorganisaatiot voisivat huomioida viestinnän työskentelyvälineenä, jolla voitaisiin selkiyttää epäselvyyksiä viestintävastuissa ja -rooleissa. (Tiitinen 2019: 90–91.)

Tiitisen (2019) väitöskirjan neljäs osatutkimus käsittelee sosiaalialalla työntekijöiden vaientamista epäkohdista ilmoittamisen esteenä. Tiitisen mukaan epäkohdista ilmoittaminen ilmiönä on Suomessa vaiettu ja ristiriitainen sekä epäkohdista ilmoittanut työntekijä saattaa kohdata henkilökohtaisia riskejä. Vaientamisen Tiitinen määrittelee olevan ”piiloutuvaa vallankäyttöä, joka muodostuu institutionaalisista mekanismeista, kommunikaatiohierarkioista ja epävirallisista säännöistä”. Vaientamista on esim. yritys estää työntekijää jakamasta tietoa, tiedonkulun ja keskustelukanavien kontrollointi tai epäkohtien ratkaisemisen viivyttäminen. (Tiitinen 2019: 94–95.)

Tiitinen (2019) jakaa vaientamisen jakautuvan neljään vallan ja hallinnan muotoon; vaientavaan kulttuuriin, resurssivaltaan, vallan puutteen esittämiseen ja normalisointivaltaan sekä ammatilliseen väheksyntään ja mitätöintiin. Vaientavaan kulttuuriin kuuluu vahvasti kommunikaatiohierarkia, joka tarkoittaa organisaatioiden sisäistä viestinnän arvojärjestelmää, jotka määrittelevät eri tasojen työntekijöiden välisiä viestintäkanavia. Työntekijät viestivät lähiesihenkilölle, joka taas välittää viestin eteenpäin organisaatiohierarkian mukaisesti. Tällöin myös esihenkilöllä on mahdollisuus muokata viestejä. Myös johdolta alaspäin saapuvassa viestinnässä on puutteita, esim. työntekijän tiedottaminen viestin välittämisestä johdolle tai miten johtajat reagoivat viestiin. (Tiitinen 2019: 95.)

Resurssivallalla tarkoitetaan työntekijöiden yrityksiä kontrolloida epäkohdista keskustelua tai työntekijöiden ajan, paikan tai kommunikointikanavien rajoittamista. Vallan puutteen esittämisellä tarkoitetaan esim. epäkohdan vaatimien muutoksiin vastaaminen vallan puutteella. Eli työnantaja ei pysty vastaamaan esitettyihin muutosehdotuksiin, ja siirtää näin ollen vastuun toiselle taholle. Työnantaja voi myös vain todeta, ettei epäkohdalle ole mitään tehtävissä. Myös muutosvaatimusten viivyttäminen on vaientamista, jolloin luvattuihin korjaustoimiin ei kuitenkaan ryhdytä, ja työntekijät jäävät vain odottamaan luvattua ratkaisua. Viivyttämisellä toivotaan, että asia unohtuisi. Sosiaalialalla ilmenevä

työtaakka, työn hektisyys sekä jatkuvat organisaation muutokset vähentävät työntekijöiden voimavaroja kamppailla epäkohtien korjaamiseksi. (Tiitinen 2019: 96.)

Normalisointivaltaan kuuluu, että työnantaja saattaa normalisoida epäkohtia ja selittää niiden tavanomaisuutta. Yhdeksi yleisimmäksi vaientamisen muodoksi mainitaan myöskin huomiotta jättäminen. Epäkohdan merkittävyyttä voidaan väheksyä tai puutteita voidaan selittää esim. taluskriisillä, resurssien puutteella tai työntekijöiden osaamattomuudella. Ja vaikka selitykset pitäisivät paikkaansa, niin vaientamisen yhteydessä tarkoituksena on peitellä todellista tilannetta ja hämärtää työnantajan vastuuta. (Tiitinen 2019: 96.)

Ammatillisella väheksynnällä ja mitätöinnillä tarkoitetaan työntekijöiden ongelmanratkaisukykyjen väheksymistä sekä epäkohtien yksilöllistämistä. Työntekijöitä ohjataan jättämään epäkohdasta ajattelu ja näin työnantaja välittää viestiä epäkohtien olevan vain työntekijöiden omassa päässä. (Tiitinen 2019: 96.)

5 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tietoa yksittäisen lakiuudistuksen ohjeistuksien ja käytäntöjen toteutumisesta, sekä mahdollisesta vaihtelevuudesta ja tulkinnallisuudesta. Opinnäytetyössä tutkittiin syksyllä 2021 säädettyä lakiuudistusta henkilöstön ilmoitusvelvollisuudesta epäkohtiin liittyen. Opinnäytetyö rajautui tarkastelemaan vain ilmoitusvelvollisuutta, jotta voitaisiin saada tietoa yksittäisen lakiuudistuksen osalta. Näkökulmana ovat varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemukset lakiuudistukseen liittyen.

Tutkimuskysymykset ovat:

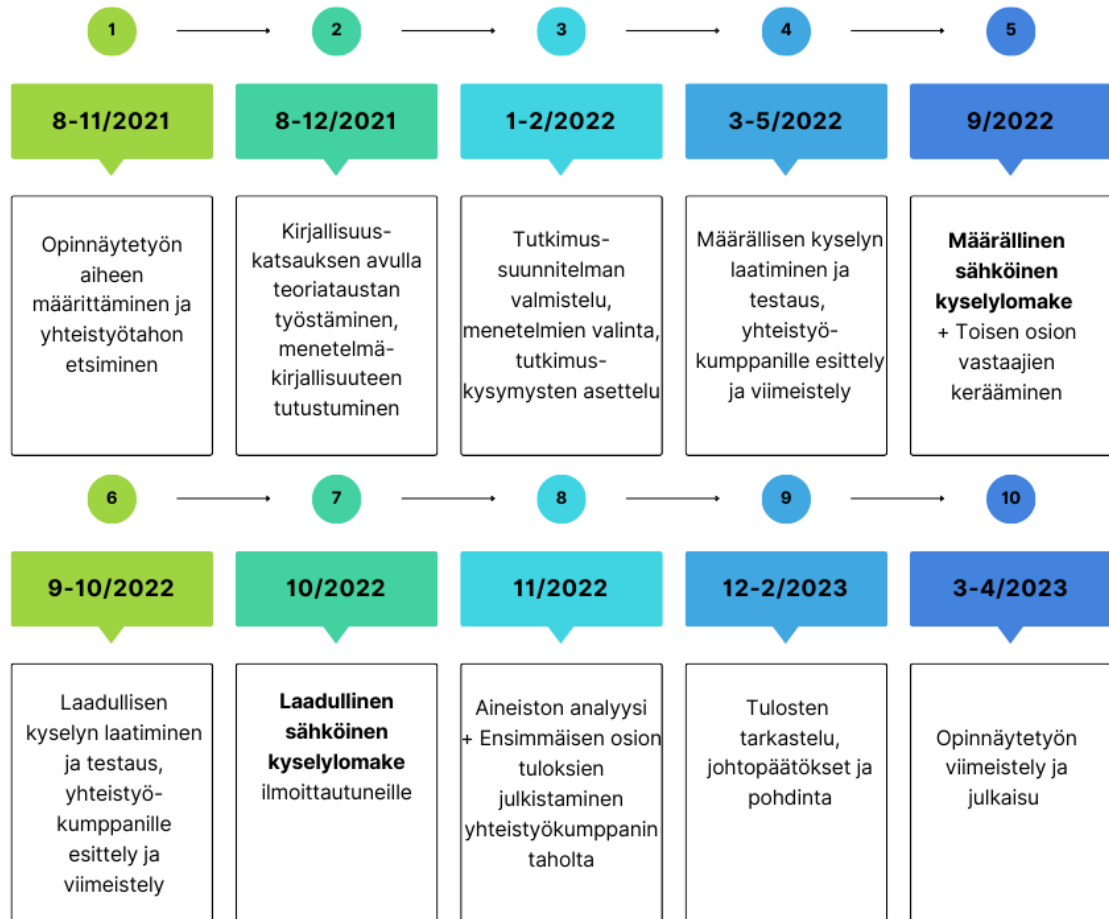
1. Miten varhaiskasvatuksen henkilöstöä on ohjeistettu ilmoitusvelvollisuudesta?
2. Miten varhaiskasvattajat kokevat ilmoitusvelvollisuuden toteutuvan työssään?
3. Onko ilmoitettuihin epäkohtiin puuttumalla voitu vaikuttaa työn kuormittavuuteen?

Tavoitteena oli selvittää, miten ilmoitusvelvollisuudesta on ohjeistettu henkilöstöä sekä miten ilmoitusvelvollisuus on varhaiskasvatuksen työntekijöiden parissa otettu käyttöön. Yhtenä opinnäytetyön näkökulmana tarkasteltiin myös tutkimusten osoittamaa varhaiskasvatuksen henkilöstön kuormittuneisuutta. Tarkoituksena oli selvittää, onko ilmoitusten avulla onnistuttu puuttumaan epäkohtiin ja onko sillä ollut vaikutuksia työn kuormittavuuteen.

5.1 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyöprosessin kulkua on esitelty alapuolella (kuvio 4), jossa ilmenee prosessin kokonaisuus kuukausien ja vuosien tarkkuudella. Prosessi alkoi ajankohtaisen ja työelämästä heränneen aiheen valinnalla syksyllä 2021, jonka perusteella yhteistyötahoksi valikoitui alan ammattiliitto, jotta mahdollistuisi aineiston kerääminen eri puolilta Suomea. Syksyn aikana alkoi myös teoreettisen viitekehyksen muodostuminen kirjallisuuskatsauksen avulla sekä tutkimusasetelman suunnittelu menetelmäkirjallisuuteen perehtymällä.

Työelämäyhteistyö alkoi tammikuussa 2022 kun kaksi ammattiliittoa esitti kiinnostuksensa yhteistyöstä. Opinnäytetyön pääyhteistyökumppanina toimi ammattiliitto Tehy ry, joka on sosiaali- terveys- ja kasvatusalalan ammattijärjestö. Tehy ry:n sosiaalipoliittinen asiantuntija Eva Siitonen osallistui aktiivisesti opinnäytetyön suunnitteluvaiheeseen. Toisena yhteistyötahona toimi ammattiliitto Jyty ry. Opinnäytetyön toteutusta suunniteltaessa huomioitiin ammattiliittojen toiveet opinnäytetyön sisällön suhteen. Yhteistä neuvottelua ja vuoropuhelua ylläpidettiin koko opinnäytetyöprosessin ajan.



Kuvio 4. Opinnäytetyöprosessin eteneminen

Tutkimussuunnitelma valmistuessa toteutustavaksi valittiin sähköinen kyselylomake, sillä otantajoukko oli laaja sekä sijoittui ympäri Suomea. Tutkimusaineisto kerättiin syksyn 2022 aikana kahdella eri menetelmällä. Kyselylomakkeet valmisteltiin ja testattiin, jonka jälkeen oli vuorossa aineiston kerääminen kahdessa osassa, sekä aineistojen käsittely sekä analysointi. Tehy ry välitti määrällisen kyselyn syyskuussa 7698 varhaiskasvatuksen työntekijälle ja Jyty ry julkaisi kyselyn nettisivuillaan sekä tiedotti siitä sähköpostitse jäseniään. Laadullinen kyselylomake lähetettiin ennalta ilmoittautuneille varhaiskasvatuksen työntekijöille lokakuussa. Tehy ry julkaisi määrällisen kyselyn tuloksista artikkelin Tehy-lehdessä marraskuussa 2022. Kevään 2023 aikana tuloksia tarkasteltiin kokonaisuutena, jonka avulla voitiin tehdä erilaisia johtopäätöksiä sekä pohdintaa laajemmin.

5.2 Määrällinen kysely

Opinnäytetyön ensimmäisessä osiossa käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Määrällisillä aineistonkeruumenetelmillä voidaan tarkastella tietoa numeerisesti ja menetelmälle on tyypillistä suuri vastaajien määrä. (Vilkkä 2007:14). Määrällisellä kyselylomakkeella (Liite 1) selvitettiin varhaiskasvatuksen työntekijöiltä ilmoitusvelvollisuuden ohjeistuksista, käyttöönotosta sekä mitä vaikutuksia ilmoitusvelvollisuudella on näkynyt varhaiskasvattajien työssä. Aineisto kerättiin sähköisellä Metropolian e-lomakkeella. Kysely koostui monivalintakysymyksistä.

Kyselylomaketta varten ei tarvittu erillistä tutkimuslupaa, sillä ammattiliitot eivät luovutaneet jäsenrekisteritietojaan eteenpäin. Kysely sisälsi saatekirjeen ja linkin kyselyyn. Kyselyn ajankohta oli 1.-18.9.2022. Kyselylomakkeen lopussa selvitettiin halukkuutta osallistua syventävään kyselyyn aiheesta. Halukkaat ilmoittivat sähköpostiosoitteensa kyselyn viimeisessä kohdassa.

Kyselyn saatekirjeessä (Liite 2) kerrottiin lyhyesti opinnäytetyön tavoitteista, kohderyhmästä sekä yhteistyötahoista. Kyselylomakkeen alussa oli kerrottu tiivistetysti lakiuudistuksesta, jota kysely koski sekä luottamuksellisuudesta. Kysely oli vastattavissa kahden viikon ajan ja puolivälissä ammattiliitot lähettivät vielä kohderyhmälle muistutusviestin kyselyyn vastaamisesta.

Kyselylomake valmistettiin yhdessä Tehy ry:n yhteyshenkilön kanssa ja kysymykset muotoiltiin ilmoitusvelvollisuuden lakisäädöksiä ja asiakokonaisuutta mukailleen. Kyselyn alkuun valikoitiin vastaajien taustatietoja kartoittavia kysymyksiä, jotka auttavat erilaisen tulkintojen ja johtopäätöksen tekemisessä.

Kyselylomake testattiin ja viimeisteltiin opinnäytetyön vertaisryhmän opiskelijoiden avulla, jotka myös kaikki työskentelivät varhaiskasvatuksessa. Testauksen avulla voidaan pohtia mm. kysymysten ja vastausohjeiden selkeyttä, kyselylomakkeen pituutta sekä vastausajan kohtuullisuutta. Voidaan myös arvioida, puuttuuko tutkimuskysymysten kannalta jokin oleellinen kysymys kyselylomakkeesta tai onko joku kysymyksistä tarpeeton. (Vilkkä 2021: 108.)

Kerätty tutkimusaineisto ryhmitellään taulukkomuotoon (havaintomatriisiksi), jolloin tietoja voidaan käsitellä numeroiden avulla. (Vilkkä 2021: 98–112.) E-lomake siirrettiin

SPSS- tilasto-ohjelmaan, joka teki kyselyn vastauksista taulukoinnin. Kyselylomakkeessa oli 15 kysymystä, joihin vastattiin pääsääntöisesti kyllä, ei tai en tiedä. Tuloksia tarkasteltiin %-osuuksia laskemalla.

Tulokset muodostuvat tutkimusaineistoa analysoimalla ja tarkoituksena on, että tuloksista voidaan tehdä erilaisia tulkintoja ja johtopäätöksiä. Tulosten pääseikat on kootava yhteen sekä löydettävä vastaukset esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Tulokinnassa on tarkoitus selkiyttää ja pohtia tuloksia mm. oman ammattialan mallien, teorioiden, aiempien tutkimustulosten ja perinteiden kautta. (Vilka 2007: 147.)

5.3 Laadullinen kysely

Opinnäytetyön toisessa osiossa käytettiin kvalitatiivista eli laadullista aineistonkeruumenetelmää. Laadullisen tutkimusmenetelmän lähtökohtana on kuvata todellista elämää ja tutkia ilmiöitä mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Aineistoa tarkastellaan monitahoisesti ja yksityiskohtaisesti, tavoitteena paljastaa tai löytää jotain odottamatonta. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2010: 152–155.)

Laadullinen kysely (Liite 3) toteutettiin pienemmälle joukolle, jossa syvennyttiin tarkemmin työntekijöiden kokemuksiin ilmoitusvelvollisuuteen liittyen. Kyselyssä käytettiin yleisesti avoimia kysymyksiä ja muutamia tarkentavia monivalintakysymyksiä. Avoimia kysymyksiä käytettäessä vastaajat saavat ilmaista itseään omin sanoin sekä vastauksista voidaan havaita kysymysten herättämät keskeisimmät ajatukset tai tunteet (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2010: 190).

Opinnäytetyön ensimmäisessä osiossa ilmoittautuneille työntekijöille lähetettiin lokakuussa sähköpostitse saatekirje (Liite 4) sekä linkki laadulliseen kyselylomakkeeseen. Ilmoittautuneilla oli kaksi viikkoa aikaa vastata kysymyksiin aikavälillä 14.-28.10.2022. Työntekijät vastasivat kysymyksiin tunnistamattomina, joten tutkimuslupia työnantajatahoilta ei tarvittu.

Alun perin suunnitelmana oli tehdä ryhmähaastattelu, mutta suuren ilmoittautuneiden määrän vuoksi haastattelu päätettiin muotoilla sähköiseksi kyselyksi. Kyselylomakkeella mahdollistettiin kaikkien halukkaiden osallistuminen, sillä siihen vastaaminen ei ollut sidonnainen aikaan tai paikkaan. Kyselylomake myös tuki vastaajien anonymiteettiä sekä mahdollisti kaikessa rauhassa asioista kertomisen

Laadullinen kysely pohjautui teemahaastattelun, eli puolistrukturoidun haastattelun periaatteisiin, jota ohjaa valmiiksi poimitut keskeiset teemat, joiden avulla voitaisiin saada vastauksia asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Tällöin tulee välttää ns. suljettuja kysymyksiä, joihin voi vastata kyllä tai ei. Käsitteitä ja kokemuksia kartoittavien kysymysten alkusanoja voivat olla esim. mitä, miten, millainen tai miksi. Voidaan myös pyytää haastateltavaa kertomaan tai kuvailemaan jotain asiaa, sekä käytännön esimerkkejä voidaan pyytää esitettäväksi. Tavoitteena olisi saada haastateltavat kuvailemaan, vertailemaan sekä kertomaan omia kokemuksiaan käytännössä, joten kysymyksen muoto on siis ratkaisevassa asemassa. (Vilkkä 2021: 124–129.)

Kysely aloitettiin taustatietojen kartoittamisella monivalintakysymyksillä, jossa selvitettiin vastaajien ammattinimike, työkokemus alalta, työpaikka sekä mahdollinen luottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimiminen. Haastateltavien taustatiedoista on usein hyötyä ja se auttaa tutkijaa ymmärtämään mm. haastateltavien esitietoja ja asiantuntemusta aiheesta. (Vilkkä 2021: 131).

Kyselyn toisena teemana oli määritelmän selvitys, jossa pyydettiin selostamaan, miten työntekijät ymmärsivät mahdollisen epäkohdan tai sen uhan lapsen varhaiskasvatuksen toteuttamisessa. Kolmantena teemana käsiteltiin tarkemmin ilmoitusvelvollisuuden ohjeistuksia ja toteutumista käytännössä. Neljäs teema liittyi työn kuormittavuuteen, voimavaroihin sekä niiden yhteyttä ilmoitusvelvollisuuteen.

Testaamisella saadaan käsitys kysymysten yksiselitteisyydestä ja ymmärrettävyydestä. Jos jotkut käytettävät sanat voivat olla eri tavoin ymmärrettävissä, voidaan varmistuskeinona käyttää alussa avainsanojen määrittelyä. (Vilkkä 2021: 130.) Kysymykset testattiin opinnäytetyön vertaisryhmän opiskelijoiden avulla.

Laadullisen kyselyn aineisto käsiteltiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Sen avulla kuvataan tutkittavien merkitysmaailmaa ja pyritään ymmärtämään sekä uudistamaan haastateltavien toiminta- ja ajattelutapoja. Tutkimusaineistosta voidaan karsia epäolennainen tieto pois, ja fokuksena on ennalta päätetty toiminnan logiikan tai tyypillisen kertomuksen etsintä. Tutkimusaineisto tiivistetään ja pilkotaan osiin tutkimuskysymysten ohjaamana, jonka jälkeen aineisto ryhmitellään uudeksi kokonaisuudeksi etsittävän tiedon mukaan. Jokainen ryhmä nimetään sille parhaiten soveltuvalla yläkäsitteellä. Tutkimuksen tuloksena ryhmittely tuottaa käsitteitä, luokitteluja tai teoreettisia malleja. Tulos auttaa ymmärtämään merkityskokonaisuutta. (Vilkkä 2021: 163–171.)

Laadullisen kyselyn analysointi aloitettiin lukemalla aineisto useampaan kertaan läpi ja näin perehtymällä sisältöön ja siinä esiintyviin ilmiöihin. Lukemisen jälkeen kysymykset käytiin yksitellen läpi ja alkuperäisistä vastauksista muodostettiin pelkistettyjä ilmauksia. Seuraava taulukko esimerkkinä alkuperäisten ilmausten pelkistämisestä, kun työntekijät kertoivat kohtaamistaan epäkohtatilanteista.

Taulukko 1. Esimerkki alkuperäisilmausujen pelkistämisestä

ALKUPERÄINEN ILMAUS	PELKISTETTY ILMAUS
"Olen kohdannut ja on ikävää, kun ei saa sijaisia. Aamulla olin 16 lapsen kanssa yksin 2 h sitten onneksi työkaveri ja sijainenkin tulivat."	"Kyllä, sijaispula ja suhdelukujen tilapäinen ylittyminen."
"Kyllä. Erityisavustajia käytetään sijaisena ja silloin ovat pois omasta työstä sekä erityisen tuen tarpeen lasten tuki ei toteudu."	"Kyllä, erityisavustajien käyttö sijaisina ja erityisen tuen tarpeen lasten tuki ei toteudu."

Tämän jälkeen listattiin samanlaiset ja toistuvat ilmaukset, joista syntyi alaluokkia, jotka kuvasivat vastauksissa esiin nousseita ilmiöitä. Listausta tehtiin jokaisen kysymyksen kohdalla erikseen. Kun vastaukset oli listattu alaluokkien mukaisesti, voitiin laskea, kuinka monesti yksittäinen ilmiö esiintyi vastauksissa. Nämä alaluokat ja niissä esiintyvät ilmiöt toivat laadullisen aineiston keskeisimmät tulokset esille. Seuraavassa taulukossa esimerkki alaluokkien muodostamisesta, kun työntekijöiltä kysyttiin, miten he ymmärsivät epäkohdan tai sen uhan lapsen varhaiskasvatuksen toteuttamisessa.

Taulukko 2. Esimerkki alaluokkien ja ilmiöiden muodostamisesta

PELKISTETTY ILMAUS	ALALUOKKA, ILMIÖ
"Jos lasta kohdellaan henkisesti tai fyysisesti huonosti tai laiminlyödään"	Lapsen epäasiallinen kohtelu

"Liian suuret ryhmäkoot suhteessa kasvattajien määrään aiheuttavat vaaratilanteita. Se että 3–5 v ryhmiin sijoitetaan runsaasti 2-vuotiaita ei ole kenenkään etu."	Ryhmäkoko ja suhdeluku
"Henkilökohtaisen avun puuttuminen tukea tarvitsevilta lapsilta"	Lapsen tuen tarve
"Henkilökuntaa ei ole riittävästi tai se ei ole oikein kohdennettu suhteessa lasten määrään."	Henkilöstövaje
"Myös turvallisuusriskit esim. fyysisessä oppimisympäristössä ovat uhkia."	Turvallisuus ja vaaratilanteet

Tällä sisällönanalyysillä voidaan tehdä erilaisia tulkintoja haastateltavien vastausten perusteella. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi tarkoittaa, että näitä tulkintoja tarkastellaan vielä teoreettisen viitekehyksen avulla, mm. vertailemalla tuloksia aiempaan tutkimus- ja teoriatietoon. Tällä analyysimenetelmällä saatava tieto paljastuu vastaajien käyttämien sanojen, lauseiden tai lausejoukkojen muodostamista merkityskokonaisuuksista. (Vilkkä 2021: 170–178.)

5.4 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyössä tulee noudattaa hyvän tieteellisen käytännön edellytyksiä. Tutkimustyön kaikissa vaiheissa on kiinnitettävä huomiota rehellisyyteen, huolellisuuteen sekä tarkkuuteen. Käytettyjen menetelmien tulee olla kriteerien mukaisia sekä eettisesti kestäviä ja viitattaessa muiden tekemiin töihin on toimittava asianmukaisella ja kunnioittavalla tavalla. (Kananen 2015:125.)

Opinnäytetyön luotettavuuteen vaikuttaa myös tutkijan omat kokemukset, näkökulmat sekä ajatusmaailma. Tuloksia tarkastellaan kriittisesti ja eri näkökulmista, mutta tutkimusta luettaessa on hyvä huomioida tämän opinnäytetyön tekijän tausta varhaiskasvatuksen opettajana ja näin ollen lähtökohdat opinnäytetyöhön.

Opinnäytetyön tulosten omistajuus jakautuu opinnäytetyön tehneelle opiskelijalle, Metropolian Ammattikorkeakoululle sekä yhteistyökumppanina toimineille ammattijärjestöille. Yhteistyötahoja on tiedotettu opinnäytetyön eri vaiheisiin liittyen sekä tapaamisia on järjestetty koko opinnäytetyönprosessin ajan sovituksi. Kaikkien opinnäytetyön osapuolten on sovittava jo ennen toiminnan aloittamista mm. työhön liittyvistä velvollisuuksista ja käyttöoikeuksista. (Kananen 2015:126).

Luotettavuuteen vaikuttaa myös tutkimuksen toteutuksen ja vaiheiden tarkka selostaminen. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta lisää myös aineiston analysointivaiheen luokittelujen perusteleminen sekä esim. suorien vastausotteiden käyttäminen. (Kananen 2015: 217–218.) Opinnäytetyöprosessia on kuvailtu luvussa 5.1 selkeästi vaihe vaiheelta ja avoimesti, sekä analyysin luokittelutavoista on tehty esimerkkitaulu-koita. Tulosten yhteydessä on käytetty myös runsaasti suoria lainauksia laadullisen kyselylomakkeen vastauksista.

Kyselyyn vastanneiden varhaiskasvatuksen työntekijöiden nimiä eikä työnantajia mainita opinnäytetyössä. Tämän vuoksi tutkimuslupaa ei myöskään tarvittu. Saatekirjeissä ja itse kyselylomakkeissa selvitettiin vastaajille mm. anonymiteettiin liittyvät asiat ja vastausten käsittelyn luottamuksellisuus. Haastateltaville tulee antaa riittävästi tietoa ennen haastattelua siitä, mihin ja miten hänen antamiaan tietoja käytetään. (Vilka 2021: 48). Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa mahdollisista ohjeistuksien vaihtelevuuksista, joten nimettömyys ei sulje pois tämän tiedon raportointia.

Opinnäytetyön toisen osion laadullinen kysely välitettiin sähköpostinsa vapaaehtoisesti ilmoittaneille henkilöille, huomioiden sähköpostiosoitteiden piilokopioiminen niin etteivät vastaajat nähneet toistensa osoitteita. Opinnäytetyössä kerätyt sähköpostiosoitteetiedot tuhottiin käytön jälkeen.

Kyselylomaketta käytettäessä on myös tiedostettava, että vastaajat voivat ymmärtää kysymykset eri tavoin sekä varmuutta vastausten totuudenmukaisuudesta ei voida taata (Kananen 2015: 340). Se että kyselyt välitettiin vain varhaiskasvatuksen ammattihenkilöille, lisää opinnäytetyön luotettavuutta.

Opinnäytetyön reliabiliteettiin vaikuttavat mm. otoskoko ja laatu, vastausprosentti sekä mahdolliset mittausvirheet. (Vilka 2007:150). Vastaajien määrä oli todella hyvä ja otos

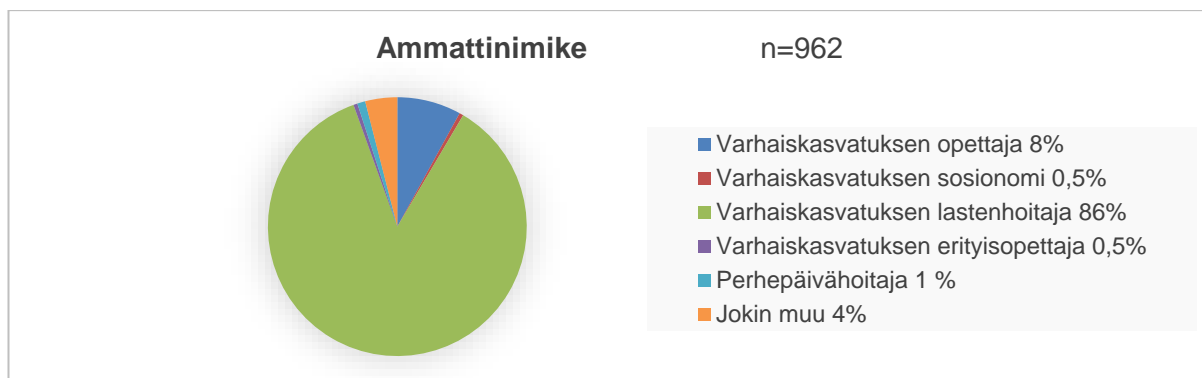
edusti perusjoukkoa, eli varhaiskasvatuksen työntekijöitä. Määrälliseen kyselyyn vastasi lähes 1000 varhaiskasvatuksen työntekijää eri puolilta Suomea, joten otoskoon riittävyys on erinomainen ja lisää tulosten yleistettävyyttä. Kuitenkin valtaosa vastaajista työskenteli varhaiskasvatuksen lastenhoitajina, joka täytyy ottaa huomioon opinnäytetyön tuloksissa. Jos perusjoukkoon olisi kuulunut enemmän muita ammattinimikkeitä, esim. varhaiskasvatuksen opettajia tai erityisopettajia, voisivat tulokset olla erilaisia.

Tutkimuksen pätevyyttä, eli validiteettia tarkastellaan tutkimusmenetelmän kyvyllä mitata juuri sitä, mitä oli tarkoituskin mitata. Tähän vaikuttaa keskeisesti kyselylomakkeeseen muotoillut kysymykset. (Vilka 2021:193.) Se että opinnäytetyössä käytettiin sekä määrällistä että laadullista tutkimusmenetelmää lisää opinnäytetyön validiteettia. Määrällinen kysely tuotti laajaa ja melko yleistettävää tietoa ilmoitusvelvollisuuden ohjeistuksien ja toteutuksen tilanteesta Suomessa, ja laadullinen kysely auttoi hahmottamaan tarkemmin ilmiötä ja sen taustoja. Myös se, että kerätyn aineiston avulla saatiin vastauksia kaikkiin asetettuihin tutkimuskysymyksiin lisää opinnäytetyön pätevyyttä.

6 Tulokset

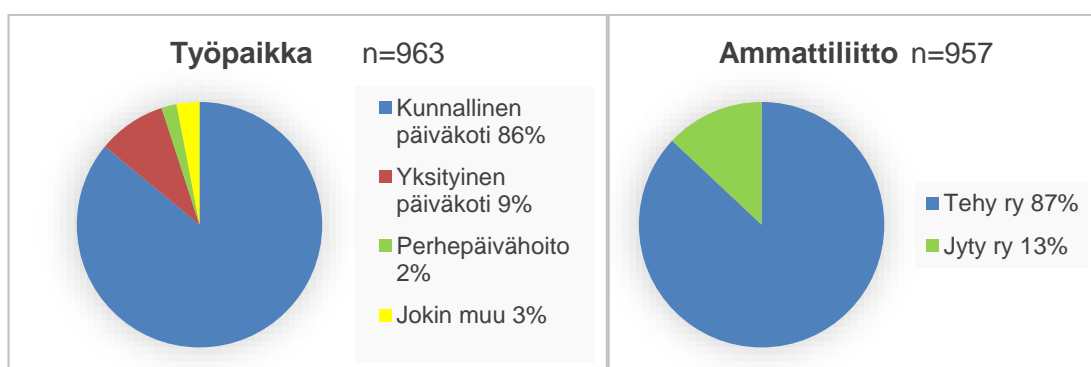
Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön tuloksia kokonaisuudessaan, jonka aineisto on kerätty sekä määrällisellä että laadullisella kyselyllä. Tuloksissa vastataan, miten varhaiskasvatuksen työntekijöitä on ohjeistettu epäkohtien ilmoitusvelvollisuudesta ja miten henkilöstö kokee sen toteutuvat työssään. Tulokset myös kertovat erilaisista käytännöistä toimipaikkojen välillä liittyen ilmoitusvelvollisuuteen, miten varhaiskasvattajat ymmärtävät lain määrittämän epäkohdan tai sen uhan sekä mitä työntekijät ajattelevat ilmoitusvelvollisuudesta. Lisäksi tulokset avaavat mikä varhaiskasvatuksen työntekijöitä kuormittaa työssä, mikä edesauttaa työssä jaksamista sekä voisiko epäkohdista ilmoittamisella olla vaikutusta näihin tekijöihin.

Opinnäytetyön ensimmäinen osio oli sähköpostitse lähetetty määrällinen kysely. Tehy ry lähetti kyselyn 7698 varhaiskasvatuksen työntekijälle. Jyty ry julkaisi kyselyn omilla nettisivuillaan ja mainosti sitä myös sähköpostitse jäsenilleen. Kyselyyn vastasi 975 varhaiskasvatuksen työntekijää. Vastauksista 11 oli puutteellisia, jotka poistettiin aineiston tarkistusvaiheessa. Eli lopullinen vastaajamäärä oli 964 varhaiskasvatuksen työntekijää, eli vastausprosentti sähköpostitse lähetettyjen kyselyjen osalta voitiin laskea olevan noin 12,5 %.



Kuvio 5. Ammattinimikkeiden osuudet vastauksista

Kyselyn alussa selvitettiin vastaajien taustatietoja ja vastausprosentit on pyöristetty 0,5 % tarkkuudella. Suurin osa vastaajista oli ammattinimikkeeltään varhaiskasvatuksen lastenhoitajia, 86 % eli 824 työntekijää. Varhaiskasvatuksen opettajia oli 76 henkeä, eli 8 % vastaajista. Muita ammattinimikkeitä olivat varhaiskasvatuksen sosionomit 4 henkeä (0,5 %), varhaiskasvatuksen erityisopettajat 3 henkeä (0,5 %), perhepäivähoidotajat 13 henkeä (1 %) ja jollain muulla ammattinimikkeellä toimivia oli 42 henkeä, eli 4 % vastaajista. Kaksi vastaajista ei kertonut ammattinimikettään.

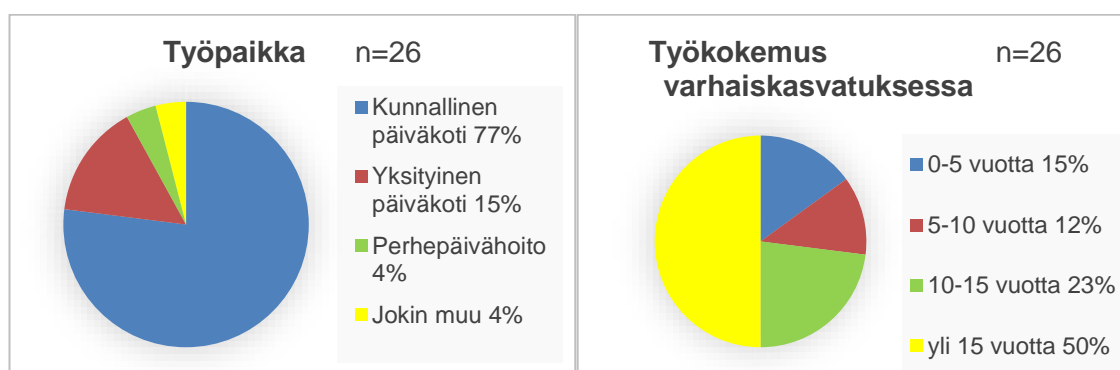


Kuvio 6. Työpaikkojen ja ammattiliittojen osuudet määrällisen kyselyn vastauksista

Vastaajista valtaosa (86 %) työskenteli kunnallisessa päiväkodissa, joka tarkoitti 832 työntekijää. Yksityisellä työskenteli 86 vastaajista, eli 9 %. Perhepäivähoidossa työskenteleviä oli 16 henkeä (2 %) ja jossain muualla 29 työntekijää (3 %). Yksi vastaajista ei kertonut työpaikkaansa.

Ammattiliittojen jäsenten vastausjakaumasta Tehy ry:n jäseniä oli 834 työntekijää (87 %) ja Jyty ry:n jäsenistä 123 työntekijää (13 %). Vastaajista 7 ei kertonut ammattiliittoaan. Lisäksi vastaajista 44 työntekijää (5 %) kertoi toimivansa työnsä ohella myös luottamusmiehenä. Työsuojeluvaltuutettuna toimi 8 henkeä, eli 1 %.

Opinnäytetyön toinen osio oli laadullinen kysely, joka lähetettiin sähköpostitse 39 varhaiskasvatuksen työntekijälle. Kyseiset työntekijät olivat ilmoittaneet halukkuutensa osallistua opinnäytetyön ensimmäisen osion kyselyn lopussa. Kyselyyn vastasi 26 varhaiskasvatuksen työntekijää, joten vastausprosentti oli 67 %. Vastaajista 25 työskenteli varhaiskasvatuksen lastenhoitajana ja 1 jollakin muulla ammattinimikkeellä.



Kuvio 7. Työpaikkojen ja työkokemusvuosien osuudet laadullisen kyselyn vastauksista

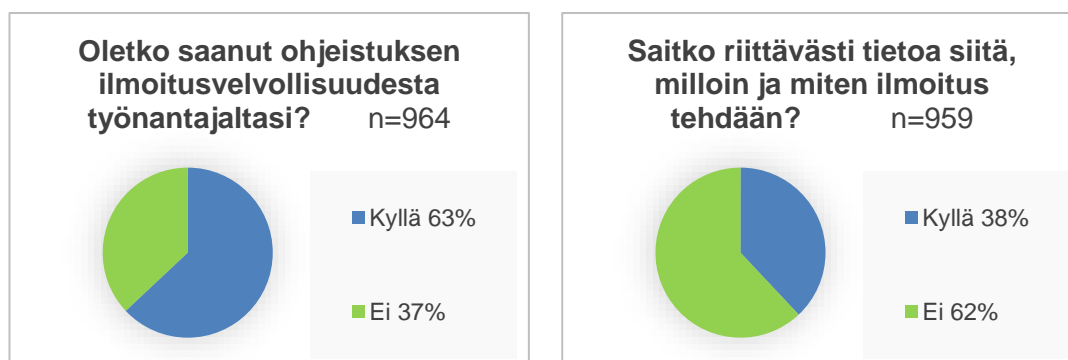
Myös laadullisen kyselyn vastaajista suurin osa (77 %) työskenteli kunnallisessa päiväkodissa, joka tarkoitti 20 työntekijää. Yksityisellä työskenteli 4 vastaajista, eli 15 %. Perhepäivähoidossa työskenteli yksi vastaajista (4 %) ja yksi jossain muualla (4 %).

Työkokemusvuosia laadullisen kyselyn vastaajilla oli suurimmalla osalla kertynyt reilusti. Puolet vastaajista (50 %) oli työskennellyt varhaiskasvatuksessa jo yli 15 vuoden ajan, joka tarkoitti 13 työntekijää ja kuudella työntekijällä (23 %) työkokemusvuosia oli 10–15 vuotta. Kolme vastaajista (12 %) oli työskennellyt varhaiskasvatuksessa 5–10 vuotta ja neljä vastaajista (15 %) oli työskennellyt alle 5 vuotta varhaiskasvatuksessa. Lisäksi laadullisen kyselyn vastaajista neljä (15 %) kertoi työskentelevänsä oman työnsä ohella luottamusmiehenä.

6.1 Ilmoitusvelvollisuuden ohjeistukset ja käyttöönotto

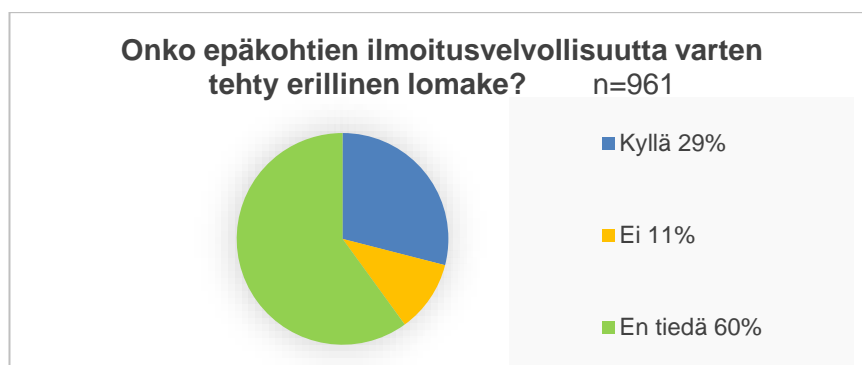
Opinnäytetyön määrällisen kyselyn tuloksista käy ilmi, että vastanneista varhaiskasvatuksen työntekijöistä vain 63 % (603 työntekijää) oli saanut henkilöstön ilmoitusvelvollisuudesta ohjeistuksen työnantajaltaan. Vastaajista 37 % (361 työntekijää) ei ollut saanut minkäänlaista ohjeistusta asiaa koskien.

Toinen merkittävä tulos ohjeistukseen liittyen on, että vain 38 % kaikista vastaajista (361 työntekijää) piti saamaansa ohjeistusta riittävänä. Vastaajista 62 % (598 työntekijää) ei ollut saanut riittävästi tai laisinkaan ohjeistusta henkilöstön ilmoitusvelvollisuuteen liittyen.



Kuvio 8. Ohjeistuksen saaneiden osuus ja riittävän ohjeistuksen saaneiden osuus määrällisen kyselyn vastauksista

Määrällisessä kyselyssä selvitettiin myös, onko toimipaikoissa tehty epäkohtien ilmoitusvelvollisuutta varten erillinen lomake. Vain 29 % (278 työntekijää) vastasi myöntävästi. Vastaajista 11 % (106 työntekijää) vastasi, että erillistä lomaketta ei ole tehty ja yli puolet, vastaajista 60 % (577 työntekijää) ei ollut tietoisia onko lomaketta tehty vai ei.



Kuvio 9. Ilmoitusvelvollisuuden erillisen lomakkeen toteutuminen toimipaikoissa määrällisen kyselyn vastauksissa

Opinnäytetyön toisen osion laadullisessa kyselyssä selvitettiin tarkemmin työntekijöiden kokemuksia ohjeistuksiin liittyen. Työntekijöitä pyydettiin kuvailemaan, miten omassa työyksikössä henkilöstöä oli ohjeistettu ilmoitusvelvollisuudesta ja oliko ohjeistus ollut heidän mielestään riittävää. Vastaajista vain kolme kertoi ohjeistuksen olleen hyvä ja riittävä. Muut vastaajista eivät joko olleet saaneet laisinkaan ohjeistusta, ohjeistus oli ollut riittämätön tai he olivat saaneet ohjeistuksen jostain muualta, esim. ammatiliitolta.

” Huonosti. Yksi A4 jaettu henkilökuntapalaverissa. Siinä lähinnä käytiin läpi laki ilmoitusvelvollisuudesta. Se missä ilmoitus tehdään ja miten, on monelle epäselvää.”

” Siitä on sanottu, mutta en esimerkiksi tiedä kenelle ilmoitus menee ja miten sen kanssa toimitaan jatkossa.”

” Tehyn tiedotteesta luin, että johtajalle tehdään ilmoitus.”

Työntekijät, jotka vastasivat, että olivat saaneet työnantajaltaan ohjeistusta, mutta se oli ollut riittämätöntä, kertoivat mm. saaneensa palaverissa ohjelehtisen lakiuudistuksesta, mutta olivat jääneet kaipaamaan tarkempaa käytännön tietoa esim. missä ja miten ilmoitus tehdään. Osalle vastaajista oli vain ohjeistettu, mistä lomake ilmoituksen tekoa varten löytyy. Vastauksissa ilmeni myös, että ohjeistus oli annettu vain kertaalleen toimintakauden alussa ja kaikille työntekijöille ei ollut tarjottu mahdollisuutta osallistua kyseisiin palavereihin, joissa ohjeistusta oli käsitelty. Osa vastaajista kertoi saaneensa ohjeistusta vasta esihenkilöltä sitä pyytäessään.

Laki määrittää, että varhaiskasvatuksen järjestäjän ja tuottajan on tiedotettava kaikkia varhaiskasvatuksen toimipaikassa työskenteleviä henkilöitä ilmoitusvelvollisuudesta ja sen menettelytavoista. Menettelyohjeiden tulee olla lain mukaan julkisesti nähtävillä, jotta tarkempi perehtyminen on mahdollista ilman että ohjetta tarvitsee erikseen pyytää. (Opetus- ja kulttuuriministeriö.)

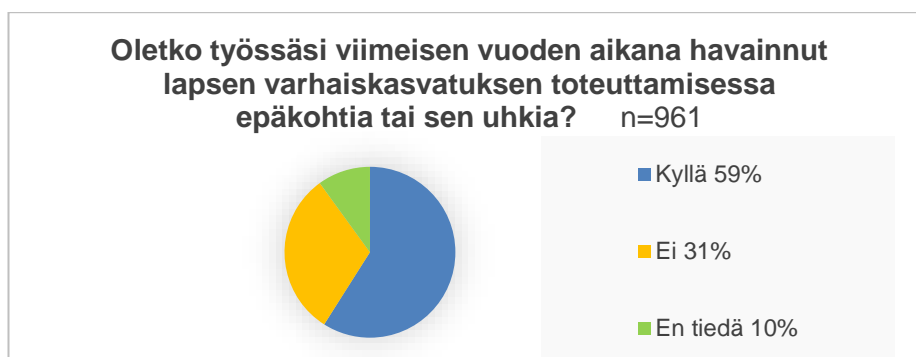
Laadullisessa kyselyssä selvitettiin myös, kuuluiko ilmoitusvelvollisuuden ohjeistus osaksi työpaikan perehdytysuunnitelmaa. Vain yksi vastaajista (4 %) vastasi kyllä. Vastaajista 13 työntekijää, eli puolet (50 %) vastasi kielteisesti ja 12 työntekijää (46 %) ei ollut tietoinen asiasta.



Kuvio 10. Ilmoitusvelvollisuuden ohjeistus osana työpaikan perehdytys suunnitelmaa syventävän kyselyn vastauksissa

6.2 Lakiuudistuksessa määritetyn epäkohdan tulkinta

Määrällisessä kyselyssä ilmeni, että 59 % vastaajista (567 työntekijää) oli havainnut viimeisen vuoden aikana työssään lapsen varhaiskasvatuksen toteuttamisessa epäkohtia tai sen uhkia. Vastaajista 31 % (300 työntekijää) ei ollut havainnut vastaavia epäkohtia tai sen uhkia. Vastaajista 10 % (94 työntekijää) ei tiennyt oliko havainnut tällaisia epäkohtia tai sen uhkia työssään.



Kuvio 11. Epäkohtia tai sen uhkia havainneiden työntekijöiden osuus vastaajista

Opinnäytetyön toisen osion laadullisessa kyselyssä selvitettiin tarkemmin, miten työntekijät ovat ymmärtäneet lakiuudistuksessa määritetyn epäkohdan tai sen uhan lapsen varhaiskasvatuksen toteuttamisessa. Opetus- ja kulttuuriministeriön mukaan henkilöstö on velvollinen tekemään ilmoituksen tilanteissa, joissa varhaiskasvatuslaki tai sen tavoitteet eivät toteudu. Tällaisiksi tilanteiksi mainitaan varhaiskasvatuksen tiloihin liittyvät epäkohdat, henkilöstön mitoituksessa toteutuvat epäkohdat, toimipaikan toimintakult-

tuuriin liittyvät epäkohdat, lapsen epäasiallinen tai sopimaton kohtelu tai lapsen varhaiskasvatussuunnitelman toteuttamiseen liittyvät epäkohdat. (Opetus- ja kulttuuriministeriö.)

Vastaajat olivat kirjoittaneet useampia esimerkkejä tällaisista tilanteista. Vastaajista 12 työntekijää määritteli epäkohdaksi henkilöstövajeen, jota kuvattiin esim. henkilökuntapulana, vajavaisena henkilöstömitoituksena suhteessa lapsimäärään, sijaisten puutteellisuutena, suurena työntekijöiden vaihtuvuutena sekä puutteellisena perehdyttämisenä. Lisäksi viidessä vastauksessa epäkohdaksi nähtiin epäpätevä tai kouluttamaton henkilöstö.

”Esim. lapsia on yhtä varhaiskasvattajaa kohden liian monta.”

”Henkilökunnan vajeus varsinkin iltapäivissä. Ne usein perustellaan lapsimäärän hetkittäisillä ylityksillä.”

”Suuri työntekijä vaihtuvuus, sijaisten puute ja monesti mennään ”vajaalla” henkilökuntamäärällä, jolloin toiminta kärsii.”

Toiseksi suurimpana tekijänä aineistosta nousi esiin lapsen tarvitseman tuen puutteellisuus. Vastaajista 11 määritteli epäkohdaksi tilanteen, jolloin lapsi ei saa varhaiskasvatuksessa tarvitsemaansa tukea. Esimerkkeinä mainittiin, jos ryhmässä oli liikaa tuen tarpeisia lapsia resursseihin nähden, avustajien puuttuminen ja riittämätön yhteistyö varhaiskasvatuksen erityisopettajan kanssa. Useampi työntekijä nosti myös esiin tavanomaisempia, jokaista lasta koskevia tilanteita kuten, jos lapsen etu ei toteudu, jos lapsi ei saa tarpeeksi monipuolista ja kehittävää, pedagogisesti suunniteltua varhaiskasvatusta, jos lapsen kehitys ja hyvinvointi vaarantuu sekä jos lapsen yksilöllisiä tarpeita ei huomioida.

”Liikaa tuentarpeen lapsia samassa päiväkodissa-> apu ja tuki ei millään riitä.”

”Lapsen tarvitseman tuen sekä A2 kielen harjoittamisen toteutuminen, näiden puutteet ja resurssit toiminnassa. Erityisopettajan yhteistyö ei kohdtaa käytännön haasteita.”

”Lapsen yksilöllisiä tarpeita ei huomioida esim. tuen tarve, kaverisuhteet, muu hyvinvointi, oppiminen.”

Vastaajista 7 määritteli epäkohdaksi ryhmäkokoihin liittyvät ongelmat. Näissä vastauksissa toistuivat liian suuret lapsiryhmät ja suhdeluvut.

” Liian suuret ryhmäkoot suhteessa kasvattajien määrään aiheuttavat vaaratilanteita... Se että 3–5 v ryhmiin sijoitetaan runsaasti 2-vuotiaita ei ole kenenkään etu.”

Vastaajista 8 piti epäkohtana turvallisuuteen ja vaaratilanteisiin liittyviä tekijöitä, kuten tilanteita, joissa lapsen hyvinvointi ja terveys vaarantuu, turvallisuusriskit ja puutteet oppimisympäristöissä sekä henkilöstövajeesta aiheutuvat vaaratilanteet.

Kuusi vastaajista mainitsi epäkohdaksi lapsen epäasiallisen kohtelun. Tällaisia tilanteita olivat esim. lapsen laiminlyönti, työntekijän epäasiallinen käytös tai jos lasta kohdellaan henkisesti tai fyysisesti huonosti.

”Jos varhaiskasvattajat kohtelevat lapsia/aikuisia huonosti (tiuskiminen, huutaminen, satuttaminen, selän takana pahaa puhuminen yms.).”

Lisäksi aineistossa määriteltiin epäkohdaksi muita työhön liittyviä asioita, kuten liian vähäinen aika lasten varhaiskasvatussuunnitelmien toteuttamiseksi arjessa, ylimääräisten töiden suorittaminen, joka vie resursseja pois lapsiryhmästä, työvuorolistojen jatkuva muuttaminen, resurssien riittämättömyys sekä työntekijöiden työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen vaikuttavia tekijöitä.

”Vasuihin menee kohtuuton aika ja niiden toteuttaminen arjessa mahdotonta.”

”Työt, jotka eivät kuulu hoitajille, esim. ruoka- ja välipalaliskit, vähentää lasten saamaa hoitoa.”

”Opettajat eivät tee iltavuoroja eivätkä suunnittele ja ohjeista sinne opetusta”

”Ympäristön resurssit eivät tue lapsen varhaiskasvatussuunnitelman toteutumista.”

”Alati muuttuvat työvuorolistat, mitä täytyy itse työvuorossa tarkistaa ja muokata.”

”Mahdolliset lapsen turvallisuuteen liittyvät epäkohdat ovat myös työntekijöiden omaan työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen vaikuttavia tekijöitä. ”

On huomioitava, että ilmoitusvelvollisuus koskee vain epäkohtia, jotka kohdistuvat lapseen. Työntekijöiden väliset ristiriidat tai työturvallisuuteen liittyvät epäkohdat eivät siis sisälly ilmoitusvelvollisuuteen. Epäkohtailmoitusta ei pidä myöskään sekoittaa lastensuojeluilmoitukseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö.)

Laadullisessa kyselyssä haluttiin työntekijöiden myös kertovan konkreettisia esimerkkejä epäkohtatilanteista, jos he olivat sellaisia viimeisen vuoden aikana kohdanneet. Vain 1 työntekijä vastasi, että ei ollut kohdannut vastaavaa tilannetta. Muut vastaajat kertoivat yhden tai useamman esimerkin kohtaamistaan epäkohdista.

Vastaajista 17 työntekijää kertoi kohdanneensa epäkohdan, joka liittyi henkilöstövajeeseen. Näissä esimerkeissä toistuivat pääsääntöisesti sijaisten puute ja osaamattomuus sekä suhdeluvun ylittyminen. Huomiota herättävää oli myös, että suurin osa kertoi näiden tilanteiden olevan toistuvia.

”Kyllä. Avustajia käytetään sijaisena.”

”Kyllä. Lapsia, 0–3-vuotiaita ryhmässä paikalla 11. Kaksi hoitajaa iltopäivällä paikalla. Kun 2. hoitaja menee vessattamaan tai tiskaamaan, jää toinen hoitaja yksin loppujen kanssa. Se on selviytymistä.”

”Kyllä olen. Henkilöstövaje on jatkuvaa. Seuresta on vaikea saada sijaisia ja heidän osaamistasossaan on suurta vaihtelua.”

”Sijaisia ei saada poissaoloihin ja päivä viedään läpi vajaalla miehityksellä. Toimintaa ei ehdi toteuttaa, kun ryhmät ovat liian suuria ja työntekijöitä puuttuu.”

”Suhdeluku on jatkuva epäkohta. Lasten hoitoajat ja varhaiskasvatussyksiköiden aukioloajat aiheuttavat epäkohdan, koska henkilöstön määrä ei riitä työaikojen puitteissa.”

Vastaajista 6 kertoi kohdanneensa epäkohtatilanteen, jossa lapsen tarvitsema tuki ei ole toteutunut. Tällaisiksi tilanteiksi kuvailtiin esim. ryhmäavustajien puuttuminen tai avustajan käyttäminen kasvattajan sijaisena, toiminnan jatkuva suunnittelemattomuus, varhaiskasvatuksen erityisopettajan tuen puuttuminen sekä lapsen yksilöllisten tarpeiden huomiotta jättäminen.

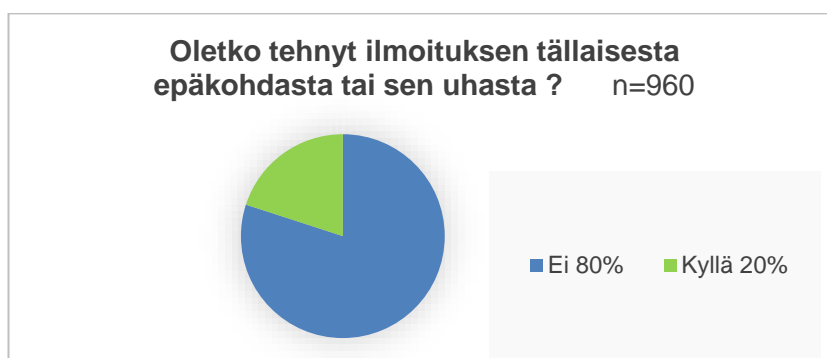
”Kyllä. Erityisavustajia käytetään sijaisena ja silloin ovat pois omasta työstä sekä erityisen tuen tarpeen lasten tuki ei toteudu.”

”Tuen tarpeiset lapset eivät saa riittävää tukea ja toisaalta muut lapset kärsivät, kun henkilökunnan aika ja resurssit menee haastaviin lapsiin. Ryhmässämme useampi lapsi, joka tarvitsee aikuista tuekseen kokopäiväisesti. Avustajia ei ole.”

Lopuissa vastauksissa toistui muutamaankin otteeseen työntekijöiden kohtaamia tilanteita, joissa oli kyse lapsen epäasiallisesta kohtelusta, oppimisympäristön turvallisuusriskeistä tai lapsiryhmien suuresta koosta.

6.3 Henkilöstön ilmoitusvelvollisuuden toteutuminen

Määrällisessä kyselyssä selvitettiin, kuinka moni varhaiskasvatuksen työntekijöistä oli tehnyt havaitsemastaan epäkohdasta tai sen uhasta ilmoituksen. Vastaajista 80 % (764 työntekijää) ei ollut tehnyt ilmoitusta. Vain 20 % (196 työntekijää) vastasi tehneensä ilmoituksen. Vastaajista 4 ei kertonut oliko tehnyt ilmoituksen vai ei.



Kuvio 12. Ilmoituksen tehneiden osuus määrällisen kyselyn vastauksista

Opinnäytetyön toisen osion laadullisessa kyselyssä selvitettiin, miten ilmoitettuun epäkohtaan oli työpaikalla puututtu. Vastaajista neljä kertoi tehneensä ilmoituksen ja että epäkohtaan oli onnistuttu ainakin osittain puuttumaan.

”Kyllä. Liian isoista ryhmistä sekä avustajien käytöstä sijaisina. Ryhmäkoko muutettu jakamalla ryhmä kahteen eri ryhmään. Avustajien käyttö sijaisena kuulemma laillista.”

”Johdolle olen ilmoittanut työntekijä pulasta, apua olemme saaneet useimmiten. Mutta muita ilmoituksia en ole tehnyt.”

”Kyllä. Useamman kerran. Pääosin epäkohta korjattu.”

Vastaajista 9 ei ollut tehnyt ilmoitusta. Toiset 9 vastaajaa kertoi tehneensä ilmoituksen, mutta epäkohtaan ei ollut onnistuttu puuttumaan. Näissä esimerkeissä toistuivat henkilöstövajeesta tai suhdelukujen ylittymisestä johtuneet epäkohdat.

"Kyllä, "jouduin" vain keskustelemaan esimiehen kanssa siitä, miksi epäkohdalle nyt vaan ei voida mitään ja silloin myös AVI totesi saman."

"Keväällä tein, kun olin eri yksikössä. Ei siihen ole kummemmin puututtu. Asia koski jälleen kerran pienten ryhmää, kun vajaalla henkilöstöllä hoidettiin lapsia. Meitä oli kaksi hoitajaa, jotka teimme ilmoituksen. Superin kaavake ei kelvannut, vaan esimies otti jonkun oman kopioversion, ja sanoi että täyttäkää tuo. Se jäi siihen koko homma. Tuli turhaantuminen."

"Tein ilmoituksen eli lähetin sähköpostin esimiehelle, kun aikuisia oli ilta-päivällä pihalla liian vähän lapsiin nähden. En koskaan kuullut miten asia eteni tai käsiteltiinkö sitä mitenkään. Taisi mennä ö-mappiin."

"Kyllä olen. Olen ilmoittanut joutuneeni tilanteeseen, jossa olin yksin vastuussa liian isosta määrästä ko. ikäisiä lapsia ja lisäksi vastuullani oli pitkäaikaissairaalan lapsen lääkehoito sekä voinnin tarkkailu. Kerrottiin, että koko yksikön suhdeluku oli asetusten mukainen."

Laadullisessa kyselyssä työntekijöiltä kysyttiin, miten he kokevat ilmoitusvelvollisuuden toteutuvan käytännössä. Yksikään vastaajista ei kokenut sen toteutuvan hyvin. Vastaajista 14 kertoi sen toteutuvan huonosti. Vastauksissa toistui tiedon puute ilmoituksen tekemisestä, ajan puute sekä epäusko epäkohtaan puuttumiseen. Moni piti ilmoituksen tekemistä turhana, sillä asiaan ei kuitenkaan puututtaisi tai vietäisi sitä eteenpäin.

"Käsitykseni mukaan se ei ole ollenkaan yleinen käytäntö, selvittäään vaan eteenpäin, oli tilanne mikä tahansa."

"Huonosti ja aivan liian harvoin niitä tehdään, kun henkilöstö ei enää usko ilmoitusten parantavan/korjaavan tilannetta mitenkään."

"Ei mitenkään. Kun lomakkeen lähettää ylemmälle esimiehelle hänen pitäisi hoitaa asia eteenpäin lähiesimiehelle. Mutta tätä ei ole tapahtunut."

Vastaajista 7 työntekijää kertoi ilmoitusvelvollisuuden toteutuvan jotenkuten tai sitten ei ollut asiasta tietoinen. Näissä esimerkeissä ilmeni ilmoitusvelvollisuuden toteutuminen vaihtelevasti, osittain tai henkilöstä riippuen.

Huomiota herättävää oli, että kahdeksassa vastauksessa mainittiin toteutumisen esteenä olevan esihenkilö tai työyhteisö. Vastauksissa toistui pelko negatiivisista seurauksista, työyhteisön kielteinen asenne sekä esihenkilön puutteellinen toiminta ilmoituksen käsittelyssä. Muutama vastaajista myös kertoi käytännöstä, jossa työntekijä velvoittaa työntekijät käymään keskustelun esihenkilönsä kanssa ennen ilmoituksen tekoa.

”Huonosti. Korkea kynnyksellä tehdä, kun pitää tehdä omalla nimellä. Lisäksi työnantaja velvoittaa käymään keskustelun esimiehen kanssa ennen ilmoituksen tekoa.”

”Myös tuosta ulkoilutilanteesta olisi tarkoitus tehdä ilmoitus, mutta suhtautuminen työpaikalla on hieman kylmää asiaan. Pelkään sen haittaavan negatiivisesti ilmapiiriin. Haluaisin selittää, että ilmoituksen tekeminen ei ole hyökkäys henkilökohtaisesti ketään kohtaan.”

”Henkilöstö kokee ilmoitusten tekemisen turhauttavana, koska palautetta ilmoituksen etenemisestä ei tule esihenkilöiltä.”

Laadullisessa kyselyssä selvitettiin myös tarkemmin työntekijöiden ajatuksia siitä, mistä voisi johtua mahdollinen ilmoituksen tekemättä jättäminen. Vastaajista 15 mainitsi pelon negatiivisista seurauksista, joita ilmoituksen tekeminen voisi aiheuttaa. Vastauksissa nousi esiin omalla nimellä ilmoituksen tekeminen, joutuminen esihenkilön puhutteluun, pelko esihenkilön tai työkaverin reaktiosta, silmätikuksi joutuminen, vaikutus työyhteisön ilmapiiriin tai omaan asemaan sekä pelko työpaikan menettämisestä.

”Pelko leimaantumisesta valittajaksi. Ja esimiehen käytös ilmoitusvelvollisuuden tekemisen jälkeen, sekä pelosta että jos teet joudut esimiehen silmätikuksi.”

”Johto sanoo, että tästä ja tästä on turha tehdä ilmoituksia. Lisäksi jos on määräaikainen työsuhde, pelko että ei saa enää töitä.”

Jos työntekijä lainvastaisesti kohtaa kielteisiä vastatoimia epäkohdasta ilmoittamisen seurauksena, kuuluu tilanne silloin työsuojelun piiriin. Tällöin työntekijä voi olla yhteydessä aluehallintaviraston työsuojeluviranomaiseen, joka ohjeistaa ja neuvoo, sekä tarvittaessa myös valvoo, että kielteiset vastatoimet kuten häirintä tai epäasiallinen kohtelu loppuu. (Opetus- ja kulttuuriministeriö.)

Toiseksi suurimmaksi syyksi nähtiin henkilöstön kuormittuneisuus ja epäusko epäkohtien korjaantumiseen. Vastaajista 10 työntekijää kertoi tällaisiksi tekijöiksi turhautumisen, uupumuksen sekä sen etteivät ilmoitukset johda mihinkään.

”Ennen kaikkiaan tunne siitä, että siitä ei ole mitään hyötyä.”

”Henkilökohtaisesti koen, että koska AVIa myöten nostellaan hartioita, luulenpa että pelkkä ilmoittelu ei auta mitään, jotain vakavaa pitää sattua, jotta joku asialle jotain voiva ihminen herää tilanteen vakavuuteen valtakunnallisella tasolla.”

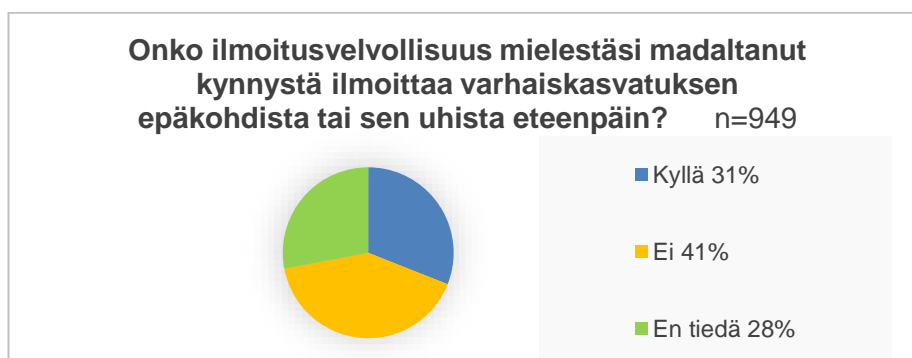
”Myös työssä uupuminen ja näin mielenkiinnon puute estää toimimasta.”

Toistuvina vastauksina aineistosta nousivat myös esiin ajan puute, joka esiintyi 7 vastauksessa sekä vajavainen tiedottaminen ilmoituksen tekemisestä, joka esiintyi 9 vastauksessa.

Määrällisessä kyselyssä työntekijöiltä kysyttiin myös, olivatko he havainneet ilmoituksen tehneeseen työntekijään kohdistuneen kielteisiä vastatoimia. Vastaajista 13 % (125 työntekijää) oli havainnut kielteisiä vastatoimia. Kun taas 26 % (268 työntekijää) vastasi kieltävästi ja valtaosa, 58 % vastaajista (542 työntekijää) ei ollut tietoisia asiasta.

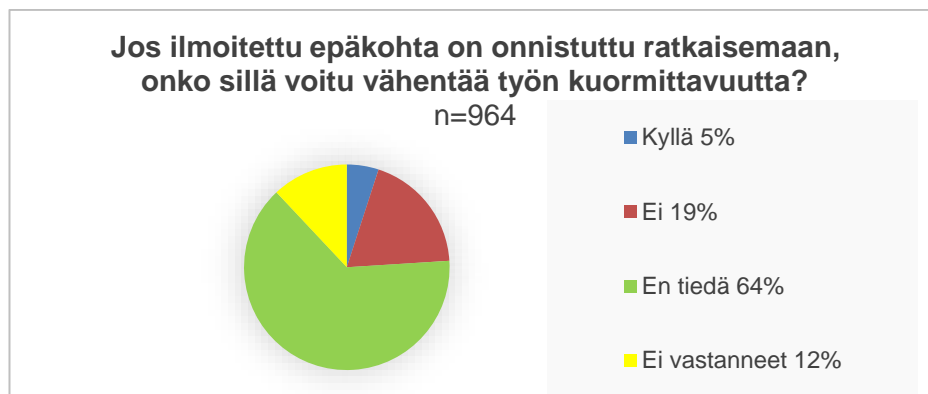
6.4 Henkilöstön kuormittuneisuus, voimavarat ja ilmoitusvelvollisuus

Opinnäytetyön yhtenä tavoitteena oli selvittää voisiko epäkohtailmoituksiin puuttamalla olla vaikutuksia työn kuormittavuuteen. Määrällisen kyselyn tuloksien mukaan 31 % vastaajista (298 työntekijää) oli sitä mieltä, että ilmoitusvelvollisuus on madaltanut kynnystä ilmoittaa epäkohdasta tai sen uhasta eteenpäin. Vastaajista 41 % (386 työntekijää) ei uskonut sen madaltaneen kynnystä ja 28 % vastaajista (265 työntekijää) ei osannut sanoa oliko se madaltanut kynnystä ilmoittaa epäkohdista eteenpäin.



Kuvio 13. Vastausjakauma työntekijöiden mielipiteestä ilmoitusvelvollisuuden madaltaneen kynnystä ilmoittaa epäkohdista.

Työntekijöiltä kysyttiin myös, että jos ilmoitettu epäkohta on onnistuttu ratkaisemaan, onko sillä voitu vähentää työn kuormittavuutta. Valtaosa, 64 % vastaajista (734 työntekijää) ei osannut vastata tähän kysymykseen. 19 % vastaajista (182 työntekijää) ei uskonut, että sillä voitaisiin vaikuttaa työn kuormittavuuteen, kun taas 5 % (43 työntekijää) uskoi, että sillä voitaisiin vähentää työn kuormittavuutta. 12 % vastaajista jätti vastamatta tähän kysymykseen.



Kuvio 14. Vastausjakauma työntekijöiden näkemykseen ratkaistujen epäkohtien vaikutuksista työn kuormittavuuteen.

Opinnäytetyön toisen osion laadullisessa kyselyssä kartoitettiin tarkemmin työntekijöitä kuormittavia ja työssä jaksamista edesauttavia tekijöitä. Eniten kuormittavina tekijöinä nähtiin henkilöstövaje sekä suuret lapsiryhmät. Muita ilmiöitä, jotka toistuivat vastauksissa, olivat ylimääräinen työ ja työn organisoinnin haasteet, erityistä tukea tarvitsevat lapset, melu, puutteelliset työolot, esihenkilöön tai työyhteisöön liittyvät asiat, kiire ja riittämättömyys sekä työvuorosunnittelu.

”Liian suuri lapsiryhmä, liian pienessä tilassa.”

”Sijaisten puute ja jatkuva joustaminen ja venyminen.”

”Johtajalta tulee koko ajan uusia vaatimuksia ja lappuja, joita pitää täyttää määräaikaan mennessä. Oman tiimin kanssa ei ole aikaa vaihtaa kuulumisia ja suunnitella toimintaa. Liian paljon asioita yritetään tehdä yhtä aikaa.”

”Ryhmässä useita eri tason tuen tarpeisia lapsia, sekä lasten ikäjakauma suuri.”

”Suunnittelu-aikaa tai tiimipalavereja ei ole ollenkaan. Taukoja ei ole päivittäin.”

”Kun työtä ei voi tehdä suunnitellusti osaamalla tavalla, vaan eletään päivä kerrallaan.”

Työssä jaksamista eniten edesauttavana tekijänä nähtiin työyhteisön ja esihenkilön merkitys. Seuraavaksi tärkeimpinä nousivat lapset ja vanhemmat sekä toimivat työkäytännöt. Aineistossa toistuvia ilmiöitä olivat myös työhyvinvointi, oma ammatillisuus sekä vapaa-aika.

”Pienet ihmiset, joiden hyvinvointi meidän aikuisten käsissä. Hymyt, itkut naurut... ihanat jutut ja lasten vilpityn mieli.”

”Pitkä työura ja oma ammatillinen osaaminen hyvä.”

”Vapaa-aika, riittävä uni, harrastukset ja oma perhe”

”Osaava ja yhteen hiileen puhaltava kasvattajayhteisö, jossa kaikkien osaamista ja vahvuuksia arvostetaan ja otetaan käyttöön.”

”Aikaa suunnittelulle yhdessä koko tiimin kanssa. Selkeät työnjaot ja vastuut. Säännölliset tauot ja suunnitteluajat.”

Laadullisessa kyselyssä selvitettiin vielä, miten työntekijöiden mielestä epäkohdista ilmoittamisella voisi mahdollisesti olla vaikutusta työn kuormittavuuteen. Vastaajista 15 oli sitä mieltä, että epäkohdista ilmoittamisella voisi olla sen toimiessa vaikutuksia työn kuormittavuuteen. Työntekijöiden näkemyksiä, miten epäkohdista ilmoittaminen saataisiin toimivaksi, olivat mm., että kaikki työntekijät todella tekisivät ilmoituksen epäkohdan havaitessaan, esihenkilöt vastaanottaisivat ja käsittelisivät ilmoitukset lain määrittämällä tavalla, epäkohtiin puututtaisiin ja niihin etsittäisiin yhdessä ratkaisuja, johdon ohjeistus ja neuvonta olisi yhdenmukaista sekä ilmoituksia seurattaisiin ja raportoitaisiin avoimesti henkilöstön kesken.

Monen mielestä, jos ilmoitukseen todella puututtaisiin, sillä saataisiin epäkohtatilanteita vähennettyä, joka taas osaltaan vähentäisi työn kuormittavuutta.

”Kyllä jos kaikki ilmoittaisivat epäkohdat, niin sitten jossakin vaiheessa epäkohtiin alkaisi tulla muutoksia. Eikä kenenkään enää tarvitsisi leimaantua valittajaksi yksinään. Vaan ilmoitusvelvollisuus olisi vain yksi asia muiden joukossa.”

”Olisi hyvä seurata kuinka usein niitä tehdään ja esimies tekisi niistä yhteenedon talonkokouksiin silloin tällöin. Asia tulisi näkyväksi ja joskus voisi jopa huomata, että ongelma esiintyy harvoin.”

”Kyllä voisi. Jos tieto epäkohdista menisi talon ulkopuolelle eteenpäin ja henkilöille, joilla on suuremmat valtuudet asioihin puuttumiseen kuin pk:n johtajalla, ei asiat pyörisi vain ympyrää oman talon sisällä vailla muutosta.”

Vastaajista 9 työntekijää ei nähnyt epäkohdista ilmoittamisella olevan mahdollisuuksia vaikuttaa työn kuormittavuuteen. Näissä vastauksissa ilmeni epäusko ilmoituksiin puuttumiseen ja asioiden parantumiseen sekä yhteiskunnalliset ja taloudelliset haasteet ongelmien ratkomiseen.

”Epäkohdista on jatkuvasti puhetta esimiehenkin kanssa, mutta köyhä kunta ei pysty järkkään asiallisia tiloja tämän päivän haasteeseen.”

”Vaikea aihe. Tuntuu, että lait ja uudet säädökset on vain kauniita sanoja ja ajatuksia. Niiden toteutusta ei seuraa kukaan. Ja siksi ehkä ei tule asioita vietyä eteenpäin, kun tuntuu ettei se johda mihinkään. Ja siihen uhattu aika menee hukkaan ja on pois lapsilta.”

Lopuksi laadullisessa kyselyssä varhaiskasvatuksen työntekijöillä oli mahdollisuus jättää terveisensä vielä opinnäytetyön tekijälle. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että opinnäytetyön aihe oli tärkeä ja ajankohtainen. Moni työntekijöistä oli kiitollinen saadessaan äänensä kuuluviin. Useammalta tuli myös toive, että opinnäytetyön tulokset olisi tärkeää saada julkiseksi tiedoksi ja että opinnäytetyön avulla asiaa saataisiin vietyä eteenpäin.

6.5 Tulosten yhteenveto

Opinnäytetyön tuloksien perusteella voidaan todeta, että henkilöstön ilmoitusvelvollisuudesta ei ole ohjeistettu varhaiskasvatuksen työntekijöitä riittävästi. Merkittävä osa vastaajista ei ollut saanut lainkaan ohjeistusta tai sitten ohjeistus koettiin riittämättömänä. Vastauksissa ilmeni selkeästi henkilöstön tietämättömyys, miten ilmoitus käytännössä tehdään. Ilmoitusvelvollisuuden ohjeistus ei myöskään tulosten perusteella kuulu yleisesti ottaen varhaiskasvatusyksiköiden perehdytysuunnitelmiin.

Varhaiskasvattajista enemmistö oli kohdannut viimeisen vuoden aikana työssään lapsen varhaiskasvatuksen toteuttamisessa epäkohtia tai sen uhkia. Kyselyssä myös selvitettiin, miten työntekijät olivat ymmärtäneet lain määrittämän epäkohdan tai sen uhan,

ja vastauksissa ilmeni ”epäkohdan” tai ”epäkohdan uhan” voivan tarkoittaa hyvinkin erilaisia asioita. Yleisimmin varhaiskasvattajat määrittivät epäkohtien liittyvän henkilökuntapulaan, suhdelukuihin, lapsen tarvitseman tuen puutteellisuuteen, vaaratilanteisiin, ryhmäkokoihin tai lapsen epäasialliseen kohteluun. Samat ilmiöt toistuivat tuloksissa, kun työntekijät kertoivat työssään kohtaamistaan epäkohdista. Osa tuloksista oli hajanaisempia, ja liittyivät mm. työoloihin, työturvallisuuteen tai työn organisointiin, jotka liittyvät enemmänkin työsuojelun, kuin ilmoitusvelvollisuuden piiriin.

Jos enemmistö työntekijöistä kertoi kohdanneensa kyseisiä epäkohtia viimeisen vuoden aikana ja kuitenkin vain 20 % vastaajista oli tehnyt epäkohdasta ilmoituksen, voidaan päätellä, että henkilöstön ilmoitusvelvollisuus toteutuu heikosti eikä se ole tullut vielä yleiseksi käytännöksi varhaiskasvatuksessa. Myöskään tehdyt ilmoitukset eivät olleet suurimmassa osassa vastauksissa johtaneet mihinkään tai henkilöstö ei ollut saanut lain edellyttämiä tietoja ilmoituksensa käsittelyyn liittyen.

Syiksi ilmoitusvelvollisuuden heikkoon toteutumiseen nähtiin puutteellinen ohjeistus, ajan puute sekä työntekijöiden uupumus ja epäusko epäkohtiin puuttumiseen. Huolestuttavana ilmiönä tuloksista nousi myös pelko ilmoittamisen negatiivisista seurauksista ja osa vastaajista kertoi myös todellisuudessa kohdanneensa sellaisia.

Opinnäytetyön tulosten perusteella ilmoitusvelvollisuuden ei voida vielä sanoa vähentäneen työn kuormittavuutta. Suurimmiksi varhaiskasvattajia kuormittaviksi tekijöiksi nousivat henkilöstövaje sekä suuret lapsiryhmät. Tärkeimpinä jaksamista edesauttavina tekijöinä taas mainittiin työyhteisö ja esihenkilö, lapset ja vanhemmat sekä toimivat työkäytännöt.

Merkittävä tulos on kuitenkin se, että moni työntekijöistä koki ilmoitusvelvollisuuden madaltaneen kynnystä ilmoittaa epäkohdasta tai sen uhasta eteenpäin. Useampi oli myös sitä mieltä, että epäkohdasta ilmoittamisella voisi olla vaikutuksia työn kuormittavuuteen, jos se vain saataisiin toimivaksi käytännöksi ja epäkohtiin myös todella puuttuttaisiin.

8 Johtopäätökset

Opinnäytetyössä selvitettiin varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemuksia ilmoitusvelvollisuuden ohjeistuksista, käyttöönotosta sekä mahdollisista vaikutuksista työn kuormittavuuteen. Tarkoituksena oli selvittää, ilmeneekö lakiuudistuksen toteuttamisessa vaihtelua tai erilaisia tulkintoja ohjeistuksesta.

Opinnäytetyön tulokset kertovat lakiuudistuksen puutteellisesta ohjeistuksesta ja monitulkintaisuudesta. Vaikka laki määrittää, että työnantajan tulee vastata ilmoitusvelvollisuudesta tiedottamisesta sekä kirjallisten toimintaohjeiden laatimisesta ja niiden julkisesti esillä pitämisestä, tulosten perusteella näyttäisi siltä, että vaihtelua lain noudattamisessa esiintyy laajalti. Jos ohjeistuksissa ja ilmoitusten etenemisen tiedottamisessa voidaan todeta puutteita, herättää se pohtimaan myös muita lain noudattamiseen liittyviä osiota. Ovatko esihenkilöt esim. välittäneet kaikki jätetyt ilmoitukset eteenpäin johtavalle viranhaltijalle ja onko epäkohtiin todella lähdetty etsimään ratkaisuja?

Lain mukaan työnantaja on velvollinen tarjoamaan ilmoituksen tekoon tarvittavan kanavan sekä ohjeistamaan henkilöstöä, miten ilmoitusten kanssa menetellään. Kaikki epäkohtailmoitukset tulee välittää varhaiskasvatuksen johtavan viranhaltijan tietoon, vaikka niihin pystyttäisiin puuttumaan itsenäisesti toimipaikassa. Myös aiheettomat ilmoitukset tulee välittää eteenpäin ja kunnan johtava viranhaltija arvioi viime kädessä ilmoituksen aiheellisuuden. Työntekijä voi myös tehdä epäkohtailmoituksen tarvittaessa suoraan varhaiskasvatuksen johtavalle viranhaltijalle, esim. kielteisten vastatoimien pelossa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö.)

Herää kysymys, miten päiväkodin johtajia on ohjeistettu ilmoitusvelvollisuudesta ja ilmoitusten käsittelystä. Aluehallintovirasto ohjaa ja neuvoo paikallisesti varhaiskasvatuksen järjestäjiä ja kunnan varhaiskasvatuksen johtava viranhaltija, esim. varhaiskasvatuksen johtaja tai päällikkö vastaa kunnan menettelyohjeiden laatimisesta. Usein kunnissa työskentelee myös varhaiskasvatuksen palvelupäälliköitä, palveluohjaajia tai muita varhaiskasvatuksen asiantuntijoita. Päiväkodin johtaja toimii näiden viranhaltijoiden alaisuudessa. Kuitenkin päiväkodin johtajan rooli on keskeisessä asemassa ilmoitusvelvollisuuden toteutumisen kannalta.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että päiväkodin johtajan tietämys, henkilöstön ohjaustaidot sekä asenne voivat vaikuttaa merkittävästi ilmoitusvelvollisuuden toteutumiseen sekä voivat vaikuttaa suoranaisesti myös työyhteisön tietämykseen aiheesta sekä siihen asennoitumiseen. Jos työntekijöistä tuntuu, että epäkohdasta ilmoittaminen voi esim. vaikuttaa omaan asemaan työyhteisössä negatiivisesti, on tällöin syytä pohtia, onko kyse vaientamisen kulttuurin piirteistä? Onko tällöin esihenkilö omalla käytöksellään käyttänyt Tiitisen (2019) kuvailemaa piiloutuvaa vallankäyttöä, jolloin vaientamisella pyritään estämään työntekijöitä jakamasta tietoa. Voidaanko tulosten valossa havaita merkkejä vaientamisen muodoista, jotka Tiitinen jaotteli vaientamisen kulttuuriin, resurssi- ja normalisointivaltaan sekä ammatilliseen väheksyntään ja mitätöintiin (Tiitinen 2019: 95–96).

Jos opinnäytetyön tulosten valossa tarkastelee kyseisiä vaientamisen muotoja, voidaan todeta, että yhtäläisyyksiä löytyy useampiakin. Niin opinnäytetyön aineiston kuin tämän päivän uutisoinnissakin suurimmiksi epäkohdiksi varhaiskasvatuksessa nousivat henkilöstöpula, suhdeluvut sekä suuret ryhmäkoot. Jos työnantaja yrittää kontrolloida esim. työntekijän kommunikointikanavia, esittää vallan puuteellisuutta epäkohdan korjaamiseksi tai viivyttää muutosvaatimuksia, voidaan ne nähdä vaientamisen resurssivallan muotoina (Tiitinen 2019: 96).

Normalisointivaltaan liittyi epäkohdan huomiotta jättäminen, väheksyminen tai puutteiden selittely esim. resursseihin vedoten (Tiitinen 2019: 96). Tuloksista ilmeni, että usein epäkohtiin saatettiin reagoida ”hartioita nostelemalla” tai vain vastata, että epäkohta on aiheeton, sillä suhdeluvut täyttyvät talokohtaisesti, eli lainmukaisesti. Tähän linkittyi myös AVI:n ja Valviran suorittaman valvonnan hyvät tulokset, jonka mukaan henkilöstömitoitus ja ryhmäkoot ovat toteutuneet pääasiassa hyvin. Eli jos henkilöstö ilmoittaa jatkuvasti lapsen varhaiskasvatuksen toteutumisessa esiintyvistä epäkohdista, jotka kuitenkin voidaan nähdä olevan lainmukaisia eikä niihin voida tällöin puuttua, voidaan sanoa että epäkohta on silloin itse laissa? Toteutuuko tällöin lapsen edun ensisijaisuus vai suhdelukujen lainmukainen laskeminen? Varhaiskasvatuslaki vastaa tähän yksiselitteisesti:

”Varhaiskasvatusta suunniteltaessa, järjestettäessä tai tuotettaessa ja siitä päätettäessä on ensisijaisesti huomioitava lapsen etu.” (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 § 4)

Myös Fonsén ym. (2021) pohtivat johtajan eettisen harkinnan ratkaisevia tekijöitä, kallistuuko päätös tehokkuuteen, taloudellisuuteen, vaikuttavuuteen vai eettisyyteen. Kiinnitetäänkö huomio esim. lain toteutumiseen vai lapsen edun ensisijaisuuteen? Mitkä arvot painavat päätöksenteossa toisia enemmän? Kuuden Suomen suurimman kunnan varhaiskasvatuksen järjestäjien päätöksentekoon vaikuttavien tekijöiden tutkimuksessa, eniten vaikuttavaksi tekijäksi nousi ”valmius vastata varhaiskasvatuksen järjestämisen tarpeeseen”. Toiseksi tärkein tekijä oli kuntatalous ja vasta kolmanneksi ylsi ”lapsen edun ensisijaisuus”. Neljänneksi vaikuttavin tekijä oli varhaiskasvatuksen laatu. Eli ovatko tehokkuus ja tuloksellisuus suomalaisen varhaiskasvatuksen painavimmat arvot? Ja voiko kunnan tiukka taloustilanne ohjata jättämään päätöksen teossa huomiotta varhaiskasvatuksen laatuun liittyvät arvot? (Fonsén ym. 2021: 88–90.)

Tuloksista voi myös päätellä, että työyhteisön ja esihenkilön rooli ovat merkittävässä asemassa ilmoitusvelvollisuuden toteutumisessa. Jos työyhteisössä on avoin, salliva ja keskusteleva kulttuuri, voisi olettaa, että myös epäkohdista keskustelulle sekä raportoinnille olisi tällöin hyvät edellytykset. Jos työntekijä joutuu pelkäämään työyhteisön tai esihenkilön reaktiota edellytykset heikentyvät. Vaikka laki suojaakin ilmoituksen tehnyttä työntekijää kielteisiltä vastatoimilta, ei sen toteutuminen ole aivan yksiselitteistä.

Tulosten perusteella voidaan todeta, että useat varhaiskasvatuksen työntekijät pelkäävät tehdä epäkohdista ilmoitusta juuri näiden negatiivisten seurausten takia. Työntekijät eivät halua joutua esihenkilön puhutteluun, silmätikuksi tai leimaantua valittajaksi työyhteisön silmissä. Tämä herättää pohtimaan, onko ilmoitusvelvollisuus ymmärretty enemmänkin työntekijän valintana kuin lain määrittämänä velvollisuutena.

Ilmoitusvelvollisuus tulisi ennen kaikkea nähdä työkaluna varhaiskasvatustoiminnan kehittämiseksi. Lakiuudistuksen turvin henkilöstön on helpompi tuoda havaitsemiaan epäkohtia tai uhkia esille työssään, jotta niihin voitaisiin puuttua mahdollisimman varhain. Jos henkilöstö joutuu pelkäämään oman asemansa puolesta, voivat epäkohdat jäädä raportoimatta. Lakiuudistuksen myötä myös varhaiskasvatuksen valvonta tehostuu. Myös omalla nimellä tehtävä ilmoitus vahvistaa työntekijän oikeusturvaa sekä ehkäisee nimettömiä sekä perättömiä ilmoituksia. (Opetus- ja kulttuuriministeriö.)

9 Pohdinta

Opinnäytetyö tuo uutta tietoa yksittäisen lain ohjeistuksen toteutuksesta sekä mahdollisista variaatioista. Se voisi auttaa myös jatkossa ymmärtämään, mitkä tekijät mahdollistavat lakien soveltamisen sekä laadun vaihtelevuuden yksiköiden välillä. Opinnäytetyön tuloksia voisi hyödyntää tulevien lakiuudistusten sekä niiden ohjeistuksien valmistelussa, jotta taattaisiin yhteneväinen linja myös lakien käyttöönotossa ja noudattamisessa. Opinnäytetyön tulokset osoittavat, että ilmoitusvelvollisuus ei ole vielä asettunut varhaiskasvatuksessa yleiseksi toimintamuodoksi ja henkilöstö ei ole saanut riittävää ohjeistusta sen käyttöön ottamiseksi. Tämän tiedon perusteella voitaisiin tehdä toimia ohjeistuksien parantamiseksi tai uusimiseksi.

Myös varhaiskasvatuksen järjestäjät voisivat hyödyntää tätä tietoa, jotta lakiuudistus ilmoitusvelvollisuudesta tulisi toimivaksi käytännöksi, jolla voitaisiin turvata niin lasten kuin työntekijöidenkin oikeuksia. Osaltaan ilmoitusvelvollisuus toimiessaan, voisi tuoda merkittävää tietoa varhaiskasvatuksen nykytilasta sekä varhaiskasvatuksen kriisin ongelmakohdista. Ajankohtainen tieto kentältä auttaisi myös päättäjiä selvittämään kriisiä ja voimistuvaa henkilöstöpulaa.

Tuloksista voidaan myös tulkita, että epäkohta lapsen varhaiskasvatuksen toteuttamisessa sekä henkilöstön työsuojeluun liittyvien epäkohtien välinen ero voi joissain kohdissa olla häilyvä. Niiden tahoilla esiintyy samoja ilmiöitä, joka voi liittyä kumpaankin teemaan. Esimerkkinä henkilöstövaje, joka vaikuttaa sekä lapsen varhaiskasvatuksen toteuttamiseen sekä työntekijöiden jaksamiseen ja työkykyyn. Työsuojelun tavoitteena on edistää työntekijöiden terveyttä, työkykyä ja työturvallisuutta sekä tunnistaa, arvioida ja ehkäistä työssä esiintyviä vaaroja, haittoja ja riskejä. (Työturvallisuuskeskus 2020: 10).

Yhtä lailla työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa henkilöstöä ilmoittamaan työsuojeluun liittyvistä epäkohdista työsuojelusta vastaaville tahoille. Työsuojelulliset epäkohdat liittyvät terveyteen ja turvallisuuteen, esim. kiusaamiseen, väkivaltaan tai työympäristön puutteisiin. Ilmoitus on tehtävä kirjallisena esihenkilölle ja työsuojeluvaltuutetulle. (Työturvallisuuskeskus 2020: 17.) Mutta jos työntekijät eivät olet tietoisia, miten lapsen varhaiskasvatukseen liittyvä epäkohtailmoitus tehdään, voidaanko luottaa siihen, että työntekijät tietävät miten ja mihin työsuojeluun liittyvät epäkohdat tulisi ilmoittaa?

Yksi ilmeinen ratkaisu vaikuttaisi olevan tiedon lisääminen. Ensinnäkin jo opiskeluvaiheessa voitaisiin kiinnittää huomiota niin työntekijän kuin työnantajan oikeuksiin ja velvollisuuksiin, jotta tulevaisuudessa työntekijät olisivat tietoisempia, miten toimia havaitessaan erilaisia epäkohtia työssään.

Toiseksi koko varhaiskasvatuksen henkilöstöä tulisi ohjeistaa yhdenvertaisesti ilmoitusvelvollisuudesta, sen tarkoituksesta ja tavoitteista sekä konkreettisista toimintatavoista. Hyödyllistä olisi, jos tämä ohjeistus olisi valtakunnallinen, jolloin välttyttäisiin erilaisilta lain tulkinnoilta ja sovelluksilta eri toimipaikoissa. Kolmanneksi päiväkotien johtajat, jotka vastaanottavat ja käsittelevät ilmoituksia, saisivat myös yhdenmukaisen, valtakunnallisen ohjeistuksen. Myös päiväkotien johtajien kouluttaminen vastaamaan tämän päivän johtajuuden vaatimuksia olisi aiheellista, esim. jaetun johtajuuden ja avoimen, keskustelevan työkuultuurin toteutumiseksi.

Tämä edellä mainittu valtakunnallinen ohjeistus voisi olla osa valvontaviranomaisten toteuttamaa ennakkollista ohjausta, johon kuuluisi koulutustilaisuuksien järjestäminen tai aiheesta tehtäisiin selkeä opas. Tarvittaessa voitaisiin myös toteuttaa ohjauskäyntejä johdon tai henkilöstön perehdyttämiseksi lainsäädäntöön ja sen toimeenpanoon liittyvissä asioissa.

Jatkotutkimusaiheena olisi mielenkiintoista selvittää miten päiväkotien johtajia on ohjeistettu ilmoitusvelvollisuudesta ja miten he kokevat sen toteutuvan työssään. Olisiko mahdollista, että päiväkotien johtajilla on myös puutteellista tietoa ilmoitusvelvollisuuden käytännöistä ja sen tuomista velvollisuuksista? Myös varhaiskasvatuksen järjestäjien taholta voitaisiin selvittää, miten ilmoitusvelvollisuus on heidän mielestään saatu käytäntöön, paljonko ilmoituksia on vastaanotettu kunnissa ja miten niihin on onnistuttu puuttumaan.

Opinnäytetyön tulokset vaikuttaisivat olevan yhteneväisiä tämän päivän uutisoinnin sekä tutkimusten kanssa varhaiskasvatuksen työntekijöiden huolestuttavasta kuormituneisuudesta. Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijän terveydestä, turvallisuudesta ja työn kuormituksen hallinnasta. Lain mukaan työnantajan tulee ryhtyä toimiin, jos saa tiedon työntekijälle terveydellisesti haittaavasta kuormituksesta. Jos työpaikalla kuormitustilanne on jatkuvaa ja pitkit-

tynyttä se ilmenee mm. ”erilaisina työkykyongelmina, korkeina poissaololukuina, työntekijöiden vaihtuvuutena ja työn tavoitteiden ja laadun laskuna”. (Työturvallisuuskeskus 2020: 32–33.)

Tämän perusteella voisi sanoa, että varhaiskasvatuksen alaa vaikuttaisi vaivaavan jatkuva ja pitkittynyt kuormitustilanne. Jatkuva henkilöstöpula ja työntekijöiden vaihtuvuus ja kuormittuneisuus, vaikuttavat osaltaan myös varhaiskasvatuksen laatuun. Huolestuttavaa on, että niinkin tärkeä osa yhteiskuntaa ja sen hyvinvoinnin rakentumista, kuin varhaiskasvatus, on päästetty tähän jamaan, kuin se tänä päivänä on. Ihmiset, jotka ovat opiskelleet unelma-ammattiinsa lasten parissa, ovat vaihtaneet tai harkitsevat vaihtavansa alaa. Kun on kyse lapsista ja heidän tulevaisuudestaan, näihin alan ongelmakohtiin tulisi puuttua nopeasti ja etsiä yhdessä uusia ratkaisuja.

Varhaiskasvatuksen kentältä on noussut lähivuosina paljon huolta ja keskustelua alan tilanteesta kokonaisvaltaisesti sekä alan tulevaisuusnäkökulma huolettaa monia. Paljon on puhuttu siitä, että lait ja määräykset ovat tulkinnanvaraisia, jolloin niitä voidaan venyttää ja soveltaa aivan liian joustavasti. Useampi laki vaikuttaisi olevan varhaiskasvatuksen työntekijöiden puolella, mutta silti herää tunne, että menevätkö tehokkuusajattelu ja taloudellisuus kuitenkin monesti lasten ja henkilöstön edelle. Ja jos tätä mainittua ”varhaiskasvatuksen kriisiä” ei saada pian pysäytettyä, mitä suomalaiselle laadukkaalle varhaiskasvatukselle käy?

Lähteet

Ahonen, Liisa 2017. Vasun käyttöopas. Jyväskylä: PS-kustannus.

Alila, Kirsi & Eskelinen, Mervi & Estola, Eila & Kahiluoto, Tarja & Kinos, Jarmo & Pekuri, Hanna-Mari & Polvinen, Minna & Laaksonen, Reetta & Lamberg, Kirsi 2014. Varhaiskasvatuksen historia, nykytila ja kehittämisen suuntalinjat. Tausta-aineisto varhaiskasvatusta koskevaa lainsäädäntöä valmistelevan työryhmän tueksi. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2014: 12.

Aluehallintavirasto. Varhaiskasvatuksen valvonta. <https://avi.fi/asioi/henkiloasiakas/valvonta-ja-kantelut/opetus-ja-kulttuuri/varhaiskasvatuksen-valvonta> Viitattu 27.3.2023

Fonsén, Elina & Pesonen, Jaana & Valkonen, Satu 2021. Varhaiskasvatuksen johtajat valintojen äärellä. Teoksessa Holappa, Arja-Sisko & Hyyryläinen, Ari & Kola-Torvinen, Pia & Korva, Saana & Smeds-Nylund, Ann-Sofie (toim.) Kasvatus- ja koulutusalan johtaminen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2010. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hjelt, Hanna & Karila, Kirsti 2021. Varhaiskasvatustyön johtamisen paradoksit. Journal of Early Childhood Education Research 10 (2). 97–119.

Hujala, Eeva & Heikka, Johanna & Halttunen, Leena 2020. Johtajuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Hujala, Eeva & Turja, Leena (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. 5., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kananen, Jorma 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja-sarja.

Kuntaliitto 2021. Varhaiskasvatuslakiin muutoksia 1.8.2021 alkaen. <https://www.kuntaliitto.fi/ajankohtaista/2021/varhaiskasvatuslakiin-muutoksia-182021-alkaen> Viitattu 9.10.2021

Laki lasten päivähoitosta annetun lain muuttamisesta 580/2015. Annettu Helsingissä 8.5.2015.

Laki varhaiskasvatuslain muuttamisesta 453/2021 § 57a-b. Annettu Helsingissä 4.6.2021.

Opetusalan ammattijärjestö 2021. Dramaattinen muutos: Jo kuusi kymmenestä opettajasta harkitsee alan vaihtoa. Uutinen. 28.9.2021. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2021/alanvaihtokysely-09-21/> Viitattu 29.8.2021

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Usein kysyttyä varhaiskasvatuksesta. <https://okm.fi/varhaiskasvatuksesta-kysyttya> Viitattu 19.1.2023

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018. Uusi varhaiskasvatuslaki. <https://okm.fi/uusivarhaiskasvatuslaki> Viitattu 19.1.2023

Paananen, Maiju & Tammi, Tuure 2017. Työn kuormittavuuden kokemusten, työn tehostamisen ja sairauspoissaolojen moniulotteiset yhteydet lastentarhanopettajan työssä. *Journal of Early Childhood Education Research* 6 (1). 43–60.

Palkoaho, Milla 2022. Pula hoivasta paheni Helsingin päiväkodeissa. Julkaistu 9.9.2022. *Helsingin Sanomat*.

Puroila, Anna-Maija & Kinnunen, Susanna 2017. Selvitys varhaiskasvatuksen lainsäädännön muutosten vaikutuksista. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 78/2017. Valtioneuvoston kanslia. https://tietokayttoon.fi/documents/10616/3866814/78_Loppuraportti+VakaVai+051217.docx.pdf/e1b46018-e928-476d-8569-f89bba427cbd/78_Loppuraportti+VakaVai+051217.docx.pdf?t=1513578675000 Viitattu 15.10.2021

Repo, Laura & Paananen, Maiju & Eskelinen, Mervi & Mattila, Virpi & Lerkkanen, Marja-Kristiina & Gammelgård, Lillemor & Ulvinen, Jyri Ulvinen & Marjanen, Jukka & Kivistö, Anne & Hjelt, Hanna 2019. Varhaiskasvatuksen laatu arjessa. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden toteutuminen arjessa. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. https://karvi.fi/wp-content/uploads/2019/09/Julkaisutilaisuus_060919_diat.pdf Viitattu 9.10.2021

Salumäki, Tiina 2021. Varhaiskasvatuslaki vaatii jälleen remontin, sanovat asiantuntijat – päiväkotien henkilöstömitoitukseen jäi porsaanreikä. Päivitetty 27.10.2021. YLE: Uutiset. Varhaiskasvatus. <https://yle.fi/a/3-12127232> Viitattu 31.1.2023

Siitonen, Eva 2021. Varhaiskasvatuksen henkilöstömitoitus-kyselyn tuloksia. Tehy ry. https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/dokumentti/tehy_varhaiskasvatuksen_henkilostomitoitusn_kyselyn_tuloksia_id_17372.pdf Viitattu 11.10.2021

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014 § 48. Annettu Helsingissä 30.12.2014.

Talentia 2022. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. 3. painos. <https://talentia.lukusali.fi/#/reader/a6cd4fa0-38d8-11ed-90c9-00155d64030a> Viitattu 27.1.2023

Tehy ry. 2019. Varhaiskasvatuksen ABC. Tehyn julkaisusarja F: 1/2019. https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/julkaisu/2019/2019_varhaiskasvatuksen_abc_id_14351.pdf Viitattu 27.1.2023

Tiitinen, Laura 2019. Kamppailu sananvapaudesta: Sosiaalialan ammattilaisten toiminta ja valtasuhteet mediavaikuttamisen kentällä. Rovaniemi: Lapin yliopisto. <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63711/Tiitinen.Laura.Acta%20electronica%20Universitatis%20Laponiensis%20259.pdf?sequence=17&isAllowed=y> Viitattu 30.1.2023

Työturvallisuuskeskus 2020. Kasvatus-, koulutus- ja tutkimusalan työsuojelu.

Varhaiskasvatuksen valtakunnallinen valvontaohjelma 2021. Aluehallintovirastojen julkaisuja 127/2021. 3. painos. Turku: Lounais-Suomen aluehallintovirasto. Opetus- ja kulttuuritoimi. https://avi.fi/documents/25266232/55310955/Julkaistu-127_Varhaiskasvatuksen+valvontaohjelma+2022+fi.pdf Viitattu 25.1.2023

Valvira 2016. 93 % Valviran kyselyyn vastanneista on havainnut vanhusten kaltoinkohtelua – kysely paljasti myös puutteita omavalvonnan ja ilmoitusvelvollisuuden toteutumisessa. Päivitetty 25.5.2016. Tiedote. https://www.valvira.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/uutinen/-/asset_publisher/7CNS3oAUBTIJ/content/93-valviran-kyselyyn-vastanneista-on-havainnut-vanhusten-kaltoinkohtelua-kysely-paljasti-myo-puutteita-omavalvonnan-ja-ilmoitusvelvollisuuden-toteutu Viitattu 9.11.2021

Valvira 2021. Kunnallisten päiväkotien henkilöstömitoitus ja ryhmäkoko toteutuvat hyvin. Julkaistu 23.6.2021. Uutinen. <https://www.valvira.fi/-/kunnallisten-paivakotien-henkilostomitoitus-ja-ryhmakoko-toteutuvat-hyvin> Viitattu 31.1.2023

Varhaiskasvatuslaki 540/2018. Annettu Helsingissä 13.7.2018.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022. Opetushallitus.

Vilka, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. 5., päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Laadittu Helsingissä 2002.

Liitteet

Liite 1. Määrällinen kyselylomake

<p>1. Ammattinimikkeesi?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Varhaiskasvatuksen opettaja • Varhaiskasvatuksen sosionomi • Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja • Varhaiskasvatuksen erityisopettaja • Perhepäivähoitaja • Jokin muu
<p>2. Työpaikka?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kunnallinen päiväkoti • Yksityinen päiväkoti • Perhepäivähoito • Jokin muu
<p>3. Kunta, jossa työskentelet? (avoin)</p>
<p>4. Ammattiliitto, johon kuulut? Tehy / Jyty</p>
<p>5. Toimitko lisäksi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Luottamusmiehenä • Työsuojeluvaltuutettuna • En toimi
<p>6. Oletko saanut ilmoitusvelvollisuudesta ohjeistuksen työnantajaltasi? Kyllä/Ei</p>
<p>7. Saitko riittävästi tietoa siitä, milloin ja miten ilmoitus tehdään? Kyllä/Ei</p>
<p>8. Onko epäkohtien ilmoitusta varten tehty erillinen lomake? Kyllä/Ei/En tiedä</p>
<p>9. Oletko työssäsi viimeisen vuoden aikana havainnut lapsen varhaiskasvatuksen toteuttamisessa epäkohtia tai sen uhkia? Kyllä/Ei/En tiedä</p>
<p>10. Oletko tehnyt ilmoituksen tällaisesta epäkohdasta tai sen uhasta? Kyllä/Ei</p>
<p>11. Jos olet tehnyt ilmoituksen, oletko saanut tiedon mihin toimenpiteisiin ilmoituksesi on johtanut? Kyllä/Ei /En ole tehnyt ilmoitusta</p>

12. Jos epäkohdasta on tehty ilmoitus, onko siihen onnistuttu puuttumaan? Kyllä/Ei/En tiedä
13. Jos ilmoitettu epäkohta on onnistuttu ratkaisemaan, onko sillä voitu vähentää työn kuormittavuutta? Kyllä/Ei/En tiedä
14. Onko ilmoitusvelvollisuus mielestäsi madaltanut kynnystä ilmoittaa varhaiskasva- tuksen epäkohdista tai sen uhista eteenpäin? Kyllä/Ei/En tiedä
15. Oletko havainnut, että epäkohdasta ilmoittaneeseen työntekijään olisi kohdistu- nut kielteisiä vastatoimia? Kyllä/Ei/En tiedä
Jos olet kiinnostunut osallistumaan anonyymiin haastatteluun aiheesta, liitä säh- köpostiosoitteesi yhteydenottoa varten: (avoin)

Liite 2. Saatekirje määrälliselle kyselylomakkeelleAihe: Osallistu kyselyyn henkilöstön ilmoitusvelvollisuuden toteutumisesta

Hei sinä varhaiskasvatuksen ammattilainen, ääntäsi kaivataan!

Osallistu kyselyyn, jonka tavoitteena on selvittää, miten ilmoitusvelvollisuudesta on ohjeistettu henkilöstöä, miten se on otettu käytäntöön ja onko epäkohtiin onnistuttu puuttamaan.

Kyselyn vastauksia käsitellään anonyymisti ja luottamuksellisesti. Kyselyn vastausaika on noin 5–10 minuuttia. Kysely sulkeutuu 18.9.2022.

Kysely teetetään osana Metropolia Ammattikorkeakoulun sosionomi YAMK- opiskelijan opinnäytetyötä. Yhteistyökumppaneina toimivat ammattiliitot Tehy ry sekä Jyty ry, joiden varhaiskasvatuksen jäsenille kysely lähetetään.

Kiitos kaikille vastaajille!

Aihe: Muistutus: Osallistu kyselyyn henkilöstön ilmoitusvelvollisuuden toteutumisesta

Hei sinä varhaiskasvatuksen ammattilainen, äänesi on meille tärkeä! Jos et ole vielä vastannut kyselyyn, niin toivottavasti ehdit tehdä sen nyt. Kiitos, mikäli olet jo vastannut!

Osallistu kyselyyn, jonka tavoitteena on selvittää, miten ilmoitusvelvollisuudesta on ohjeistettu henkilöstöä, miten se on otettu käytäntöön ja onko epäkohtiin onnistuttu puuttamaan. Kyselyn vastauksia käsitellään anonyymisti ja luottamuksellisesti.

Kyselyn vastausaika on noin 5–10 minuuttia. Kysely sulkeutuu 18.9.2022. Kysely teetetään osana Metropolia Ammattikorkeakoulun sosionomi YAMK- opiskelijan opinnäytetyötä. Yhteistyökumppaneina toimivat ammattiliitot Tehy ry sekä Jyty ry, joiden varhaiskasvatuksen jäsenille kysely lähetetään.

Liite 3. Laadullinen kyselylomake

Teema 1: Taustatiedot
1. Ammattinimike: <ul style="list-style-type: none">• Varhaiskasvatuksen opettaja• Varhaiskasvatuksen sosionomi• Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja• Varhaiskasvatuksen erityisopettaja• Perhepäivähoitaja• Jokin muu
2. Työpaikka: <ul style="list-style-type: none">• Kunnallinen päiväkoti• Yksityinen päiväkoti• Perhepäivähoito• Jokin muu
3. Työkokemus varhaiskasvatuksessa: <ul style="list-style-type: none">• 0–5 vuotta• 5–10 vuotta• 10–15 vuotta• yli 15 vuotta
4. Toimitko lisäksi: <ul style="list-style-type: none">• Luottamusmiehenä• Työsuojeluvaltuutettuna• En toimi
Teema 2: Määritelmän selvitys
5. Miten ymmärrät mahdollisen epäkohdan tai sen uhan lapsen varhaiskasvatuksen toteuttamisessa?
6. Oletko kohdannut viimeisen vuoden aikana tällaisia epäkohtia työssäsi? Jos olet, kerro jokin käytännön esimerkki.

Teema 3: Varhaiskasvatuksen henkilöstön ilmoitusvelvollisuus
1. Kuvaile, miten työyksikössäsi on ohjeistettu työntekijöitä henkilöstön ilmoitusvelvollisuudesta. Ja oliko ohjeistus mielestäsi riittävä?
2. Kuuluuko ohjeistus ilmoitusvelvollisuudesta työpaikkasi perehdytysuunnitelmaan? <ul style="list-style-type: none">• Kyllä• Ei• En tiedä
3. Miten koet henkilöstön ilmoitusvelvollisuuden toteutuvan käytännössä?
4. Oletko tehnyt jostain epäkohdasta ilmoitusta? Jos olet, miten siihen on puututtu?
5. Mistä voisi johtua ilmoitusvelvollisuuden tekemättä jättäminen?
Teema 4: Työn kuormittavuus ja voimavarat
1. Kuvaile työssäsi sinua eniten kuormittavia asioita?
2. Kuvaile työssä jaksamistasi edesauttavia asioita?
3. Voisiko epäkohdasta ilmoittamisella olla vaikutusta työn kuormittavuuteen? Miten?

Liite 4. Saatekirje laadulliselle kyselylomakkeelle

Kiitos mielenkiinnostasi osallistua opinnäytetyön toisen osion haastatteluun!

Koska haastatteluihin oli iloksemme suuri määrä ilmoittautuneita, päätimme tehdä haastattelut kirjallisina. Jokaiselle ilmoittautuneelle lähetetään haastattelukysely, johon jokainen voi vastata rauhassa ja anonyymisti.

Haastattelu toteutetaan nimettömänä, eikä haastattelussa käytetä työnantajien, henkilöstön tai lasten nimiä. Kysely on avoinna 14.-28.10.2022.

Haastattelut ovat sosionomi YAMK- opiskelijan opinnäytetyön toinen osio, joiden tarkoituksena on selvittää tarkemmin työntekijöiden kokemuksia henkilöstön ilmoitusvelvollisuudesta.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemukset aiheesta ovat todella tärkeitä, kiitos ajastasi!