

Elli-Maria Kotro
Jasmin Kolehmainen

TYÖVOIMAPULA JA TYÖSSÄ VIIHTYMINEN MIKKELIN VARHAISKASVATUKSESSA

Tarkastelussa työntekijöiden kokemuksia ja
ratkaisuehdotuksia

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomikoulutus



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Sosionomi (AMK)
Tekijät	Elli-Maria Kotro ja Jasmin Kolehmainen
Työn nimi	Työvoimapula ja työssä viihtyminen Mikkelin varhaiskasvatuksessa – Tarkastelussa työntekijöiden kokemuksia ja ratkaisuehdotuksia
Toimeksiantaja	Mikkelin kaupunki
Vuosi	2023
Sivut	58 sivua, liitteitä 3 sivua
Työn ohjaaja	Karoliina Rötö

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyössä selvitettiin Mikkelin kaupungin varhaiskasvatuksen opettajilta sitä, näkyykö työvoimapula heidän mielestään työssä, ja millä tavalla. Tutkimuksessa kerättiin Mikkelin kaupungin varhaiskasvatuksen opettajilta kokemuksia työvoimapulan mahdollisista vaikutuksista työhön ja ratkaisuehdotuksia työssä viihtymisen parantamiseksi. Lisäksi selvitettiin, mitkä tekijät motivoivat pysymään alalla, ja mitä positiivisia asioita työssä on. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa Mikkelin kaupungille työvoimapulatilanteesta ja työssä viihtymisestä ja samalla tuoda työntekijöiden ääni kuuluviin.

Tutkimuksessamme käytettiin kvantitatiivista tutkimusotetta. Aineistonkeruu tapahtui kesäkuussa ja elokuussa 2023 Webropol-kyselynä. Kysely lähetettiin Mikkelin kaupungin kunnallisen puolen varhaiskasvatustyöyksiköiden johtajille, jotka välittivät kyselyn eteenpäin varhaiskasvatuksen opettajille. Aineiston analysoinnissa hyödynnettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä ja kvantifiointia avoimissa kysymyksissä. Monivalintakysymyksiä analysoitiin Excel-taulukon avulla, ja tuloksia kuvattiin numeerisesti, prosentuaalisesti tai taulukolla havainnollistaen.

Tutkimuksen tuloksista selvisi, että työvoimapula näkyi työarjessa suurimman osan mielestä. Työvoimapula näkyi arjessa selvimmän henkilöstön resurssipuolana sekä työhyvinvoinnin ja työnlaadun heikentymisenä. Aineistosta selvisi, että työssä haastavimpia tekijöitä oli monia, mutta hieman ylitse muiden nousi tiimin yhteisen keskusteluajan puute, työnkuvaan kuulumattomien tehtävien hoito sekä taukojen vähäisyys. Työntekijöistä 76 % oli harkinnut alan vaihtoa, mutta työntekijät miettivät alanvaihtoa melko harvoin. Yleisimpiä perusteluja alanvaihdon harkinnalle nähtiin olevan palkkataso, työn kuormittavuus sekä lisääntynyt työmäärä.

Vastaajat kertoivat eniten työssä motivoiviksi tekijöiksi lasten kanssa työskentelyn, työyhteisön ja työn mielekkyyden. Myös työssä eniten pidettyjä asioita olivat selvästi lapset itsessään, mutta myös hyvä työyhteisö ja työilmapiiri sekä toiminnan suunnittelu ja toteutus nousivat vastauksissa tärkeiksi. Tulosten mukaan työntekijät viihtyivät työssään keskimäärin hyvin. Vastaajat ehdottivat työssä viihtymisen parantamiseksi parempaa esihenkilön tukea, työhyvinvointiin panostamista sekä palkankorotusta.

Asiasanat: varhaiskasvatus, työvoimapula, työviihtyvyys

Degree title	Bachelor of Social Services
Authors	Elli-Maria Kotro and Jasmin Kolehmainen
Thesis title	Workforce shortage and job satisfaction in early childhood education in Mikkeli - Examining employees' experiences and suggestions for solutions
Commissioned by	The city of Mikkeli
Time	2023
Pages	58 pages, 3 pages of appendices
Supervisor	Karoliina Rötökö

ABSTRACT

The thesis investigated whether the early childhood education teachers in the city of Mikkeli perceived a shortage of workforce in their work and in what way. The study collected feedback from the early childhood education teachers in Mikkeli on the possible effects of workforce shortage and suggestions for improving the job satisfaction. Additionally, it examined what factors motivated individuals to stay in the field and identified positive aspects of the work. The goal of the research was to provide information to the city of Mikkeli regarding the workforce shortage situation and job satisfaction, by giving a voice to the opinions of the employees.

In our research, we employed a quantitative research approach. The data collection took place in June and August 2023 through a Webropol-survey. The survey was sent to the directors of the public-sector early childhood education units in the city of Mikkeli, who then distributed it to the early childhood education teachers. The data analysis utilized a content analysis and quantification of responses to open-ended questions. Multiple-choice questions were analyzed using an Excel spreadsheet, and the results were described numerically, as percentages, or in tables for visualization.

According to the results a workforce shortage was evident in the daily work for the majority of the respondents. The workforce shortage was most prominently reflected in the lack of personnel resources and the deterioration of well-being and work quality. The data showed that there were several challenging factors in the work, but above all, the lack of team discussion time, tasks that were not part of the job description, and insufficient breaks stood out. 76 % of the employees had considered changing their field, but they considered that infrequently. The most common reasons for considering a career change were the level of pay, the workload, and increased work demands.

The respondents identified working with children, the work environment, and the meaningfulness of the work as the most motivating factors in their jobs. The aspects most enjoyed in the work were clearly the children themselves, but a positive work environment and atmosphere, as well as activity planning and implementation, were also highlighted as important. According to the results, employees generally enjoyed their work. The respondents suggested improving job satisfaction by providing better support from supervisors, investing in well-being, and increasing salaries.

Keywords: early childhood education, workforce shortage, job satisfaction

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	VARHAISKASVATUKSEN TOTEUTUKSEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT	8
2.1	Varhaiskasvatusta ohjaavat lait ja velvoitteet	8
2.2	Varhaiskasvatuksen laatu	9
2.3	Työvoimapula varhaiskasvatuksessa	11
3	ALANVAIHTOHARKINTA JA ALAN HOUKUTTELEVUUS	12
3.1	Alanvaihtoharkinnan syyt ja ratkaisuehdotukset	12
3.2	Alan houkuttelevuus opiskelijoiden näkökulmasta	14
4	TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSSÄ VIIHTYMINEN	15
4.1	Työhyvinvointi käsitteenä	15
4.2	Työntekijöiden hyvinvoinnin merkitys varhaiskasvatuksessa	16
4.3	Työviihtyvyys ja esihenkilön rooli työssä viihtymisen edistämiseksi	16
5	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	18
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	19
6.1	Kvantitatiivinen tutkimus	19
6.2	Tutkimuskysely ja sen laatiminen	20
6.3	Aineistonkeruu	23
6.4	Tutkimusaineiston analysointi	26
7	TUTKIMUSTULOKSET	28
7.1	Kyselyyn vastanneiden varhaiskasvatuksen opettajien taustatiedot	29
7.2	Työssä viihtyminen ja alanvaihdon harkitseminen	30
7.3	Työvoimapulan näkyminen Mikkelin varhaiskasvatuksessa	32
7.4	Työtä eniten haastavat tekijät	35
7.5	Varhaiskasvatuksen opettajien työmotivaatiota lisäävät tekijät	36
7.6	Asiat, joista työssä erityisesti pidetään	37

7.7	Työnantajan rooli työssä viihtymisen edistämiseksi.....	39
7.8	YHTEENVETO TULOKSISTA	41
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	44
9	LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS	46
10	POHDINTA.....	51
10.1	Työvoimapula ja sen vaikutukset arjessa	51
10.2	Työmotivaatiota ja alalla pysymistä tukevat tekijät.....	52
10.3	Ratkaisuehdotukset työvoimapulan ja työssä viihtymisen edistämiseksi	53
10.4	Yhteenveto tutkimuksesta.....	54
	LÄHTEET.....	57
	LIITTEET	
	Liite 1. Webropol-kysely	
	Liite 2. Avoimien kysymysten luokittelu ja kvantifiointi	
	Liite 3. Kyselyn saatekirje	

1 JOHDANTO

Tämän tutkimuksellisen opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten työvoimapula näkyy Mikkelin varhaiskasvatuksessa ja mitkä tekijät vaikuttavat alalla pysymiseen. Lisäksi selvitimme, mitä ratkaisuehdotuksia varhaiskasvatuksen opettajilla on työvoimapulan ja työssä viihtymisen edistämiseksi. Rajasimme tutkimuksemme otantaryhmäksi varhaiskasvatuksen opettajat, sillä heistä on alalla suurin pula. Valitsimme tutkimusaiheeksemme varhaiskasvatuksen työvoimapulan, sillä ilmiö on ajankohtainen, ja se on puhututtanut vahvasti myös mediassa. Yle on julkaissut aiheeseen liittyen myös dokumentin (Yle 2022), jossa tarkasteltiin Suomen päiväkotien tilannetta. Dokumentissa käytiin läpi päiväkodeista esiin nousseita epäkohtailmoituksia, joista suurin osa liittyi henkilöstömitoitukseen sekä sijaispulaan ja ryhmäkokojen ylityksiin. Dokumentissa haastateltiin myös lasten vanhempia, jotka ovat huolestuneita tilanteesta ja erityisesti lasten turvallisuudesta, hyvinvoinnista, huomioinnista ja sijaisten vaihtuvuudesta. Tutkimuksemme on ajankohtaisuutensa lisäksi myös alalle valmistuvan näkökulmasta tärkeä ja huolestuttava.

Varhaiskasvatuksen opettajapulaa varjostavat myös alaa opiskelevien haluttomuus työllistyä alalle valmistumisen jälkeen. Yle uutisoi opiskelijoiden ajattelevan opetustyölle jäävän nykyisin liian vähän aikaa työarjessa ja työarjen itsessään olevan selviämistä päivästä toiseen. Myös päiväkodissa olleiden opiskelijoiden työjaksoilta on tullut epäarvostava tunne opettajien osaamista kohtaan. Opetusalan Ammattijärjestö OAJ:n mukaan varhaiskasvatuksen opettajia pitäisi kouluttaa 1400 per vuosi, jotta vuonna 2030 heitä olisi sopivasti. Viime vuosina varhaiskasvatuksen opettajia on kuitenkin valmistunut vain noin 500 henkilöä. Tähän ratkaisuehdotukseksi on ehdotettu aloituspaikkojen lisäämistä koulutukseen tilanteen kohentamiseksi. (Savela 2023.)

Tämän tutkimuksen tekijöistä toinen työskentelee varhaiskasvatuksessa, ja molemmat ovat lisäksi tehneet sijaisuuksia sekä harjoitteluita useimmissa eri yksiköissä eri paikkakunnilla. Useammassa yksikössä onkin ollut havaittavissa työvoimapulaa, mikä on näkynyt mielestämme erityisesti sijaispulana ja lisääntyneinä sairaspöissaoloina. Omat kokemuksemme olivat myös yksi syy, miksi kiinnostuimme tekemään tutkimusta aiheesta. Lähtöolettamuksemme oli, että

työvoimapula on vaikuttanut työntekijöiden näkökulmasta arjen sujuvuuteen ja työmotivaatioon, sekä lisännyt työntekijöiden kuormittumista. Uskoimme myös, että keskeisimmät alalla pysymiseen vaikuttavat tekijät liittyisivät lasten kanssa työskentelyyn, palkkaukseen, työyhteisön toimivuuteen, hyvään johtajuuteen sekä positiiviseen ja kannustavaan ilmapiiriin. Oletuksenamme oli myös, että onnistumisen kokemukset työn arjessa lisääisivät työssä viihtymistä sekä työnantajalle esitetyissä ratkaisuehdotuksissa nousisi esille palkkauksen parantaminen ja työhyvinvoinnin edistäminen. SuPerin (2022) tekemässä selvityksessä onkin korostunut työvoimapulan tuomat haasteet arjessa. Selvityksen vastaajista 88 % kertoi kokeneensa henkilöstövajetta kuukausittain, vastaajista noin 12 % kielsi kokeneensa haasteita henkilöstön riittävyyden kanssa ja 65 % vastaajista kertoi kokeneensa päivittäistä tai viikoittaista henkilöstövajetta. Vastauksista nousi esiin myös kuormittumisen ja väsymisen tunteita, jotka johtuivat työn muuttumisesta yhä raskaammaksi muun muassa tukea tarvitsevien ja haastavien lasten takia. (Pérez 2022, 6, 8.)

Tässä tutkimuksessa käytimme kvantitatiivista tutkimusotetta, sillä halusimme saada määrällistä tietoa työvoimapulasta sekä asioista, jotka vaikuttavat työssä viihtymiseen. Tutkimuksemme tavoitteena onkin tuottaa työelämäkumppanillemme, Mikkelin kaupungille, tietoa työvoimapulan tämänhetkisestä tilanteesta ja haasteista työntekijöiden kokemana, saattaen työntekijöiden äänen kuuluviin. Työelämäkumppanimme on mahdollista hyödyntää tutkimuksesta nousevia ratkaisuehdotuksia työssä viihtymisen ja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Tutkimuksen aineistonkeruu tapahtui sähköisen Webropol-kyselyn kautta, joka suunnattiin Mikkelin kunnallisella puolella työskenteleville varhaiskasvatuksen opettajille. Päädyimme keräämään tietoa kyselylomakkeella, sillä toiveenamme oli saavuttaa määrällisesti iso joukko vastaajia. Olimme tutkimuksessamme kiinnostuneita selvittämään, ovatko varhaiskasvatuksen opettajat kokeneet työvoimapulan vaikuttaneen heidän työhönsä, ja millä tavoin, sekä mitkä tekijät motivoivat pysymään alalla. Halusimme lisäksi tietää, mitä toiveita työntekijöillä oli työssä viihtymisen edistämiseksi. Kysely menetelmänä sopi tutkimusasetelmaamme, sillä kyselyssä olevien avointen kysymysten kautta työntekijöiden omat kokemukset tulivat hyvin esille. Avointen kysymysten kohdalla päädyimme hyödyntämään laadullista sisällönanalyysiä vasta tutkimusaineiston sisällön pohjalta, sillä vastaukset olivat laajempia kuin odotimme.

Tutkimuksemme teoriaosuudessa kuvaamme aiheeseen liittyviä keskeisiä käsitteitä, joihin tutkimuksemme ja teettämämme kysely pohjautuu. Teoreettinen viitekehys tutkimuksessamme muodostuu seuraavista käsitteistä: varhaiskasvatus, työvoimapula, alan houkuttelevuus, työhyvinvointi ja työssä viihtyminen sekä palveleva johtaminen. Opinnäytetyössä hyödynnettyjä tietokantoja olivat muun muassa Finna.fi, Journal.fi, Jecer.fi ja Ellibs. Käsittelemme tässä raportissa aluksi tutkimustamme ohjaavaa keskeistä teoretietoa ja aikaisempia tutkimuksia, minkä jälkeen kuvaamme opinnäytetyön tarkoituksen, tavoitteet ja tutkimuskysymykset. Tämän jälkeen avaamme tutkimuksen toteutusvaihetta, jossa perustelemme tutkimusotteen valintaa, tutkimuskyselyyn ja sen laatimiseen vaikuttaneita tekijöitä, sekä kerromme, miten tutkimuksen aineistonkeruu ja aineiston analysointi on toteutettu. Seuraavaksi raportoimme saamiamme tutkimustuloksia kyselyn vastausten pohjalta, ja tulosten lopussa esittelemme yhteenvedon tuloksista. Tulosten esittelyn jälkeen teemme johtopäätöksiä saamistamme tuloksista tutkimuskysymyksiin vastaten, sekä teoriaan ja aiempiin tutkimuksiin peilaten. Lopussa arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä sekä pohditaan tutkimuksen onnistuneisuutta, jatkotutkimuksen tarvetta ja tehdään yhteenveto tutkimuksesta.

2 VARHAISKASVATUKSEN TOTEUTUKSEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

2.1 Varhaiskasvatusta ohjaavat lait ja velvoitteet

Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan kokonaisuutta, joka koostuu lapsen tavoitteellisesta ja suunnitelmallisesta kasvatuksesta, hoidon ja opetuksen kokonaisuudesta (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 2 §). Varhaiskasvatuksen järjestämistä ohjaavat velvoitteet pohjautuvat Suomen perustuslakiin, varhaiskasvatustalakiin, varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin, sekä varhaiskasvatuksesta annettuun valtioneuvoston asetukseen. Varhaiskasvatuksen toteuttamista, järjestämistä ja kehittämistä tukee ja ohjaa varhaiskasvatussuunnitelman perusteet-asiakirja, jolla pyritään edistämään yhdenvertaista ja laadukasta varhaiskasvatusta. Varhaiskasvatuksen tehtävänä on mahdollistaa lapsen kokonaisvaltaisen kasvun, kehityksen, toiminnan ja hyvinvoinnin edistäminen, lapsen yksilöllisten tarpeiden huomioiminen, oppimisedellytysten tukeminen monipuolisella pedagogisella toiminnalla sekä lapsen kehitystä tukevalla

ympäristöllä. Varhaiskasvatuksen tulee myös tukea lapsen osallisuutta ja mahdollisuutta vaikuttaa omiin asioihin sekä tukea perhettä kasvatustyössä. (Opetushallitus 2022, 10, 16–18.)

Laissa säädetään tarkasti päiväkodin henkilöstön mitoituksesta ja kelpoisuusvaatimuksista. Lain mukaan varhaiskasvatuksessa tulee päivittäin olla lasten määrään, ikään ja päiväkodissa viettämäänsä aikaan suhteutettuna riittävästi henkilöstöä, jolla on varhaiskasvatuslain 26–28 §:ssä säädetty varhaiskasvatuksen opettajan, sosionomin tai lastenhoitajan pätevyys. Henkilöstöön tulee kuulua varhaiskasvatuksen opettajia, sekä varhaiskasvatuksen sosionomeja, joita tulisi olla kaksi kolmasosaa henkilöstömitoituksesta, ja heistä opettajan pätevyys vähintään puolella. Muilta työntekijöiltä vaaditaan vähintään lastenhoitajan kelpoisuutta. Varhaiskasvatuksen tulee myös tarjota erityisopetuksen palveluita sitä tarvitseville. Henkilöstömitoituksessa tulee kuitenkin huomioida erikseen, jos lapsiryhmässä on yksi tai useampi vammaisen tai tuen tarpeessa oleva lapsi. (Varhaiskasvatuslaki 25 §, 35 §, 37 §.)

Laissa säädetään myös tilapäisistä poikkeuksista. Varhaiskasvatuslaissa sallitaan suhdeluvuista poikkeaminen ennalta-arvaamattomissa tilanteissa lapsen varhaiskasvatusajan laajentuessa äkillisesti, sekä hetkissä, joissa lapsia on samanaikaisesti päiväkodissa suhdelukua enemmän, mutta se on kestoltaan lyhytaikaista. Suhdeluvuista poikkeaminen ei kuitenkaan ole enää lakiuudistuksen (4.6.2021/453) jälkeen sallittua työntekijöiden poissaolosityistä. Lisäksi kelpoisuusvaatimuksissa voidaan tehdä poikkeaminen, mikäli kelpoisuutta täyttävää henkilöä ei löydetä työtehtävään. Tällaista henkilöä ei kuitenkaan voi palkata kuin vuodeksi kerrallaan. (Varhaiskasvatuslaki 36 §, 33 §.) Henkilöstön mitoituksessa tulee huomioida, että ammatillisesti kelpoisia työntekijöitä tulee olla vähintään yksi aikuinen neljää alle kolmevuotiasta lasta kohden ja yksi aikuinen enintään seitsemää kolme vuotta täyttäneitä lasta kohden (Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta 753/2018, 1 §).

2.2 Varhaiskasvatuksen laatu

Varhaiskasvatuksen laadun toteutumiseksi asetetut vaatimukset pohjautuvat varhaiskasvatusta ohjaavaan lainsäädäntöön, varhaiskasvatussuunnitelman

perusteisiin sekä kansalliseen että kansainväliseen tutkimus- ja asiantuntijatie-
toon. Varhaiskasvatusta on otettu huomioon myös lapsen, vanhemman tai
muun huoltajan oikeus päästä vaikuttamaan ja osallistumaan lapsen varhais-
kasvatuksen suunnitteluun, toteutukseen sekä arviointiin. Kansallisen koulu-
tuksen arviointikeskus Karvin julkaisussa on käsitelty myös varhaiskasvatuk-
sen henkilöstöä ja johtamista. Julkaisussa todetaan laadukkaana varhaiskasva-
tuksen toteutumiseen vaikuttavan varhaiskasvatushenkilöstön ammattitaito
sekä johtamisen tapa. Lähtökohtana varhaiskasvatuksen laadun toteutumi-
sessa ovat keskeisesti työn pedagoginen suunnittelu, dokumentointi, mutta
myös arviointi ja kehittäminen. (Vlasov ym. 2018, 14,19, 46 & 62.)

Lapsiryhmien ryhmäkokojen, henkilöstörakenteen sekä aikuisten ja lasten vä-
listen suhdelukujen vaikutusta varhaiskasvatuksen laatuun on tutkittu kansain-
välisissä tutkimuksissa. Tutkimusten tulokset ovat kuitenkin vaihdelleet jonkin
verran. Joissain tutkimuksissa on muun muassa raportoitu pienen ryhmäkoon
positiivisista vaikutuksista lasten kehitykseen. Tämän lisäksi on todettu ryhmä-
koon tai suhdelukujen vaikuttavan yksittäin varhaiskasvatuksen laatuun, mutta
niiden yhteisvaikutusta muiden tekijöiden summana pidetään merkittävä-
mpänä. Karvin julkaisussa kerrotaan Suomen CARE-hankkeen tuloksista, joissa
nähtiin selvästi korkeamman koulutuksen ja työkokemuksen määrän paranta-
van varhaiskasvatuksen toiminnan sujuvuutta. Hankkeen tuloksissa käy ilmi
myös, että mitä isompi lapsiryhmä on, sitä huonompaa työntekijöiden toimin-
nan järjesteleminen ja sosioemotionaalinen tuki on. Karvin julkaisussa on käsi-
telty myös varhaiskasvatuksen työaikarakenteita ja suunnittelua. Julkaisussa
mainitaan, että varhaiskasvatuksen laadun toteutumiseksi tulisi varhaiskasva-
tuksen työaikarakenteissa ja suunnittelussa ottaa huomioon työntekijän am-
matillisen osaamisen ja koulutustaustan liittyminen siihen, mitkä kuuluvat työn-
tekijän vastuiksi, velvoitteiksi ja työtehtäviksi. (Vlasov ym. 2018, 47 & 51.)
Keskeisiä varhaiskasvatuksen laatuun vaikuttavia tekijöitä ovat siis työntekijöi-
den ammattitaito, koulutustausta, hyvä johtajuus, lapsiryhmän koko sekä am-
matillisen osaamisen hyödyntäminen mahdollisimman monipuolisesti.

2.3 Työvoimapula varhaiskasvatuksessa

Työvoimapulasta tai rekrytointiongelmasta puhuttaessa on tärkeää kiinnittää huomiota käsitteiden määrittelyyn. Varsinaiseksi työvoimapulaksi voidaan kutsua tilannetta, jossa vapaata työvoimaa ei ole tarpeeksi saatavissa. Joskus tilanne voi kuitenkin olla myös sellainen, että vapaata työvoimaa olisi tarjolla, mutta silti työnantajat kohtaavat haasteita rekrytoinnissa. Tällaista tilannetta kutsutaan kohtaanto-ongelmaksi, joka voidaan jakaa sekä alueelliseen, että ammatilliseen. Silloin olemassa on työntekijöitä ja työpaikkoja, mutta ne sijaitsevat eri paikoissa, eivätkä täten kohta. Tai vaihtoehtoisesti työntekijän ammatillinen osaaminen ei vastaa työtehtävää. (Larja & Peltonen 2023, 9.)

Vuonna 2022 tehdyssä tutkimuksessa listattiin 30 työvoimapulasta eniten kärsivää ammattiryhmää. Tulokset jaoteltiin vähintään tai yli 16 €/h palkkaisuun ammatteihin, sekä alle 16 €/h palkkaisuun ammatteihin, joista varhaiskasvatuksen opettajat sijoittuivat ensimmäisenä mainittuun ryhmään. Listassa varhaiskasvatuksen opettajat sijoittuivat viidenneksi (404 työpaikkaa). Ylivoimaisesti suurin pula oli kuitenkin lähihoitajista (2 296 työpaikkaa) ja sairaanhoitajista (1 996 työpaikkaa). Listan mukaan siis 404 varhaiskasvatuksen opettajan työpaikkaa jäisi täyttämättä, vaikka kaikki alan työttömät työnhakijat työllistettäisiin heti kyseiseen ammattiin. Myös Etelä-Savossa työvoimapula keskittyy sote-aloihin, ja niistä erityisesti lähihoitajiin ja sairaanhoitajiin. Kuudennella sijalla kuitenkin yli 16 €/h palkkaisissa ammateissa ovat jälleen varhaiskasvatuksen opettajat. (Larja & Peltonen 2023, 17, 117, 122–123.) Tämän tiedon valossa opettajia ei siis koske aiemmin kuvattu kohtaanto-ongelma, vaan voidaan puhua aivan todellisesta alan työvoimapulasta. Kevan tekemän selvityksen mukaan varhaiskasvatuksen opettajia tulisi saada 6 000 lisää, kun vuorostaan erityisopettajia tarvittaisiin 2500 lisää. Isoin pula varhaiskasvatuksen opettajista sijoittuu Uudellemaalle. Keva ennustaa vuoteen 2032 varhaiskasvatuksen opettajien työvoimapulan kohoavan 30 prosenttiin. (Talentia 2023.)

Eräässä aikaisemmassa tutkimusartikkelissa käsitellään varhaiskasvatuksen kaaosta. Aiheesta teetetyt tutkimuksen tulosten mukaan erityisesti resurssien ja rakenteiden riittämättömyys, mutta myös pedagogisen johtamisen puutteellisuus, osaamisen kehittäminen, epäsensitiivisyys ja huono ilmapiiri liittyivät

työssä koettuun kaaoksen tunteeseen. Lisäksi joustamattomat rakenteet ja aikataulut sekä henkilöstön vaihtuminen vaikuttavat varhaiskasvatuksen toimintaan heikentävästi. (Havisalmi & Reunamo 2023, 51 & 64.) SuPer (2022) on selvityksessään tarkastellut varhaiskasvatuksen laatua ja työolosuhteita SuPerin jäsenten kokemana. SuPer kertoi selvityksessään, että yli puolet vastaajista kuvasivat varhaiskasvatuksen laadun heikentyneen viimeisen viiden vuoden aikana. Vastauksista korostuu kolme keskeisintä syytä laadun heikkeneemiselle, joita ovat: 1. liian vähäinen henkilökunta ja sijaisten vaikea saatavuus, 2. lisääntyneet työtehtävät, jotka vievät aikaa lapsilta ja 3. tuen riittämättömyys lasten tuen tarpeisiin nähden ja inklusion toimimattomuus. Lisäksi huomattavaa haastetta tuotti sijaispulasta seuraava työntekijöiden siirtäminen eri ryhmään tai jopa toiseen päiväkotiin paikkaamaan puuttuvaa henkilöstöä. Tämän vuoksi oman ryhmän toiminnan koettiin kärsivän, kun suunniteltua toimintaa joutui perumaan ja päivät tuntuivat selviytymiseltä. Työvoimapulasta koetaan aiheutuvan myös turvallisuusriskejä lapsille, jos joukossa on työntekijöitä, joilla ei ole alan koulutusta. Lisäksi jatkuva kiireen tuntu on seurausta työntekijäpulasta. (Pérez 2022, 2–3 & 6.)

3 ALANVAIHTOHARKINTA JA ALAN HOUKUTTELEVUUS

3.1 Alanvaihtoharkinnan syyt ja ratkaisuehdotukset

Työvoimapula ja siitä käyty keskustelu mediassa on osaltaan vaikuttanut alan houkuttelevuuden laskuun. Alan vetovoimaa olisi tärkeää saada vahvistettua, jotta uudet ja vanhat työntekijät saataisiin jäämään alalle. SuPerin selvityksen (2022) mukaan 78 % tutkimukseen vastanneista oli miettinyt alanvaihtoa. Kysely teetettiin SuPerin jäsenille, jotka työskentelevät varhaiskasvatusalalla lastenhoitajana tai varhaiskasvatuksen opettajana. Syytä alan vaihtamiselle olivat riittämättömyyden tunne sekä alan heikko palkkaustaso. Jo vuonna 2013 teetetyssä kyselyssä mukaan 45 % vastanneista oli miettinyt alanvaihtoa. Prosenttiluvun nouseminen kertoo tilanteen kehittymisestä yhä huolestuttavampaan suuntaan kuluneiden vuosien aikana. Selvityksessä käytiin läpi myös eri ratkaisuehdotuksia varhaiskasvatuksen tilanteen parantamiseksi. Yksi ratkaisuehdotus oli lähihoitajien osaamisen hyödyntäminen yhä enemmän varhaiskasvatuksessa. Myös varhaiskasvatuksen palkkatasoa pitäisi parantaa sekä

inkluusiota tulisi miettiä tarkemmin, jotta sen toteuttaminen onnistuisi sujuvasti. Varhaiskasvatuksen työskentelyolosuhteet kaipaisivat siis todella parannusta, jotta henkilöstö pysyisi alalla. (Pérez 2022, 2,7 & 9.)

Kangas ym. (2022) ovat aiemmassa tutkimuksessaan selvittäneet varhaiskasvatuksen opettajien haasteita työssään, sekä ammatinvaihdon harkitsemiseen johtavia syitä. Tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita myös työntekijöiden parannusehdotuksista työlle, sekä keinoista, joilla heitä voitaisiin tukea työssään. Tutkimus teetettiin kyselytutkimuksena ammatinvalintaa harkitseville tai sen tehneille opettajille. Kyselyyn vastanneiden (469) varhaiskasvatuksen opettajien mukaan keskeisimmät työn haasteet ja epäkohdat liittyivät arvostuksen puutteeseen, palkkaukseen, työympäristöön sekä työn suunnitteluun. Työhyvinvoinnin kehittämiseksi työntekijät ehdottivat palkan korotusta, riittäviä henkilöstöresursseja, sekä lasten hyvinvoinnin tukemista. (Kangas ym. 2022, 72–74, 80–82.) Tämän tutkimuksen perusteella työskentelyolosuhteiden, sekä resurssien ja palkkauksen parantamiseen on selkeästi tarvetta.

Eräässä aikaisemmassa tutkimuksessa (2021) selvitettiin yksilö- ja ympäristötekijöitä sille, mitkä tekijät vaikuttavat varhaiskasvatuksen opettajien halukkuuteen tehdä varhaiskasvatustyötä Japanissa. Tuloksista ilmeni, että kohentamalla varhaiskasvatuksen opettajien työtyytyväisyyttä ja mielenterveyttä, voidaan vaikuttaa alalla työskentelyn motivaatioon. Varhaiskasvatuksen opettajien motivointia pystyttäisiin tuloksien mukaan parantamaan sosiaalietuksilla ja tukijärjestelmillä sekä takaamalla vakaat työolot. Tutkimuksessa tuotiin esille työntekijöiden tukeminen siviilielämässä, koska sillä nähtiin olevan vaikutusta työntekijöiden koettuun hyvinvointiin. Kyselytutkimuksessa selvitettiin myös syitä hakeutua pois alalta viiden vuoden sisällä työsuhteen alkamisesta. Suurimmat syyt tuloksien mukaan olivat ylityön määrä, alhainen palkkataso sekä ihmissuhteet. Näihin kaikkiin tekijöihin vaikuttivat työntekijän oma ikäänntyminen, terveys ja parisuhde. (Matsuo ym. 2021, 1, 5–6.)

Myös Nislin (2016) on tutkinut monitieteellisesti päiväkodin työntekijöiden työssä jaksamista, stressin säätelyä ja pedagogisen työn laatua, sekä niiden yhteyttä toisiinsa. Tutkimuksessa selvitettiin, mitkä ovat työssä kannattelevia ja kuormittavia tekijöitä työntekijöiden kokemuksen perusteella, sekä miten uupumus tai työn imu näyttäytyvät heidän työssään. Tutkimus oli moniulotteinen,

sillä sen aineisto koostui edellä mainittuja asioita mittaavasta kyselystä, työntekijöiden sylki- ja alfa-amylaasinäytteistä, joilla mitattiin stressin säätelyä, sekä pedagogisen laadun havainnoinnista fyysisesti päiväkodeissa. Tutkimuksesta selvisi, että työntekijöiden voimavarat työssä olivat hyviä ja työn imua koettiin huomattavasti. Stressin säätely oli myös keskimäärin tasapainossa, vaikkakin poikkeuksia löytyi. Joukossa havaittiin olevan myös kuormittuneita ja lieviä työuupumusoireista kärsiviä työntekijöitä. Työyhteisön nähtiin kuitenkin olevan avainasemassa suhteessa työssä jaksamiseen ja stressinsäätelyyn, mutta erityisesti tiimityöskentely oli yhteydessä laadukkaaseen pedagogiikkaan ja työhyvinvointiin. (Nislin 2016, 21, 43–47.)

3.2 Alan houkuttelevuus opiskelijoiden näkökulmasta

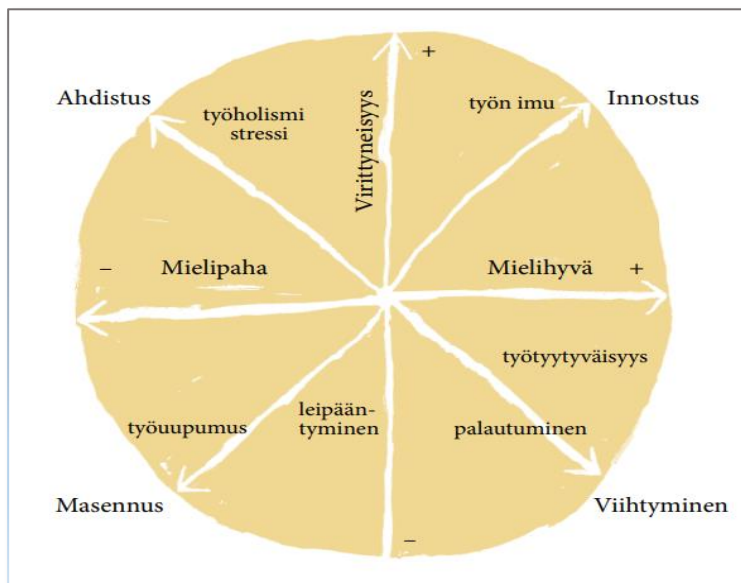
Yliopistoissa varhaiskasvatuksen opettajaksi kouluttautuvien hakijamääriä tarkastellessa huomaa hakijamäärien olevan hieman laskusuhdanteiset. Vuonna 2022 hakijoita oli yhteensä 1977, kun taas vuonna 2023 heitä oli 1935. Tämän vuoden hakijamäärä on siis hieman viime vuotta alhaisempi. (Eezy valmennuskeskus s.a.) Kantosen ym. (2020) tutkimuksen mukaan jo varhaiskasvatuksen opettajiksi valmistuvilla opiskelijoilla on nähty olevan epävarmuutta siitä, ovatko he sitoutumassa tulevaan ammattiin. Tutkittavista 63 % oli jäämässä alalle valmistumisensa jälkeen, mutta 33 % vastaajista oli epävarmoja asiasta. Opiskelijoista 4,5 % halusi kokonaan alalta pois. Tutkimuksesta selvisi, että alalla pysymisaikomusta tuki usko omaan osaamiseen ja mahdollisuuteen kehittää alaa, sekä karttunut työkokemus. Ammatista pois haluavilla havaittiin olevan pelkona riittämätön johtajan tuen saaminen. (Kantonen ym. 2020, 276, 284–285.)

Tämän tiedon perusteella vielä opiskeluvaiheessa oleviin varhaiskasvatuksen opettajiin tulisi panostaa vahvistamalla heidän uskoa omaan osaamiseensa ja antamalla heille tarvitsemaansa tukea, mutta myös tilaa uusille ajatuksille ja näkökulmille. Aikaisemman tutkimuksen sekä koulutusalan hakijamäärien laskun perusteella varhaiskasvatuksen houkuttelevuuden vahvistamisen eteen on tehtävä vielä töitä, jotta ala vetäisi jatkossakin opiskelijoita puoleensa, jotka myös päättäisivät jäädä alalle.

4 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSSÄ VIIHTYMINEN

4.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Työhyvinvointi voidaan nähdä koostuvan terveydestä, työstä ja sen mielekkyydestä, hyvinvoinnista sekä turvallisuudesta. Työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa myönteisesti hyvällä johtamisella, työntekijöiden ammattitaidoilla, sekä työilmapiiriin panostamisella. Hyvä työhyvinvointi on yhteydessä työntekijän jaksamiseen, joka kasvattaa työhön sitoutumista, vaikuttaa työtuloksiin sekä sairauspoissaolojen määrään. Työhyvinvointiin voivat vaikuttaa sekä työntekijä, että työnantaja. Työnantajan tehtävänä on kantaa vastuu työpaikan turvallisuudesta, oikeanlaisesta johtamisesta ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta työyhteisössä. Työntekijä voi itse omalta osaltaan vaikuttaa ammattitaitonsa kehittämiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen, sekä edistää positiivista ilma- piiriä työyhteisössään. (STM s.a.)



Kuva 1. Työhyvinvoinnin erilaiset tilat (Warr 1999, Hakasen 2011 mukaan)

Työhyvinvoinnilla voidaan nähdä olevan eri tiloja. Hakanen (2011) jaottelee ne neljään ulottuvuuteen (kuva 1). Siinä vastakkain asettuvat virittyneisyys ja leipääntyminen sekä mielihyvä ja mielihyvä. Vireystilan ja mielihyvän asteen mukaan henkilö voi kokea työssään työuupumusta, mikäli työhön on hyvin tylsistynyt ja työstä seuraa paljon kielteisiä tunteita. Tämä voi aiheuttaa työntekijälle lopulta masentuneisuutta. Työntekijän ollessa virittynyt työssään, mutta hänen kokiessaan samanaikaisesti mielihyvää, voi tämä ilmetä työstressinä,

jolloin työntekijä saattaa olla ahdistunut ja hermostunut. Työssä voi kokea myös mielihyvää vireystilan ollessa matala. Tällöin työ ei ole välttämättä kovin kuluttavaa tai työntekijää haastavaa, mutta työssä silti viihtyy esimerkiksi työ-kavereiden tai työolosuhteiden vuoksi. Parhaimmillaan työ voi tuottaa innostuksen täyteistä työn imun tunnetta, jos työntekijän vireystila on korkea ja työ tuottaa tekijälle mielihyvää. Oman työhyvinvoinnin tilaa on tärkeää tarkkailla työssä, sillä se on yhteydessä työn tuloksiin. (Hakanen 2011, 21–22, 24.)

4.2 Työntekijöiden hyvinvoinnin merkitys varhaiskasvatuksessa

Työhyvinvointia on kiinnostuttu tutkimaan varhaiskasvatuksessa, sillä työvoimapulan myötä monet työntekijöistä ovat kuormittuneet työssään aiempaa enemmän. Muun muassa Wires (2020) on tutkinut Pro-gradussaan työhyvinvointia eteläsuomalaisen kunnan varhaiskasvatuksessa. Tulosten mukaan työhyvinvointi koettiin hyväksi, ja työssä vaikuttavia voimavaroja olivat kannustava ja muita arvostava työilmapiiri, rakentava vuorovaikutus ja esimiehen tuki. Myös työtapojen selkeyden, vastuun ja voimavarojen tasapainon, osaamisen hyödyntämisen, vaikuttamismahdollisuuksien sekä työturvallisuuden ja -terveyden edistämisen nähtiin olevan yhteydessä hyvään työhyvinvointiin. (Wires 2020, 45.)

Eräässä työhyvinvoinnin julkaisussa ilmenee, että työnsä henkisesti raskaaksi kokevia ihmisiä on kunta-alan puolella enemmän, kuin muiden sektoreiden puolilla. Vuonna 2015 työn henkisesti raskaaksi tuntevia ihmisiä oli 71 % vastanneista. Sen lisäksi 45 % vastanneista koki kunta-alan myös fyysisesti raskaaksi. Kiireellä ja aikapaineella nähtiin myös olevan tekemistä työhyvinvoinnin kanssa ja esimerkiksi henkilöstöpulan nähtiin vaikuttavan kiireeseen. Ääritilanteessa kiireen ja epävarmuuden aiheuttama stressi saattoikin näyttäytyä jopa työuupumuksena. (Manka & Manka 2016, 27–28 & 32.)

4.3 Työviihtyvyys ja esihenkilön rooli työssä viihtymisen edistämiseksi

Työhyvinvoinnista puhumisen yhteydessä käytetään usein myös termiä työssä viihtyminen. Työssä viihtyminen onkin osa työhyvinvoinnin kokonaisuutta (STM s.a.). Työviihtyvyys ja työhyvinvointi kulkevat usein käsikädessä ja ovat usein yhteydessä alan pitovoimaan. Sillä kun työntekijä viihtyy ja voi hyvin

työssään, ei hän myöskään todennäköisesti silloin harkitse alanvaihtoa kovin usein. Perho ja Korhonen (2012) ovat tutkimuksessaan selvittäneet varhaiskasvatuksen opettajilta, millaisia stressitekijöitä, ongelmia ja viihtymisen esteitä he ovat kokeneet työssään. Vastauksista vahvimmin korostui erityistä tukea tarvitsevien lasten kasvavat määrät (18 mainintaa) sekä varhaiskasvatukseen kohdistetut säästötoimenpiteet ja resurssien puute (16 mainintaa), mikä vaikuttaa konkreettisesti lapsiryhmien kokoihin (14 mainintaa) ja henkilöstöratkaisuihin (13 mainintaa). Työn myönteisiä motivaatiotekijöitä ja työssä viihtymiseen vaikuttavia tekijöitä olivat puolestaan lapset itsessään (29 mainintaa), onnistunut ja inspiroiva työskentely tiimin tai työyhteisön kanssa (25 mainintaa) sekä vanhemmilta saatu arvostus sekä molemminpuolinen luottamus ja kunnioitus yhteistyössä heidän kanssaan (22 mainintaa). Myös työn vaihtelevuuden ja monipuolisten tehtävien nähtiin olevan tärkeä viihtymiseen vaikuttava tekijä (19 mainintaa). Lisäksi kouluttautumismahdollisuudet, ammattitaidon vahvistuminen ja työn itseisarvo mainittiin työn hyvinä puolina. (Perho & Korhonen 2012, 29–30.)

Tänä päivänä työelämässä puhutaan palvelevasta johtamisesta (servant leadership), mikä mahdollistaa omien alaistensa kehittymisen ja mahdollisuuksien toteutumisen lisäämällä samalla kyseisen työn imua sekä halua kehittyä työssään. On tärkeää huomioida, ettei palvelevaa johtajuutta nähdä esimiehen valta-aseman heikentymisenä tai oman edun pönkittämisenä vaan mahdollisuutena toimia malliesimerkkinä työyhteisölle sekä työskennellä koko työyhteisön eduksi. Palveleva johtaminen on tyyli olla esimiehenä tai johtajana eikä tyyli hoitaa asioita. Palvelevaa johtajaa ja esimiestä on kuvattu piirteiltään sellaiseksi, joka omistautuu alaistensa palvelemiseen mahdollisimman hyvien työtuloksien saavuttamiseksi, ottaa huomioon alaistensa tarpeet ja reagoi niihin sekä haluaa viedä eteenpäin alaistensa ammatillista ja henkilökohtaista kehittymistä. Tämän kaltainen johtaja myös valmentaa ja kannustaa alaisia vapaasti tuomaan omia mielteitään ja ideoitaan julki sekä haluaa kuunnella ja edistää yhteisöllisyyttä työyhteisössä. (Hakanen 2011, 76–77.) Julkaisun mukaan palvelevan johtamisen nähdäänkin olevan osa tätä päivää ja johtajuudessa arvostetaankin sensitiivistä alaisten kohtaamista ja heidän tarpeidensa huomiointia unohtamatta työyhteisön hyvään ilmapiiriin panostamista. Työviihtyvyyden kannalta työnantajan palveleva johtaminen luo ainakin hyvät edelly-

tykset työssä viihtymiselle ja siellä olemiselle, jolloin työn pitovoima voi parantua. On hyvä huomioida, että tutkimuksessa käytetyssä teoriassa puhutaan vielä vanhoin termein esimiehestä, mutta me käytämme tekstissämme uudistettua termiä *esihenkilö*.

5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyömme tehtävänä oli tuottaa tietoa työvoimapulan mahdollisista vaikutuksista Mikkelin varhaiskasvatuksessa. Tarkoituksena oli selvittää varhaiskasvatuksen opettajien omia kokemuksia aiheesta sekä mitkä tekijät mahdollisista haasteista huolimatta motivoivat pysymään alalla. Aineistonkeruun toteutimme teettämällä Webropol-kyselyn varhaiskasvatuksen opettajille. Kysely mahdollisti työntekijöiden subjektiivisten kokemusten ja ajatusten esiin tuomisen työarjesta ruohonjuuritasolla. Tänä päivänä varhaiskasvatuksen työvoimapula on kriisiytynyt entisestään, minkä vuoksi koimme tutkimuksen tekemisen aiheesta tärkeäksi ja ajankohtaiseksi. Kysymysten muotoutumiseen vaikuttivatkin omat kokemuksemme varhaiskasvatuksen työarjesta sekä aiemmat tutkimukset aiheesta. Hypoteesinamme oli, että ilmiön myötä arjen sujuvuus on voinut heikentyä, työmotivaatio laskea ja työn kuormittavuus lisääntyä. Tavoitteemme tässä tutkimuksessa oli tuottaa tietoa varhaiskasvatuksen tilanteesta Mikkelin kaupungille, joka voi hyödyntää saamiamme tuloksia työssä viihtymisen ja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Keskeinen tavoitteemme oli saada myös varhaiskasvatuksen opettajien ääni kuuluviin. Toimeksiantajan näkökulmasta tämän tutkimuksen myötä saatu tieto työarjen sujuvuudesta sekä työssä motivoivista tekijöistä on tärkeää.

OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSKYSYMYKSET:

- Millaisia kokemuksia Mikkelin varhaiskasvatuksen opettajilla on työvoimapulasta ja sen vaikutuksista arjessa?
- Mitkä tekijät motivoivat pysymään alalla?
- Millaisia ratkaisuehdotuksia opettajilla on työvoimapulaan ja työssä viihtymiseen?

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

6.1 Kvantitatiivinen tutkimus

Tutkimusmenetelmää valitessamme päädyimme hyödyntämään opinnäyetyössämme kvantitatiivista menetelmää. Sajaman (1993, 61–65) mukaan määrällistä tutkimusmenetelmää kuvaava piirre on hankkia numeraalista tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Tätä menetelmää käytetään mitattavissa olevissa tutkimuksissa, joilla halutaan osoittaa numeraalisesti muutosta jossain asiassa, asioiden vaikuttavuutta toisiinsa, tai yleisesti kuvailla tutkittavaa kohdetta. Menetelmä keskittyy kausaalisuuteen, eli syy-seuraussuhteiden selvittämiseen, jolloin tutkimusaineistossa on oleellisesti tällöin taustamuuttuja (syy), jota selitetään vastaajien mielipiteillä (seuraukset). Määrällisessä tutkimuksessa ei tyydytä syyn löytymiseen, vaan aineistosta pyritään etsimään yleinen lainalaisuus, joka kuvataan esimerkiksi keskiarvona. Tämä selittää tutkittua ilmiötä vastaten kysymykseen: ”Miksi asiat ovat niin kuin ovat?”. (Vilkkä 2021, 55–56.) Valitsimme hyödyntää tutkimuksessamme määrällistä tutkimusotetta toteuttaen Webropol-kyselyn, sillä pyrkimyksemme oli saavuttaa mahdollisimman suuri otantajoukko laajalta alueelta, jotta tulokset olisivat mahdollisimman yleistettävissä Mikkelin varhaiskasvatuksessa. Tämän kaltaiseen kyselyyn osallistuminen on myös nopeaa ja matalakynnyksistä, mikä voisi vaikuttaa vastaajamäärään positiivisesti. Määrällistä tutkimusotetta hyödynsimmekin Mikkelin työvoimapulatilanteen kuvailuun, sekä syy- ja seuraussuhteiden selvittämiseen. Rajasimme tutkimuksemme otantaryhmäksi varhaiskasvatuksen opettajat, sillä heistä on alalla suurin pula.

Kyselyä valmistaessa on aluksi tärkeää varmistaa, että tutkittavaa asiaa voidaan mitata. Ennen kyselyn suunnittelua on myös tärkeää päättää tutkimuksen teoreettinen viitekehys ja tutkimuksessa käytettävät keskeiset käsitteet, sekä perehtyä tutkittavaan aiheeseen. Hirsjärven ym. (2005) mukaan tutkimuksessa siirrytään teoreettiselta tasolta empiiriselle tasolle, silloin kun teorian pystyy muuttamaan mitattavaan muotoon eli kyselylomakkeeksi. Tämän jälkeen kyselyn vastauksista palataan takaisin teoreettiselle tasolle. Suunniteluvaiheessa kysymyksissä käytettävien käsitteiden tulee olla ymmärrettäviä vastaajan näkökulmasta, ja tätä varten kysymyksiä onkin tärkeä testata ennen

tutkimusta. (Vilkkä 2021, 83.) Tutkimuksemme teoreettinen viitekehys muodostuu seuraavista käsitteistä: varhaiskasvatus, työvoimapula, alan houkuttelevuus, työhyvinvointi ja työssä viihtyminen, sekä tulosten pohjalta nostamamme käsite: palveleva johtaminen. Laatimamme kysely pohjautuu teoreettiseen viitekehykseemme sekä aihetta käsittelevään teoriaan ja tutkimuksiin. Teoriatiedon avulla tulkitsimme myös tutkimustuloksia. Kysymyksissä olimme kiinnostuneita teoriatiedon valossa varhaiskasvatusalan tilanteesta, mahdollisista työvoimapulan vaikutuksista, motivoivista ja pidetyistä asioista työssä, sekä toiveista työnantajalle.

6.2 Tutkimuskysely ja sen laatiminen

Saimme tutkimusluvan kesäkuussa 2023 ja teimme opinnäytetyösopimuksen työelämäkumppanimme kanssa. Opinnäytetyösopimuksen jälkeen lähetimme laatimamme kyselyn varhaiskasvatuksen johtajille. Opinnäytetyössämme tutkimusaineiston keräämiseen hyödynsimme siis Webropol-kyselyä. Heikkilän (2004) mukaan kyselylomake onkin määrällisessä tutkimusmenetelmässä käytetyin aineistonkeruutapa. Toteutimme kyselyn vakioidusti, eli esitimme täysin saman kyselyn jokaiselle vastaajalle molempina kyselyn vastausajankohtina. Kyselylomaketutkimuksessa tarkoitus on, että vastaaja lukee itsenäisesti kysymykset ja vastaa niihin kirjallisesti. Kyseinen aineistonkeruumenetelmä sopiikin isolle ja levittäytyneelle ihmisjoukolle hyvin, koska jokainen vastaaja toimii anonyymina eli hänen henkilöllisyytensä ei ole tunnistettavissa. Kyselylomakkeissa nähdään kuitenkin miinuspuolia, joita saattaa olla kyselyyn vastaajien vähäisyys tai vastauslomakkeiden palautukseen liittyvä odotusaika. (Vilkkä 2021, 76.) Kyselyn hyvä puoli on se, että sen voi tehdä lähes ajasta ja paikasta riippumatta sekä vastaamiseen voi keskittyä rauhassa ja itsenäisesti. Vastaajamäärästämme (54) voi todeta, että kyselyssämme oli vastaajia vähäisesti, mikä oli mahdollinen riski Webropol-kyselyä tehdessä. Yksi syy tälle voi olla se, kun vastaajia ei kohdata kasvotusten, toisin kuin esimerkiksi haastattelussa. Kyselyä tehdessä vastaajakadon mahdollisuus onkin huomioitava, sillä vastaajakato vaikuttaa aina tutkimuksen luotettavuuteen heikentävästi.

Kyselyn saatekirjeeseen ja kyselyyn itsessään tulee panostaa, sillä niiden visuaalinen ilme, sisältö ja kyselylomakkeen laajuus vaikuttavat siihen, päättääkö tutkittava osallistua tutkimukseen. Onnistunut saatekirje myös motivoi

tutkittavia osallistumaan kyselyyn. (Vilkkä 2021, 150.) Tiedotimme varhaiskasvatustyöyksikön työntekijöitä tutkimuksesta kyselyn ohessa olevalla saatekirjeellä (liite 3). Saatekirjeen avulla perustelimme tutkittaville tutkimuksemme tavoitteen ja sen tärkeyden. Pyrimme tekemään sekä kyselystä että saatekirjeestä visuaalisesti selkeän, jotta vastaajan olisi helpompi lukea saatekirjettä ja hahmottaa kyselyä. Tavoitteemme oli tehdä kyselystä sopivan mittainen ja sisällöllisesti helposti ymmärrettävä, jotta siihen vastaaminen ei veisi liikaa aikaa, ja kyselyä ei jätettäisi niin herkästi kesken.

Kyselyssä päätimme hyödyntää monivalinta-, sekamuotoisia-, ja avoimia kysymyksiä, mitkä suunniteltiin tutkimuskysymysten pohjalta. Heikkilän (2004) mukaan monivalintakysymyksissä vastausvaihtoehdot ovat valmiiksi asetetut, kun taas puolestaan sekamuotoisissa kysymyksissä on osa vastausvaihtoehdoista annettu, mutta kysymyksessä on lisäksi yksi tai useampi avoin kysymys. Sekamuotoisia kysymyksiä onkin kannattavaa käyttää, jos epäillään, ettei varmasti voida tuntea kaikkia vastausvaihtoehtoja. Avoimet kysymykset mahdollistavat vapaamuotoisten mielipiteiden esille tuomisen ilman vastausten rajaamista. (Vilkkä 2021, 85.) Hyödynsimme monivalintakysymyksiä muun muassa taustatietojen keräämisessä, sillä näissä kysymyksissä halusimme rajata vastausvaihtoehtoja, jotta saamme selville tutkimuksen kannalta oleellisen tiedon. Sekamuotoisiin kysymyksiin lisäsimme ”jokin muu, mikä?” -vaihtoehdon, mikä mahdollisti vastaajan omien ajatusten esille tuomisen. Tämän kaltaisen kysymysvaihtoehto toi esiin muitakin näkökulmia, joita emme keksineet kysyä. Lisäksi avoimien kysymysten kautta halusimme kuulla vastaajien rehellisiä ajatuksia ja kokemuksia omin sanoin.

Tutkimuskyselyä laatiessa halusimme selvittää vastaajien taustatietoja. Päädyimme kysymään työntekijöiltä, kuinka kauan he ovat työskennelleet varhaiskasvatuksen opettajana, millainen heidän työsuhteensa on (määräaikainen / vakituinen), sekä millainen taustakoulutus työntekijöillä on. Koimme tämän tiedon selvittämisen tärkeäksi, jotta tuloksista hahmottuu, ovatko vastaajat esimerkiksi alalle vastavalmistuneita vai pitempään alalla työskennelleitä. Sen lisäksi halusimme selvittää, onko työsuhteissa paljon eroja. Nämä ovat tekijöitä, mitkä voivat vaikuttaa vastausten sisältöihin.

Eräässä aikaisemmassa tutkimuksessa (2015) todettiin kiireen, aikapaineen sekä työntekijäpulan vaikuttaneen työntekijöiden koettuun työhyvinvointiin. (Manka & Manka 2016, 28.) Näitä tekijöitä halusimme selvittää myös omassa tutkimuksessamme. Kyselymme eräässä avoimessa kysymyksessä kysyimme millä konkreettisilla tavoilla työvoimapula on näkynyt työarjessa viimeisen puolen vuoden aikana (liite 1, kysymys 8) sekä selvittää vastaajilta sekamuotoisen kysymyksen avulla, mitkä kaikki tekijät ovat heidän mielestään haastaneet heitä työarjessa viimeisen puolen vuoden aikana (liite 1, kysymys 9). Tässä kysymyksessä vaihtoehtoiksi laitoimme muun muassa henkilöstön vaihtuvuuden, työnkuvaan kuulumattomien tehtävien hoitamisen ja riittämättömän ajan työn suunnitteluun.

Kyselylomaketta tehdessä halusimme tuoda työhyvinvointiin ja työssä viihtymiseen liittyvän teorian näkyväksi kysymyksissämme. Kuten Wires (2020) oli tutkinut, työhyvinvointiin liitettiin muita ihmisiä arvostava ja kannustava työskentely ilmapiiri sekä rakentava vuorovaikutus ja esimiehen antama tuki työntekijöitä kohtaan. (Wires 2020, 45.) Myös Perhon ja Korhosen (2012) teettämässä tutkimuksessa haluttiin selvittää työn motivaatiotekijöitä sekä työssä viihtymisen tekijöitä. Vastauksista olikin tullut esille muun muassa lapset, onnistunut tiimi/työyhteisö sekä vanhempien osoittama luottamus ja kunnioitus. (Perho & Korhonen 2012, 30.) Kyselyssä selvitimmekin kahden avoimen kysymyksen avulla, mitkä tekijät motivoivat työntekijöitä pysymään alalla sekä mistä asioista työntekijät erityisesti pitävät työssään. Yhdessä kysymyksessä pyysimme työntekijöitä luettelemaan kolme heitä eniten työssä motivoivaa tekijää (liite 1, kysymys 10) sekä toisessa kysymyksessä kertomaan omin sanoin, mistä asioista erityisesti pitää työssään (liite 1, kysymys 11).

Palveleva esimies ottaa huomioon alaiset ja reagoi alaisten tarpeisiin, tukee alaisten kehittymistä sekä osaa myös kuunnella heitä (Hakanen 2011, 77). Kyselyn viimeisen avoimen kysymyksen halusimmekin osoittaa suoraan työnantajalle ja selvittää, millaisia asioita työntekijät toivoisivat työnantajan edistävän jatkossa työssä viihtymisen lisäämiseksi (liite 1, kysymys 12). Vastauksien kautta työnantajan on mahdollisuus hyötyä työntekijöiden näkemyksistä ja ajatuksista liittyen siihen, mikä lisäisi Mikkelin kaupungin kunnallisella puolella olevien työntekijöiden työssä viihtymistä.

6.3 Aineistonkeruu

Tutkimuksen aineistonkeruu tapahtui Webropol-kyselyn avulla kesäkuun aikana ja uusintakyselyn teimme vielä elokuussa 2023. Välitimme kyselylinkin suoraan kunnallisen puolen varhaiskasvatustyöyksiköiden johtajille sähköpostitse saatekirjeen kera. Johtajat puolestaan välittivät kyselyn varhaiskasvatuksen opettajille omiin yksiköihinsä, joita Mikkelissä on kunnallisella puolella yhteensä 25. Näin ollen kyselymme on johtajien välityksellä tavoittanut parhaimmillaan noin 180 varhaiskasvatuksen opettajaa. Kyselyyn vastasi ensimmäisellä kerralla 38 työntekijää ja uusintakyselyyn vastasi 16 työntekijää. Näin ollen kyselyyn vastanneita oli yhteensä 54, eli hieman alle kolmasosa kaikista Mikkelin kunnallisen puolen varhaiskasvatuksen opettajista vastasi kyselyyn. Vastajaryhmällämme oli kesäkuussa ensimmäisen kyselyn aikana kolme viikkoa vastausaikaa. Päädyimme kuitenkin vielä toteuttamaan uusintakyselyn kesälomakauden jälkeen elokuussa, jolloin vastausaikaa oli kaksi viikkoa. Halusimme tehdä uusintakyselyn, jotta myös lomilta palanneilla työntekijöillä oli mahdollisuus vastata kyselyyn ja lisävastausten myötä tutkimuksen luotettavuus paransi. Yhteensä kyselyssämme oli vastausaikaa viisi viikkoa.

Tämän tutkimuksen ytimessä tarkastelimme, millaisia kokemuksia varhaiskasvatuksen opettajilla on ollut työvoimapulasta ja työssä viihtymisestä Mikkelin varhaiskasvatuksessa, sekä mitä ratkaisuehdotuksia työntekijöillä on työssä viihtymisen parantamiseksi. Kuvaamme seuraavaksi tutkimuskysymyksemme, sekä miten haimme vastauksia niihin kyselyssämme teoriaan ja aiempiin tutkimuksiin pohjautuen.

Tutkimuskysymykseen *”Millaisia kokemuksia Mikkelin varhaiskasvatuksen opettajilla on työvoimapulasta ja sen vaikutuksista arjessa?”* haimme vastauksia näillä kysymyksillä:

- Onko työvoimapula näkynyt konkreettisesti päiväkodin arjessa (viimeisen puolen vuoden aikana)? Jos vastasit EI, jatka kysymykseen 10.
- Kuvaile millä tavoin työvoimapula on näkynyt konkreettisesti päiväkodin arjessa.

- Merkitse (asteikolla 1–5), minkä verran alla mainitut tekijät ovat haastaneet työtäsi viimeisen puolen vuoden aikana? (1= ei lainkaan, 5= hyvin paljon)
- Oletko harkinnut alanvaihtoa viimeisen vuoden aikana?
- Jos olet harkinnut alanvaihtoa, mikä on ollut syynä alanvaihdon harkintaan? Valitse vaihtoehtoista 1–3 keskeisintä syytä.

Tahdoimme näin saada selville konkreettisia esimerkkitalanteita arjesta, jotta käsitys tilanteesta ja työvoimapulan vaikutuksista olisi mahdollisimman kattava ja realistinen. SuPerin (2022) selvityksessä selvitettiin varhaiskasvatuksen laatua, ja sen heikkenemiseen vaikuttaneita tekijöitä. Tuloksissa työntekijät olivat kokeneet liian vähäisen henkilökunnan ja sijaisten vaikean saatavuuden laatua heikentäväksi tekijöiksi. Lisäksi lisääntyneiden työtehtävien nähtiin vievän aikaa pois lapsien kanssa olemiselta. Myös haasteet inklusion toteutumisessa ja tuen riittämättömyys vastaamaan lasten tuentarpeisiin koettiin vaikuttaneen päiväkodin toimintaan. (Pérez 2022, 3.) Eräs aiempi tutkimus selvitti myös syitä alanvaihdolle varhaiskasvatuksessa, ja tulosten mukaan keskeisimpiä syitä olivat ylityön määrä, alhainen palkka sekä ihmissuhteet (Matsuo ym. 2021, 6). Aiempien tutkimusten tuloksista kiinnostuneina halusimme selvittää tutkimuksessamme, kuvaisivatko Mikkelin varhaiskasvatuksen opettajat samankaltaisia ajatuksia vastauksissaan.

Tutkimuskysymykseen *”Mitkä tekijät motivoivat pysymään alalla?”* haimme vastauksia näillä kysymyksillä:

- Kuinka hyvin viihdyt työssäsi? (asteikolla 1–5)
- Kerro, mitkä asiat motivoivat sinua pysymään alalla? Nimeä 3 tärkeintä asiaa:
- Kuvaa mistä asioista erityisesti pidät nykyisessä työssäsi varhaiskasvatuksen opettajana?

Tahdoimme tutkimuksessamme antaa tällä tavoin tilaa myös positiivisille näkökulmille alaan liittyen, sillä keskustelu varhaiskasvatuksesta on ollut työvoimapolitiikan myötä usein melko negatiivissävytteistä. Henkilöstöpuolan voidaan nähdä vaikuttavan kiireeseen, joka on yhteydessä työhyvinvointiin.

Ääritilanteissa kiireestä ja epävarmuudesta aiheutuva stressi voi pahimmillaan johtaa jopa työuupumukseen. (Manka & Manka 2016, 28, 32). Ajattelimme, että vain epäkohtiin keskittyvän keskustelun sijaan käsittelisimme myös alan myönteisiä puolia ja nostaisimme työntekijöiden positiivisia kokemuksia esiin. Myönteisten asioiden esille tuominen onkin merkityksellistä ja virkistävää alan tilanteessa. Työntekijöiden työssä viihtymisen selvittäminen on myös kiinnostava tieto työnantajalle pitovoiman näkökulmasta. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työ tuottaa mielihyvää, joka vaikuttaa osaltaan työn imun kokemukseen. Työhyvinvoinnin selvittäminen on arvokasta, sillä se vaikuttaa muun muassa työn tuloksellisuuteen. (Hakanen 2011, 22.) Myös eräässä aiemmassa tutkimuksessa havaittiin, että työntekijöiden työtyytyväisyyden ja mielenterveyden edistämällä on yhteys parempaan työmotivaatioon. Tutkimuksen tulosten mukaan työntekijöiden motivaatiota lisäävät muun muassa vaakaat työolot ja työedut. (Matsuo ym. 2021, 1.) Työn myönteisten ja motivoivien asioiden esille tuomisen kautta halusimme saada selville, mitkä asiat ovat hyvin ja kannustavat työssä.

Tutkimuskysymykseen *“Millaisia ratkaisuehdotuksia opettajilla on työvoimapolan ja työssä viihtymisen parantamiseksi?”* haimme vastauksia seuraavalla kysymyksellä:

- Mitä asioita toivot työnantajan edistävän jatkossa työssä viihtymiseksi?

Tutkimuksessamme halusimme tämän kysymyksen myötä mahdollistaa varhaiskasvatustyöntekijöiden äänen kuulemisen antamalla heidän itse tuoda esille ratkaisuehdotuksia työssä viihtymisen parantamiseksi. Työnantajan näkökulmasta työntekijöiden omat ajatukset ovat tärkeitä, sillä niiden myötä työnantajalla on mahdollisuus vaikuttaa asioihin sekä kuulla, mitä mieltä työntekijät ovat. Eräässä aikaisemmassa tutkimuksessa alanvaihtoa harkinneet työntekijät ehdottivat työhyvinvoinnin kehittämiseksi palkan korotusta, riittäviä henkilöresursseja ja lasten hyvinvoinnin tukemista (Kangas ym. 2002, 81–82). Tutkimuksellamme halusimme selvittää tuovatko vastaajat samoja ratkaisuehdotuksia vastauksissaan esille, kuin mitä aikaisemmassa tutkimuksessa tuotiin esiin. Työnantajan voidaan nähdä omalta osaltaan vaikuttavan työhyvinvointiin

hyvällä johtamisella ja työilmapiiriin panostamisella. Työnantajan on myös tärkeää kantaa vastuu turvallisuuden ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta työssä (STM s.a.) Vastauksissa voikin näkyä, ovatko työntekijät tyytyväisiä esihenkilön toimintaan vai eivät, ja niiden perusteella esihenkilö voi kiinnittää huomiota omaan toimintaansa.

6.4 Tutkimusaineiston analysointi

Tutkimuksessamme kyselylomakkeemme tuotti määrällistä ja laadullista tietoa, sillä kyselyssä oli sekä määrällisiä, että avoimia kysymyksiä. Täten tuloksia on analysoitu määrällisin ja laadullisin aineistomenetelmin. Tutkimusmenetelmän määrää se, mistä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita ja mitä avointen kysymysten analysointitapaa on käytetty. Puolestaan kysymysten muoto ei määritä sitä, mitä tutkimusmenetelmää käytetään. Määrällisessä tutkimusotteessa onkin mahdollista käyttää avoimia kysymyksiä, ilman että ne tekisivät tutkimuksesta laadullisen. (Vilkkä 2021, 86.) Määrällistä tutkimusotetta hyödynsimme Mikkelin työvoimapulatilanteen kuvailuun, sekä syy- ja seuraussuhteiden selvittämiseen. Avoimissa kysymyksissä hyödynsimme aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Analysointiprosessissa päädyimme tähän analyysitapaan vasta saamamme aineiston sisällön pohjalta, sillä etukäteen olisi ollut vaikea tietää minkä laatuista vastauksia saisimme. Vastaukset olivatkin odotamaamme laajempia, ja siksi koimme sisällönanalyysin tarpeelliseksi. Sisällönanalyysin jälkeen kvantifioimme aineistoa, jotta avointen kysymysten vastaukset voitiin esittää määrällisessä muodossa. Määrällisiä kysymyksiä analysoitiin Excel-taulukoiden avulla. Aineistoa keräsimme kaikista Mikkelin kunnallisten varhaiskasvatyüksiköiden opettajilta, jotta tutkimustuloksemme kuvaisivat mahdollisimman kattavasti ja tarkasti Mikkelin varhaiskasvatuksen tämän hetken tilannetta.

Aineistonkeruun jälkeen havainnoimme monivalinta- ja sekamuotoisten kysymysten vastauksia Webropol-raportista käsin, missä vastaukset sai näkymään valmiiksi Excel-tilulukossa. Taulukko, eli havaintomatriisi mahdollistaa keskiarvojen, mediaanin ja moodin, sekä hajonnan ja korrelaatioiden laskennan (Vilkkä 2021, 89–90). Monivalintakysymysten analysoinnissa tarkastelimme

vastaajien määriä ja keskityimme kuvaamaan merkittävimmät tulokset ja keskiarvot tutkimuskysymystemme kannalta. Osaa tuloksista havainnollistimme myös taulukoiden kautta tutkimuksessamme.

Analysoimme aineistoa hyödyntäen aineistolähtöistä sisällönanalyysia avoimien kysymysten kohdalla (liite 1. kysymykset: 8, 10, 11 & 12), jonka jälkeen jatkoimme analysointia kvantifioimalla aineiston. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin prosessissa on Milesin ja Hubermanin (1994) mukaan kolme vaihetta: 1) aineiston redusointi, 2) aineiston klusterointi ja 3) aineiston abstrahointi. Ensimmäisessä vaiheessa siis pelkistetään aineistoa siten, että tutkimuksen kannalta epäoleelliset asiat karsitaan, ja listataan pelkistetyt ilmaukset erilliseen tiedostoon. Tässä kohtaa voidaan myös merkitä samaa ilmiötä kuvaavat ilmaukset samalla värillä erotellen ilmiöitä toisistaan. Toisessa vaiheessa aineistoa tiivistetään ryhmittelemällä samaa aihetta kuvaavat pelkistetyt ilmaukset omiin alaluokkiinsa, ja nimeämällä alaluokat niiden sisällön mukaan. Kolmannessa vaiheessa luodaan teoreettisia käsitteitä ryhmittelyn seurauksena muodostuville luokille. Aineistoa tiivistetään edelleen yhdistelemällä ensin alaluokista yläluokkia ja yläluokista pääluokkia. Lopulta pääluokista muodostetaan yhdistävä luokka. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 90–94.)

Analysoinnissa noudatimme tarkempaa aineistolähtöisen sisällönanalyysin kaavaa vaihe vaiheelta (kuva 2). Aineistomme ei vaatinut kuitenkaan auki kirjoittamista, sillä vastaukset olivat vastaajien itse kirjoittamat. Aloitimme analysoinnin perehtymällä aineistojen sisältöön ennen aineiston pelkistämistä. Pelkistämisvaiheessa etsimme ja merkitsimme samankaltaiset ilmaukset värikoodein. Sen jälkeen siirsimme aineistossa esiintyvät samankaltaiset ilmaukset erilliseen taulukkoon omiksi alaluokiksi värien perusteella. Tämän jälkeen teimme uuden taulukon, jossa yhdistimme alaluokista yläluokkia ja yläluokista pääluokkia, ja lopulta muodostaen luokille kokoavan käsitteen. Esimerkiksi yläluokkaan vaikutusmahdollisuudet yhdistimme käsitteet: vaikuttamis- ja kehittämismahdollisuudet sekä valta vaikuttaa oman ryhmän asioihin. Pääluokkaan: työyhteisö ja työilmapiiri, yhdistimme yläluokat: työntekijää huomioiva esihenkilö, toimiva yhteistyö työyhteisön kanssa sekä huumorintajuinen ja vertaistukea antava työyhteisö. Aineiston luokittelussa yhdessä vastauksessa saattoi olla jopa kolme eri luokkaa, jotka yhdistyivät yläluokaksi. Eri luokkien yhdistämiseen vaikuttivat vastausten samankaltaisuudet (liite 2).



Kuva 2. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen (Sarajärvi & Tuomi 2018)

Avointen kysymysten sisällönanalyysia jatkoimme kvantifioimalla aineistoa. Schreier (2012) mukaan aineiston kvantifioinnissa aineistosta lasketaan, miten usein sama asia esiintyy tai mainitaan aineistossa (Sarajärvi & Tuomi 2018, 99). Tämän tutkimusaineiston kvantifioinnissa laskimme siis, kuinka moni vastaaja ilmaisi saman asian, ja kuvasimme tuloksia määrällisesti mainintojen määrän mukaan. Kuvasimme vastausmääriä taulukoissa sulkeissa vastausten jälkeen (liite 2). Tahdoimme näin vastausten kautta selvittää, mitkä muodostamamme luokista nousivat määrällisesti ylitse muiden. Aineiston lopullisen analysoinnin jälkeen hävitimme tutkimusaineiston.

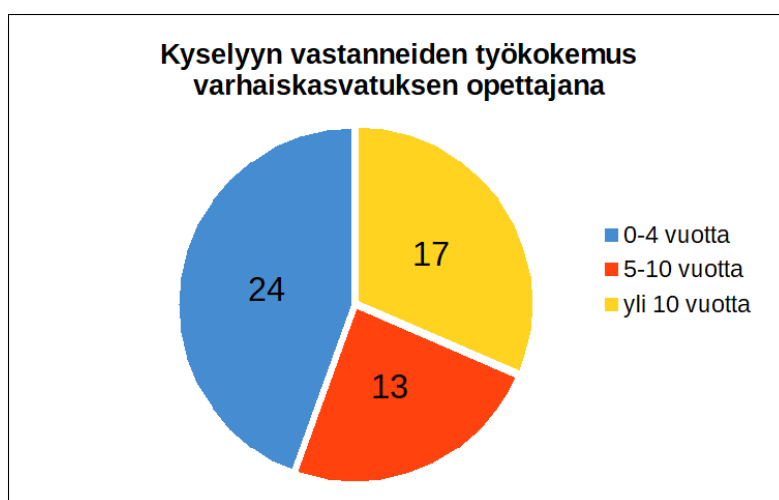
7 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä kappaleessa kerromme kyselylomakkeiden avulla kerätyt tulokset tutkimuskysymysten pohjalta. Tutkimuskyselyymme osallistui yhteensä 54 varhaiskasvatuksen opettajaa, mutta vastausmäärät vaihtelivat hieman eri kysymysten kohdalla. Kuvaamme erikseen kunkin kysymyksen kohdalla, mikä oli kysy-

myksen vastaajamäärä sekä avaamme tuloksia. Avointen kysymysten kohdalla esittelemme tulokset määrällisesti vastauksissa esiintyneiden mainintojen määrän mukaan, muissa tuloksissa sen sijaan vastaajamäärä on sulkeissa.

7.1 Kyselyyn vastanneiden varhaiskasvatuksen opettajien taustatiedot

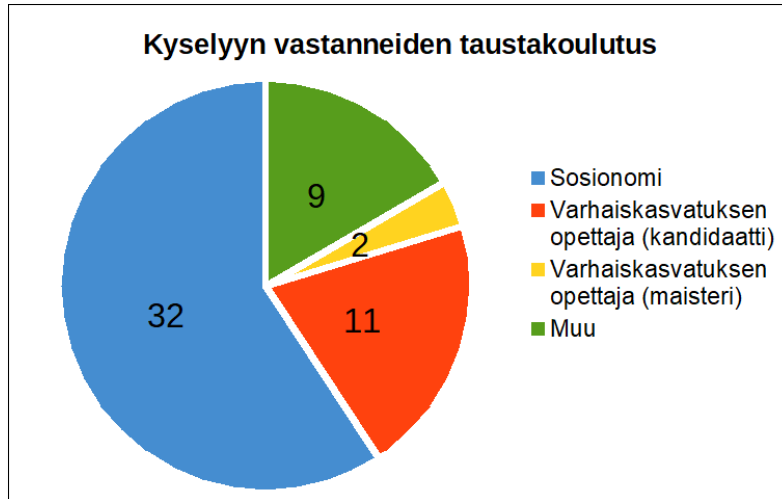
Ensimmäisenä tutkimuksessa halusimme selvittää kyselyyn vastanneiden varhaiskasvatuksen opettajien taustatietoja. Kysyimme heiltä, kuinka monta vuotta vastaajat olivat työskennelleet varhaiskasvatuksen opettajina (kuva 3). Kyselyyn osallistuneiden taustatietoja selvittäviin kysymyksiin vastasivat kaikki, eli 54 työntekijää. Hieman alle puolet (24 vastaajaa) kertoi työskennelleen alalla 0–4 vuotta. Reilu viidesosa (13 vastaajaa) kertoi työskennelleensä 5–10 vuotta ja noin kolmasosa (17 vastaajaa) yli 10 vuotta. Suurin osa kyselyyn vastaajista oli siis työskennellyt alalla korkeintaan 4 vuotta. Halusimme selvittää vastaajilta myös heidän sen hetkistä työsuhdetta. Tutkimuksen mukaan vastaajista selkeästi suurin osa, 45 henkilöä, työskenteli vakituisessa työsuhteessa, kun taas määräaikaisessa suhteessa työskenteleviä oli 9 henkilöä.



Kuva 3. Kyselyyn vastanneiden työkokemus varhaiskasvatuksen opettajana

Otimme tutkimuksessa myös selvää, mikä on vastaajien taustakoulutus (kuva 4). Yli puolet (32 vastaajaa) kertoi olevansa ammattikorkeakoulutasoisia sosionomeja. Varhaiskasvatuksen opettajia kandidaattitasolla oli yksi viides-

osa (11 vastaajaa) ja maisteritasolla vain kaksi vastaajista. Loput (9 vastaajaa) valitsivat ”Muu, mikä?” -vaihtoehdon ja he olivat taustakoulutukseltaan muun muassa lastenhoitajia sekä vanhemman ammattitutkinnon suorittaneita työntekijöitä, joista yhteensä 5 toimi epäpätevänä varhaiskasvatuksen opettajana.



Kuva 4. Kyselyyn vastanneiden varhaiskasvatuksen opettajien taustakoulutus

7.2 Työssä viihtyminen ja alanvaihdon harkitseminen

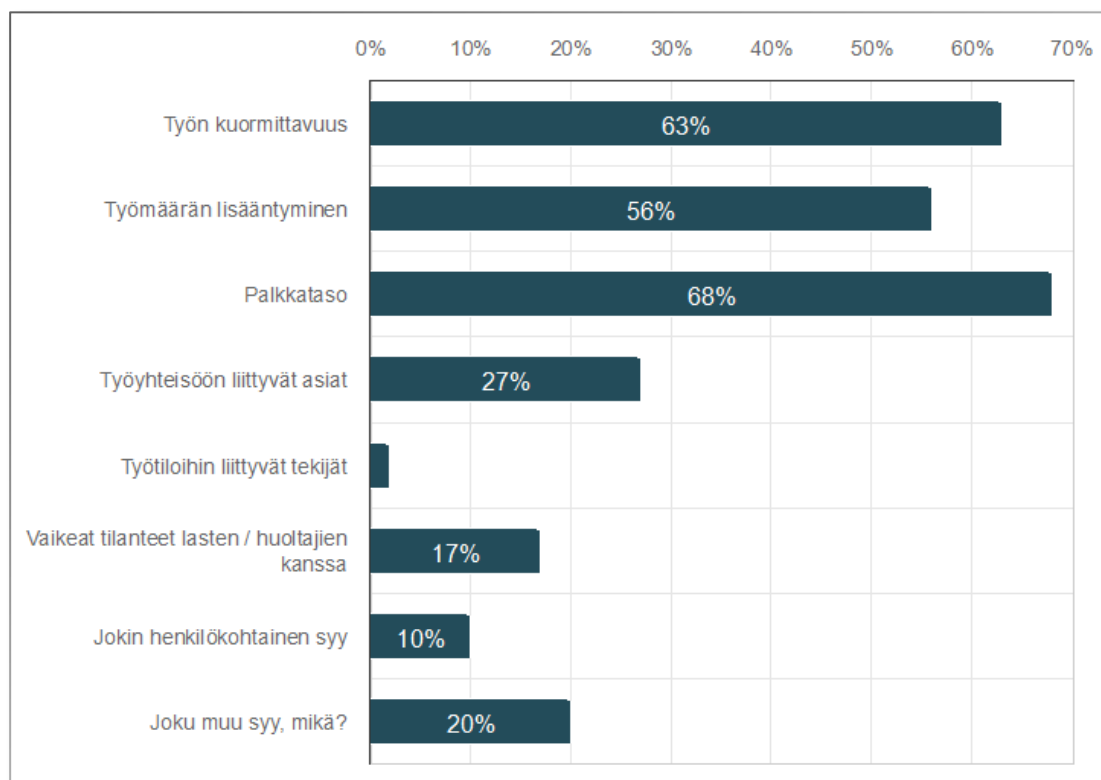
Selvitimme kyselyssä työntekijöiden työssä viihtyvyyttä asteikkokysymyksellä. Kysymykseen vastasi 49 työntekijää. Pyysimme heitä vastaamaan asteikolla 1-5, kuinka hyvin he kokivat viihtyvänsä työssä (1= *erittäin huonosti*, 5= *erittäin hyvin*). Tulosten mukaan varhaiskasvatuksen opettajat viihtyivät työssään hyvin, koska keskiarvoltaan varhaiskasvatuksen opettajien viihtyvyys oli asteikon mukaan 4. Kukaan vastaajista ei myöskään vastannut viihtyvyyden olevan alle 3 ja korkein vastaus oli 5. Asteikkokysymyksen keskihajonta oli 0,6.

Yhden aikaisemman selvityksen mukaan 78 % vastanneista oli miettinyt alanvaihtoa, mikä on huolestuttavan korkea määrä verraten vuoden 2013 selvitykseen, jossa 45 % vastasi harkinneen alanvaihtoa (Pérez 2022, 7). Tästä syystä olimme kyselyssämme kiinnostuneita siitä, onko alanvaihdon harkitseminen ollut varhaiskasvatuksen opettajien mielessä ja kuinka usein. Päädyimme kysymään aiheesta monivalintakysymyksillä (liite 1, kysymykset 5 & 6). Halusimme kysyä, kuinka usein työntekijä on harkinnut alanvaihtoa kulu- neen vuoden aikana, vai ei ollenkaan. Mikäli työntekijä kertoi harkinneensa

alanvaihtoa, tuli hänen valita esitetyistä vaihtoehtoista 1–3 syytä, jotka olivat mahdollisia syitä harkinnalle. Näitä alanvaihdon syiksi esittämiämme vaihtoehtoja olivat muun muassa työn kuormittavuus, palkkataso ja työyhteisöön liittyvät asiat. Näitä asioita myös Kangas ym. (2022) olivat havainneet tutkimuksessaan. Työvoimapulan, ja siitä mediassa luodun kuvan myötä työntekijöiden houkutus alaa kohtaan on voinut laskea, ja siksi ajatukset työpaikan vaihdosta voivat olla yleistyneempiä.

Tutkimuksessamme alanvaihdon harkintaa koskevaan kysymykseen vastasi 54 työntekijää. Tuloksista selvisi, että yli kolmasosa (21 vastaajaa) kertoi harkinneensa alanvaihtoa kerran tai pari kertaa vuodessa. Kerran tai pari kertaa kuukaudessa alanvaihtoa harkitsevien joukko oli noin neljäsosa (13 vastaajaa). Yhtä suuri joukko (13 vastaajaa) kertoi, että ei ollut harkinnut lainkaan alanvaihtoa. Pienempi osa (7 vastaajaa) kertoi harkinneen alanvaihtoa jopa muutaman kerran viikossa. Tulosten mukaan kukaan vastaajista ei kuitenkaan ollut harkinnut alanvaihtoa päivittäin. Vastauksista ilmenee, että alanvaihtoa harkittiin yleisimmin *kerran tai pari kertaa vuodessa*, mutta kokonaisuudessaan 76 % vastaajista oli harkinnut alanvaihtoa.

Taulukko 1. Alanvaihdon harkintaan johtaneet syyt



Lisäksi tahdoimme kartoittaa, mitä syitä alanvaihdon harkinnan takana on ollut, jos työntekijä on miettinyt kyseistä asiaa (taulukko 1). Tähän kysymykseen vastauksia kertyi yhteensä 41 kappaletta. Alanvaihtoa pohtineiden perusteluna harkinnalle koettiin suurimpina syinä *palkkataso* (28 vastaajaa), *työn kuormittavuus* (26 vastaajaa) ja *lisääntynyt työmäärä* (23 vastaajaa). Vähäisempiä syitä olivat muun muassa *työyhteisöön liittyvät asiat* (11 vastaajaa) ja *vaikeat tilanteet lasten tai huoltajien kanssa* (7 vastaajaa). Muutama (4 vastaajaa) perusteli alanvaihdon harkinnan johtuvan *henkilökohtaisesta syyistä*. Vain yksi vastaajista valitsi syyksi *työtiloihin liittyvät tekijät*. Lisäksi muita työntekijöiden itse kuvailemia syitä (8 vastaajaa) olivat muun muassa *tyytymättömyys esihenkilön työskentelyyn, resurssien puute sekä riittämättömyyden tunne*.

7.3 Työvoimapulan näkyminen Mikkelin varhaiskasvatuksessa

Tutkimuksessamme selvitimme, onko työvoimapula näkynyt konkreettisesti päiväkodin arjessa viimeisen puolen vuoden aikana. Kysymykseen vastasi 53 henkilöä. Vastaajista 40 myönsi työvoimapulan näkyneen päiväkodin arjessa. Loput vastaajista (13) eivät olleet huomanneet arjessaan työvoimapulan näkymistä. Lisäksi kyselyssämme pyysimme jatkokysymyksenä työntekijöitä kuvaamaan, millä tavoin työvoimapula oli näkynyt päiväkodin arjessa, jos he vastasivat aiempaan kysymykseen myöntävästi. Tähän kysymykseen vastasi 40 henkilöä, ja vastaajista suurin osa kuvaili tilanteen näkymistä vastauksissaan hyvin tarkasti ja kattavasti. Joukossa oli kuitenkin myös muutamia vain yhden virkkeen mittaisia vastauksia. Analysoimme aineistoa sisällönanalyysin hyödyntäen, jonka kautta luokittelimme vastaukset kuuteen eri pääluokkaan, jotka nousivat esille vastauksien joukosta. Luokittelun jälkeen kvantifioimme aineiston määrälliseen muotoon. Tässä analysointiprosessin myötä syntyneet kuusi pääluokkaa niihin liittyvien mainintojen määrän mukaan eniten arjessa näkyvästä vähiten näkyvään: *henkilöstön resurssipula* (58 mainintaa), *työhyvinvoinnin heikentyminen* (21 mainintaa), sekä *työnlaadun heikentyminen* (15 mainintaa), *lapsiryhmän haasteet* (11 mainintaa) ja *työvuoromuutokset* (11 mainintaa), sekä *arjen kiireisyys* (8 mainintaa).

Vastausten mukaan *henkilöstön resurssipula* oli siis selvin arjessa näkyvä työvoimapulan ilmenemismuoto. Konkreettisesti tähän liitettiin vastauksissa erityisesti vaikeus saada töihin sijaisia (14) ja työntekijöitä ylipäättäen (6). Työntekijöiden puuttuessa työntekijöiden siirtely ryhmästä toiseen oli monelle tavallinen ilmiö (9), jolla henkilökunnan puuttumista on pyritty paikkailemaan. Osa kertoi tämän häiritsevän kuitenkin oman ryhmän toimintaa. Lisäksi vastauksissa mainittiin epäpätevät työntekijät (8), joita työvoimapulan myötä on jouduttu palkkaamaan, ja jotka omalta osaltaan ovat vaikuttaneet työntekoon ja arjen sujuvuuteen. Myös suhdelukujen ylittymisiä (5) ja henkilökunnan vaihtuvuutta (5), sekä henkilöstön minimimitoitusta (4) oli ilmennyt, mutta vähemmän kuin edellä mainittuja. Muutamat kokivat myös epäpätevät sijaiset (3) ja heidän jatkuvan perehdyttämisen (4) haittana.

”Kukaan ei hae avoimna olevaa työpaikkaa. Ja vihdoin kun joku hakee, hänellä ei ole alan koulutusta eikä kokemusta.”

”Työvoimapula aiheuttaa määräaikaisten työsopimusten tekemistä. Vaihtuva henkilöstö kuormittaa työyhteisöä.”

Toiseksi eniten vastauksista korostui *työhyvinvoinnin heikentyminen*. Työhyvinvoinnin heikentymiseen viittasi kokemukset työn kuormittavuuden lisääntymisestä (7), joka on lisännyt osalla tunnetta siitä, että arki on yhtä ”selviytymistä” (4) ja muutamat kokivat myös oman jaksamisen heikentyneen (4). Lisäksi jatkuva joustaminen (3) ja lisääntyneet sairaspöissaolot (3) olivat kuormittaneet hieman arkea.

”Kun sijaisia ei ole ja henkilöstössä on pöissaoloja koko varhaiskasvatustoiminnan suunnitelmällisuus ja laadukkuus kärsii, kun päivät ovat ”selviytymistä”.”

Kolmanneksi eniten työvoimapula oli näkynyt arjessa *työlaadun heikentymisenä*. Tämä ilmeni erityisesti siinä, että suunnitelmia on jouduttu perumaan tai muuttamaan (7). Tähän liittyi myös näkemys siitä, että pedagoginen toiminta (5) oli heikentynyt ja pienryhmätoiminta häiriintynyt (3).

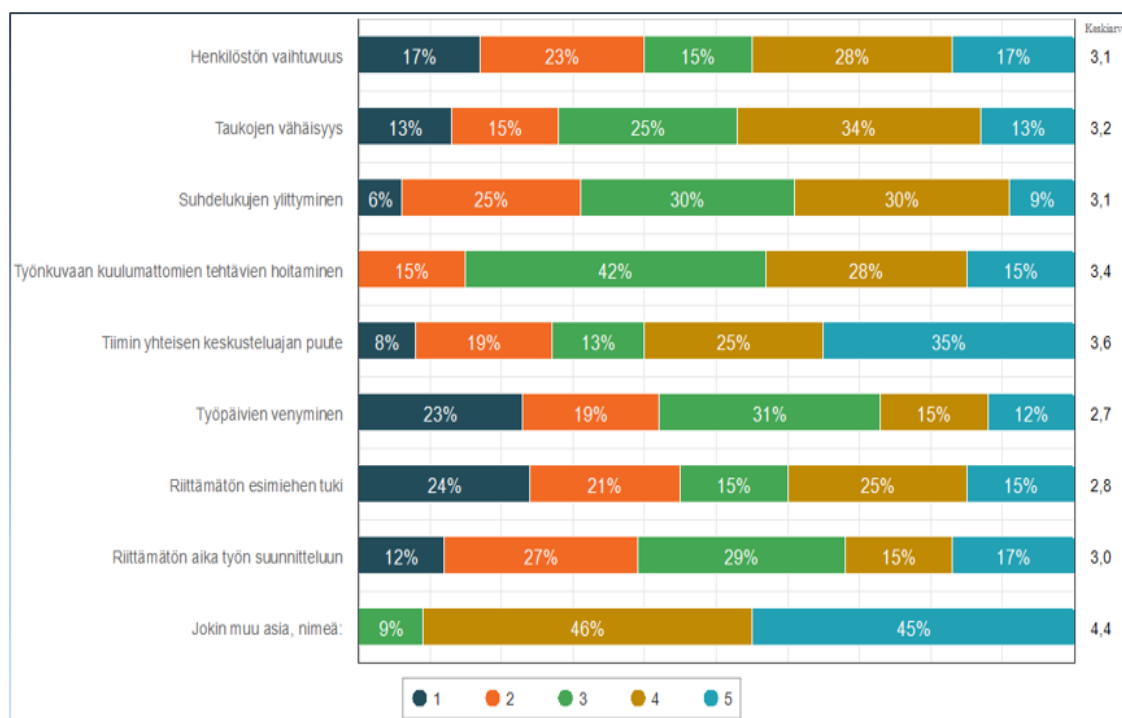
Päiväkodin arjessa työvoimapula oli näkynyt konkreettisesti lisäksi *lapsiryhmän haasteina, työvuoromuutoksina ja arjen kiireisyytenä*. Lapsiryhmät koettiin levottomiksi (6) ja muutamat olivat havainneet myös lasten kuormittuneisuutta (3) sekä kertoivat lasten olevan haastavia (2). Työvuorojen jatkuvaa vaihtelua (6) ja työpäivien venyttämistä (5) on myös jouduttu kokemaan, minkä vuoksi aina ei ole välttämättä tiennyt, monelta töistä pääsee kotiin. Arjen kiireisyys (8) johtui muun muassa siitä, että tekemistä koettiin olevan työssä enemmän, kuin mihin aikaa oli. Kiireettä lisäsi osaltaan myös työntekijöiden puuttuminen.

”Työntekijät joutuvat jatkuvasti hyppäämään ryhmästä toiseen, lapsiryhmistä tulee levottomampia, arjesta tulee kiireistä ja pahimmillaan arki muuttuu liukuhihnatyöksi, josta kärsii sekä henkilökunta sekä lapset.”

7.4 Työtä eniten haastavat tekijät

Tutkimuksessa selvitimme, mitkä koettiin työssä haastavimmiksi tekijöiksi viimeisen puolen vuoden aikana. Tähän kysymykseen vastasivat kaikki 54 työntekijää, mutta kaikki eivät vastanneet kysymyksen jokaiseen kohtaan. Kysymyksessä vastaajat vastasivat asteikolla 1–5, minkä verran eri tekijät olivat haastaneet työtä (1=ei lainkaan, 2=vähän, 3=kohtalaisesti, 4=paljon, 5=hyvin paljon). Tämän kaltaisen arvioinnin kautta voidaan nähdä, koetaanko joidenkin tekijöiden haastaneen työtä muita enemmän.

Taulukko 2. Työtä haastaneet tekijät viimeisen puolen vuoden aikana



Erot eri vastausten välillä olivat keskiarvojen mukaan melko pieniä (taulukko 2). Kuvaamme tulokset tärkeysjärjestyksessä keskiarvon mukaan. Työssä puolen vuoden aikana hieman muita enemmän haastaviksi tekijöiksi nousi *tiimin yhteisen keskusteluajan puute* (52 vastaajaa), *työnkuvaan kuulumattomien tehtävien hoitaminen* (54 vastaajaa) ja *taukojen vähäisyys* (53 vastaajaa). Myös *henkilöstön vaihtuvuus* (53 vastaajaa), *suhdelukujen ylittyminen* (53 vastaajaa), *riittämätön aika työn suunnitteluun* (52 vastaajaa), *riittämätön esimiehen tuki* (53 vastaajaa) ja *työpäivien venyminen* (52 vastaajaa) haastoi kohtalaisesti. Taulukosta voi nähdä, että suurin osa haastavista tekijöistä haastoi työssä kohtalaisesti tai paljon. Kysymyksessä oli lisäksi mahdollisuus

nimetä muita haastavia tekijöitä ”jokin muu, mikä?” -kysymyksessä. Tämän ansioista saimme selville myös asioita, joita emme osanneet ennalta arvata. Tähän kysymykseen vastattiin (11 vastaajaa) taulukossa olevien vaihtoehtojen lisäksi muun muassa toisissa ryhmissä sijaistamisen ja erityistä tukea tarvitsevien lasten paljouden.

7.5 Varhaiskasvatuksen opettajien työmotivaatiota lisäävät tekijät

Tutkimuksessamme halusimme selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat varhaiskasvatuksen opettajien motivaatioon pysyä varhaiskasvatusalalla. Pyysimme opettajia kuvaamaan mielestään kolme tärkeintä motivaatioon positiivisesti vaikuttavaa asiaa. Kysymykseen vastasi 52 työntekijää. Kysymykseen vastaajat olivat kommentoineet lyhyesti ja ytimekkäästi omat vastauksensa. Aineiston sisällönanalyysin ja kvantifioinnin jälkeen vastauksista muodostui kuusi eri pääluokkaa, joihin eri ilmaiset pystyttiin jaottelemaan. Nämä analysointiprosessin myötä syntyneet kuusi pääluokkaa olivat: *lasten kanssa työskentely* (44 mainintaa), *työyhteisö* (35 mainintaa), *työn mielekkyys* (21 mainintaa), *oman osaamisen hyödyntäminen* (11 mainintaa), *työaika ja työsuhteen laatu* (10 mainintaa) ja *työn monipuolisuus* (9 mainintaa).

Vastauksien pohjalta *lasten kanssa työskentely* oli huomattavasti eniten vastaajia motivoiva tekijä. Vastaajat kuvailivat lasten kanssa työskentelyyn vaikuttavan lapset itsessään (30), joiden takia työtä haluaa tehdä. Lasten lisäksi muita motivaatioon vaikuttavia syitä oli lasten oppiminen (5), kun näkee lapsen oppivan uusia asioita, sekä lasten ilo (4) ja aitous (3), mitkä näkyvät heidän perusolemuksessaan sekä oppimisen ilona. Myös lasten kasvun ja kehittymisen sekä hyvinvoinnin tukeminen oli motivoiva tekijä (2).

Toiseksi eniten vastauksista nousi esille *työyhteisö*. Työyhteisön merkitykseen selvästi eniten motivoivana tekijänä vastaajat kertoivat vaikuttavan ihanat ja kivat työkaverit (14), joiden kanssa saa työskennellä. Myös hyvä työyhteisö (11) ja hyvä tiimi (8) nousivat vastauksista esille. Näiden lisäksi pari vastaajaa oli myös tuonut esille työyhteisön tuen (2) merkityksen itseään motivoivana tekijänä.

Kolmanneksi eniten kysymyksen vastauksista korostui *työn mielekkyys*. Vastauksissa eniten näkyi itse työn mielekkyys (6), sillä niissä työntekijät kertoivat pitävänsä työstä. Kokemus työn merkityksellisyydestä (5) keräsi myös vastauksia, joka nousi esille vastaajien kertoessa tekevänsä tärkeää ja merkityksellistä työtä. Myös onnistumisen hetket (4), kiinnostus alaa kohtaan (4) sekä huumori (2) motivoi pientä osaa vastaajista. Onnistumisen kokemuksiin liittyi sekä lasten että työntekijöiden onnistumisia.

Lisäksi muita esiin nousseita motivaatioon vaikuttavia tekijöitä olivat: *oman osaamisen hyödyntäminen* sekä *työaika ja työsuhteen laatu*. Oman osaamisen hyödyntämiseen liitettiin vastauksissa omien vahvuuksien käyttö (4), vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja toimintaan (4), sekä mahdollisuus toteuttaa itseään työssä (3). *Työaikaan ja työsuhteen laatuun* liitimme vastaukset päivätyön mahdollisuudesta (5) sekä työn vakituisuudesta (5), minkä koettiin lisäävän turvan tunnetta työhön. Myös *työn monipuolisuus* motivoi vastaajia, sillä työpäivät koettiin vaihteleviksi (7) ja varhaiskasvatuksen opettajan työnkuva monipuoliseksi (2).

7.6 Asiat, joista työssä erityisesti pidetään

Tutkimuksessamme selvitimme asioita, joista varhaiskasvatuksen opettajat pitivät erityisesti työssään. Tahdoimme tuoda tutkimukseemme myös tämänkaltaista positiivista näkökulmaa, sillä työvoimapula aiheena käsittelee usein melko negatiivisia asioita. Tähän kysymykseen vastanneita työntekijöitä oli yhteensä 46. Vastausten pituus vaihteli 1–3 virkkeen välillä ja kuvaukset olivat melko monipuolisia. Tämän kysymyksen analysointiprosessin myötä muodostui seitsemän eri pääluokkaa, joihin aineiston vastaukset pystyttiin luokittelemaan. Nämä pääluokat kuvaavat keskeisimpiä asioita, joista työntekijät työssään pitivät. Pääluokat ovat tärkeysjärjestyksessä: *lapset* (54 mainintaa), *hyvä työyhteisö ja työilmapiiri* (27 mainintaa), *toiminnan suunnittelu ja toteutus* (17 mainintaa), *yhteistyö perheiden kanssa* (13 mainintaa), *työn merkityksellisyys* (9 mainintaa), *vaikutusmahdollisuudet* (7 mainintaa) ja *työn vaihtelevuus* (6 mainintaa).

Vastaustuloksista ilmenee, että *lapset* olivat selkeästi pidetyin asia työssä. Vastauksissa koettiin erityisesti, että lasten kanssa oleminen ja tekeminen

(13), lasten kasvun ja kehityksen seuraaminen (11), suhde lapsiin (6), sekä lapset itsessään (6) ja heidän aitoutensa ja innostuneisuus (6) tekee työstä mielekästä ja antoisaa. Lisäksi lasten kanssa leikkiminen (4), hauskat hetket lasten kanssa (3), lasten ilo (3), sekä kohtaamiset lasten kanssa (2) mainittiin joitain kertoja.

”Lasten maailmaan sukeltaminen on hyvin antoisaa ja nautin työskennellä lasten kanssa. Kun huomaa lasten ja ryhmän kehityksen, niin näkee oman työn merkityksellisyyden.”

Toiseksi eniten työntekijät arvostivat työssään *hyvää työyhteisöä ja työilmapiiriä*. Vastausten mukaan työssä pidettiin erityisesti siitä, että tiimityöskentely on toimivaa ja sujuvaa (7) ja omalta työyhteisöltä saa vertaistukea (7). Osa piti myös hauskoja hetkiä yhdessä tiimiläisten kanssa (5) tärkeänä työhön iloa tuovana asiana. Lisäksi mainintoja saivat työkaverit (3), työntekijää huomioiva ja tukeva esihenkilö (3), sekä hyvä yhteistyö (2).

”Arjen jakaminen tiimikavereiden kanssa ja välitön vertaistuen saaminen haastavissa tilanteissa auttaa jaksamaan.”

Kolmanneksi eniten työssä pidettiin *toiminnan suunnittelusta ja toteutuksesta*. Oman ryhmän toiminnan suunnittelu ja toteutus (13) sekä siihen liittyvä itsensä toteuttaminen ja luovuuden käyttö (4) oli monelle työhön mielenkiintoa luova tekijä, koska siinä saa käyttää omaa persoonaansa.

Lisäksi työssä pidettiin *yhteistyöstä perheiden kanssa*. Tähän liittyivät vastauksissa kiinnostus perheiden kanssa toimimiseen (5), sekä muutamilla aito halu kohdata perheitä (3) sekä tukea lasta ja perhettä tarpeineen (3). Lisäksi muutama koki vanhemmilta saadun palautteen (2) positiivisena asiana. Myös *työn merkityksellisyys* ja *vaikutusmahdollisuudet* olivat työssä pidettyjä asioita. Työn merkityksellisyyteen liitettiin erityisesti onnistumisen kokemukset työssä (5), kokemus työn merkityksellisyydestä (2), sekä uuden oppiminen (2). Vaikutusmahdollisuuksiin liitettiin valta vaikuttaa oman ryhmän asioihin (4) sekä vaikuttamis- ja kehittämismahdollisuudet (3). *Työn vaihtelevuutta* pidettiin myös tärkeänä, sillä sen ansiosta päivät koettiin vaihtelevina ja monipuolisina (6).

”Perheiden kohtaaminen ja mahdollisuus auttaa ratkaisemaan arjen pulmia ja olla kuulevana korvana tuo iloa työhön.”

7.7 Työnantajan rooli työssä viihtymisen edistämiseksi

Tutkimuksemme viimeisessä avoimessa kysymyksessä halusimme vielä selvittää vastaajien ajatuksia siitä, mitä asioita he toivoisivat työnantajan edistävän jatkossa työssä viihtymisen edistämiseksi. Tämä työnantajan näkökulma kiinnosti meitä erityisesti, sillä myös työelämäkumppanimme halusi tietää varhaiskasvatuksen opettajien ajatuksia tästä aiheesta. Kysymykseen vastanneita työntekijöitä oli yhteensä 53. Vastajat vastasivat kysymykseen kattavasti ja yksityiskohtaisesti. Vastaukset olivat useiden virkkeiden pituisia. Kuten aiempien avointen kysymysten kohdalla, niin myös tässä sisällönanalyysin ja kvantifioinnin myötä muodostui useampia pääluokkia. Vastauksista nousi esille yhteensä 7 eri pääluokkaa, joita olivat: *parempi esihenkilön tuki* (28 mainintaa), *työhyvinvointiin panostaminen* (24 mainintaa), *palkankorotus* (14 mainintaa), *resurssien lisääminen* (12 mainintaa), *työn ydintehtävien priorisointi* (8 mainintaa), *tuentarpeisten lasten huomiointi suhdeluvuissa* (7 mainintaa) ja *tii-mipalavereiden mahdollistaminen* (3 mainintaa).

Saatujen vastauksien perusteella *parempi esihenkilön tuki* oli eniten vastauksissa esiin noussut tekijä. Vastajat olivat vastanneet tämän konkreettisesti sisältävän esihenkilön reagointikykyä, empatiakykyä, kannustusta ja arvostusta alaisiaan kohtaan (7). Vastajat toivoivat työntekijöitä kuuntelevaa esihenkilöä (6) sekä esihenkilöä, joka lisää työyhteisössä tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta (6). Työntekijät toivat esille myös toiveen esihenkilön tuesta (5), sillä esihenkilön tuki nähtiin tärkeänä. Muutammat vastajat toivoivat lisäksi läsnä olevaa esihenkilöä (2) ja esihenkilöltä luottamusta työntekijöitä kohtaan (2).

”Esihenkilön tuki ja työn organisointi on merkittävää, joten hyvään esihenkilötoimintaan panostaminen olisi työhyvinvointia tukeva tekijä. Selkeä toiminta, kuka tekee mitä ja vastaa mistäkin, kun on henkilöstövajetta auttaa työn kuormittavuudessa, kun tulee poikkeustilanteita”.

“Lisää työnohjausta ja tukea. Läsnäoloa ja saavutettavuutta lisää. Enemmän aitoja ja empaattisia kohtaamisia. Lisää huolenpitoa henkilöstön työhyvinvoinnista. Työhön liittyviin epäkohtiin puuttumista hanakammin sekä oman henkilöstön puolen pitämistä. Henkilöstön tasa-arvoinen kohtelu”.

Selkeästi toiseksi eniten vastauksia keräsi *työhyvinvointiin panostaminen*. Kysymyksen vastaukset jakoutuivat useampaan eri näkökulmaan, joista eniten työhyvinvoinnin edistäminen (7) nähtiin tärkeänä. Työhyvinvoinnin edistämisen lisäksi toivottiin lisää Epassi rahaa työntekijöille (4), työtujen lisäämistä (3), sekä työvaatteiden kustantamista (2). Työnantajalta toivottiin myös, työterveyden toimivuuden parantamista (3), taukojen toteutumista paremmin (3) ja virkistyspäiviä henkilökunnalle (2).

Kolmanneksi eniten työntajalle tuli toiveita *palkankorotuksesta* työssä viihtymisen parantamiseksi. Palkankorotukseen liittyen vastaajat toivoivat palkankorotusta eli palkkauksen parantamista (9), ja palkkauksen vastaamista työn vaativuutta, työmäärää ja vastuuta kohtaan (5).

Muita työntajalle esitettyjä ratkaisuehdotuksia olivat *resurssien lisääminen*, johon liittyen toivottiin, että sijaisjärjestelyt saataisiin kuntoon (4), avustajia lisää (3), riittävästi henkilöstöä (3) sekä lisää taloudellisia resursseja (2). *Myös työn ydintehtävien priorisointia* toivottiin, mikä ilmaistiin ylimääräisten projektien ja hankkeiden vähentämisenä (5) ja sälä- ja silpputehtävien karsimisena (3). Lisäksi vastauksissa nousi esille *tuentarpeisten lasten huomiointi suhdeluissa*. Tämä ilmeni toiveena lasten suhdelukujen tarkemmasta huomioinnista tuentarpeisten lasten kohdalla (5). Muutama mainitsi myös näkökulman siitä, että tuentarpeisten lasten kertoimien poisjättäminen voi vaikuttaa negatiivisesti työntekijöiden jaksamiseen (2). Pieni osa vastaajista toi esiin *tiimipalaverien mahdollistamisen*, jotta tiimin yhteinen suunnittelu-aika toteutuisi arjessa (3).

”Esihenkilön huumorintajuinen, mutta kuunteleva, reilu, kannustava ja työntekijää puolustava läsnäolo työpaikalla olisi suotavaa. Ylipäätään työnantajan, myös ylemmän tahon ymmärrys työn raskautta ja vaativuutta kohtaan sekä myös joustavuus työntekijän suuntaan työssä jaksamisen edistämiseksi.

Luottamus työntekijöitä kohtaan tärkeää. Kun sitä ei ole,
se syö työmotivaatiota.”

7.8 YHTEENVETO TULOKSISTA

Kuvaamme seuraavaksi yhteenveton tutkimuksemme tuloksista tutkimuskysymyksiin vastaten. Ensimmäinen tutkimuskysymyksemme oli: *”Millaisia kokemuksia Mikkelin varhaiskasvatuksen opettajilla on työvoimapulasta ja sen vaikutuksista arjessa?”* Tulosten mukaan vastaajista noin kolme neljäsosaa myönsi työvoimapulan näkyneen arjessa, näin ollen loput vastaajista eivät olleet nähneet työvoimapulan vaikuttaneen työhönsä. Työntekijät kuvasivat työvoimapulan näkyneen konkreettisesti päiväkodin arjessa erityisesti henkilöstön resurssipulana, työhyvinvoinnin sekä työnlaadun heikentymisenä. Työvoimacula ilmeni myös lapsiryhmän haasteina, työvuoromuutoksina ja arjen kiireisyytenä. Kuvaamme keskeisimmät tulokset alla olevassa kuvassa suuruusjärjestyksessä mainintojen määrän mukaan (kuva 5).



Kuva 5. Työvoimapulan ilmenemismuodot

Työntekijöitä haastoi tulosten mukaan eniten arjessa puolen vuoden aikana tiimin yhteisen keskusteluajan puute, työnkuvaan kuulumattomien tehtävien hoitaminen ja taukojen vähäisyys. Nämä korostuivat vastauksista hieman ylitse muiden. Alanvaihtoa harkinneiden joukko oli kaikista vastaajista 76 %, joista

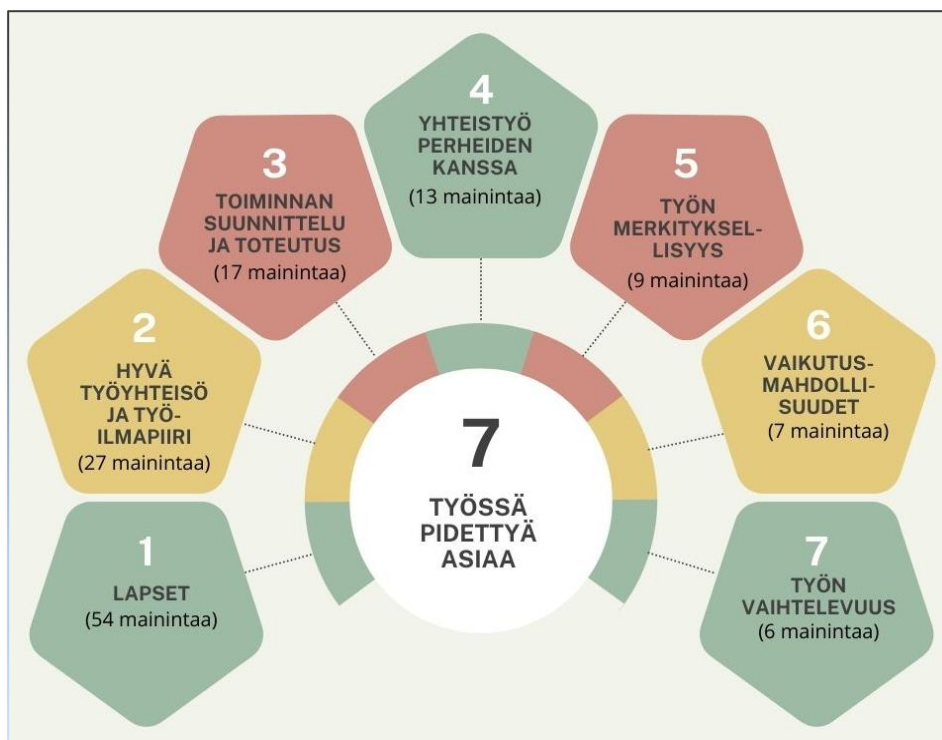
suurin osa harkitsi alanvaihtoa kerran tai pari kertaa vuodessa. Syyt alanvaihdon harkinnalle olivat vastausten mukaan palkkataso, työn kuormittavuus ja lisääntynyt työmäärä.

Toinen tutkimuskysymyksemme oli: *”Mitkä tekijät motivoivat pysymään alalla?”* Tulosten mukaan varhaiskasvatuksen opettajat viihtyivät työssään hyvin, sillä keskiarvo viihtyvyydelle oli 4. Työntekijät vastasivat eniten työmotivaatioon vaikuttaviksi tekijöiksi erityisesti lasten kanssa työskentelyn, työyhteisön ja työn mielekkyyden. Lisäksi oman osaamisen hyödyntäminen, työaika ja työsuhteen laatu sekä työn monipuolisuus motivoivat työssä. Kuvaamme keskeisimmät motivaatioon vaikuttavat tekijät alla olevassa kuvassa suuruusjärjestyksessä (kuva 6).



Kuva 6. Työmotivaatioon vaikuttavat tekijät

Työntekijät kuvasivat erityisesti työssään pitämiksi asioiksi lapset, hyvän työyhteisön ja työilmapiirin, sekä toiminnan suunnittelun ja toteutuksen. Lisäksi yhteistyö perheiden kanssa, työn merkityksellisyys, vaikutusmahdollisuudet ja työn vaihtelevuus olivat työssä pidettyjä asioita. Kuvaamme työssä pidettyjä asioita tärkeysjärjestyksessä seuraavan kuvion avulla (kuva 7).



Kuva 7. Työssä pidetyt asiat

Viimeisin tutkimuskysymyksemme oli: ”Millaisia ratkaisuehdotuksia opettajilla on työvoimapulan ja työssä viihtymisen edistämiseksi?”. Tuloksista nousi esille erityisesti toive paremmasta esihenkilön tuesta, työhyvinvointiin panostamisesta sekä palkankorotuksesta. Työntekijät ilmaisivat myös toiveen resurssien lisäämisestä, työn ydintehtävien priorisoinnista, tuentatarpeisten lasten huomioimisesta suhdeluvuissa, sekä tiimipalavereiden mahdollistamisesta. Kuvaamme toiveita työnantajalle kuvion avulla esittäen toiveet suuruusjärjestyksessä mainintojen määrän mukaisesti (kuva 8).



Kuva 8. Toiveet työnantajalle työssä viihtymisen edistämiseksi

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia kokemuksia Mikkelin varhaiskasvatuksen opettajilla on työvoimapulasta ja sen vaikutuksista arjessa. Tutkimuksesta selvisi, että noin kolme neljäsosaa (40 vastaajaa) kertoi työvoimapulan näkyneen konkreettisesti arjessa viimeisen puolen vuoden aikana. Etelä-Savossa varhaiskasvatuksen opettajista on selvästi pulaa, sillä he sijoittuvat yli 16 €/h palkkaisten ammattien kategoriassa kuudenneksi eniten työvoimapulasta kärsiväksi alaksi (Larja & Peltonen 2023, 123). Tästä johtuu, että työvoimapula näkyi Mikkelin varhaiskasvatuksessa useamman vastaajan mielestä. Työntekijät kuvasivat tilanteen näkyneen konkreettisesti erityisesti *henkilöstön resurssipulana, mutta myös työhyvinvoinnin ja työnlaadun heikentymisenä*.

Viimeisen puolen vuoden aikana työn haastavimmiksi tekijöiksi nousivat *tiimin yhteisen keskusteluajan puute, työnkuvaan kuulumattomien tehtävien hoitaminen ja taukojen vähäisyys*. Aikaisemmassa tutkimuksessa tutkittiin varhaiskasvatuksen kaaosta, jossa muun muassa todettiin resurssien ja rakenteiden riit-

tämättömyyden, huonon ilmapiirin sekä pedagogisen johtamisen puutteellisuuden liittyvän kaaoksen tunteeseen. (Havisalmi & Reunamo 2023, 51.) Näiden tulosten samankaltaisuus omien tulostemme kanssa vahvistaa tulosten paikkaansa pitävyyttä. Myös Perho ja Korhonen (2012) ovat selvittäneet työtä haastavia tekijöitä varhaiskasvatuksessa, ja myös heidän tutkimuksestaan nousee samankaltaisia tuloksia (Perho & Korhonen 2012, 29–30). Saamiemme vastausten perusteella Mikkelin varhaiskasvatuksessa on ollut havaittavissa työvoimapulaa ja sen tuomia haasteita työarjessa viimeisen puolen vuoden aikana. Tutkimuksesta selvisi, että alanvaihtoa harkitaan yleisimmin kerran tai pari kertaa vuodessa ja alanvaihtoa harkinneiden osuus oli 76 %. Tärkeimpinä perusteluina alanvaihdon harkinnalle olivat *palkkataso*, *työn kuormittavuus* ja *lisääntynyt työmäärä*. Palkkatason huomioiminen on tärkeää, sillä SuPerin (2022) selvityksessä se nähtiin olevan merkittävä alanvaihdon harkitsemista lisäävä tekijä (Pérez 2022, 7). Vastuiden ja työtehtävien määrittäminen koulutustaustaan nähden on myös tärkeää huomioida työssä (Vlasov ym. 2018, 51). Työn kuormittavuuteen ja lisääntyneeseen työmäärään nähden vastuun ja työtehtävien jakoa tulee huomioida entistä tarkemmin.

Tutkimuksessa tutkittiin myös, mitkä tekijät motivoivat työntekijöitä pysymään alalla. Tutkimuksesta selvisi, että varhaiskasvatuksen opettajat viihtyivät työssään melko hyvin, sillä keskiarvoltaan viihtyvyys oli 4. Tutkimuksen mukaan työntekijöiden alalla pysymistä motivoi eniten *lasten kanssa työskentely*, *työyhteisö* sekä *työn mielekkyys*. Tutkimuksessa selvitettiin myös mistä asioista työntekijät pitävät erityisesti työssään, ja tärkeimmiksi asioiksi työssä nousivat *lapset*, *hyvä työyhteisö ja työilmapiiri* sekä *toiminnan suunnittelu ja toteutus*. Myös aikaisemmassa tutkimuksessa työntekijät kuvasivat lasten vaikuttavan työn motivaatioon ja työssä viihtymiseen (Perho & Korhonen 2012, 30). Tämän perusteella lapset ja heidän kanssaan työskentely on yksi tärkeimmistä työn motivaation lähteistä. Työyhteisöllä voidaan nähdä olevan vaikutusta työssä jaksamiseen ja stressinsäätelyyn. Tiimityöskentely tukee myös laadukasta pedagogiikkaa ja työhyvinvointia. (Nislin 2016, 44.)

Lisäksi tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia ratkaisuehdotuksia varhaiskasvatuksen opettajilla on työvoimapulaan ja työssä viihtymiseen liittyen. Ehdotukset esitettiin työnantajalle, ja toiveissa korostuivat *parempi esi-*

henkilön tuki, työhyvinvointiin panostaminen sekä palkankorotus. Tulosten perusteella esihenkilön toivottaisiin siis olevan työntekijästä itsestään ja hänen hyvinvoinnistaan kiinnostunut, jotta työntekijät viihtyisivät työssään paremmin. Tämän lisäksi palkkauksen parantamisella voisi olla merkittävää vaikutusta työssä viihtymiseen. Johtamisen tapaan onkin syytä kiinnittää huomiota, sillä se vaikuttaa yhdessä henkilöstön ammattitaidon kanssa laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutumiseen (Vlasov ym. 2018, 46). Palveleva johtaja kykenee kuuntelemaan ja kannustamaan, sekä huomioimaan työntekijöidensä tarpeet ja reagoimaan niihin. Palveleva johtaja on myös kiinnostunut työntekijöiden yhteisöllisyyden edistämisestä. (Hakanen 2011, 77.) Tulosten perusteella tämän kaltainen johtamisen tapa palvelisi työntekijöitä ja olisi toivottua työssä viihtymisen kannalta erityisesti työvoimapulatilanteessa, mutta myös muulloin. Tuloksista nousi esille myös toive palkankorotuksesta. Kuten SuPerin selvityksestä (2022) ilmeni, niin alan heikko palkkataso lisää alanvaihdon harkitsemista (Pérez 2022, 7). Tämän vuoksi asiaan on suhtauduttava tosissaan, sillä tämä on yksi työvoimapulaan vaikuttava tekijä, millä nähdään olevan vaikutusta myös alan vetovoimaisuuteen.

9 LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

Tutkimuksessa huomioimme luotettavuuden suunnittelemalla kyselylomakkeen kysymykset huolellisesti ja testaamalla kyselyä ennen varsinaista tutkimusta, jotta virhetulkintoja ei tulisi. Määrittelimme myös tutkimuksessamme käytetyt teoriakäsitteet siten, että ne olivat vastaajan ymmärrettävissä. Kysymysten suunnittelulla on suuri merkitys siihen, että ne todella vastaavat koko tutkimusongelmaan (Heikkilä 2004, 29). Kyselyssämme esitettyjen kysymysten kautta onnistuimme vastaamaan kaikkiin tutkimuskysymyksiin. Lähetimme tutkimuskyselyn Mikkelin kaikkiin kunnallisen puolen varhaiskasvatuyksiköihin, jotta tuloksista saisi mahdollisimman realistisen ja luotettavan käsityksen Mikkelin kunnallisen varhaiskasvatuksen tilanteesta. Luotettavuuden huomioimme myös siten, että emme yleistäneet tutkimustuloksiamme laajemmin kuin miltä alueelta olimme tutkimusta tehneet. Tiedostimme, että luotettavuus voisi kärsiä, mikäli vastaajien määrä jäisi vähäiseksi. Koska ensimmäisellä vastauskierroksella vastaajien määrä jäikin niukaksi, teetimme uusintakyselyn lisätäksemme tulosten luotettavuutta. Tutkimusprosessissa tulee aina kunnioittaa ja varjella tutkittavia, sekä toimeksiantajaa (Vilka 2021, 41), emmekä

myöskään tämän vuoksi maininneet tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden ja päiväkotien nimiä opinnäytetyössämme.

Tutkimuksemme kokonaisluotettavuuteen vaikuttaa otantajoukko, sekä vastaajamäärä. Otantajoukko tässä tutkimuksessa oli varhaiskasvatuksen opettajat, ja tästä syystä tuloksissa ei kuulu muiden työntekijöiden, kuten lastenhoitajien tai esihenkilöiden ääni. Tämän vuoksi tuloksilla ei voida perustella Mikkelin varhaiskasvatuksen tilannetta kovin kattavasti ja kokonaisvaltaisesti. Tutkimukseemme osallistui 54 varhaiskasvatuksen opettajaa. Kyselyyn vastasi siis hieman vajaa kolmasosa kaikista Mikkelin kunnallisen puolen varhaiskasvatuksen opettajan tehtävissä toimivista työntekijöistä. Vastaajamäärän vähäisyys on merkittävä luotettavuuteen vaikuttava tekijä, joten se on huomioitava tuloksia tarkastellessa. Luotettavuuteen ja yleistettävyyteen vaikuttaa myös se, että emme voi tietää, onko jokaisesta yksiköstä vastattu kyselyyn. Vaikka vastausten määrä on pieni, niin tuloksista selviää työelämäkumppanin näkökulmasta hyödyllistä ja monipuolista tietoa. Kyselyn luotettavuuteen vaikuttaa myös se, että osaan kysymyksistä ei vastanneet kaikki, ja siksi tutkimuksessa on kuvattu tarkasti vastaajamääriä, jotta tulokset eivät vääristy.

Tieteellinen tutkimus tulee suorittaa aina hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen. Vain tällöin tutkimuksen tuloksia voidaan pitää luotettavina, sekä tutkimusta eettisesti hyväksyttävänä ja luotettavana. Hyviin tieteellisiin käytäntöihin kuuluu rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus tutkimusta tehdessä. Tämä koskee niin tulosten talletusta ja esittämistä, kuin tulosten ja tutkimuksen arviointiakin. Raportointi sekä suunnittelu-, että toteutusvaiheessa on oleellista tieteellisen tutkimuksen eettisyyden kannalta. (TENK 2012, 6–7.) Tutkimusta tehdessä tulee prosessissa huomioida tutkimuseetiikka, eli kaikille yhteiset tutkimuksen tekoon tarkoitetut pelisäännöt (Vilka 2021, 37). Tutkimuksessa noudatimme hyvää tieteellistä käytäntöä raportoimalla huolellisesti tutkimuksen eri vaiheista ja tuloksista. Eettistä vastuullisuutta on myös se, että aikaisempiin tutkimuksiin viitataan asianmukaisesti (TENK 2012, 6). Tutkimuksessa viitattiinkin tarkasti aikaisempiin tutkimuksiin ja muihin lähdeaineistoihin. Lähteisiin viitatessamme käytimme lähdeviitteitä Xamkin raportointiohjeiden mukaisesti.

Tutkimuksessa tulee käyttää myös eettisiä tutkimus-, tiedonhankinta- ja arviointimenetelmiä (TENK 2012, 6). Arvioimme lähteidemme luotettavuutta ja

paikkaansa pitävyyttä vertailemalla aiempia tutkimuksia toisiinsa. Huolehdimme tutkimusaineiston huolellisesta säilyttämisestä ja sen hävittämisestä sovittuun aikaan mennessä. Tutkimuksessa käytimme myös tiedeyhteisön hyväksymiä tutkimus- ja tiedonhankintamenetelmiä. Tiedonhankintamme kohdistui pääasiassa sosiaali-alan tieteelliseen kirjallisuuteen sekä varhaiskasvatus-alan ammatti- ja tutkimuskirjallisuuteen. Tutkimuksessamme olimme kriittisiä lähteitä valitessamme, sillä halusimme lähteiden olevan mahdollisimman tuoreita ja luotettavia. Etsimme sopivia lähteitä muun muassa seuraavista tietokannoista: Finna.fi, Journal.fi, Jecer.fi ja Ellibs, joista löysimme myös vertaisarvioituja tutkimuksia. Tutkimusta tehdessä omia tuloksia tulee lopuksi arvioida ja peilata muiden tekemiin tutkimuksiin (Vilkkä 2021, 154). Aikaisemmissa tutkimuksissa kuvatut tulokset varhaiskasvatuksen tilanteeseen liittyen olivat samansuuntaisia keskenään ja tukivat toisiaan. Myös aikaisempien tutkimusten tulokset olivat osaltaan yhteneväisiä tässä tutkimuksessa saatuihin tuloksiin nähden, mikä vahvistaa tulosten paikkaansa pitävyyttä. Käyttämämme lähteet sopivat mielestämme hyvin tukemaan tutkimusaihettamme.

Heikkilän (2004) mukaan määrällisessä tutkimuksessa luotettavuus (reliabiliteetti) kuvaa sitä, miten tarkkoja tulokset ovat, sekä niiden toistettavuutta. Pätevyydellä (validiteetilla) tarkoitetaan menetelmän onnistuneisuutta mitata tutkimuksessa tarkoitettua asiaa. Tulosten vääristyminen vaikuttaa pätevyyteen, ja tällaisessa tapauksessa vastaaja on voinut ymmärtää kysymyksen tai mittarin eri tavalla. Tutkimuksen kokonaisluotettavuus koostuu luotettavuudesta ja pätevyydestä, ja sen voi todeta hyväksi, mikäli mittauksessa esiintyy vain vähän satunnaisuutta ja tutkittu otos kuvaa perusjoukkoa. Jos tulokset ovat hyvin poikkeavia ja outoja, tulee pohtia, mistä mahdolliset virheet johtuvat. (Vilkkä 2021, 153–154.)

Tätä tutkimusta tehdessämme huomasimme, että tutkimusaiheeseemme oli melko haastavaa löytää kansainvälisiä tutkimuksia ja lähteitä. Tässä tutkimuksessa on käytetty vain kahta kansainvälistä lähdetä, mikä vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen ja yleistettävyyteen. Huomasimme myös, ettei työvoimapolasta varhaiskasvatuksessa löytynyt teoria- ja tutkimustasolla materiaalia samalla tavalla, kuin esimerkiksi uutisista ja ammattijärjestöjen sivuilta. Aihetta onkin tutkittu vielä melko vähän Suomessa, ja tehdyt tutkimukset keskittyvät

pääasiassa Uudenmaan alueelle, missä tilanne näkyy voimakkaammin. Tämän vuoksi halusimmekin selvittää työvoimapulan näkyvyyttä Mikkelissä, missä tutkimuksia aiheesta ei olla vielä tehty niin runsaasti. Tutkimustietoa aiheesta oli siis ajoittain vaikea löytää, mutta esimerkiksi työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyen tutkimuksia löytyi huomattavasti enemmän.

Tutkimuksemme oli vapaaehtoinen ja ensimmäisen kyselyn vastausaika sijoitui loma-ajalle, mikä on saattanut vaikuttaa vastaajamäärän vähäisyyteen. Toisaalta yleisemmin rauhallisempi kesäaika on voinut mahdollistaa tulosten värittymisen myönteisemmiksi, kuin mitä tulokset olisivat voineet olla keskellä toimintakautta. Uusintakyselymme ajoittui syyskauden alkuun, minkä vuoksi vastauksiin on toisaalta voinut heijastua myös uuden toimintakauden alkuun liittyvä kiire tai lomalta palanneiden työntekijöiden motivoituneisuus. Lisäksi varhaiskasvatuksen arki on hektistä, minkä vuoksi vastaamisaikaa kyselyyn on voinut olla vaikea löytää työn kiireiden ohella, ja näin ollen tämä on voinut vaikuttaa myös vastaamatta jättämiseen.

Kysymysten luotettavuuden arvio

Tutkimuksen tuloksiin vaikuttavia tekijöitä olivat kyselyn alussa taustatietoja keräävien kysymysten (liite 1, kysymykset 1, 2 & 3) vastauksissa kerrottu työkokemus, työsuhteen laatu ja taustakoulutus. Työkokemuksen määrä voi vaikuttaa siihen, miten työntekijä kokee työn hyvät ja huonot puolet, työssä viihtymisen sekä työvoimapulan vaikutukset, koska pidempään alalla työskennellyt on nähnyt alan muutoksia vastavalmistunutta enemmän. Koska tulosten mukaan suurin osa vastaajista (44 %) oli työskennellyt alalla vasta 0–4 vuotta, voi vastauksissa korostua mahdollisesti vastavalmistuneiden innokkuus, motivoituneisuus ja muutoshaluisuus. Yli 10 vuotta työskennelleiden (32 %) vastauksista voi puolestaan ilmetä mahdollista työhön kyllästymistä. Vastausten perusteella pieni osa vastaajista toimi epäpätevänä varhaiskasvatuksen opettajana, ja tämä voi vaikuttaa hieman vastauksiin. Vaikka työsuhteen pituus ja laatu, sekä taustakoulutus voivat vaikuttaa vastauksiin, on silti jokaisen oma kokemus yhtä arvokas tässä tutkimuksessa.

Työn viihtyvyyttä tarkastelemaan kysymykseen (liite 1, kysymys 4) vastasi 49 työntekijää, ja viisi jätti vastaamatta. Tulosten mukaan vastaajat viihtyivät työssään hyvin, mutta on syytä huomioida, että viiden työntekijän vastaamatta jättäminen näin pienessä tutkimuksessa voi vaikuttaa tuloksen keskiarvoon. Tulosten luotettavuutta lisää se, että asteikkokysymyksen keskihajonta oli vain 0,6. Alanvaihdon harkintaan liittyvään kysymykseen vastasi kaikki 54 työntekijää (liite 1, kysymys 5), joista suurin osa (39 %) kertoi harkinneensa viimeisen vuoden aikana alanvaihtoa kerran tai pari vuodessa. Tulosten perusteella 76 % vastanneista oli harkinnut alanvaihtoa, ja tämän tuloksen luotettavuutta tukee myös SuPerin selvitys (2022), minkä mukaan 78 % kyselyyn vastanneista oli harkinnut alanvaihtoa (Pérez 2022, 7). Tuloksista emme kuitenkaan voi saada selville, miten työkokemuksen pituus vaikutti alanvaihdon harkintaan.

Syitä alanvaihdon harkintaan selvittävässä kysymyksessä (liite 1, kysymys 6) vastaajia oli 41. Kysymykseen vastasivat kaikki, jotka kertoivat harkinneensa alanvaihtoa, ja keskeisimmät syyt alanvaihdolle olivat palkkataso, työn kuormittavuus ja työmäärän lisääntyminen, mitkä ovat yhteneviä aiempiin tutkimuksiin nähden (Pérez 2022, 7). Seuraava kysymys selvitti, ovatko työntekijät huomanneet työvoimapulaa viimeisen puolen vuoden aikana työssään (liite 1, kysymys 7). Vastanneita oli 53 ja suurin osa vastasi kysymykseen myöntävästi. Tuloksen luotettavuutta tukee tuore tutkimustieto siitä, että varhaiskasvatuksen opettajan ammatti on kuudenneksi eniten työvoimapulasta kärsivä ammattiryhmä Etelä-Savossa (Larja & Peltonen 2023, 123).

Työtä eniten haastavia tekijöitä selvittävässä kysymyksessä (liite 1, kysymys 9) pyysimme vastaajia pohtimaan puolen vuoden aikana haastaneita tekijöitä, jotta kokemukset olisivat vielä tuoreessa muistissa, eikä näin ollen tulokset vääristyisivät sitä kautta. Tutkimukseen valitsemamme vaihtoehdot valittiin ja muotoiltiin huolellisesti, jotta ne olivat helposti vastaajien ymmärrettävissä. Kysymyksen ”jokin muu asia, nimeä:” -kohdan vastausten tulkitsemisessa sen sijaan haastoi se, että emme voineet tietää tuloksista tarkasti, kuinka korkealle asteikolla vastaajat sijoittivat omat vastauksensa. Tiedämme kuitenkin sen, että kaikki tämän kohdan vastauksista sijoittuivat 3–5 välille asteikossa.

Avoimien kysymysten luotettavuuteen (liite 1, kysymykset 8, 10, 11 & 12) vaikutti vastaajamäärä, mikä oli suurimmassa osassa kysymyksistä melko korkea. Avointen kysymysten analysointiprosessissa hyödynnettiin kahta aineiston analysointimenetelmää. Luokittelussa teimme omia tulkintoja vastauksia määrittellessämme niitä omiin luokkiin. Mahdollista on, että luokitteluvaiheessa on voinut tulla inhimillisiä tulkintavirheitä vastauksista, ja karsimme myös vastauksista mielestämme tutkimuksen kannalta epäoleelliset pois. Aineiston tarkastelussa ja analysoinnissa noudatimme kuitenkin äärimmäistä tarkkuutta ja huolellisuutta, jotta tulokset eivät vääristyisi. Avoimien kysymysten vastaukset olivat keskenään eri pituisia, mutta pääosin melko monipuolisia, ja yhdestä vastauksesta saattoikin nousta useampia asioita, jotka jaoteltiin eri luokkiin.

10 POHDINTA

10.1 Työvoimapula ja sen vaikutukset arjessa

Tämä opinnäytetyö on toteutettu Mikkelin varhaiskasvatukselle, joka voi hyödyntää saamiamme tuloksia omassa toiminnassaan. Tässä tutkimuksellisessa opinnäytetyössä hyödynsimme kvantitatiivista tutkimusotetta, mutta tutkimuksemme tuottaa sekä laadullista, että määrällistä tietoa. Toteutimme aineistonkeruun Webropol-kyselyn avulla, minkä jaoimme kunnallisen puolen jokaiseen varhaiskasvatusyksikköön. Olimme kiinnostuneita kuulemaan, millä tavoin käytännössä työvoimapula on tai ei ole näkynyt varhaiskasvatuksen arjessa varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmasta. Lähtöolettamuksemme oli, että työvoimapula on näkynyt ja vaikuttanut työntekijöiden näkökulmasta arkeen ja samalla lisännyt työn kuormittavuutta.

Tutkimuksen tuloksista selvisi, että 40 vastaajista myönsi työvoimapulan näkyneen ja vaikuttaneen Mikkelin varhaiskasvatuksessa viimeisen puolen vuoden aikana eri tavoin. Aikaisempi tutkimus osoittaa, että Etelä-Savon alueella on pulaa varhaiskasvatuksen opettajista (Larja & Peltonen 2023, 123), mikä vahvistaa tulostamme. Tämän vuoksi ei ole ihme, että valtakunnallisesti puhuttava alan työvoimapulatilanne on näkynyt ja vaikuttanut työhön myös Mikkellisä. Työvoimapulan vaikutukset näkyivät arjessa erityisesti *henkilöstön resurssipulana*, sekä *työhyvinvoinnin* ja *työnlaadun heikentymisenä*. Tehdyn tut-

kimuksen mukaan varhaiskasvatuksen kaaokseen nähdään liittyvän resurs-sien ja rakenteiden sekä huonon ilmapiirin ja pedagogisen johtamisen puut-teellisuus (Havisalmi & Reunamo 2023, 51). Kuten voi huomata, arjen suju- vuuteen vaikuttaa useamman haastavan tekijän summa. Vastajaat kuvasivat työtään eniten haastaviksi tekijöiksi viimeisen puolen vuoden aikana *tiimin yh- teisen keskustelun puutteen, työnkuvaan kuulumattomien tehtävien hoita- misen sekä taukojen vähäisyyden*. Uskomme näiden tekijöiden voivan olevan yhteydessä työn laatuun, ydintehtävän hämärtymiseen sekä työssä jaksami- seen.

Tulosten mukaan alanvaihtoa harkitaan *kerran tai pari kertaa vuodessa*, mikä yllätti tuloksissa. Alanvaihtoa harkinneiden määrä (76 %) oli kuitenkin yllättä- vän suuri joukko. Uskomme, että mikäli työvoimapulan kielteiset vaikutukset olisivat vahvemmat, tulisi alanvaihtoa harkittua vielä useammin. Perusteluina alanvaihdon harkinnalle oli *palkkataso, työn kuormittavuus ja lisääntynyt työ- määrä*. Perusteluissa on havaittavissa selkeää tyytymättömyyttä alan tämän hetken palkkaukseen suhteutettuna lisääntyneeseen työmäärään ja työn kuor- mittavuuteen. Aiemmassa tutkimuksessa alanvaihtoa harkitsevien työntekijöi- den vastauksista korostui erityisesti tyytymättömyys työstä saatavaan arvos- tukseen ja korvaukseen. Työn suunnittelussa sekä työympäristössä nähtiin myös epäkohtia tutkimuksen mukaan. (Kangas ym. 2022, 80.) Työaikaraken- teissa ja suunnittelussa olisikin tärkeää huomioida vastuiden ja työtehtävien määrittäminen työntekijän koulutustaustan ja ammatillisen osaamisen mukaan (Vlasov ym. 2018, 51). Vastuiden ja työtehtävien tarkka määrittäminen voisi vaikuttaa siihen, ettei varhaiskasvatuksen opettajan työnkuva laajenisi liikaa ylimääräisten tehtävien hoitamisen myötä. Tämän tutkimuksen ja aiemman tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että työntekijät eivät ole tyytyväisiä alan tämän hetken palkkaukseen, ja tämä on selkeästi yksi painavimmista syistä alanvaihdon harkinnalle muiden työhön liittyvien haasteiden lisäksi.

10.2 Työmotivaatiota ja alalla pysymistä tukevat tekijät

Tutkimuksessamme halusimme saada selville myös, mitkä asiat tuovat työhön motivaatiota saaden työntekijät pysymään alalla. Lähtöolettamuksenaamme tä- hän liittyen oli, että alan pitovoimaan vaikuttavia tekijöitä olisivat palkkaus, lap-

set, hyvä työyhteisö ja johtajuus sekä positiivinen ja kannustava ilmapiiri. Tutkimuksesta selvisi, että *lasten kanssa työskentely, työyhteisö* sekä *työn mielekkyys* toivat eniten motivaatiota työhön ja alalla pysymiseen. Viihtyvyys asteikoilla (1–5) työntekijöiden työviihtyvyys oli 4. Työssä viihtyminen nähtiin siis hyvänä ja on tärkeää huomata, että työvoimapulasta huolimatta työntekijät kokevat viihtyvänsä työssään, mikä on tärkeä ja positiivinen havainto.

Tutkimuksessa selvitimme myös asioita, joista työssä erityisesti pidetään. Tuloksista nousi ylitse muiden *lapset*, jotka nähdään olevan työn suola. Tämä on ilahduttava havainto, joka kertoo siitä, että työntekijät ovat oikealla alalla. Lisäksi vastauksissa nähtiin *hyvän työyhteisön ja ilmapiirin* sekä *toiminnan suunnittelun ja toteutuksen* olevan pidettyjä asioita työssä. Myös Perhon ja Korhosen (2012) teettämän tutkimuksen mukaan työntekijöiden keskeisiä motivaatioon ja työssä viihtymiseen vaikuttavia tekijöitä olivat lapset sekä hyvä työskentely tiimin tai työyhteisön kanssa (Perho & Korhonen 2012, 29–30). Hyvä työyhteisö ja työilmapiiri ovat myös tärkeitä asioita työn kannalta, ja aikaisemman tutkimuksen mukaan ne vaikuttavat jaksamiseen ja stressinsäätelyyn työssä. Merkittävänä lisänä tiimityöskentely vaikuttaa myös työhyvinvointiin ja laadukkaan pedagogiikan toteutumiseen (Nislin 2016, 44.) Tämän perusteella työyhteisön merkitystä ei voi olla korostamatta, ja siksi on yleistä, että hyvää työyhteisöä pidetään työssä merkityksellisenä asiana. Yllätyimme kuitenkin, ettei hyvä johtajuus noussut esille tuloksissa niin keskeisenä motivaatiotekijänä, kuin mitä odotimme. Emme myöskään olettaneet, että toiminnan suunnittelu ja toteutus nousisi niin selkeästi vastauksista. Tulokset kuitenkin tukivat melko hyvin lähtöolettamuksiamme ja aikaisempia tutkimuksia.

10.3 Ratkaisuehdotukset työvoimapulan ja työssä viihtymisen edistämiseksi

Tutkimuksessa selvitimme, mitä erilaisia ratkaisuehdotuksia varhaiskasvatuksen opettajilla on työvoimapulaan ja työssä viihtymiseen liittyen. Lähtöolettamuksemme oli, että työntekijät nostaisivat vastauksissaan esille toiveet palkkauksen parantamisesta sekä työhyvinvoinnin edistämisestä. Työnantajalle esitetyistä vastauksista nousivatkin eniten esille toiveet *paremmasta esihenkilön tuesta, työhyvinvointiin panostamisesta* sekä *palkankorotuksesta*.

Lähtöolettamuksemme toteutuivat siis melko hyvin. Nämä tulokset osoittavat käytännössä työssä viihtymisen voivan olla myös parempaa, jos työntekijät kokisivat vahvemmin, että heistä ja heidän hyvinvoinnistaan välitetään. Viihtyvyyttä lisäisi selvästi myös tunne siitä, että työntekijöiden vaativaa työtä arvostettaisiin enemmän niin, että se näkyisi myös palkkauksessa. Toive palkankorotuksesta ei yllättänyt, sillä aihetta on käsitelty jo pidempään julkisessa keskustelussa. Kuten aikaisemmin todettiin, on alan tämän hetken palkkataso yleisesti koettu liian matalaksi, mikä on vaikuttanut alanvaihdon harkintojen yleistymiseen (Pérez 2022, 7). Palkankorotus olisi varmasti alan vetovoimaan myönteisesti vaikuttava asia, joka sekä kannustaisi työntekijöitä pysymään alalla, että samalla kannustaisi opiskelijoita hakeutumaan alalle.

Koska vastauksista nousivat toiveet esihenkilön paremmasta tuesta ja hyvinvoinnin tukemisesta työssä viihtymisen edistämiseksi, tulisi esihenkilön kiinnittää työssään huomiota palvelevaan johtajuuteen. Johtamisen tapa yhdessä ammattitaitoisen henkilöstön kanssa tukee laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutumista (Vlasov ym. 2018, 46). Palveleva johtaja toimii koko työyhteisön yhteisen edun hyväksi, huomioi alaistensa tarpeet ja myös reagoi niihin, sekä haluaa mahdollistaa alaistensa kehittymisen ammatillisella ja henkilökohtaisella tasolla. Tämän tyylinen johtaja myös pyrkii edistämään yhteisöllisyyttä työyhteisössään, kuulee työntekijöitä, sekä kannustaa heitä tuomaan esille omia ajatuksiaan ja ideoitaan. (Hakanen 2011, 76–77.) Tämänkaltaisen esihenkilön sensitiivisyys ja tuki työntekijöitä kohtaan vaikuttasi melko varmasti koko työyhteisön viihtyvyyteen ja jaksamiseen myönteisesti.

10.4 Yhteenveto tutkimuksesta

Tässä tutkimuksessa tavoitteenamme oli selvittää, näkyykö työvoimapula Mikkelin varhaiskasvatuksessa, ja millä tavoin. Kiinnostuimme tutkimaan työvoimapulaa ja sen vaikutuksia, sekä työssä viihtymistä omien kokemustemme ja aiheen ajankohtaisuuden vuoksi. Tässä tutkimuksessa esitetyt tulokset vastaavat kaikkiin tutkimuskysymyksiin, ja aikaisempi teoria- ja tutkimustieto tukee saatuja tuloksia melko hyvin. Tulosten myötä muodostimme osittaisen käsityksen tämän hetken Mikkelin työvoimapoltilanteesta. Tutkimuksemme tarjoaa Mikkelin varhaiskasvatukselle tärkeää ja ajankohtaista tietoa työntekijöiden kokemuksista työssään sekä ratkaisuehdotuksista työvoimapulaan ja

työssä viihtymiseen liittyen. Tutkimuksemme antaa myös vastauksia siihen, mitkä tekijät motivoivat työntekijöitä pysymään alalla, mikä on tärkeä näkökulma työnantajaa ajatellen.

Tutkimuksemme tulokset ovat melko yhteneväisiä aikaisempiin aiheesta tehtyihin tutkimuksiin verraten. Tutkimuksen otannan pienuus vaikuttaa kuitenkin huomattavasti tulosten yleistettävyyteen ja luotettavuuteen, sillä kyselyymme vastasi hieman alle kolmasosa koko otantajoukosta. Tutkimuksessamme keskityimme ainoastaan varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmiin, mikä rajasi pois muiden varhaiskasvatusalan työntekijöiden äänen kuulemisen. Tämän vuoksi tuloksissamme olisi voinut olla enemmän vaihtelua, jos kyselyymme olisivat vastanneet myös esimerkiksi lastenhoitajat ja esihenkilöt. Tutkimuksessamme olisimme voineet kasvattaa vastaajamäärää kyselyn vastausajankohdan tarkemmalla suunnittelulla, ja siten lisätä tulosten luotettavuutta ja yleistettävyyttä. Omien aikataulujen takia jouduimme kuitenkin ajoittamaan kyselyn osittain lomakaudelle, joka automaattisesti saattoi vähentää vastaajamäärää.

Uskomme tämän tutkimuksen olevan hyödyllinen Mikkelin varhaiskasvatukselle, ja tästä eteenpäin työnantaja voi hyödyntää tuloksia varhaiskasvatuspalveluiden tuottajana, huomioiden työntekijöiden kokemuksia ja ehdotuksia alalla viihtymisen lisäämiseksi ja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Myös vastaavalmistuvien opiskelijoiden näkökulmasta aihe on kiinnostava ja merkityksellinen, sillä työvoimapula voi näkyä omassa työssä tulevaisuudessa. Olemme oppineet tämän opinnäytetyöprosessin aikana tiedonhakuja, suunnitelmallisuutta tutkimuksen eri vaiheissa, yhteistyötä alan toimijoiden kanssa, sekä tarkkuutta tutkimuksen toteuttamis-, raportointi- ja arviointivaiheissa. Jälkeenpäin ajateltuna, olisimme voineet saavuttaa suuremman vastaajajoukon, jos olisimme toteuttaneet kyselyn eri ajankohtana. Olisimme myös voineet toteuttaa tutkimuksen vaihtoehtoisesti haastatteluna, jolloin vastaukset olisivat voineet olla kattavampia ja tällöin olisimme voineet myös esittää tarkennuskysymyksiä osallistujille. Onnistuimme mielestämme toteuttamaan selkeän ja monipuolisen kyselyn, jolla saimme kerättyä tutkimuskysymyksiimme vastaavaa tietoa.

Tämän tutkimuksen jatkotutkimusideamme kumpuaa vastaajien työnantajalle esittämistä keskeisimmistä toiveista parempaan esihenkilön tukeen ja työhyvinvointiin panostamiseen liittyen. Uskomme, että varhaiskasvatusalalla kaivataan tällä hetkellä positiivisempaa keskusteluilmapiiriä, alan epäkohtia yhtään väheksymättä. Siksi ehdotammekin jatkotutkimuksessa tutkittavan positiivisen keskustelun lisäämisen vaikutuksia työhyvinvointiin, työssä viihtymiseen ja motivaatioon. Jatkotutkimuksessa työpaikalla voitaisiin tehdä näkyväksi työarjen positiivisia ja iloisia asioita tai onnistumisia tietyn ajanjakson ajan kirjatun asioita yhteisesti jollekin näkyvälle paikalle yksikössä. Myös esihenkilöiden panos olisi tutkimuksessa oleellinen. Esihenkilöiden tehtävänä olisi tutkimuksessa keskittyä henkilöstön tukemiseen, kehumiseen ja kannustamiseen tehden positiivisia huomioita heidän toiminnastaan. Tämän ajanjakson jälkeen yksiköiden työntekijöitä voitaisiin tässä jatkotutkimuksessa haastatella, vaikuttiko positiivisen keskustelun lisääminen työhyvinvointiin, motivaatioon ja työssä viihtymiseen myönteisesti. Olemme toiveikkaita varhaiskasvatusalan vetovoimaisuuden parantumisen suhteen, ja uskomme tämän kaltaisten positiivisten asioiden esiintuomisen myös edistävän sitä.

Lopuksi haluamme vielä kiittää kaikkia tutkimukseemme osallistuneita varhaiskasvatuksen opettajia tärkeistä näkökulmista ja kokemuksista työhön liittyen!

LÄHTEET

- Eezy Valmennuskeskus s.a. Kasvatusalan hakijamäärät 2023. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://valmennuskeskus.fi/kasvatustiede-ja-opettajankoulutus/kasvatusalan-hakijamaarat/> [viitattu 3.10.2023].
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 1.10.2023].
- Havisalmi, J. & Reunamo, J. 2023. Mistä varhaiskasvatuksen kaaoksessa on kysymys? *Journal of Early Childhood Education Research* 2, 51–70. Verkkolehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.58955/jecer.v12i2.120383> [viitattu 1.10.2023].
- Kangas, J., Ukkonen-Mikkola, T., Sirvio, K., Hjelt, H. & Fonsén, E. 2022. ”Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä”: Varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä työn haasteista ja mahdollisuuksista. *Kasvatus & Aika* 2, 72–89. Verkkolehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.33350/ka.109089> [viitattu 2.3.2023].
- Kantonen, E., Onnismaa, E.-L., Reunamo, J. & Tahkokallio, L. 2020. Sitoutuneet, epävarmat ja poistujat – varhaiskasvatuksen opettajaksi opiskelevien sitoutuneisuus työelämään opintojen loppuvaiheessa. *Journal of Early Childhood Education Research* 2, 264–289. Verkkolehti. Saatavissa: <https://journal.fi/jecer/article/view/114133/67332> [viitattu 11.9.2023].
- Larja, L. & Peltonen, J. 2023. Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaanto-ongelmat vuonna 2022. – Työvoimatiekartat -hankkeen loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:113. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. E-kirja. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-978-0> [viitattu 11.9.2023].
- Manka, M.-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Media. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 1.3.2023].
- Matsuo, M., Tanaka, G., Tokunaga, A., Higashi, T., Honda, S., Shirabe, S., Yoshida, Y., Imamura, A., Ishikawa, I. & Iwanaga, R. 2021. Factors associated with kindergarten teachers’ willingness to continue working. *Medicine* 35, 100. Verkkolehti. Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/354363815_Factors_associated_with_kindergarten_teachers%27_willingness_to_continue_working [viitattu 1.3.2023].
- Nislin, M. 2016. Nerve-wracking or rewarding? : A multidisciplinary approach to investigating work-related well-being, stress regulation and quality of pedagogical work among early childhood professionals. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. Research Report 386. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-2012-0> [viitattu 2.3.2023].
- Opetushallitus. 2022. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Määräykset ja ohjeet 2022:2a. Helsinki: Opetushallitus. E-kirja. Saatavissa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_1.pdf [viitattu 1.3.2023].

Perho, H. & Korhonen, M. 2012. Ammatillinen suuntautuminen, persoonallisuuspiirteet sekä työn laatu työuupumuksen, työn imun ja valintatyytyväisyyden tekijöinä: Lastentarhanopettajien 30 vuoden seuranta. Publications of the University of Eastern Finland. Reports and Studies in Education, Humanities, and Theology, 6. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto. E-kirja. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-1013-4> [viitattu 11.9.2023].

Pérez, J. 2022. SuPerin varhaiskasvatuksen selvitys 2022. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.superliitto.fi/site/assets/files/168616/superin_varhaiskasvatuksen_selvitys_2022.pdf [viitattu 1.3.2023].

Savela, S. 2023. Nuoria opiskelee nyt varhaiskasvatusalalle, jolle heillä ei ole aikomustakaan jäädä. *Yle uutiset* 27.1.2023. WWW-dokumentti. Päivitetty 27.1. Saatavissa: <https://yle.fi/a/74-20014218> [viitattu 13.9.2023].

Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 2. uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 19.09.2023].

STM s.a. Työhyvinvointi. Sosiaali- ja terveysministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi> [viitattu 1.3.2023].

Talentia. 2023. Pula sosiaalityöntekijöistä ja varhaiskasvatuksen opettajista vaatii järeitä toimia. *Talentia-lehti* 1.3.2023. Verkkolehti. Saatavissa: <https://www.talentia.fi/uutiset/pula-sosiaalityontekijoista-ja-varhaiskasvatuksen-opettajista-vaatii-jareita-toimia/> [viitattu 20.5.2023].

TENK. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittelemisen Suomessa. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf [viitattu 2.3.2023].

Varhaiskasvatuslaki 13.7.540/2018

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 1.3.2023].

Vlasov, J., Salminen, J., Repo, L., Karila, K., Kinnunen, S., Mattila, V., Nukarinen, T., Parrila, S. & Sulonen, H. 2018. Varhaiskasvatuksen laadun arvioinnin perusteet ja suositukset. Julkaisut 24:2018. Tampere: Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. E-kirja. Saatavissa: <https://www.karvi.fi/fi/julkaisut/varhaiskasvatuksen-laadun-arvioinnin-perusteet-ja-suositukset> [viitattu 10.9.2023].

Wires, S. 2020. Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa: työn vaatimukset ja voimavarat. Helsingin Yliopisto. Kasvatustieteellinen tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-202004081743> [viitattu 1.3.2023].

Yle. 2022. Lapset päiväkotikaaoksen keskellä. Yle Areena. Videoleike. Julkaistu 21.11.2022. Saatavissa: <https://areena.yle.fi/1-50979214> [viitattu 1.3.2023].

Liite 1. Webropol-kysely

1. Kuinka kauan olet työskennellyt varhaiskasvatuksen opettajana?
a) 0–4 vuotta, b) 5–10 vuotta, c) yli 10 vuotta)

2. Tämän hetken työsuhteeni on:

- määräaikainen
- toistaiseksi voimassa oleva / vakituinen

3. Taustakoulutukseni on:

- Sosionomi (amk)
- Varhaiskasvatuksen opettaja (kandidaatti)
- Varhaiskasvatuksen opettaja (maisteri)
- Muu, mikä?

4. Kuinka hyvin viihdyt työssäsi? (asteikolla 1–10)

5. Oletko harkinnut alanvaihtoa viimeisen vuoden aikana?

a) päivittäin, b) muutaman kerran viikossa, c) kerran tai pari kuukaudessa d) kerran tai pari vuodessa e) en ollenkaan.

*Jos valitsit e-vaihtoehdon (en ollenkaan), jatka kysymykseen 7.
Muuten jatka kysymykseen 6.*

6. Jos olet harkinnut alanvaihtoa, mikä on ollut syynä alanvaihdon harkintaan?
Valitse vaihtoehdoista 1–3 keskeisintä syytä.

- Työn kuormittavuus
- Työmäärän lisääntyminen
- Palkkataso
- Työyhteisöön liittyvät asiat
- Työtiloihin liittyvät tekijät
- Vaikeat tilanteet lasten / huoltajien kanssa
- Jokin henkilökohtainen syy
- Joku muu syy, mikä?

7. Onko työvoimapula näkynyt päiväkodin arjessa (viimeisen puolen vuoden aikana)? (Kyllä / Ei)

8. Jos vastasit **kyllä**, kuvaa millä tavoin työvoimapula on näkynyt konkreettisesti päiväkodin arjessa?

9. Merkitse (asteikolla 1–5), minkä verran alla mainitut tekijät ovat haastaneet työtäsi viimeisen *puolen vuoden aikana*? (1=ei lainkaan, 5=hyvin paljon)

a) henkilöstön vaihtuvuus

1 2 3 4 5

b) taukojen vähäisyys	1	2	3	4	5
c) suhdelukujen ylittyminen	1	2	3	4	5
d) työnkuvaan kuulumattomien tehtävien hoitaminen	1	2	3	4	5
e) tiimin yhteisen keskusteluajan puute	1	2	3	4	5
f) työpäivien venyminen	1	2	3	4	5
g) riittämätön esimiehen tuki	1	2	3	4	5
h) riittämätön aika työn suunnitteluun	1	2	3	4	5
i) jokin muu asia, nimeä:	1	2	3	4	5

10. Kerro, mitkä asiat motivoivat sinua pysymään alalla / näissä tehtävissä?
Nimeä 3 tärkeintä asiaa.

11. Kuvaa mistä asioista erityisesti pidät nykyisessä työssäsi opettajana?

12. Mitä asioita toivot työnantajan edistävän jatkossa työssä viihtymiseksi?

Liite 2. Avoimien kysymysten luokittelu ja kvantifiointi

Kuvaa mistä asioista erityisesti pidät nykyisessä työssäsi varhaiskasvatuksen opettajana? (46 vastaajaa)

Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka	Kokoava käsite
Toiminnan suunnittelu ja toteutus antoisaa (13) Itsensä toteuttaminen ja luovuuden käyttö (4)	Toiminnan suunnittelu ja toteutus	Toiminnan suunnittelu ja toteutus (17)	Asiat, joista työssä erityisesti pidetään
Lasten kanssa oleminen ja tekeminen (13) Lasten kanssa yhdessä leikkiminen (4) Hauskat hetket lasten kanssa (3)	Lasten kanssa toimiminen	Lapset (54)	
Kohtaamiset lasten kanssa (2) Suhde lapsiin (6)	Suhde lapseen		
Lasten kasvun ja kehityksen seuraaminen (11)	Lapsen kasvun ja kehityksen näkeminen		
Lapset itsessään (6) Lasten aitous ja innostuneisuus (6) Lasten ilo (3)	Lapset itsessään		
Työntekijää huomioiva ja tukeva esihenkilö (3)	Työntekijää huomioiva esihenkilö	Hyvä työyhteisö ja työilmapiiri (27)	
Toimiva ja sujuva tiimityö (7) Hyvä yhteistyö (2)	Toimiva yhteistyö työyhteisön kanssa		
Hauskat hetket tiimiläisten kanssa (5) Mukavat työkaverit (3) Työyhteisö, jolta saa vertaistukea (7)	Huumorintajuinen ja vertaistukea antava työyhteisö		
Perheiden kanssa toiminen (5) Lapsen ja perheen tarpeiden tukeminen (3) Perheiden kohtaamiset (3) Vanhemmilta saatu positiivinen palaute (2)	Perheiden kanssa tehtävä yhteistyö	Yhteistyö perheiden kanssa (13)	
Vaikuttamis- ja kehittämismahdollisuudet (3) Valta vaikuttaa oman ryhmän asioihin (4)	Vaikutusmahdollisuudet	Vaikutusmahdollisuudet (7)	
Kokemus työn merkityksellisyydestä (2) Onnistumisen kokemukset työssä (5) Uuden oppiminen (2)	Onnistumisen hetket	Työn merkityksellisyys (9)	

Liite 3. Kyselyn saatekirje

Hyvä varhaiskasvatuksen opettaja!

Olemme sosionomiopiskelijat Elli-Maria Kotro ja Jasmin Kolehmainen Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulusta. Teemme AMK-opinnäytetyötä, jonka tarkoituksena on selvittää, näkyykö työvoimapula Mikkeliissä ja millä tavalla. Tutkimuksessamme olemme kiinnostuneita kuulemaan *sinun* kokemuksiasi työvoimapulan mahdollisista vaikutuksista varhaiskasvatuksen arkeen sekä ratkaisuehdotuksiasi työvoimapulaan ja työssä viihtymiseen liittyen. Tutkimuksen tarkoituksena on myös selvittää mitä positiivisia asioita työssäsi on, jotka motivoivat sinua pysymään alalla. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa Mikkelin kaupungin varhaiskasvatukselle hyödyllistä tietoa työvoimapulan mahdollisista vaikutuksista ja ratkaisuehdotuksista.

Tämä kysely on tarkoitettu kaikille Mikkelin varhaiskasvatuksen opettajille. Kysely on *anonyymi*, eli siinä ei kysytä vastaajan tai varhaiskasvatustyöyksikön nimeä. Tutkimusaineisto säilytetään asianmukaisesti ja hävitetään tulosten raportoinnin jälkeen, eikä tutkimusaineistoa luovuteta muuhun käyttöön. Tutkimukseen osallistuminen on *vapaaehtoista*. Tähän kyselyyn vastaamalla mahdollistat varhaiskasvatuksen opettajien äänen ja arvokkaiden kokemusten esiin tulemisen tästä tärkeästä ja ajankohtaisesta aiheesta.

Kyselyyn vastaaminen vie n. 10–15 minuuttia. Voit halutessasi palata kyselyyn samasta linkistä ja muokata/lisätä vastauksia ennen vastausten lopullista lähettämistä. Kysely on auki *kesäkuun* ajan ja viimeinen vastauspäivä on **30.06.2023**. Arvostamme jokaista vastausta! Opinnäytetyömme on valmis tämän vuoden loppuun mennessä, jonka jälkeen valmis opinnäytetyö julkaistaan Theseuksessa. - *Suuri kiitos jo etukäteen vastauksistasi!*

Tutustuthan vielä liitteenä olevaan tutkimustiedotteeseen ennen vastaamista.

Ystävällisin terveisin,

Elli-Maria Kotro / celko011@edu.xamk.fi

Jasmin Kolehmainen / cjaut001@edu.xamk.fi

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu