



Emilia Kortelainen ja Kiira Kujala

Työhyvinvoinnin tekijät, joilla on ollut merkitystä varhaiskasvatuksessa työskennelleiden ammattilaisten alanvaihtopäätökseen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

12.3.2024

Tiivistelmä

Tekijä(t):	Emilia Kortelainen & Kiira Kujala
Otsikko:	Työhyvinvoinnin tekijät, joilla on ollut merkitystä varhaiskasvatuksessa työskennelleiden ammattilaisten alanvaihtopäätökseen
Sivumäärä:	52 sivua + 2 liitettä
Aika:	12.3.2024
Tutkinto:	Sosionomi (AMK)
Tutkinto-ohjelma:	Sosiaali-alan tutkinto-ohjelma
Ohjaaja(t):	Lehtori Elina Savolainen Lehtori Katja Ihamäki

Varhaiskasvatusalalla esiintyvä puute pätevistä ja pysyvästä henkilöstöstä on noussut esille yhteiskunnallisessa keskustelussa ja alaa koskevissa tutkimuksissa. Tutkimustietoa varhaiskasvattajien alanvaihdon syistä on vähäisesti, ja aikaisempi tutkimustieto keskittyy ainoastaan varhaiskasvatuksen opettajiin. Alanvaihdon syitä on ensin selvitettävä, jotta voidaan lisätä ymmärrystä siitä, miten alan pitovoimaa voitaisiin vahvistaa.

Tässä opinnäytetyössä tarkasteltiin varhaiskasvatusalan työhyvinvoinnin tekijöitä, joilla on ollut merkitystä koulutuksellisesti pätevien päiväkodissa työskennelleiden varhaiskasvatuksen lastenhoitajien, -sosionomien ja -opettajien alanvaihtopäätökseen. Lisäksi haluttiin selvittää, onko eri ammattiryhmien välillä havaittavissa eroja alanvaihdon syissä. Työn tavoitteena oli tunnistaa alan työhyvinvointiin ja pitovoimaan liittyviä kehittämistarpeita. Työelämäkumppanina opinnäytetyölle toimi Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Talentian tehtävänä oli antaa varhaiskasvatusalan asiantuntijana palautetta ja kehittämisideoita opinnäytetyöstä, jotta se vastaisi paremmin työelämän tarpeisiin.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys rakentui varhaiskasvatuksen ja työhyvinvoinnin käsitteiden ympärille. Aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella käyttäen määrällistä tutkimusmenetelmää. Kyselyn pääpaino oli monivalintakysymyksissä, joiden tulokset analysoitiin frekvenssijakaumaa ja ristiintaulukointia käyttämällä. Kahdella avoimella kysymyksellä pyrittiin syventämään ymmärrystä tarkasteltavasta ilmiöstä.

Tuloksista ilmenee, että kyselyyn vastanneiden varhaiskasvatusalalla työskennelleiden ammattilaisten alanvaihtopäätös on ollut seuraus monen tekijän summasta. Vastaaajien mukaan merkittävimmät alanvaihdon syyt olivat työstä aiheutuva uupumus, stressi ja riittämätön palautuminen, johtamiseen liittyvät haasteet sekä palkan määrä. Kyselyyn vastanneiden ammattiryhmien välisissä vastauksissa on havaittavissa eroja, jotka olivat mahdollisesti seurausta työtehtävien ja vastuiden erilaisesta jakaantumisesta työn arjessa.

Avainsanat: varhaiskasvatus, työhyvinvointi, alanvaihto, alan pitovoima

Tämän opinnäytetyön alkuperä on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

Abstract

Author(s): Emilia Kortelainen & Kiira Kujala
Title: Well-being at Work Factors Leading to Career Change of ECEC Professionals
Number of Pages: 52 pages + 2 appendices
Date: 12 March 2024

Degree: Bachelor of Social Services
Degree Programme: Social Services
Instructor(s): Elina Savolainen, Senior Lecturer
Katja Ihamäki, Senior Lecturer

The shortage of qualified and permanent staff in the early childhood education and care (ECEC) sector has emerged in societal debate and research on the sector. Previous research data on career change reasons of early childhood educators is limited and focuses only on early childhood education teachers. The reasons for career change must first be examined to increase understanding of how to strengthen the sector's ability to retain employees.

This study examined the factors of well-being at work in ECEC, which have played a role in the decision-making of qualified early childhood educators who have left the sector. This study also wanted to analyse the differences between occupational groups in the reasons for career change. The aim of the study was to identify the development needs relating to well-being at work and employee retention in ECEC. The working life partner for this study was Talentia Union of Professional Social Workers. Talentia's task was to give feedback and development ideas as an expert in the field.

The theoretical framework of this study was formed around the concepts of early childhood education and well-being at work. The data was collected by an electronic questionnaire and a quantitative research method. The data was analysed by frequency distribution and cross tabulation. In addition to multiple-choice questions, the questionnaire had two open-ended questions that aimed to deepen the understanding of the phenomenon.

It can be concluded from the results that the decision to change career is a sum of many factors. Based on the responses, the main reasons for the career change decision were the salary level, fatigue caused by work, stress and insufficient recovery, and management challenges. Based on the questionnaire responses, the reasons for career change differ between occupational groups. The differences might be due to different work tasks and responsibilities between the occupational groups.

Keywords: early childhood education, well-being at work, change of career, employee retention

The originality of this thesis has been checked using Turnitin Originality Check service.

1	JOHDANTO	1
2	TYÖELÄMÄKUMPPANIN ESITTELY	2
3	VARHAISKASVATUS SUOMESSA	3
3.1	Henkilöstömitoitus ja kelpoisuusvaatimukset	5
3.2	Henkilöstörakennemuutoksen vaikutukset alan koulutukseen ja työllisyyteen	6
3.3	Varhaiskasvattajien tehtäväkuvat	7
4	TYÖHYVINVOINTI	10
4.1	Työhyvinvointi varhaiskasvatusalalla	11
4.2	Varhaiskasvatusalan pitovoima	13
4.3	Työhyvinvoinnin portaat -malli	15
5	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	17
5.1	Tavoitteet, tutkimuskysymykset ja kohderyhmä	17
5.2	Kvantitatiivinen opinnäytetyö ja kysely aineistonkeruumenetelmänä	18
5.3	Kyselyn toteuttaminen	20
5.4	Aineiston analysointi	21
5.5	Tutkimuseettiset huomiot	22
6	KYSELYN TULOKSET	24
6.1	Vastaajien taustatiedot	24
6.2	Terveysteen liittyvät tekijät	25
6.3	Turvallisuuteen liittyvät tekijät	28
6.4	Yhteisöllisyyteen liittyvät tekijät	32
6.5	Arvostukseen liittyvät tekijät	35
6.6	Osaamiseen liittyvät tekijät	37
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	40
8	POHDINTA	43
	Lähteet	48
	Liitteet	
	Liite 1. Kyselylomakkeen saatesanat	
	Liite 2. Sähköinen kyselylomake	

1 JOHDANTO

Varhaiskasvatusalalla esiintyvä puute pätevästä ja pysyvästä henkilöstöstä on puhututtanut niin yhteiskunnallisessa keskustelussa, alan tutkimuksissa kuin mediassakin (ks. esim. Opetusalan Ammattijärjestö 2023; Sirvio & Ukkonen-Mikkola & Kangas & Hjelt & Fonsén 2023; Savela 2023). Varhaiskasvatustalakiin (580/2018 § 3) on kirjattu, että varhaiskasvatuksen yhtenä tavoitteena on turvata lapselle mahdollisimman pysyvät vuorovaikutussuhteet muiden lasten ja varhaiskasvatustalohenkilöstön välillä. Pysyvien vuorovaikutussuhteiden nähdään olevan varhaiskasvatustalustyön perusta, sillä ne toimivat avainasemassa pedagogiikan suunnittelussa ja toteuttamisessa sekä lapsen oppimisessa ja persoonana kehittymisessä (Ahonen 2023: 112–113; Varhaiskasvatustalusuunnitelman perusteet 2022: 16, 19). Tämän vuoksi varhaiskasvatustalajien alanvaihdon seuraukset näyttävät huolestuttavina. Tilanteen parantamiseksi ilmiön syitä on tarvetta tarkastella ja pyrkiä kehittämään.

Meillä molemmilla opinnäytetyön tekijöillä on kokemusta varhaiskasvatustalussa työskentelystä, ja idea työmme aiheelle kumpusi alalla kohtaamistamme kehittämistarpeista. Varhaiskasvatustalajien työhyvinvointia ja alanvaihtoa tutkitaan parhaillaan Tampereen yliopiston tutkimushankkeessa, joka on osa kansainvälistä varhaiskasvatustalajien hyvinvointia tutkivaa Early Childhood Educators' Well-being Project -hanketta (Tampereen yliopisto). Aiempaa tutkimustietoa varhaiskasvatustalajien alanvaihdon syistä on vähäisesti (Karila & Kosonen & Järvenkallas 2017: 96). Aihetta on tutkittu aiemmin varhaiskasvatustaluksen opettajien näkökulmasta (ks. Sirvio ym. 2023), mutta muut ammattiryhmät ovat jääneet tutkimusten ulkopuolelle. Nämä vahvistivat ajatustamme siitä, että opinnäytetyömme aihe on tärkeä ja ajankohtainen.

Opinnäytetyömme tarkoituksena on tarkastella päiväkodissa työskennelleiden varhaiskasvatustaluksen lastenhoitajien, -sosionomien ja -opettajien näkemyksiä siitä, millä työhyvinvoinnin tekijöillä on ollut merkitystä heidän alanvaihtopäätöksensä. Lisäksi haluamme selvittää, onko ammattiryhmien välillä havaittavissa eroja alanvaihdon syissä. Työmme tavoitteena on tunnistaa alan työhyvinvointiin ja pitovoimaan liittyviä kehittämistarpeita, joita voidaan mahdollisesti hyödyntää tulevaisuuden kehittämistyössä niin työelämässä kuin opiskelussakin. Varhaiskasvatusalalla on paljon myös asioita, jotka ovat jo kunnossa, mutta keskitymme opinnäytetyössämme kehittävään näkökulmaan.

Aihetta rajataksemme päädyimme seuraaviin valintoihin: syvennymme työssämme julkisena palveluna tuotettuun varhaiskasvatukseen jättäen esiopetuksen työn ulkopuolelle ja valitsemme kohderyhmäämme vain tehtäväänsä koulutuksellisesti pätevät varhaiskasvattajat.

Opinnäytetyömme työelämäkumppanina toimii Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Otimme Talentiaan yhteyttä, kun olimme saaneet idean meitä kiinnostavasta aiheesta. He lähtivät mielellään työelämäkumppaniksemme, kokivat aiheemme tärkeäksi ja hyväksyivät aihe-ehdotuksemme sellaisenaan. Talentian rooli työelämäkumppaninamme toimiessaan on antaa meille varhaiskasvatusalan asiantuntijana palautetta ja kehittämisideoita opinnäytetyöstämme, jotta työmme voisi vastata paremmin työelämän kehittämistarpeisiin.

2 TYÖELÄMÄKUMPPANIN ESITTELY

Työelämäkumppaninamme toimiva Talentia ry on ainoa sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Suomessa. Sen tehtävänä on *ajaa jäsentensä palkkauksellisia etuja, vaikuttaa työehtosopimukseen ja sosiaalialan lainsäädännön valmisteluun sekä puolustaa jäsenistönsä asemaa ja oikeuksia alaa kehittävässä työryhmissä*. Talentia järjestää jäsenilleen muun muassa työelämäneuvontaa sekä erilaisia koulutuksia ja tapahtumia. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry b.)

Talentia tukee sosionomitaustaisia varhaiskasvatuksen opettajia ja -sosionomeja työsään ja korostaa, että varhaiskasvatustyössä tarvitaan pedagogiikan ja sosiaalipedagogiikan asiantuntijoita. *Talentian keskeiset tavoitteet varhaiskasvatuksessa koskevat: työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua, varhaiskasvatuksen opettajien saatavuutta, koulutusmahdollisuuksien takaamista ja varhaiskasvatuksen sosionomin ammatillisen roolin ja työehtojen turvaamista*. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry c.) Talentia tarjoaa myös tukea sosiaalialan korkeakouluopiskelijoille lopputyön toteuttamiseen välittämällä lopputyötä koskevaa tietoa eteenpäin jäsenistölleen esimerkiksi aineiston keruuta varten (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry a).

Talentian ryhdyttyä työelämäkumppaniksemme keskustelimme heidän kanssaan aluksi siitä, miten voisimme opinnäytetyöllämme tuoda jotain uutta, joka palvelisi paremmin työelämän tarpeita. Toimme työelämäkumppanillemme esiin, että varhaiskasvattajien

alanvaihdosta löytyy vain vähän tutkimustietoa ja aikaisempi tutkimustieto keskittyy ai-noastaan varhaiskasvatuksen opettajiin. Työelämästä nousseen kokemuksemme myötä nostimme myös esiin, että varhaiskasvatusalan eri ammattiryhmillä on erilaiset työtehtävät ja vastuut, joiden myötä myös työhön liittyvä kuormitus voi olla erilaista eri ammattiryhmien välillä. Edellä mainittujen asioiden vuoksi sekä meillä opinnäytetyöntekijöillä että työelämäkumppanillamme oli kiinnostuksena saada tietoa varhaiskasvatuk-sen opettajien lisäksi myös muiden varhaiskasvatuksen ammattilaisten alanvaihdon syistä. Näiden pohjalta lähdimme miettimään tarkemmin aiheemme rajausta.

3 VARHAISKASVATUS SUOMESSA

Tässä luvussa esittelemme suomalaista varhaiskasvatuspalvelua. Käsittelemme erityi-sesti aiheita, jotka ovat yhteydessä alan työoloihin sekä varhaiskasvatuksen työntekijöi-den kokemaan työhyvinvointiin.

Varhaiskasvatus Suomessa on yhteiskunnallinen palvelu, jolla tarkoitetaan pedagogiik-kaan painottunutta kasvatuksen, opetuksen ja hoidon kokonaisuutta (Varhaiskasvatus-laki 540/2018 § 2). Kukin kunta on velvollinen järjestämään varhaiskasvatusta kunta-laistensa tarpeiden mukaisesti. Kunta voi myös tarvittaessa hankkia varhaiskasvatus-palveluja julkiselta tai yksityiseltä palveluntuottajalta. Varhaiskasvatusta tulee saada lapsen äidinkielen mukaisella suomen, ruotsin tai saamen kielellä. Lapselle tulee kyetä tarjoamaan hänen tarvitsemansa tuki varhaiskasvatustyksikössä tuen tarpeista, vam-maisuudesta tai kulttuuritaustasta riippumatta. (Varhaiskasvatussuunnitelman perus-teet 2022: 14–15.)

Varhaiskasvatuksella on useita tavoitteita, kuten esimerkiksi lasten osallisuuden ja yh-teiskunnallisen toimijuuden vahvistaminen ja heidän kokonaisvaltaisen hyvinvointinsa edistäminen. Varhaiskasvatus tukee vanhempia kasvatustyössä sekä mahdollistaa huoltajien työssäkäynnin tai opiskelun. Jokaisella alle kouluikäisellä ja tarvittaessa tätä vanhemmalla lapsella on oikeus osallistua päiväkodissa tai perhepäivähoidossa annet-tavaan varhaiskasvatukseen. Osallistumisesta päättää lapsen huoltaja. (Varhaiskasva-tuslaki 540/2018 § 1, 3; Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022: 14, 16.)

Taulukko 1. Varhaiskasvatukseen osallistuneet lapset vuosina 2018–2022 ja prosenttiosuus samanikäisestä väestöstä (mukaillen Varhaiskasvatus 2023).

Varhaiskasvatukseen osallistuneet lapset vuosien 2018-2022 välisenä aikana		
Vuosi	Varhaiskasvatukseen osallistuneet lapset	%-osuus samanikäisestä väestöstä
2018	251 979	73,8
2019	253 599	77,0
2020	245 255	77,4
2021	230 551	75,4
2022	234 320	77,9

Vuonna 2022 Suomessa ja Ahvenanmaalla osallistui 234 320 lasta päiväkoti- ja perhepäivähoitoon. Vuosina 2018–2022 Suomessa ja Ahvenanmaalla lasten osallistumisaste varhaiskasvatukseen on vaihdellut 73,8–77,9 % välillä. Avoimeen varhaiskasvatustoimintaan ja esiopetukseen osallistuneet lapset eivät sisälly näihin lukuihin. (Varhaiskasvatus 2023.) Nykyisellä osallistumisasteella Suomi jää jälkeen muista Pohjoismaista sekä EU-maiden keskiarvosta. Suomessa on ollut tavoitteena nostaa varhaiskasvatukseen osallistuvien lasten määrää. Tavoitetta on pyritty tukemaan muun muassa viisivuotiaiden maksuttomalla varhaiskasvatuksen kokeilulla, varhaiskasvatusmaksujen alentamisella ja kaksivuotisen esiopetuksen kokeilulla. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021: 25, 91.)

Vuoden 2013 alusta alkaen varhaiskasvatus siirtyi hallinnollisesti sosiaali- ja terveystieteiden ministeriöstä opetus- ja kulttuuriministeriöön (Ukkonen-Mikkola & Yliniemi & Wallin 2020: 324; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014: 55). Muutoksen myötä varhaiskasvatus ei ollut enää sosiaalihuoltolain mukainen sosiaalipalvelu, vaan siitä tuli osa kasvatus- ja koulutusjärjestelmää (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014: 55). Varhaiskasvatuksen tärkeimpiä tehtäviä onkin turvata inklusioperiaatteen mukaisesti jokaiselle lapselle turvallinen elinikäisen oppimisen alkutaival (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022: 7).

Tämän vuoksi pedagogiikka on muodostunut ydinkäsitteeksi suomalaisessa varhaiskasvatuksessa (Ahonen & Roos 2019: 12). Pedagogiikalla tarkoitetaan arvoihin ja tietoon perustuvaa ammatillisesti johdettua ja ammattihenkilöstön toteuttamaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022: 22; Ahonen & Roos 2019: 13). Pedagogisen toiminnan perustana on ymmärrys lapsuuden merkityksestä ja tietopohja lapsen kasvusta, kehityksestä ja oppimisesta. Lisäksi on tärkeää tuntea ryhmän jokainen lapsi sekä huomioida heidän yksilölliset kehitysta-

sonsa. Mahdollisimman pysyvät varhaiskasvattajien ja lasten väliset vuorovaikutussuhteet ovat edellytys sille, että kunkin lapsen yksilöllistä kehitystä voidaan päiväkodin arjessa tukea. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022: 19.)

3.1 Henkilöstömitoitus ja kelpoisuusvaatimukset

Varhaiskasvatuksen järjestäjän tulee huolehtia, että päiväkotiyksikössä työskentelee laissa määritelty riittävä määrä eri kelpoisuusvaatimukset täyttävää opetus- ja kasvatushenkilöstöä, jotta toiminnalle asetetut tavoitteet voidaan täyttää ja lasten tuen tarpeisiin vastata (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 § 25). Henkilöstön määrä suhteutetaan koko yksikössä olevien lasten määrään. Mitoituksessa on huomioitava lasten päivittäin varhaiskasvatuksessa viettämä aika, ikä ja mahdollinen tuen tarve. Avustajia ei lasketa päiväkodin henkilöstömitoitukseen. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 § 35.) Päiväkodissa on oltava tarpeisiin nähden riittävästi myös varhaiskasvatuksen erityisopettajan tarjoama tukea sekä tarvittaessa muuta henkilöstöä. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 § 25.)

Päiväkodissa saa olla yhtä kasvatusvastuullista henkilöstön jäsentä kohden enintään neljä alle kolmevuotiasta lasta tai seitsemän yli kolmevuotiasta lasta, joiden hoitoaika on enemmän kuin viisi tuntia päivässä. Alle viisi tuntia päivässä varhaiskasvatuksessa viettäviä kolme vuotta täyttäneitä lapsia kohden suhdeluku yhtä kasvatusvastuullista työntekijää kohden on 13 lasta. (Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta 753/2018 § 1.) Yhdessä päiväkotiryhmässä saa olla yhtä aikaa paikalla enintään kolmea henkilöstön jäsentä vastaava määrä lapsia (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 § 35). Mitoituksista voidaan kuitenkin tietyin ehdoin poiketa tilapäisesti (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 § 36).

Kelpoisuudet varhaiskasvatuksen lastenhoitajan, -sosionomin ja -opettajan tehtäviin on määritelty varhaiskasvatuslain (540/2018) pykälissä 26–28 sekä säädelty tarkemmin valtioneuvoston asetuksessa (753/2018). Kelpoisuusvaatimuksista voidaan poiketa tilapäisesti enintään vuoden ajaksi, jos tehtävään ei saada rekrytoitua säädettyjä kelpoisuusvaatimuksia täyttävää henkilöä. Tilapäisellä henkilöllä tulee kuitenkin olla tehtävää varten opintojen tuottamat edellytykset ja riittävät taidot. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 § 33.)

Varhaiskasvatuksen lastenhoitajana saa toimia kasvatus- ja ohjausalan perustutkinnon, sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon tai muun soveltuvan tutkinnon suorittanut henkilö. Opintoihin tulee sisältyä tarvittavat lasten hoidon, kasvatuksen ja opetuksen tutkinnot. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 § 28.) Varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuusvaatimuksena on sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto, johon sisältyy 60 opintopisteen laajuiset varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntauneet opinnot (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 § 27). Varhaiskasvatuksen opettajana toimimiseen vaaditaan vähintään varhaiskasvatuksen tehtäviin ammatilliset valmiudet antavat opinnot sisältävä kasvatustieteen kandidaatin tutkinto (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 § 26). Varhaiskasvatuslain siirtymäsäännöksen (540/2018 § 75) mukaan varhaiskasvatuksen opettajana tai -sosionomina voi toimia myös henkilö, joka on saanut 31.7.2023 mennessä opettajan pätevyyden varhaiskasvatuksessa työskentelyyn yliopistosta tai ammattikorkeakoulusta.

3.2 Henkilöstörakennemuutoksen vaikutukset alan koulutukseen ja työllisyyteen

Viimeistään vuonna 2030 päiväkodeissa tulee ottaa käyttöön uusi henkilöstörakenne, jonka mukaan kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävissä työskentelevästä henkilöstöstä kahden kolmasosan on täytettävä varhaiskasvatuksen opettajan tai -sosionomin kelpoisuus. Näistä vähintään puolella on oltava ammatillinen kelpoisuus varhaiskasvatuksen opettajana toimimiseen. Muutoksen voimaantuloon saakka vähintään kolmasosalla henkilöstöstä tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai -sosionomin kelpoisuus. Muilla kasvatusvastuussa olevilla varhaiskasvattajilla on oltava vähintään lastenhoitajan kelpoisuus nyt ja tulevaisuudessa. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 § 37, 74.) Kunnissa on tehty laskelmia ja arvioita varhaiskasvatuksessa toimivien eri ammattiryhmien tarpeesta, jotta lain mukainen henkilöstörakenne voitaisiin saavuttaa. Laskennallisesti varhaiskasvatuksen lastenhoitajia tarvittaisiin nykyistä vähemmän, varhaiskasvatuksen sosionomien tarve säilyisi lähes samana ja varhaiskasvatuksen opettajia tarvittaisiin tulevaisuudessa paljon nykyistä enemmän. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021: 45.)

Varhaiskasvatuksessa jo entuudestaan esiintyvää opettajapulaa on pyritty helpottamaan lisäämällä varhaiskasvatuksen opettajien koulutuspaikkoja yliopistoissa. Perinteisen koulutusmuodon lisäksi yliopistossa on kehitetty myös monimuotokoulutusta, jossa on mahdollista opiskella varhaiskasvatuksen opettajaksi työn ohessa. (Opetus- ja kult-

tuuriministeriö 2021: 45.) Korkeakoulujen aloituspaikkoja on lisätty yleisesti myös sosi-
aali- ja terveysalalla (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023). Ammattikorkeakoulut tarjoa-
vat joustavasti erilaisia koulutuspolkuja sosionomin opintoihin. Varhaiskasvatukseen
suuntautuvien sosionomiopiskelijoiden määrää on hankala arvioida etukäteen, sillä
opiskelijat valitsevat tavallisesti suuntautumislinjansa vasta opintoihin päästyään. (Ope-
tus- ja kulttuuriministeriö 2021: 115–116.)

3.3 Varhaiskasvattajien tehtäväkuvat

Varhaiskasvatuksen uuden henkilöstörakennemuutoksen myötä varhaiskasvatuksen
lastenhoitajan, -sosionomin ja -opettajan tehtäväkuvat ovat muutoksen alla. Koska
kaikki edellä mainitut kuuluvat opinnäytetyömme kohderyhmään, avaamme tässä lu-
vussa kyseisten ammattiryhmien tehtäväkuvia ja niihin liittyviä muutoksia.

Varhaiskasvatuksen siirtyminen hallinnollisesti opetus- ja kulttuuriministeriöön vuonna
2013 sekä vuonna 2018 päivitetty varhaiskasvatuslaki ja varhaiskasvatussuunnitelman
perusteet nostivat pedagogiikan varhaiskasvatuksen ytimeen (Opetus- ja kulttuurimini-
steriö 2014: 55; Roos & Salonen 2021: 107). Muutosten myötä tuli tarve määrittellä tar-
kemmin eri tutkintojen tuottamaa osaamista ja pyrkiä kasvattamaan varhaiskasvatus-
palvelun laatua jakamalla vastuita työyhteisön sisällä kunkin ammattiryhmän koulutuk-
sen tuoman erityisosaamisen mukaisesti (Roos & Salonen 2021: 107; Ahonen 2023:
138; Karila 2017: 85).

Varhaiskasvatuslaissa ei ole määritetty eri ammattiryhmien tehtäväkuvia varhaiskas-
vatuksessa, vaan niiden määrittely on työnantajan tehtävä (Eduskunta 2018; Opetus-
ja kulttuuriministeriö). Lakiin on kirjattu kuitenkin joitakin vastuualueita muun muassa
varhaiskasvatussuunnitelman laatimiseen liittyen (Varhaiskasvatuslaki 540/2018; Edus-
kunta 2018). Päiväkodeissa on usein noudatettu työnjaossa periaatetta ”kaikki tekevät
kaikkea”. Monet tutkimukset osoittavat varhaiskasvattajien kokeman tarpeen selkeyttää
eri ammattiryhmien välisiä tehtäväkuvia, asiantuntijuuden alueita ja työn organisointia
siten, että moniammatillinen osaaminen tulisi paremmin hyödynnetyksi. (Esim. Onnis-
maa & Tahkokallio & Reunamo & Lipponen 2017; Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018.)

Varhaiskasvatuksen kehittämisfoorumin raportissa (2021) on jäsennelty varhaiskasva-
tuksen eri tutkintokoulutusten tuottamaa yhteistä ja eriytynyttä osaamista osaamisprofii-

leilla. Eri ammattiryhmien osaamisprofiilit on määritelty olettaen, että varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, -sosionomi ja -opettaja työskentelevät yhdessä tiimissä. Osaamisprofiilien kuvaukset on laadittu sen hetkisen tiedon mukaan ja niitä on tarkoitus tämentää viimeistään uuden ammattirakenteen muotoutumisen myötä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021: 75–86.) Eettiset taidot, perustehtävien hallinta, toimintaympäristöön liittyvä osaaminen, varhaiskasvatusosaaminen, yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot sekä taito kehittyä jatkuvasti ovat osaamisen alueita, joita vaaditaan kaikilta varhaiskasvatuksen ammattilaisilta. Ammatillisen tutkintokoulutuksen taso kuitenkin määrittää, kuinka syvää osaamista yhteisen osaamisen alueilta voi edellyttää eri työntekijöiltä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021: 75–76; Karila ym. 2017: 70–71.)

Varhaiskasvatuksen lastenhoitajaksi voi kouluttautua monilla eri koulutuksilla, joten osaamisvaatimukset vaihtelevat hieman riippuen suoritetusta tutkinnosta. Lastenhoitajalla on varhaiskasvatuksessa erityisosaamista lääkehoitoon- ja terveysosaamiseen liittyen, ja tämä painottuu erityisesti lähihoitajakoulutuksen suorittaneilla. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021: 80.) Tehtävänkuvaan sisältyy suurelta osin lasten hoitoon ja huolenpitoon liittyviä tehtäviä (Ukkonen-Mikkola & Yliniemi & Wallin & Kinnunen 2021: 71). Alustavien ehdotusten mukaan lastenhoitaja toteuttaa uuden henkilöstörakenteen mukaisessa tiimissä suunnitelmallista ja kokonaisvaltaista lasten perushoitoa ja kasvatusta sekä osallistuu toiminnan kehittämiseen ja arviointiin tuoden oman osaamisensa osaksi tiimin yhteistä toimintaa (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021: 80; Karila ym. 2017: 88). Roosin & Salosen (2021) haastattelemat lastenhoitajat tuovat haastatteluvastauksissaan esiin, että henkilöstörakennemuutoksen myötä lastenhoitajien vastuu arjen pyörittämisestä kasvaa entisestään opettajien lapsiryhmän ulkopuolisen työajan lisääntyessä kahden opettajan ja yhden lastenhoitajan tiimeissä (Roos & Salonen 2021: 120–122).

Varhaiskasvatuksen sosionomi on uusi tehtävänimike, ja tehtävänkuva on vielä muotoutumassa (Ukkonen-Mikkola ym. 2021: 76). Tehtävänkuva on luonnostellut muun muassa työelämäkumppanimme toimiva Talentia ry (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry d.). Sosionomin opinnot sisältävät sosiaalipedagogiikan opintoja (Nivala & Rönkkö 2021: 143). Varhaiskasvatuksen sosionomin keskeistä erityisosaamista on sosiaalipedagoginen työote, joka sisältää kasvatukseen, hyvinvointiin ja pedagogiikkaan liittyvää osaamista (Nivala & Rönkkö 2021: 134). Sosiaalipedagogisen työn toteuttaminen varhaiskasvatuksessa tarkoittaa yleisellä tasolla lapsen luonnollisen kasvun ja kehityksen tukemista kokonaisvaltaisesti. Varhaiskasvattaja

kohtaa lapsen yksilöllisesti tukien samalla myös lapsen kasvua yhteisön jäsenenä. Sosiaalipedagogiseen työhön sisältyy kunnioitus, läsnäolo, kuunteleminen, luottamus, empaattisuus ja avoimuus. (Nivala & Ryytänen 2019: 237–238.)

Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartassa (Karila ym. 2017) on kuvattu ehdotus varhaiskasvatuksen sosionomin ammatillisesta profiilista. Ehdotuksen mukaan sosionomi kantaa varhaiskasvatuksessa erityisvastuun moniammatillisuudesta ja verkostoyhteistyöstä erityisesti lapsen elämäntilanteeseen liittyvissä asioissa, ja tekee tiivistä yhteistyötä perheiden kanssa edistäen lapsen hyvinvointia sekä tukien perheiden verkostoitumista. Hän tuntee perhepalveluiden verkostot, palvelut ja toimintatavat omassa kunnassaan ja maakunnassaan, tunnistaa perheiden erilaisia tuen tarpeita ja tarvittaessa ohjaa matalalla kynnyksellä perheitä oikeiden palveluiden piiriin. Hänen tehtävänä on myös tukea työyhteisönsä muita ammattiryhmiä edellä manituissa asioissa, sillä varhaiskasvatuksen sosionomeja ei välttämättä tule olemaan jokaisessa lapsiryhmässä. Lisäksi sosionomi on mukana lapsiryhmän hoidossa, kasvatuksessa ja opetuksessa. Hän arvioi ja kehittää koko kasvatusyhteisön toimintakulttuuria sekä yhteistyössä varhaiskasvatuksen opettajan kanssa oman lapsiryhmänsä toimintaa. (Karila ym. 2017: 88.)

Varhaiskasvatuksen opettaja johtaa oman tiiminsä pedagogista toimintaa sekä ohjaa toisia tiimiläisiään kantaen päävastuun oman lapsiryhmänsä toiminnan suunnittelusta ja arvioinnista sekä kasvatuksesta ja opetuksesta (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022: 18; Ahonen 2023: 22). Opettajan lisäksi muillakin kasvatusyhteisön ammattilaisilla on pedagogista osaamista, ja he ovat mukana pedagogisen toiminnan toteuttamisessa (Roos & Salonen 2021: 107). Päävastuu lasten henkilökohtaisista varhaiskasvatussuunnitelmista päiväkodissa on opettajalla, mutta muutkin tiimin jäsenet osallistuvat suunnitelmien laatimiseen. Tarvittaessa myös varhaiskasvatuksen erityisopettaja tai muut lapsen kehitystä ja oppimista tukevat tahot ovat mukana varhaiskasvatussuunnitelman teossa. (Varhaiskasvatustilaki 540/2018 § 23.)

Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartassa (Karila ym. 2017: 88) on kuvattu ehdotus varhaiskasvatuksen opettajan ammatillisesta profiilista uuden henkilöstörakenteen mukaisessa tiimissä. Tämän luvun alussa mainittujen asioiden lisäksi alustavassa ehdotuksessa mainitaan seuraavat asiat: Moniammatillinen yhteistyö koulun, terveydenhuollon ja lasten erityispalveluiden kanssa erityisesti lapsen kehitykseen ja oppimiseen liittyvissä asioissa sekä niihin liittyvä yhteistyö perheiden kanssa on varhaiskasvatuksen

opettajan vastuualuetta. Lisäksi opettaja tarjoaa vanhemmille mahdollisuuden osallistua varhaiskasvatustoiminnan kehittämiseen, kantaa vastuun pedagogisen toiminnan viestinnästä ja on mukana arvioimassa ja kehittämässä koko kasvatusyhteisön toimintakulttuuria. (Karila ym. 2017: 88.)

4 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on keskeinen käsite opinnäytetyömme kannalta, koska työhyvinvoinnilla on suuri merkitys työssä pysymiseen. Tässä luvussa kerromme mistä tekijöistä työhyvinvoinnin käsite muodostuu ja miten nämä tekijät näyttäytyvät varhaiskasvatusympäristössä alan kirjallisuuden ja tutkimustiedon mukaan. Syventymällä aiheeseen kykenemme valitsemaan opinnäytetyömme kyselyyn oleelliset asiat kartoittaaksemme varhaiskasvattajien alanvaihtopäätökseen johtaneita työhyvinvoinnin tekijöitä. Lisäksi opinnäytetyömme pyrkii paikantamaan varhaiskasvatusalan pitovoimaan liittyviä kehittämistarpeita, jonka vuoksi avaamme tekstissä myös pitovoiman käsitteen.

Työhyvinvoinnin käsitteelle on useita määritelmiä, mutta monessa esiintyy samat tekijät kuin Työturvallisuuskeskuksen määritelmässä:

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työ koetaan mielekkääksi ja merkitykselliseksi. Työ tukee elämän kokonaisuutta. (Työturvallisuuskeskus.)

Työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin voidaan yllä olevan Työturvallisuuskeskuksen määritelmän sekä esimerkiksi Mankan & Mankan (2023: 110) työhyvinvointimallin mukaan katsoa sisältyvän 1) organisaatio, 2) johtaminen, 3) työn hallinta, 4) työyhteisö ja 5) työntekijä sekä hänen yksilölliset ominaisuutensa ja voimavaransa. Edellä mainitut tekijät toimivat vuorovaikutteisessa suhteessa toisiinsa ja vaikuttavat työhyvinvoinnin kokonaisuuteen. Kokemus työhyvinvoinnista on aina yksilöllinen, ja siihen voi vaikuttaa myös ulkoiset tekijät kuten asiakkaat. Työhyvinvoinnin käsite sisältää lisäksi työn sujumisen arjessa, työterveyden ja työkyvyn. (Manka & Manka 2023: 109–111.)

Hyvinvoiva ja työkykyinen työvoima vaikuttaa Suomen kansantalouteen ja koko hyvinvointiyhteiskuntaamme vähentäen sairaus-, eläke-, ja työttömyyskuluja (Virtanen & Sinokki 2014: 143). Tämänkin vuoksi työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja kehittämistä ohjataan Suomessa lainsäädännön kautta (Rauramo 2012: 17). Työterveyslaitoksen toteuttaman Miten Suomi voi? -tutkimuksen mukaan suomalaisten työhyvinvointi on hieman

heikentynyt viimeisen 3,5 vuoden aikana. Erityisesti työhyvinvoinnin heikkenemistä ilmenee naisilla. Selityksenä tähän nähdään tiettyjen alojen sukupuolittuneisuus ja erilaiset työolot. (Työterveyslaitos 2023: 42.)

Suomessa sote-palveluala on huomattavan sukupuolittunut. Vuonna 2022 sote-alan työntekijöistä 86,4 % oli naisia ja vain 13,6 % miehiä. Koulutusosalalla, johon varhaiskasvatuskin kuuluu, naisten osuus työntekijöistä oli 69,2 %. (Työssäkäynti 2023 b.) Tarkasteltaessa ainoastaan varhaiskasvatuksessa työskentelevien opettajien ja lastenhoitajien tilastoja, sukupuolittuneisuus on erityisen selkeä: Vuonna 2021 opettajista vain noin 3 % oli miehiä ja lastenhoitajista 4 %. Vuosien 2017–2021 välillä prosenttiosuudet sukupuolten välillä ovat varhaiskasvatusosalalla pysyneet tasaisina. (Työssäkäynti 2023 a.)

4.1 Työhyvinvointi varhaiskasvatusosalalla

Varhaiskasvattajien työ on monella tapaa kuormittavaa ihmissuhdetyötä, johon kohdistuu odotuksia niin varhaiskasvatuksessa olevien lasten ja heidän huoltajiensa kuin yhteiskunnankin tahoilta (Nislin 2016: 219; Niikko & Korhonen 2021: 19). Myös kansainvälisesti on todettu varhaiskasvatuksen työympäristön olevan stressaava, mikä voi aiheuttaa haasteita varhaiskasvatuksen laadun toteutumiseksi (Jennings & Jeon & Roberts 2020). Laadukas varhaiskasvatus on riippuvainen varhaiskasvattajien pedagogisesta osaamisesta, mutta olennaisesti myös työolosuhteista, joiden tulisi mahdollistaa laadukkaan työn toteuttaminen (Nislin 2016: 219). Tutkimusten mukaan varhaiskasvattajat kokevat, että yhteiskunnallinen arvostus alaa kohtaan on vähäistä. Tämän nähdään olevan yhteydessä alan sukupuolittuneisuuteen, matalaan palkkatasoon ja työn heikkoon resursointiin. (Ks. esim. Hjelt & Karila 2017: 239–240; Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018; Kangas & Ukkonen-Mikkola & Sirvio & Hjelt & Fonsén 2022: 80; Sirvio ym. 2023: 99.) Seuraavaksi tarkastelemme, miten työhyvinvoinnin määritelmässä mainitsemamme tekijät näyttäytyvät varhaiskasvatusosalalla.

Organisaatiotasoa kuvaavat tekijät varhaiskasvatuksen työhyvinvointia koskevissa tutkimuksissa ovat yhdistettävissä varhaiskasvatuksen toimintakulttuuriin (ks. Sirvio ym. 2023: 89). Toimintakulttuuri on perinteeksi muotoutunut tapa toimia, joka muovautuu yhteisön vuorovaikutuksessa. Toimintakulttuuri muodostuu muun muassa jaetuista arvoista ja periaatteista, työtavoista ja -ympäristöstä, johtamiskäytännöistä ja yhteisön ominaisuuksista. Toimintakulttuurilla luodaan edellytykset inklusiiviselle pedagogiselle

toiminnalle, työntekijöiden osaamisen hyödyntämiselle ja hyvälle työolosuhteille. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022: 29–30.) Varhaiskasvatusalan tutkimuksissa nousee esille erityisesti työn organisointiin ja resursointiin sekä työympäristöön liittyviä asioita, joilla on vaikutusta työhyvinvoinnin kokemukseen (ks. Hjelt & Karila 2017: 241–243; Kangas ym. 2022: 80; Sirvio ym. 2023: 95–96; Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018). Ukkonen-Mikkolan & Fonsénin (2018) tutkimuksessa tunnistetaan eri ammattinimikkeillä toimivien työntekijöiden työnkuvien epäselvyys työn organisoinnissa. Sirvion ym. (2023: 95) tutkimuksessa mainitaan toimimattomat tilat ja taukojen puute. Lisäksi heidän tutkimuksessaan nousee esille henkilöstömitoitukseen liittyvät haasteet, jotka on havaittu myös Hjeltin & Karilan (2017) toteuttamassa tutkimuksessa. Henkilöstömitoituksen laskemistapa yksikkö- eikä ryhmäkohtaisesti aiheuttaa työn ennakoimattomuutta, kun työntekijöitä siirretään äkillisesti ryhmien välillä. Tämän koetaan vaikeuttavan suunnitellun toiminnan ja laadukkaan pedagogiikan toteutumista. (Hjelt & Karila 2017: 242; Sirvio ym. 2023: 96.) Varhaiskasvatusalan henkilöstövaje aiheuttaa huolta lasten turvallisuudesta ja hyvinvoinnista sekä luo työntekijöille arvostiriitua, kun työlle asetetut toiveet ja tavoitteet eivät kohtaa todellisten toimintamahdollisuuksien kanssa (Hjelt & Karila 2017: 243; Sirvio ym. 2023: 95–96).

Johtaminen vaikuttaa keskeisesti varhaiskasvatusyksikön keskustelu- ja toimintakulttuurin muodostumiseen ja laatuun (Ahonen & Roos 2019: 60; Kamppuri 2021: 224). Johtajan tehtävänä on huolehtia, että yksikön rakenteet mahdollistavat ja tukevat tiimien pedagogisen työn toteutumista lapsiryhmissä (Ahonen 2023: 221). Useissa päiväkodeissa on tapana järjestää säännöllisesti niin sanottuja talonpalavereita, opettajien pedagogisia tiimipalavereita sekä viikoittaisia tiimien sisäisiä palavereita, joiden kautta työtä suunnitellaan ja arvioidaan (Ahonen 2023: 224, 233). Johtajat kipuilevat usein aikaresurssien kanssa (Ahonen 2023: 221), joka välittyy Sirvion ym. (2023: 96, 99) tutkimuksen mukaan työntekijöille johtajan etäisyytenä ja kaivatun tuen puutteena.

Työn hallinta tarkoittaa työn itsenäisyyttä ja mahdollisuutta vaikuttaa oman työn pelisääntöihin. Mielekkäässä työssä työntekijä kykenee hyödyntämään omaa osaamistaan, saa työstään palautetta sekä kokee työn merkitykselliseksi ja vastuulliseksi. (Manka & Manka 2023: 148.) Varhaiskasvatusympäristössä työn hallinta onnistuu parhaiten, kun tiimin sisällä vallitsee yhteinen ymmärrys arjen pedagogiikasta (Ahonen & Roos 2019: 113; Roos & Salonen 2021: 107). Hjeltin & Karilan (2017) tutkimuksen mukaan varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemus työn kaoottisuudesta ja hallitsemattomuudesta aiheutuu päiväkodin kiireisestä arjesta. Työ sisältää jatkuvia keskeytyksiä ja

muutoksia, jolloin perustehtävän tekeminen hankaloituu. Kiire aiheuttaa työntekijöissä tunteen työn hallinnan vähentymisestä ja omalle työlle muodostettujen ihanteiden rapistumisesta. (Hjelt & Karila 2017: 237, 245–246.)

Työyhteisö on tutkimusten mukaan varhaiskasvatusalalla merkittävin työssä jaksamisen elementti (Hjelt & Karila 2017: 243; Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018). Varhaiskasvatustyö onkin ennen kaikkea tiimityötä, jonka tulee toimia hyvin, jotta laadukasta pedagogiikkaa voidaan toteuttaa (Ahonen & Roos 2019: 111; Kamppuri 2021: 225; Ahonen 2023: 17–18). Työyhteisön toimivuuden lähtökohtana on avoin, osallistava ja ratkaisukeskeinen vuorovaikutus, jolloin jokaisen työyhteisön jäsenen ajatukset ja mielipiteet sekä tunteet ja tarpeet huomioidaan (Kamppuri 2021: 224). Toimivassa työyhteisössä tiiminjäsenten yksilöllisiä vahvuuksia hyödynnetään yhteiseksi hyväksi (Ahonen 2023: 139). Varhaiskasvattajien keskinäinen hyvä vuorovaikutus ja arvostava kohtelu on olennaista myös siksi, että he toimivat roolimalleina, joilta lapset oppivat sosiaalisen käyttäytymisen sääntöjä (Nislin 2016: 221–222; Ahonen & Roos 2019: 111).

Työntekijältä varhaiskasvatusympäristössä työskentely vaatii jatkuvaa ennakkointia, kykyä reagoida nopeasti sekä tilanteisiin mukautuvaa päätöksentekotaitoa. Varhaiskasvatukseen osallistuvilla lapsilla voi esiintyä tuen tarvetta oppimisen ja toiminnanohjauksen osa-alueilla sekä haasteita käyttäytymisen, tunteiden- ja itsesäätelyn kanssa. (Nislin 2016: 219.) Tämän vuoksi varhaiskasvattajilta vaaditaan sensitiivisyyttä ja kykyä mukauttaa toimintaansa jokaisen lapsen yksilöllisten tarpeiden mukaisesti, jotta lapsen kehitystä on mahdollista tukea positiiviseen suuntaan (Nislin 2016: 219; Ahonen & Roos 2019: 96). Sirvion ym. (2023: 97) tutkimuksen mukaan varhaiskasvattajat kohtaavat työssään riittämättömyyden tunnetta, väsymystä, uupumusta ja hankaluutta irrottautua työasioista vapaa-ajalla. Varhaiskasvatustyössä onkin korkea myötätuntouupumuksen riski (Nislin 2016: 219). Toisaalta alaa koskevista tutkimuksista varhaiskasvatuksen työntekijät kuvailevat työnsä perustehtävän lasten parissa mielekkääksi, merkitykselliseksi ja palkitsevaksi (Hjelt & Karila 2017: 240; Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018; Kangas ym. 2022: 83–84). Nämä tuntemukset vaikuttavat työhön kiinnittymiseen ja työssä pysymiseen (Onnismaa ym. 2017: 193).

4.2 Varhaiskasvatusalan pitovoima

Varhaiskasvatusalalla vallitsevan työvoimapulan vuoksi on tarpeellista tarkastella ja kehittää sekä alan pito- että vetovoimaa. Opinnäytetyömme aiheen rajaamisen vuoksi

keskitymme tässä luvussa lähinnä alan pitovoimaan. Fenech ym. (2021) & Jones ym. (2019) kuvaavat ammatin pitovoiman tarkoittavan asioita, joiden vuoksi työntekijällä on halu pysyä alallaan. Pitovoimaa voidaan tarkastella sekä mikro- että makrotasolla huomioiden myös niiden väliset suhteet. Thorpen ym. (2020) mukaan mikrotasoon sisältyvät yksilölliset, työyhteisöön ja organisaatioon liittyvät asiat ja makrotasoon yhteiskunnalliset asiat. Pitovoima vähenee esimerkiksi työn vaatimusten ollessa ristiriidassa suhteessa varhaiskasvatusorganisaation määrittelemiin resursseihin, ammatin arvostukseen tai palkkaukseen. Ingersoll ym. (2018) & OECD (2019) tuovat esiin, että ammatinvaihto tapahtuu useimmiten viiden ensimmäisen työvuoden aikana, jonka vuoksi nämä vuodet ovat pitovoiman kannalta merkityksellisimpiä. (Ks. Sirvio ym. 2023: 86.) Ammatinvaihtopäätöstä voidaan tarkastella prosessina, jolloin työn pitovoima vähitellen häviää johtuen toistuvista kuormitustekijöistä (Sirvio ym. 2023: 84).

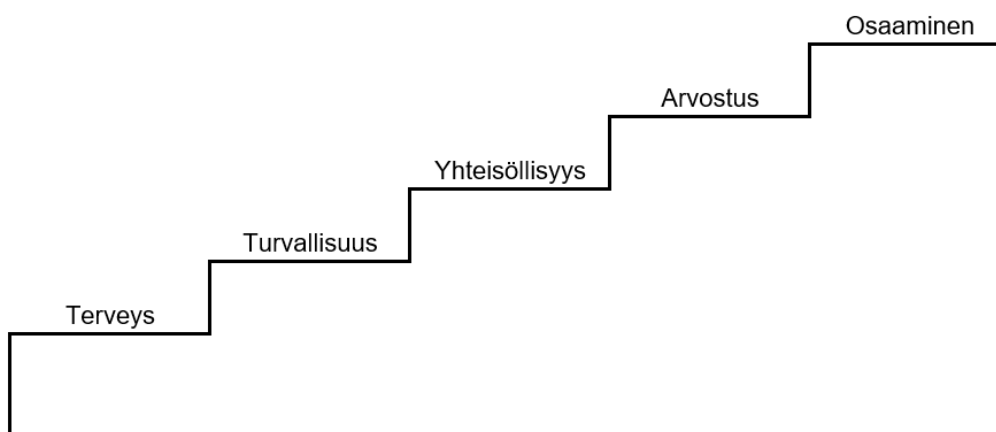
Hjeltin & Karilan (2017) tutkimuksessa osa varhaiskasvattajista kuvailee asemaansa työmarkkinoilla vakaaksi. He kokevat tavalliset työtehtävät innostavina ja henkisesti palkitsevina. Työntekijät uskovat, että työtä riittää alalla jatkossakin, vaikka työsuhde olisi määräaikainen. Varhaiskasvatusalan hyvästä työllisyystilanteesta huolimatta varhaiskasvattajat ovat huolissaan alan vetovoimasta. He arvelevat uusien työntekijöiden hakeutuvan nopeasti pois varhaiskasvatustyöstä ja olettavat, että varhaiskasvatusalaa ei pidetä houkuttelevana. (Hjelt & Karila 2017: 240.) Varhaiskasvatusalan pitovoiman kehittämistarpeita on kuvattu myös esimerkiksi Sirvion ym. (2023) varhaiskasvatuksen opettajia koskevassa tutkimuksessa. Kyseisen tutkimuksen mukaan varhaiskasvatusalan pitovoimaa on kehitettävä niin yhteiskunnallisesti kuin yksilöllisellä-, työyhteisö- ja organisaatiotasollakin (Sirvio ym. 2023: 100).

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämissuosituksen mukaan alan veto- ja pitovoimaa pyritään edistämään parantamalla koulutusten ja työympäristöjen laatua ja yhteistyötä. Suosituksissa mainitaan muun muassa tarve varhaiskasvatuksen työolosuhteiden kehittämiseksi ja työelämässä olevien koulutusmahdollisuuksien monipuolistamiselle esimerkiksi täydennyskoulutusten osalta. Työelämää aloittavien työntekijöiden työhön kiinnittymistä on tuettava luomalla uudenlaisia käytäntöjä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021: 167.)

4.3 Työhyvinvoinnin portaat -malli

Tässä luvussa esittelemme Päivi Rauramon kehittämän käytännönläheisen työhyvinvoinnin portaat -mallin, joka toimii merkittävässä osassa kyselymme kysymysten luomisessa. Kyseinen teoria valikoitui työhömmme yhteistyössä opinnäytetyötämme ohjaavien opettajien sekä työelämäkumppanimme kanssa. Rauramon työhyvinvoinnin portaat -malli soveltuu työhyvinvoinnin kehittämiseen ja perustuu Abraham Maslow'n 1940-luvulla luomaan tunnettuun motivaatioteoriaan (Rauramo 2012: 8–13). Maslow jakaa ihmisen perustarpeet viiteen osaan, joita ovat 1) fysiologiset perustarpeet, 2) turvallisuuden tarve, 3) yhteisöllisyyden tarve, 4) arvostuksen tarve ja 5) itsensä toteuttamisen tarve. Edellä mainitut perustarpeet ovat Maslow'n mukaan toisistaan riippuvaisia ja täytetään hierarkkisessa järjestyksessä edeten fysiologisista perustarpeista kohti itsensä toteuttamisen tarvetta. Riittävän hyvin tyydytetyt tarpeet eivät enää motivoi ihmistä aktiivisesti, jolloin ihmisen toimintaa ohjaa kyseisellä hetkellä vallitseva tarve. (Rauramo 2012: 13.)

Työhyvinvoinnin portaat -malli on kehitetty vertailemalla ja hyödyntämällä olemassa olevia työkykyyn ja -hyvinvointiin liittyviä malleja ja määritelmiä soveltaen niitä Maslow'n tarvehierarkian mukaisesti. Malliin on sisällytetty ihmisen perustarpeet liitetynä työhön sekä kyseisten tarpeiden yhteys motivaatioon. Työhyvinvoinnin porrasmallin tarkoituksena on edistää niin yksittäisen työntekijän, työyhteisön kuin organisaationkin työhyvinvointia portaittain. Rauramo on nimennyt portaat uudelleen Maslow'n tarvehierarkian pohjalta työelämään soveltuvammiksi: 1) terveys, 2) turvallisuus, 3) yhteisöllisyys, 4) arvostus ja 5) osaaminen. (Rauramo 2012: 13.)



Kuva 1. Työhyvinvoinnin portaat (mukaillen Rauramo 2012: 15).

Ensimmäisellä portaalla tavoitteena on hyvä terveys, jonka toteutuminen edellyttää, että psykofysiologiset perustarpeet toteutuvat kohtuullisesti. Työntekijän yksilölliset tarpeet ja taidot huomioiva työ, virikkeinen vapaa-aika, riittävä ja laadukas ravinto, liikunta sekä sairauksien ehkäisy ovat perustarpeita, joiden tulisi toteutua työelämässä. Terveysteen liittyviä haasteita työelämässä ovat muun muassa haitallinen työkuormitus tai huonot elintavat. Työterveyshuollon asiantuntijaroolin merkitys korostuu tässä osiossa. (Rauramo 2012: 14–16.)

Toisella portaalla tavoitteena on kokonaisvaltainen turvallisuus. Turvallinen työympäristö, turvalliset toimintatavat, riittävä toimeentulo, työsuhteen vakaus sekä oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen työyhteisö ovat välttämättömiä turvallisuuden tarpeen toteuttamisessa. Haasteita puolestaan ovat muun muassa uhka- ja vaaratilanteet, tapaturmat, muutokset, epäasiallinen käytös sekä työsuhteeseen tai toimeentuloon liittyvä turvattomuus. (Rauramo 2012: 14–16.)

Työpaikan yhteishenkeä tukevat toimet sekä tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen edistävät työyhteisön yhteisöllisyyttä, joka on kolmannen portaalan tavoitteena. Toimivat suhteet johtajan ja alaisten välillä, hyvät kokouskäytännöt, kehittyvä työ, avoimuus, luottamus sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ovat merkityksellisiä. Mahdollisia haasteita tässä portaassa ovat esimerkiksi tiedonkulun- ja kokouskäytäntöjen puutteet, ilmapiiri- ja johtamisongelmat työyhteisössä sekä vähäiset kasvokkain tapahtuvat kohtaamiset. (Rauramo 2012: 14–16.)

Neljännellä portaalla tavoitteena on arvostus niin omaa kuin toistenkin tekemää työtä kohtaan. Käytännön tasolla toteutuvat eettisesti kestävät arvot sekä hyvinvointia ja tuottavuutta edistävä missio, visio ja strategia edistävät arvostuksen tarpeen täyttämistä. Lisäksi palautekäytännöt, oikeudenmukainen palkkaus ja palkitseminen sekä toiminnan arviointi ja kehittäminen ovat merkityksellisessä roolissa arvostuksen tarpeen täyttämässä. Arvostukseen liittyvien tekijöiden toteutumista voi estää esimerkiksi palautekäytännön puutteet, haasteet palkkauksessa ja palkitsemisessa sekä vaikeus hyväksyä erilaisuutta. (Rauramo 2012: 14–16.)

Viimeisellä portaalla päämääränä on kilpailukykyä vahvistava osaaminen niin yksilön kuin organisaationkin osalta. Oppimisen ja osaamisen tukeminen yksilön ja yhteisön kohdalla edistää itsensä toteuttamisen tarpeen täyttämistä. Säännöllisesti itseään kehittävä työyhteisö ymmärtää, miksi elinikäinen oppiminen on tärkeää. Kehittämällä

osaamista voidaan tukea sekä yksittäisen työntekijän osaamista että organisaation vision ja tavoitteiden toteutumista. Osaamista edistävä työ mahdollistaa muun muassa oppimiskokemuksia, uuden tiedon tuottamista sekä omien taitojen hyödyntämisen. Myös työympäristön ja työolojen viihtyvyyttä tarkastellaan tässä osiossa. Mahdollisia haasteita ovat organisaation ja yksilön osaamisen kehittämiseen, kilpailukykyyn sekä työn tuloksellisuuteen liittyvät vaikeudet. (Rauramo 2012: 14–16.)

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

5.1 Tavoitteet, tutkimuskysymykset ja kohderyhmä

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli tarkastella päiväkodissa työskennelleiden ammattilaisten näkemyksiä siitä, millä työhyvinvoinnin tekijöillä on ollut merkitystä heidän alanvaihtopäätöksensä. Työhyvinvoinnin tuloksellinen johtaminen ja kehittäminen edellyttää, että sitä voidaan ensin mitata ja arvioida (Rauramo 2012: 20). Opinnäytetyömme tavoitteena oli kerätyn aineiston pohjalta tehdä havainnot varhaiskasvattajien työhyvinvointiin ja alan pitovoimaan liittyvistä kehittämistarpeista, joita voidaan mahdollisesti hyödyntää tulevaisuuden kehittämistyössä niin työelämässä kuin opiskelussakin.

Varhaiskasvattajien alanvaihtoa on tutkittu aiemmin varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmasta (ks. Sirvio ym. 2023), mutta muut ammattiryhmät ovat jääneet tutkimusten ulkopuolelle. Kuten aiemmin työssämme nostimme esille, varhaiskasvattajien työ sisältää erilaisia työtehtäviä ja vastuita riippuen henkilön ammattinimikkeestä. Nämä voivat vaikuttaa työntekijän kokemukseen kuormitusta aiheuttavista tekijöistä. Edellä mainittujen asioiden vuoksi sekä meillä opinnäytetyön tekijöillä että työelämäkumppanillamme oli kiinnostuksena selvittää varhaiskasvatuksen opettajien lisäksi myös varhaiskasvatuksen sosionomien ja -lastenhoitajien kokemuksia alanvaihdon syistä. Halusimme myös tarkastella eroavatko eri ammattinimikkeillä toimivien työntekijöiden alanvaihdon syyt toisistaan.

Tutkimuskysymyksemme:

1. Mitkä työhyvinvoinnin tekijät näyttävät varhaiskasvatuksen ammattilaisten alanvaihdon syinä?
2. Onko eri ammattiryhmien välillä eroja alanvaihdon syissä?

Opinnäytetyömme kohderyhmä muodostui yksityisessä tai julkisessa päiväkodissa työskennelleistä varhaiskasvatuksen lastenhoitajista, -sosionomeista ja -opettajista, jotka olivat päätyneet alanvaihtoon. Rajasimme kohderyhmämme varhaiskasvattajiin, joilla oli koulutuksellinen pätevyys tehtävään, jossa toimivat varhaiskasvatuksessa.

Kohderyhmään kuuluvia henkilöitä etsittiin sosiaalisen median ja työelämäkumppanimme kautta. Jaoimme linkin kyselyymme varhaiskasvatuksessa työskenteleville tarkoitetuissa ”varhaiskasvatuksen materiaalipankki” Facebook-ryhmässä saatesanoin (LIITE 1). Kyseisessä ryhmässä on kuusikymmentätuhatta jäsentä, joten oletimme, että näin suuren joukkoon sisältyy kohderyhmäämme kuuluvia henkilöitä. Kyseisessä ryhmässä käydään aktiivista keskustelua varhaiskasvatusalan ajankohtaisista ilmiöistä ja jaetaan usein korkeakouluopiskelijoiden päättötöihin liittyviä linkkejä. Saimme kyselyn jakamiseen luvan ryhmän ylläpitäjältä. Lisäksi työelämäkumppanimme Talentia jakoi kyselylinkin kuukausittain ilmestyvässä sähköisessä uutiskirjeessään jäsenistölleen.

Työskentelitkö varhaiskasvatuksessa, mutta vaihdoit alaa?

Vastaa opinnäytetyön sähköiseen kyselyyn, jolla selvitetään varhaiskasvatusalalta lähteneiden työntekijöiden alanvaihtoon vaikuttaneita tekijöitä. Osallistumisellasi voit antaa tärkeää tietoa varhaiskasvatusalan pitovoiman kehittämistarpeista.

Vastaa kyselyyn

Kuva 2. Opinnäytetyömme sähköistä kyselyä koskeva osio Talentian tammikuun uutiskirjeessä.

Meillä ei ollut mahdollisuutta tavoittaa kaikkia kohderyhmäämme kuuluvia yksittäisiä henkilöitä, minkä vuoksi pyrimme edellä mainittujen jakelukanavien kautta saavuttamaan tarpeeksi kattavan ja laajan vastaajamäärän. Linkit kyselyymme julkaistiin molemmissa jakelukanavissa 16. tammikuuta.

5.2 Kvantitatiivinen opinnäytetyö ja kysely aineistonkeruumenetelmänä

Käytimme opinnäytetyössämme kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää, sillä se soveltui parhaiten vastaamaan asettamiimme tutkimuskysymyksiin. Määrälli-

sellä tutkimusmenetelmällä selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä sekä asioiden välisiä riippuvuuksia. Kyseistä menetelmää käytetään, kun etsitään vastausta kysymyksiin: kuinka paljon, kuinka usein, mikä tai missä. (Heikkilä 2014: 15.) Määrällinen tutkimusmenetelmä pyrkii yleistämään. Pieneltä joukolta eli otokselta kysytään tutkittavaan ilmiöön liittyviä kysymyksiä, ja saatujen tulosten voidaan katsoa edustavan koko perusjoukkoa. Otoksen tulisi sisältää riittävä määrä havaintoyksiköitä, jotta tulokset olisivat luotettavia. (Kananen 2008: 10.) Heikkilän (2014: 42) mukaan otoskoon tulisi olla vähintään 50 vastaajaa. Luotettavien tietojen saamiseksi suuresta perusjoukosta, myös pienempi suhteellinen otos voi riittää (Heikkilä 2014: 42). Meillä ei ollut mahdollisuutta selvittää perusjoukon eli kaikkien alaa vaihtaneiden pätevien varhaiskasvattajien kokonaismäärää sillä alanvaihtajista ei pidetä rekisteriä. Tarkoituksenamme oli lisäksi vertailla eri ammattiryhmien vastauksia keskenään ja selvittää onko eri ammattiryhmän edustajien välillä havaittavissa eroja alanvaihdon syissä. Ryhmien välisessä vertailussa jokaisessa ryhmässä tulisi olla ainakin 30 vastaajaa (Heikkilä 2014: 43).

Aineistonkeruu suoritettiin sähköisellä kyselylomakkeella. Sähköinen kysely on tehokas ja taloudellinen tapa kerätä tietoa, kun tutkittavia on paljon ja aineistonkeräämisen aikataulu ja budjetti ovat rajallisia (Heikkilä 2014: 17). Laadimme kyselylomakkeen huolella, sillä kysymyksiä ei voida muuttaa tai parannella enää kyselyn julkaisun jälkeen (Heikkilä 2014: 46). Hyvät kysymykset ovat yksiselitteisiä ja tarpeellisia, eivätkä johdattele vastaajaa (Heikkilä 2014: 54). Huonosti laaditussa kyselyssä väärinkäsitysten mahdollisuus on suuri, jos vastaaja ei ymmärrä kysymyksiä (Heikkilä 2014: 18). Kyselylomakkeen tulee olla ulkoasultaan houkutteleva, vastausohjeiden selkeät ja vastaajan tulee tuntea vastaaminen tärkeäksi. Lomake tulee esitellä ja varmistua, että kerätty aineisto pystytään käsittelemään valitulla ohjelmalla. (Heikkilä 2014: 47.)

Toteuttamamme kyselylomakkeen suljettujen kysymysten vastausvaihtoehdot olivat valmiiksi määriteltynä, jolloin niitä kutsutaan strukturoiduiksi kysymyksiksi. Strukturoiduilla kysymyksillä pyritään yksinkertaistamaan aineiston käsittelyä, torjumaan tiettyjä virheitä ja tarjoamaan nopea vastaamismahdollisuus. (Heikkilä 2014: 49.) Kyselylomakkeen lopussa esitettiin kaksi avointa kysymystä, joiden kautta kertyi kvalitatiivista eli laadullista aineistoa. Tutkimusmenetelmien yhdistämistä kutsutaan triangulaatioksi. Triangulaatio on tapa tuoda vahvistusta saatuihin tuloksiin ja lisätä tutkimuksen luotettavuutta. (Kananen 2008: 84.) Avoimien kysymysten kautta saadut vastaukset voivat tarjota uusia näkökulmia, joita ei osattu ennakoita kyselyä laadittaessa tai täydentää

strukturoidun osuuden kautta saatua tietoa (Heikkilä 2014: 48; Kananen 2008: 84).
Opinnäytetyötämme ohjaavien opettajien neuvosta työmme pääpaino on määrällisessä menetelmässä.

5.3 Kyselyn toteuttaminen

Sähköinen kyselylomake luotiin Metropolian e-lomakkeelle, joka on luokiteltu tietoturvalliseksi työvälineeksi (Metropolia 2022). Kyselylomake (LIITE 2) muodostui saatesanoista, suostumuslomakkeesta, vastaajan taustatiedoista, strukturoidusta kyselyosiosta ja kahdesta avoimesta kysymyksestä. Metropolian e-lomake oli meille ennestään tuntematon työväline, jonka vuoksi teimme aluksi testikyselyn. Testikyselyn avulla opimme lomakkeen käyttöä ja pystyimme huomioimaan lomakkeen visuaaliseen ilmeeseen sekä vastaamisen sujuvuuteen liittyviä asioita vastaajan näkökulmasta. Lisäksi saimme varhaiskasvatusalalla työskennelleen ulkopuolisen testivastaajan, joka antoi palautetta luonnostelemastamme kyselystä.

Kyselyn taustatiedoissa kysyttiin vastaajan ammattinimike, jolla hän toimi varhaiskasvatuksessa työskennellessään. Ammattinimikkeiden vaihtoehtoina kyselyssä oli varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, -sosionomi ja -opettaja. Lisäksi kysyimme vastaajalta hänen koulutuksensa kyseiseen tehtävään. Koulutustaustoina oli annettu vaihtoehtoisiksi toisen asteen tutkinto, ammattikorkeakoulu ja yliopisto. Tarvitsimme nämä tiedot selvittääksemme, miten varhaiskasvatuksen opettajina toimineiden vastaajien koulustaustat jakautuivat ammattikorkeakoulu- ja yliopistotaustaisten välillä. Lisäksi ammattinimikkeitä tarvittiin toisen tutkimuskysymyksemme selvittämiseen: Onko eri ammattiryhmien välillä eroja alanvaihdon syissä? Vastaajien todellista varhaiskasvatuksessa työskentelyn taustaa tai koulutusta emme pystyneet varmistamaan.

Kyselylomakkeen strukturoiduissa kysymyksissä hyödynnettiin opinnäytetyömme teoriaosuudessa esiteltyä Päivi Rauramon (2012) työhyvinvoinnin portaat -mallia. Rauramon mallin pohjalta valitsimme kyselyymme työhyvinvoinnin tekijät, jotka sopivat kokemuksemme mukaan varhaiskasvatusympäristöön ja olivat sidoksissa opinnäytetyömme muuhun teoreettiseen viitekehykseen. Vastaukset tähän osioon annettiin Likertin asenneasteikolla. Asteikolta vastaaja valitsi parhaiten omaa käsitystään vastaavan vaihtoehdon. Vaihtoehtoina olivat ”ei lainkaan”, ”jonkin verran”, ”paljon” ja ”erittäin paljon”. Neutraali vastausvaihtoehto jätettiin tietoisesti pois. Tämä pakottaa vastaajan ottamaan

kantaa suuntaan tai toiseen (Heikkilä 2014: 52), joka helpotti tulosten tulkintaa. Valittavana oli myös vaihtoehto ”ei koske minua”, jonka vastaaja pystyi valitsemaan niiden väittämien kohdalla, jotka eivät käsitelleet hänen kohdallaan ilmenneitä asioita. Keskitimme kysymykseen: Kuinka paljon kysyttävällä tekijällä oli merkitystä alanvaihtopäätökseesi?

Kyselylomakkeen lopussa esitettyjen avoimien kysymysten muotoilussa toivoimme, että vastaaja vastaisi lyhyesti ja omin sanoin. Emme kuitenkaan asettaneet vastauksen pituudelle rajoituksia kyselylomakkeen asetusten kautta. Avoimina kysymyksinä esitimme: ”Mitkä tekijät olivat mielestäsi hyvin varhaiskasvatuksessa työskennellessäsi?” ja ”Mikä saisi sinut palaamaan alalle?”.

5.4 Aineiston analysointi

Sähköisellä kyselylomakkeella kerätyn aineiston avulla pyrittiin vastaamaan tutkimuskysymyksiin. Määrällisen tutkimuksen tulokset kuvataan numeeristen suureiden avulla ja havainnollistetaan taulukoilla tai kuvioilla (Heikkilä 2014: 15). Kerätty aineisto siirrettiin Metropolian e-lomakkeelta Excel-ohjelmaan tulosten visualisointia ja analysointia varten. Aineisto analysoitiin Excel Pivot -työkalulla suhteellista frekvenssijakaumaa ja ristiintaulukointia käyttämällä. Ristiintaulukoinnin avulla selvitetään kahden muuttujan välistä yhteyttä ja vaikutusta toisiinsa (Heikkilä 2014: 198). Vastaajien ammattinimike ja koulutus kyseiseen tehtävään ristiintaulukoitiin, jotta näimme, kuinka moni kyselyyn vastanneista varhaiskasvatuksen opettajista oli toiminut ammattikorkeakoulutaustalla ja kuinka moni yliopistotaustalla.

Frekvenssijakauma ilmaisee kokonaisvastausmäärän jakautumisen muuttujien kesken (Heikkilä 2014: 277). Frekvenssijakaumaa käyttämällä havaittiin kunkin työhyvinvoinnin tekijän kohdalla annettujen vastausten jakaantuminen Likertin arvoasteikon mukaisesti. Emme saavuttaneet kyselyllämme tarpeeksi suurta vastaajaotosta, jotta tuloksia olisi voitu yleistää koskemaan koko perusjoukkoa. Esittelimme tulokset saatujen vastausten pohjalta. Numeraaliset tulokset pyöristettiin tasalukuihin. Tuloksissa esitetyissä kuvioissa näkyy sinisävyisillä korostusväreillä prosenttiosuudet vastauksista, joilla oli ollut vastaajien mukaan ”paljon” tai ”erittäin paljon” merkitystä alanvaihtopäätökseen. Tulkitimme näitä kahta vastausvaihtoehtoa eniten saaneet työhyvinvoinnin tekijät merkityksellisimpinä syinä vastaajien alanvaihtoon.

Tavoitteenamme oli myös selvittää, onko eri ammattiryhmien välillä eroja alanvaihdon syissä. Valitettavasti saavuttamamme vastausmäärä ei ollut riittävä ammattiryhmien väliseen luotettavaan vertailuun. Oli oletettavissa, että kyselyimme ei vastaa kovin moni varhaiskasvatuksen sosionomin nimikkeellä toiminut, sillä kyseinen nimike on tullut voimaan vasta varhaiskasvatustalain (540/2018) uudistuksen myötä. Kyselyimme vastasikin vain yksi varhaiskasvatuksen sosionomin nimikkeellä toiminut henkilö. Päätimme lisätä varhaiskasvatuksen sosionomin antamat strukturoidun osuuden vastaukset opettajien ryhmään. Näin muodostui kaksi noin saman verran vastaajia sisältävää ryhmää eli varhaiskasvatuksen lastenhoitajat ja varhaiskasvatuksen opettajat. Halusimme tehdä ammattiryhmien välisen vertailun pienestä vastausmäärästä huolimatta, sillä näkökulman tarkastelu kiinnosti sekä työelämäkumppanimme että meitä opinnäytetyön tekijöitä. Ammattiryhmien välisiä mahdollisia eroja alanvaihdon syissä pyrittiin havainnoimaan ristiintaulukoimalla ammattinimikkeet kysytyjen työhyvinvoinnin tekijöiden kesken. Tulokset esitettiin taulukoina ja sanallisesti. Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja lyhennettiin taulukoihin "V LH" ja varhaiskasvatuksen opettaja "V O", jotta taulukon koko saatiin pidettyä maltillisena ja visuaalisesti selkeämpänä.

Avoimiin kysymyksiin saadut vastaukset teemoiteltiin Rauramon (2012) työhyvinvoinnin portaatt –mallin viiden eri portaan mukaisesti, jolloin niiden hyödyntäminen tuloksissa helpottui. Vastauksia käytettiin syventämään tietoa strukturoidun osion kautta saaduista tuloksista ja nostamaan esille näkökulmia, joita ei strukturoidussa osiossa ilmenyt.

5.5 Tutkimuseettiset huomiot

Noudatimme opinnäytetyömme kaikissa vaiheissa hyvää tieteellistä käytäntöä Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) ohjeiden mukaisesti sekä ajantasaista lainsäädäntöä huomioimalla muun muassa tekijänoikeuksiin ja yksityisyyteen liittyvät lait. Vastaajien tietosuojan liittyvissä asioissa noudatimme EU:n yleistä tietosuojasetusta (Euroopan unioni 2022) ja tietosuojalakea (1050/2018). Lisäksi Metropolian ammattikorkeakoulu on asettanut omia tietosuojan ja -turvaan liittyviä lisäohjeistuksia (Metropolia), joiden mukaan toimimme. Hyvä tieteellinen käytäntö tarkoittaa eurooppalaisen tutkimuseettisen ohjeistuksen mukaan luotettavaa, rehellistä, arvostavaa ja vastuullista työtä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023).

Luotettavassa tutkimuksessa varmistetaan tieteellisen toiminnan laatu tutkimuksen kaikissa vaiheissa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023: Kuva 1). Hyödynsimme opinnäytetyössämme luotettavia lähteitä sisältäen ajantasaista teoria- ja tutkimustietoa. Käytimme asianmukaisia lähdemerkintöjä aina, kun kyseessä ei ollut meidän omat ajatuksemme. Teoriatiedon avulla pyrimme valitsemaan työhömmme parhaiten soveltuvat tutkimusmenetelmät ja analyysitavat.

Tutkimuksen raportoinnin ja viestinnän tulee olla avointa, oikeudenmukaista, puolueetonta, ja siinä ei salata yksityiskohtia (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023: Kuva 1). Toimme työssämme avoimesti esiin opinnäytetyöprosessimme kaikki vaiheet, ja pyrimme puolueettomaan viestintään. Olemme molemmat työskennelleet varhaiskasvatuksen kentällä varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tehtävissä. Opinnäytetyömme aihe kumpusi työkokemuksestamme, joten aihe herättää paljon ajatuksia ja mielipiteitä meissä molemmissa. Tiedostimme tämän opinnäytetyötä tehdessä ja pyrimme siihen, etteivät ennako-oletuksemme vaikuttaneet opinnäytetyöprosessimme eri vaiheisiin.

Ennen tutkimusaineiston keräämistä on huolehdittava mahdollisesti tarvittavista luvista, suostumuksista ja eettisestä ennakoarvioinnista (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023: Luku 3.2.4). Tutkimussuunnitelma ja kyselylomake liitteineen toimitettiin ensin opinnäytetyötämme ohjaaville opettajille hyväksyttäväksi ja sen jälkeen työelämäkumppanillemme ennakkoon tutustuttavaksi ja kommentoitavaksi. Ennen sähköisen kyselymme julkaisua pyysimme työelämäkumppaniltamme kirjallisen tutkimusluvan opinnäytetyöllemme. Sähköisen kyselylomakkeen alussa informoimme vastaajia riittävän laajasti opinnäytetyöstämme (ks. LIITE 2). Tiedotimme kyselymme kohderyhmälle etukäteen, millaisia tietoja kyselyssä kerätään ja miksi. Pyysimme kaikilta osallistujilta kirjallisen suostumuksen siitä, että saimme hyödyntää heidän antamiaan tietoja työssämme. E-lomake ei kerännyt vastaajilta metatietoja kuten IP-osoitteita. Opinnäytetyömme kohderyhmälle tarjottiin mahdollisuus esittää lisäkysymyksiä meille sähköpostitse. Emme saaneet yhtään yhteydenottoa kyselyn aukioloaikana. Vastaaminen oli vapaaehtoista, ja sen pystyi keskeyttämään halutessaan ilman syytä.

Valitessamme aineistonkeruumenetelmää otimme huomioon, että sähköinen kysely soveltuu sellaisen perusjoukon tutkimiseen, joissa jokaisella on mahdollisuus internetin käyttöön (Heikkilä 2014: 17). Elämme vuotta 2024 ja kohderyhmämme rajattiin koulutuksellisesti päteviin varhaiskasvatuksen ammattilaisiin, minkä vuoksi oletimme kohderyhmällämme olevan tarvittavat taidot ja mahdollisuudet vastata sähköiseen kyselyyn.

Sosiaalisen median käyttäminen vastaajien saavuttamiseen ei ole täysin ongelmaton. Vastaamatta jättäneet ovat joiltakin ominaisuuksiltaan aina erilaisia kuin vastanneet. Tämä aiheuttaa harhaa tuloksiin. (Heikkilä 2014: 42.) Metatietoja keräämättömään sähköiseen kyselyyn voi myös vastata useammin kuin kerran tai siihen voi vastata kohderyhmään kuulumattomia henkilöitä (Heikkilä 2014: 17). Saamistamme tuloksista ei voida puhua tieteellisinä etenkin, kun kyselyyn vastaajamäärä jäi pieneksi. Käsittelemme tulosten luotettavuutta laajemmin työn pohdintaosuudessa.

Käsittelemme kaikkia vastaajien antamia tietoja luottamuksellisesti ja kunnioittavasti. Tulokset esitettiin anonymisti. Kerätty aineisto säilytetään Metropolian tietoturvaisella verkkoasemalla ja lisäksi erillisellä muistitikulla. Verkkoasemalle kirjaudutaan henkilökohtaisilla Metropolian opiskelijatunnuksilla. Aineistoa säilytetään puoli vuotta opinnäytetyön valmistumisesta opiskelijoiden oikeusturvan vuoksi, jonka jälkeen kaikki tiedot poistetaan asianmukaisella tavalla, ja muistitikku hävitetään ohjeiden mukaisesti (ks. tietosuojavaltuutetun toimisto). Aineistojen jatkokäyttöä ja avoimuutta tulee edistää, jos se on mahdollista (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023: Luku 3.2.5.). Työmme julkaistaan myöhemmin Theseus-julkaisuarkistossa, jossa se on julkisesti muiden luettavissa ja hyödynnettävissä.

6 KYSELYN TULOKSET

Tässä luvussa esittelemme kyselymme tulokset. Olemme jaotelleet tulokset alalukuihin Rauramon (2012) työhyvinvoinnin portaat -mallin viiden portaan mukaisesti, joita kyselymme runkokin seurasi. Kyselyyn vastanneiden taustatiedot esitellään omassa alaluvussa. Tuomme tuloksissa esille kaikki strukturoidun osuuden kysymyksiin saadut vastaukset. Saimme kyselymme yhteensä 41 vastausta, joista yksi jouduttiin hylkäämään. Hylätyssä vastauksessa ilmeni, ettei vastaaja kuulunut kohderyhmään. Kyselyn julkaisupäivänä vastauksia kertyi runsaasti, jonka jälkeen vastaajamäärä hiipui.

6.1 Vastaajien taustatiedot

Kyselyn taustatiedoista kartoitettiin vastaajan ammattinimike, jolla hän toimi varhaiskasvatusalalla työskennellessään sekä koulutustausta kyseiseen tehtävään. 40:stä vastaajasta 19 oli toiminut varhaiskasvatuksen lastenhoitajina, yksi varhaiskasvatuksen sosionomina ja 20 varhaiskasvatuksen opettajina.

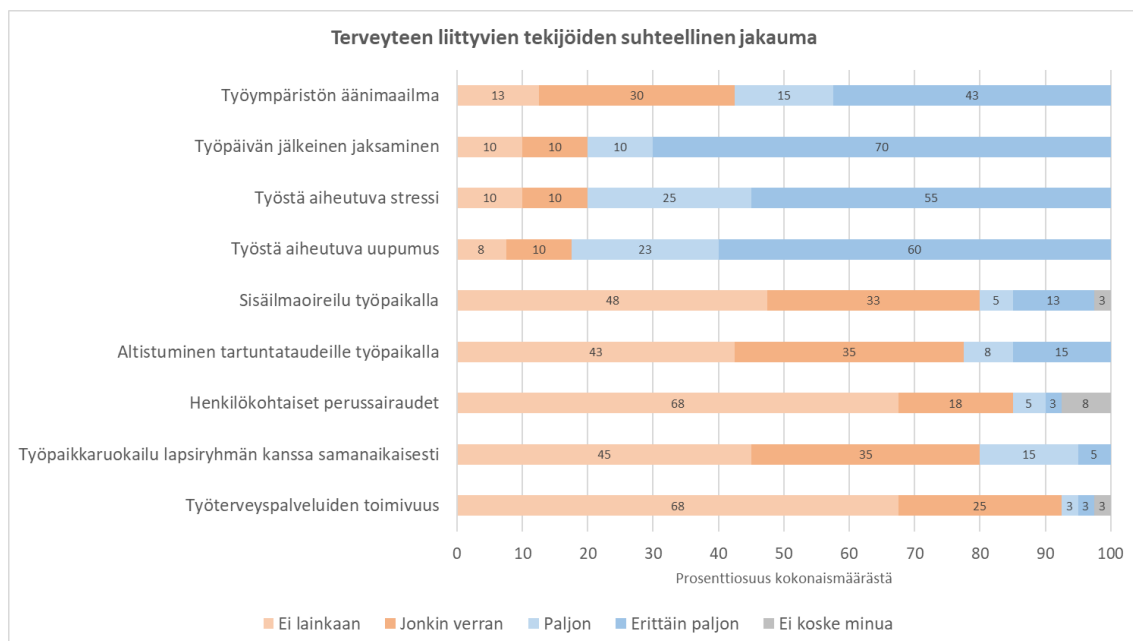


Kuvio 1. Kyselyyn vastaajien ammattinimikkeet ja koulutustaustat ristiintaulukoituina.

Kaikilla kyselyymme vastanneilla varhaiskasvatuksen lastenhoitajina toimineilla (n= 19) oli koulutustaustanaan toisen asteen tutkinto. Varhaiskasvatuksen sosionomina toimineella henkilöllä oli ammattikorkeakoulututkinto. Kyselyyn vastanneista varhaiskasvatuksen opettajista (n= 20) viidellätoista oli taustalla ammattikorkeakoulututkinto ja viidellä yliopistotutkinto.

6.2 Terveysteen liittyvät tekijät

Kyselyssä kartoitettiin yhdeksällä kysymyksellä terveyteen liittyviä työhyvinvoinnin tekijöitä, joilla on mahdollisesti ollut merkitystä vastaajien alanvaihtopäätökseen.



Kuvio 2. Terveyteen liittyvät tekijät, joilla on ollut merkitystä kyselyyn vastanneiden varhaiskasvatuksen ammattilaisten alanvaihtoon. Tulokset esitetty prosenttiosuuksina kokonaisvastausmäärästä (N= 40).

Terveyteen liittyvinä työhyvinvoinnin tekijöinä merkittävimmät alanvaihtoon johtaneet syyt olivat vastaajien mukaan työstä aiheutuva uupumus ja stressi, työpäivän jälkeinen jaksaminen sekä työpaikan meluisuus. Vähiten alanvaihtoon vastaajien mukaan johti työterveyspalveluiden toimivuuteen ja henkilökohtaisiin perussairauksiin liittyvät tekijät. Myös avoimissa vastauksissa kuormittavina tekijöinä koettiin työn meluisuus sekä työstä aiheutuva stressi. Työssä jaksamiseen toivottiin kiinnitettävän enemmän huomiota esimerkiksi mahdollistamalla kunnon tauko työpäivän aikana ja opettajan suunnittelu-aika siten, ettei työkaveri jää sillä välin yksin vastuuseen lapsiryhmästä. Joissakin vastauksissa haikailtiin paluuta entiseen päiväkotityöhön ja tuotiin esiin, että työelämän vaatimukset ja haasteet ovat kasvaneet aikaisemmasta:

Jos toivoa saisi mitä vaan, niin ajassa palaaminen takaisin 15–20 vuoden takaiseen, jolloin lapsilla ei ollut vielä näin paljon tuen tarpeita ja aikuisilla oli aikaa olla lasten kanssa. --- (Vastaaja 7, Opettaja)

Työrauhan palauttaminen,--- paluu perus lastenhoitoon, --- (Vastaaja 2, Lastenhoitaja)

--- Opettajan työnkuvan jatkuva venyttäminen loppuisi. Työrauha, seis kaikki loputtomat hankkeet/kehittämiset jne. (Vastaaja 34, Opettaja)

Lapset olivat mukavia, vaikka haastava käytös lisääntyi vuosi vuodelta. (Vastaaja 40, Lastenhoitaja)

Yhdessä vastauksessa nostettiin esiin subjektiivisen päivähoito-oikeuden vaikutuksia työntekijöiden työmäärään ja työssä jaksamiseen:

--- Myös subjektiivinen päivähoito-oikeus toi paljon harmia. Lasten hoitopäivät pitenivät, kesälomia karsiutui pois, vanhemmat tuovat lapset päiväkotiin koko päiväksi vaikka olisivat esimerkiksi vauvan kanssa kotona.
(Vastaaja 30, Opettaja)

Avoimissa vastauksissa varhaiskasvatustyön hyvistä puolista nostettiin esiin muun muassa pitkät lomat, työn monipuolisuus, ulkoilut työpäivän aikana, päivätyö sekä rauhalliset ruokailut ja lepoaikat. Kun kysyttiin mikä saisi vastaajan palaamaan takaisin alalle, monet nostivat tarpeen työstä aiheutuvan kuormituksen vähentämiselle.

--- Kuormituksen vähentäminen (Fyysinen: väkivalta, taudit ja loiset, ergonomia, työasut joka keliin sisälle ja ulos, sisäilman laatu ja lämpötila. Psyykinen: Työvuorot tehdään listan mukaan ja niistä annetaan tieto myös Loma-aikoina lakisääteisen ajan puitteissa, sijaisten saatavuus, melu, väkivallan pysyvä uhka, sairaiden lasten tuontikielto päiväkotiin) ---
(Vastaaja 38, Lastenhoitaja)

Alapuolella olevassa taulukossa on vertailtu kyselyyn vastanneiden varhaiskasvatuksen lastenhoitajina (n= 19) ja varhaiskasvatuksen opettajina (n= 21) toimineiden vastauksia keskenään.

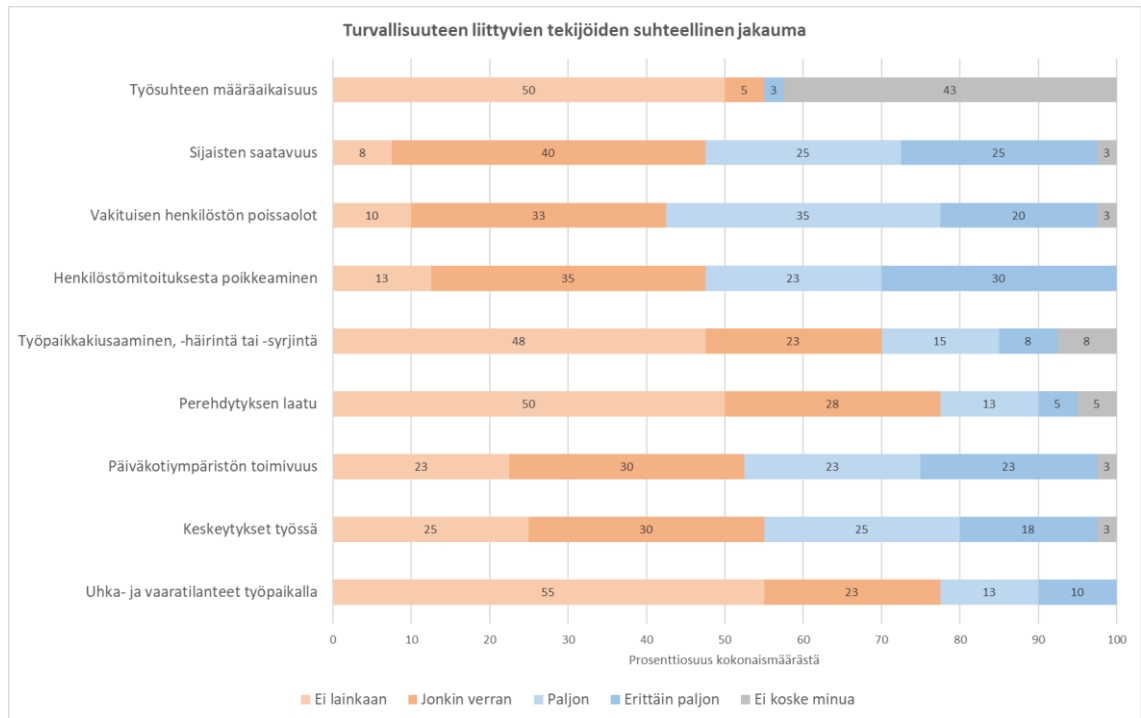
Taulukko 2. Kyselyssä kysytyt terveyteen liittyvät tekijät ristiintaulukoituna ammattinimikkeiden kesken.

Terveyteen liittyvien tekijöiden jakauma ammattiryhmittäin										
Kysytyt tekijät	Ei lainkaan		Jonkin verran		Paljon		Erittäin paljon		Ei koske minua	
	V LH	V O	V LH	V O	V LH	V O	V LH	V O	V LH	V O
Työympäristön äänimaailma	16 %	10 %	21 %	38 %	11 %	19 %	53 %	33 %	-	-
Työpäivän jälkeinen jaksaminen	11 %	10 %	11 %	10 %	5 %	14 %	74 %	67 %	-	-
Työstä aiheutuva stressi	16 %	5 %	5 %	14 %	32 %	19 %	47 %	62 %	-	-
Työstä aiheutuva uupumus	5 %	10 %	11 %	10 %	21 %	24 %	63 %	57 %	-	-
Sisäilmaoireilu työpaikalla	37 %	57 %	42 %	24 %	11 %	0 %	11 %	14 %	-	5 %
Altistuminen tartuntataudeille työpaikalla	32 %	52 %	47 %	24 %	5 %	19 %	16 %	14 %	-	-
Henkilökohtaiset perussairaudet	68 %	67 %	26 %	10 %	5 %	5 %	0 %	5 %	-	14 %
Työpaikkaruokailu lapsiryhmän kanssa samanaikaisesti	16 %	71 %	53 %	19 %	21 %	10 %	11 %	0 %	-	-
Työterveyspalveluiden toimivuus	63 %	71 %	32 %	19 %	5 %	0 %	0 %	5 %	-	5 %

Kyselyyn vastanneista varhaiskasvatuksen opettajista 62 % koki työstä aiheutuvan stressin ”erittäin paljon” alanvaihtopäätökseen johtaneena tekijänä. Vastanneista lastenhoitajista vastaava luku oli 47 %. Työympäristön meluisuus vaikutti alanvaihtopäätökseen vastanneilla lastenhoitajilla enemmän kuin opettajilla. Vastanneet varhaiskasvatuksen lastenhoitajat kokivat ruokailun samanaikaisesti lapsiryhmän kanssa opettajia kuormittavampana.

6.3 Turvallisuuteen liittyvät tekijät

Turvallisuuteen liittyviä työhyvinvoinnin tekijöitä kartoitettiin yhdeksällä kysymyksellä.



Kuvio 3. Turvallisuuteen liittyvät tekijät, joilla on ollut merkitystä kyselyyn vastanneiden varhaiskasvatuksen ammattilaisten alanvaihtoon. Tulokset esitetty prosenttiosuuksina kokonaisvastausmäärästä (N= 40).

Merkityksellisimpinä tekijöinä vastaajien alanvaihtopäätökseen näyttäytyi henkilöstöresursseihin liittyvät asiat: vakituisen henkilöstön poissaolot sekä henkilöstömitoituksesta poikkeaminen ja sijaisten saatavuus. Vastaajien mukaan vähiten alanvaihtopäätökseen kysytyistä tekijöistä vaikutti perehdytyksen laatuun, työssä koettuihin uhka- ja vaaratilanteisiin sekä työpaikkakiusaamiseen, -häirintään tai -syrjintään liittyvät asiat. Suurimmalla osalla vastaajista vaikutti olleen vakituinen työsuhde varhaiskasvatuksessa. 43 % vastasi, että työsuhteen määräaikaisuus ei koske heitä. 55 %:n mukaan työsuhteen määräaikaisuus liittyi alanvaihtoon vain vähäisesti tai ei lainkaan.

Myös avoimissa vastauksissa nousi vahvasti esiin henkilöstöresursseihin liittyvät tekijät ja toiveet niiden parantamiseksi. Monet vastaajat toivoivat erityisesti pienempiä ryhmäkokoja ja riittävästi aikuisia suhteessa lapsiin päivän jokaisena tuntina sekä erityisen tuen turvaamista kaikille sitä tarvitseville lapsille.

Työolot kuntoon! Riittävästi henkilökuntaa, sijaisjärjestelyt paremmiksi, ei mennä vajaalla, työvuorojen järjestelyt omalla ajalla oli erittäin kuormittavaa. Myös palkkaus kuntoon. työolot kuitenkin painoi eniten ja se, että yksi naurettava lyhyt tauko päivän aikana, jos sitäkään.. jos mentiin vajaalla niin hyvä kun vessaankaan pääsi. --- (Vastaaja 26, Opettaja)

Riittävä henkilökunta ryhmissä. Esimerkiksi lastentarhanopettaja x2 ja lastenhoitaja + avustaja. (Vastaja 13, Lastenhoitaja)

Riittävät resurssit toteuttaa arjen työtä tavalla, jonka kokee ammattitaitoaan, etiikkaa sekä osaamistaan vastaavaksi. --- (Vastaja 25, Opettaja)

--- Lisäksi suhdelukujen oikeellisuus, kikkailu talojen ja ryhmien välillä näissä on kuormittavaa niin lapsille kuin aikuisillekin. Kunhan paperilla näyttää hyvältä, siitä viis kuinka lapset voivat. (Vastaja 40, Lastenhoitaja)

--- riittävät resurssit (lisää aikuisia ryhmiin tai pienemmät ryhmäkoot). Työnohjaus säännölliseksi, jos kyseessä haastava ryhmä (Vastaja 37, Opettaja)

Lisäksi joissakin vastauksissa työympäristön toimivuuteen toivottiin parannusta. Nykyisin rakennettavat isot päiväkodit koettiin kuormittavina työympäristöinä niin lasten kuin aikuistenkin kannalta.

--- aidosti lasten ja työntekijöiden tarpeisiin vastaavat tilat (ei avoimia oppimisympäristöjä), --- pienten yksiköiden palauttaminen/kodinomaisuus takaisin. (Vastaja 7, Opettaja)

--- pienemmät yksiköt - monen sadan lapsen päiväkodit eivät ole inhimillisiä lapsille eikä työntekijöille. Järkevä tilamitoitus ja jakotiloja pienryhmille, ei niin, että kaikki neliöt ovat jatkuvassa käytössä. Toimivat työvälineet, kuten tietokoneet ja rauhallisia työtiloja. --- (Vastaja 16, Opettaja)

Pienemmät yksiköt koin hyviksi ja paremmiksi paikoiksi työskennellä kuin nykyisin rakennettavat isot. --- (Vastaja 39, Opettaja)

Työtehtäviin toivottiin kevennystä vähentämällä kirjallisia työtehtäviä, jotta työntekijöillä olisi enemmän aikaa olla lasten kanssa. Osa vastaajista nosti esiin myös toiveen työvaatteista tai työvaaterahasta. Yhdessä vastauksessa toivottiin työnantajalta tasapuolista kohtelua työntekijöitään kohtaan:

--- Määräaikaisten työsopimusten ketjutusten lopettaminen. Vakituisen ja määräaikaisen henkilökunnan tasapuolinen kohtelu työnantajan puolelta (esim. työasut kaikille, ei vain vakituisille). (Vastaja 38, Lastenhoitaja)

Hyvinä asioina turvallisuuteen liittyvissä tekijöissä avoimissa vastauksissa nousi eniten esiin alan hyvä työllisyystilanne sekä rauhalliset ja kiireettömät hetket, jolloin oli aidosti aikaa lapsille.

--- Aidot kohtaamiset. Yhteiset leikit, kun niihin oli aikaa. (Vastaja 29, Opettaja)

Silloin asiat olivat hetkittäin hyvin, kun sai kiireettömästi kohdata lapsen. -
-- (Vastaaja 6, Lastenhoitaja)

Alapuolella olevassa taulukossa on vertailtu kyselyyn vastanneiden varhaiskasvatuk-
sen lastenhoitajina (n= 19) ja varhaiskasvatuksen opettajina (n= 21) toimineiden vas-
tauksia keskenään.

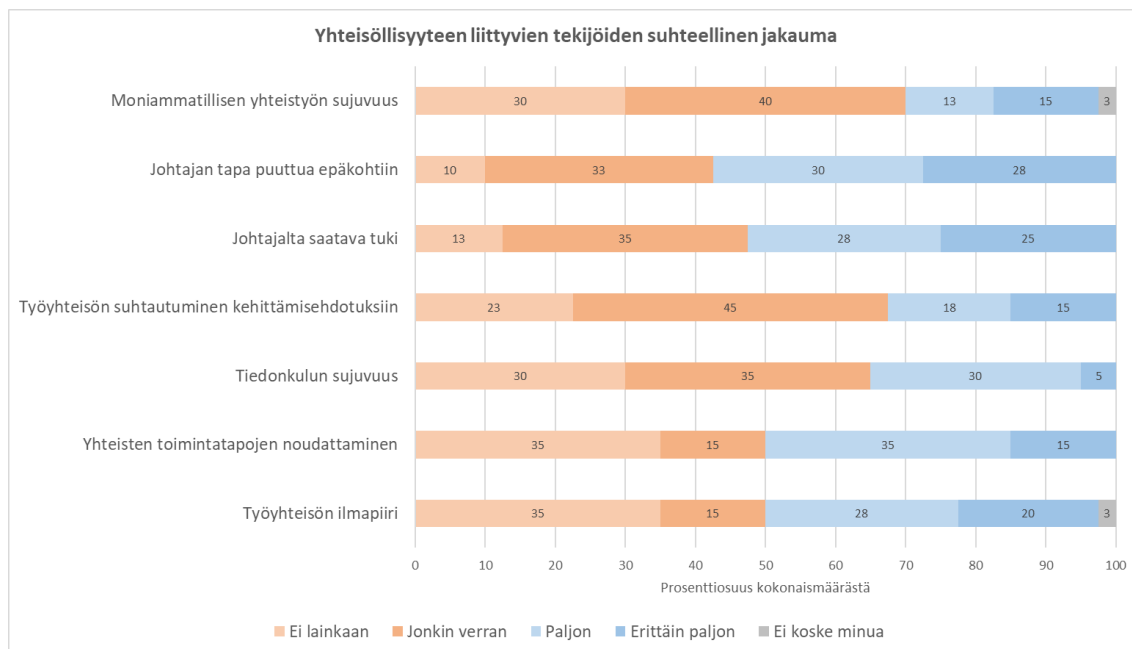
Taulukko 3. Kyselyssä kysytyt turvallisuuteen liittyvät tekijät ristiintaulukoituna ammattinimik-
keiden kesken.

Turvallisuuteen liittyvien tekijöiden jakauma ammattiryhmittäin										
Kysytyt tekijät	Ei lainkaan		Jonkin verran		Paljon		Erittäin paljon		Ei koske minua	
	V LH	V O	V LH	V O	V LH	V O	V LH	V O	V LH	V O
Työsuhteen määräaikaisuus	63 %	38 %	5 %	5 %	0 %	0 %	5 %	0 %	26 %	57 %
Sijaisten saatavuus	5 %	10 %	32 %	48 %	32 %	19 %	26 %	24 %	5 %	-
Vakituisen henkilöstön poissaolot	11 %	10 %	26 %	38 %	42 %	29 %	21 %	19 %	-	5 %
Henkilöstömitoituksesta poikkeaminen	16 %	10 %	26 %	43 %	32 %	14 %	26 %	33 %	-	-
Työpaikkakiusaaminen, -häirintä tai - syrjintä	53 %	43 %	21 %	24 %	16 %	14 %	5 %	10 %	5 %	10 %
Perehdytyksen laatu	68 %	33 %	26 %	29 %	0 %	24 %	0 %	10 %	5 %	5 %
Päiväkotiympäristön toimivuus	21 %	24 %	53 %	10 %	16 %	29 %	11 %	33 %	-	5 %
Keskeytykset työssä	21 %	29 %	42 %	19 %	26 %	24 %	5 %	29 %	5 %	-
Uhka- ja vaaratilanteet työpaikalla	58 %	52 %	11 %	33 %	16 %	10 %	16 %	5 %	-	-

Turvallisuuteen liittyvistä tekijöistä kyselyyn vastanneiden varhaiskasvatuksen lasten-
hoitajien kokemukset päiväkotiympäristön toimivuudesta ovat vaikuttaneet alanvaihto-
päätökseen vähemmän kuin opettajilla. Vakituisten henkilöstön poissaolot ja henkilöstö-
mitoituksesta poikkeaminen näyttäytyivät tulosten mukaan lastenhoitajilla hieman mer-
kittävimpinä syinä alanvaihtoon kuin opettajilla. Opettajilla alanvaihtoon johti lastenhoi-
tajia enemmän perehdytyksen laatu ja työn keskeytykset.

6.4 Yhteisöllisyyteen liittyvät tekijät

Kyselyssä kartoitettiin seitsemällä kysymyksellä yhteisöllisyyteen liittyviä työhyvinvoinnin tekijöitä, joilla on mahdollisesti ollut merkitystä vastaajien alanvaihtopäätökseen.



Kuvio 4. Yhteisöllisyyteen liittyvät tekijät, joilla on ollut merkitystä kyselyyn vastanneiden varhaiskasvatuksen ammattilaisten alanvaihtoon. Tulokset esitetty prosentiosuuksina kokonaisvastausmäärästä (N= 40).

Vastaajien alanvaihtopäätökseen johtaneina tekijöinä korostui tässä osiossa johtamiseen liittyvät haasteet. Johtajan tavalla puuttua epäkohtiin oli runsaasti merkitystä vastaajien alanvaihtopäätökseen. Ainoastaan 10 % oli sitä mieltä, ettei johtajan tavalla puuttua epäkohtiin ollut lainkaan merkitystä alanvaihtopäätöstä tehdessä. Yli puolet vastaajista olisivat kaivanneet johtajalta enemmän tukea työhönsä. Moniammatillisen yhteistyön sujuvuuteen liittyvillä seikoilla oli vastaajien mukaan vähiten merkitystä alanvaihtopäätökseen. 38 % oli sitä mieltä, ettei työyhteisön ilmapiirillä ollut merkitystä alanvaihtopäätökseen tai kysymys ei koskenut heitä, mutta tämän kysymyksen tulokset jakautuivat voimakkaasti kahtia.

Avoimien vastausten kohdalla hyvän työilmapiirin merkitys työhyvinvointia lisäävänä tekijänä nousi yhteisöllisyyteen liittyvistä asioista kaikista vahvimmin esiin useissa vastauksissa. Työilmapiiriin liittyvät tekijät nähtiin sekä vahvuutena että haasteena työssäjaksamiseen riippuen ilmapiirin laadusta:

Joissakin taloissa oli tiivis ja lämmin työyhteisö, työkavereista tuli ystäviä. Tekemisen meininkiä pidettiin yllä kaikesta huolimatta --- (Vastaaja 2, Lastenhoitaja)

Työyhteisö oli iso voimavara. Pienehkössä päiväkodissa oli yhteisöllinen ilmapiiri, kaikkien ryhmien lapset ja aikuiset olivat toisilleen tuttuja. (Vastaaja 7, Opettaja)

Oma työyhteisö oli harvinaislaatuinen toimiva ja hyviä tyyppejä täynnä. Esimies oli myös kultaakin kalliimpi. Harvassa paikassa näin on. (Vastaaja 10, Lastenhoitaja)

--- hyvä työyhteisö auttoivat jaksamaan haastavassa työssä. (Vastaaja 11, Lastenhoitaja)

Osa työkavereista oli loistavia ja päteviä, oma tiimini toimi hyvin, omaan työhön pystyi vaikuttamaan. --- (Vastaaja 16, Opettaja)

Sijaisten arvostus ,tulisi myös muistaa että hekin ovat ihmisiä (Vastaaja 8, Lastenhoitaja)

Olen ollut useassa päiväkodissa töissä, joissa jokaisessa oli ongelmia työilmapiirin kanssa. En osaa sanoa minkälainen ihme tulisi tapahtua, että yleinen työilmapiiri parani. (Vastaaja 14, Opettaja)

itse saisi aloittaa uuden ryhmän uusien työntekijöiden kanssa. Vaihdoin alaa koska minut savustettiin nuorena naisena ulos vanhojen naisten ryhmästä, minuun ei luotettu ja keksittiin kaikkia tekosyitä että minut saatiin ulos. (Vastaaja 31, Opettaja)

Johtamiseen liittyviä tekijöitä pidettiin merkityksellisenä työhyvinvoinnin toteutumisen kannalta myös avoimissa vastauksissa.

--- erityisesti johtajan rooli on merkityksellinen. Eräässä paikassa johtaja jopa söi meidän kanssa ryhmässä, kävi joka aamu kierroksella, moikkasi lapset ja aikuiset. Aina oli ovi avoin ja empaattinen asenne työntekijöitä kohtaan. Toisessa ääripäässä oli johtaja joka sanoi ei ennenkuin kerkisit lausetta aloittamaan, ovi oli kiinni eikä puhettakaan että olisi millään tavoin ottanut osaa ryhmän toimiiin, ei edes moikkaamalla lapsia. (Vastaaja 23, Lastenhoitaja)

Lisäksi toivottiin selkeää työnjakoa johtajatasolta, jotta työt jakautuisivat tasapuolisesti jokaiselle työntekijälle. Kun vastaajilta kysyttiin, mikä saisi heidät palaamaan takaisin alalle, nostivat he johtamiseen liittyvistä asioista esiin muun muassa seuraavanlaisia asioita:

--- esimiehen puuttuminen epäkohtiin --- (Vastaaja 5, Lastenhoitaja)

--- hyvä johtaminen. Arvostus ylemmiltä tahoilta, työntekijöiden kuunteleminen. --- (Vastaja 16, Opettaja)

--- lomista tieto ajoissa ja saada itse päättää loman ajankohdasta. (Vastaja 22, Lastenhoitaja)

--- vähemmän vaatimuksia ylhäältä päin, joita ei voida toteuttaa resursien ja ajan puutteen vuoksi (Vastaja 36, Opettaja)

Alapuolella olevassa taulukossa on vertailtu kyselyyn vastanneiden varhaiskasvatuksen lastenhoitajina (n= 19) ja varhaiskasvatuksen opettajina (n= 21) toimineiden vastauksia keskenään.

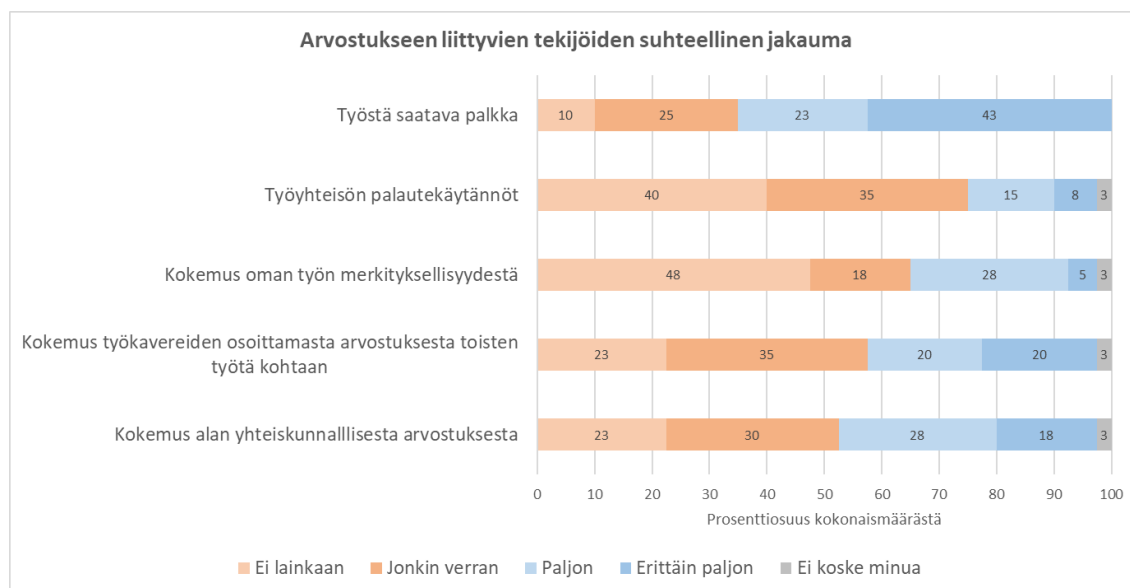
Taulukko 4. Kyselyssä kysytyt yhteisöllisyyteen liittyvät tekijät ristiintaulukoituna ammattinimikkeiden kesken.

Yhteisöllisyyteen liittyvät tekijät ammattiryhmittäin										
Kysytyt tekijät	Ei lainkaan		Jonkin verran		Paljon		Erittäin paljon		Ei koske minua	
	VLH	VO	VLH	VO	VLH	VO	VLH	VO	VLH	VO
Moniammatillisen yhteistyön sujuvuus	37 %	24 %	37 %	43 %	16 %	10 %	5 %	24 %	5 %	-
Johtajan tapa puuttua epäkohtiin	11 %	10 %	37 %	29 %	32 %	29 %	21 %	33 %	-	-
Johtajalta saatava tuki	16 %	10 %	37 %	33 %	26 %	29 %	21 %	29 %	-	-
Työyhteisön suhtautuminen kehittämissuhteisiin	21 %	24 %	47 %	43 %	21 %	14 %	11 %	19 %	-	-
Tiedonkulun sujuvuus	21 %	38 %	42 %	29 %	32 %	29 %	5 %	5 %	-	-
Yhteisten toimintatapojen noudattaminen	37 %	33 %	16 %	14 %	42 %	29 %	5 %	24 %	-	-
Työyhteisön ilmapiiri	26 %	43 %	21 %	10 %	32 %	24 %	16 %	24 %	5 %	-

Ammattiryhmien välillä ei esiintynyt suuria eroavaisuuksia yhteisöllisyyteen liittyvien tekijöiden kohdalla. Vastauksissa korostui ainoastaan moniammatillisen yhteistyön sujuvuus, joka vaikutti kyselyyn vastanneiden varhaiskasvatuksen opettajien alanvaihtopäätökseen lastenhoitajia enemmän.

6.5 Arvostukseen liittyvät tekijät

Kyselyssä kartoitettiin viidellä kysymyksellä vastaajien alanvaihtopäätökseen johtaneita arvostukseen liittyviä tekijöitä.



Kuvio 5. Arvostukseen liittyvät tekijät, joilla on ollut merkitystä kyselyyn vastanneiden varhaiskasvatuksen ammattilaisten alanvaihtoon. Tulokset esitetty prosenttiosuuksina kokonaisvastausmäärästä (N= 40).

Vastaajien mukaan kysytyistä tekijöistä vähiten alanvaihtopäätöstä tehdessä merkitsi työyhteisön palautekäytännöt. Voimakkaimmin alanvaihtoon johtaneena syynä arvostukseen liittyvistä tekijöistä erottui työstä saatava palkka. Yhteensä 66 %:lla vastaajista työstä saatava palkka vaikutti ”paljon” tai ”erittäin paljon” alanvaihtopäätökseen. Vain 10 % oli sitä mieltä, ettei työstä saatava palkka vaikuttanut lainkaan alanvaihtopäätökseen. Alan palkkaus puhututti myös avoimissa vastauksissa. Useat vastaajat kokivat, että varhaiskasvattajien palkkaa tulisi nostaa vastaamaan työn vaatimuksia:

--- Vastuuseen suhteutettu palkka, saan nyt toisella alalla vähemmällä vastuulla paljon isompaa palkkaa. (Vastaaja 40, Lastenhoitaja)

--- parempi palkka (minulla on nyt toisessa työssä 400–500 euroa parempi palkka samalla koulutuksella ja paremmat henkilöstöedut), --- (varhaiskasvatuksessa työpäiväni vaihteli vuorotalossa klo 05–22 välillä, päivätalossa klo 06–17 välillä, lisiä ei saanut rahana vaan aikana. Nyt työskentelen klo 8–16 välillä, joka sopii minulle paremmin ihan jo kehon fyysiseen rytmiin ja unirytmiin liittyen.) --- (Vastaaja 36, Opettaja)

--- Oikeudenmukaisuus ja osaamisen arvostaminen: vakasosionomille sama palkka kuin vakaopelle, ei pienempi. Parempi palkka, mutta se ei ole suurin ongelma, muiden asioiden pitäisi myös olla kunnossa. (Vastaja 16, Opettaja)

Vain yhdessä avoimessa vastauksessa tuli esiin, ettei palkalla ollut lainkaan merkitystä alanvaihtopäätökseen.

--- Palkka on toissijaista, vaikka saisin 10 000 euroa kuussa, en näillä varhaiskasvatuksen resursseilla palaisi. --- (Vastaja 29, Opettaja)

Palkan lisäksi vastaajat toivat avoimissa vastauksissa esiin arvostukseen liittyvistä teki-
jöistä alapuolella esitettyjä ajatuksia:

Työ on merkityksellistä. Hyvin tehdyn työn huomaa usein nopeasti ja se on palkitsevaa. (Vastaja 20, Lastenhoitaja)

Työ on tärkeää --- (Vastaja 24, Opettaja)

Kehitettäväksi asioiksi nostettiin palkkauksen lisäksi seuraavaa:

--- Arvostus ylemmiltä tahoilta, työntekijöiden kuunteleminen. --- (Vastaja 16, Opettaja)

--- työn arvostus työyhteisön sisällä sekä yhteiskunnallisesti --- (Vastaja 18, Opettaja)

Kyselyyn vastanneiden varhaiskasvatuksen lastenhoitajina (n= 19) ja varhaiskasvatuk-
sen opettajina (n= 21) toimineiden vastauksia on vertailtu keskenään alapuolella ole-
vassa taulukossa.

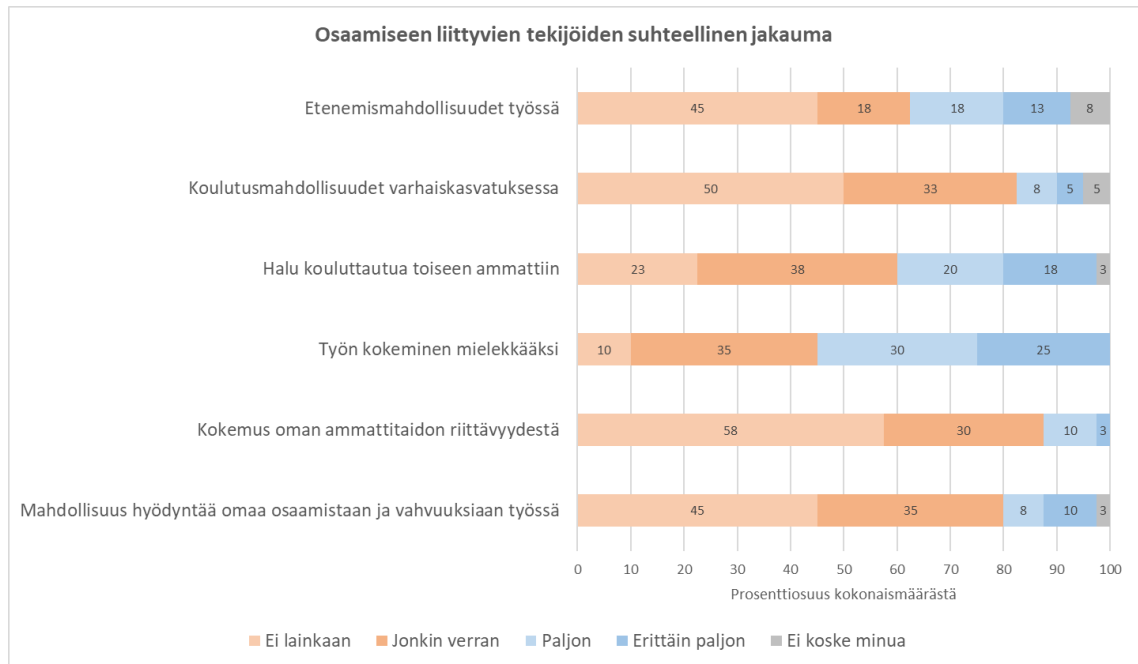
Taulukko 5. Kyselyssä kysytyt arvostukseen liittyvät tekijät ristiintaulukoituna ammattinimikkeiden kesken.

Arvostukseen liittyvät tekijät ammattiryhmittäin										
Kysytyt tekijät	Ei lainkaan		Jonkin verran		Paljon		Erittäin paljon		Ei koske minua	
	V LH	V O	V LH	V O	V LH	V O	V LH	V O	V LH	V O
Työstä saatava palkka	5 %	14 %	16 %	33 %	26 %	19 %	53 %	33 %	-	-
Työyhteisön palautekäytännöt	37 %	43 %	37 %	33 %	21 %	10 %	5 %	10 %	-	5 %
Kokemus oman työn merkityksellisyydestä	58 %	38 %	11 %	24 %	26 %	29 %	0 %	10 %	5 %	-
Kokemus työkavereiden osoittamasta arvostuksesta toisten työtä kohtaan	11 %	33 %	37 %	33 %	32 %	10 %	16 %	24 %	5 %	-
Kokemus alan yhteiskunnallisesta arvostuksesta	26 %	19 %	32 %	29 %	32 %	24 %	11 %	24 %	-	5 %

Kyselyyn vastanneet varhaiskasvatuksen lastenhoitajat sekä -opettajat kokivat työnsä pääosin merkitykselliseksi. Tämä vaikutti suurimmalla osalla vain vähäisesti alanvaihtoon, mutta opettajilla kuitenkin pienissä määrin lastenhoitajia enemmän. Työstä saatava palkka ja työkavereiden osoittama arvostus toisten työtä kohtaan näyttäytyivät tulosten mukaan liittyneen lastenhoitajien alanvaihtopäätökseen hieman voimakkaammin kuin opettajien.

6.6 Osaamiseen liittyvät tekijät

Kyselyssä kartoitettiin kuudella kysymyksellä osaamiseen liittyviä tekijöitä, joilla on mahdollisesti ollut merkitystä vastaajien alanvaihtopäätökseen.



Kuvio 6. Osaamiseen liittyvät tekijät, joilla on ollut merkitystä kyselyyn vastanneiden varhaiskasvatuksen ammattilaisten alanvaihtoon. Tulokset esitetty prosenttiosuuksina kokonaisvastausmäärästä (N= 40).

Vaikka edellisen osion tuloksista oli tulkittavissa, että vastaajat kokivat työnsä pääosin merkitykselliseksi, niin osaamiseen liittyvien tekijöiden kohdalla oli havaittavissa, että varhaiskasvatustyö ei alanvaihtoon päätyneiden ammattilaisten mielestä tuntunut enää mielekkäältä: 55 % vastasi, että työn kokeminen mielekkääksi oli vaikuttanut ”paljon” tai ”erittäin paljon” alanvaihtopäätökseen. Vain 10 % vastasi, ettei tällä tekijällä ollut lainkaan vaikutusta alanvaihtopäätöstä tehdessä. Suurin osa vastaajista oli päässyt hyödyntämään omaa osaamistaan ja vahvuuksiaan työympäristössään. Varhaiskasvatuksen sisäisillä koulutusmahdollisuuksilla ei ollut juurikaan merkitystä vastanneiden alanvaihtopäätökseen, mutta halu kouluttautua toiseen ammattiin näyttäytyi alanvaihtopäätöstä tukeneena asiana. Vastauksena avoimeen kysymykseen ”Mitkä tekijät olivat mielestäsi hyvin varhaiskasvatuksessa työskennellessäsi?” useat toivat esiin, että kokivat lasten kanssa työskentelyn omakseen.

--- Lapset itsessään toivat arkeen iloa ja auttoivat jaksamaan. (Vastaaja 39, Opettaja)

Työ itsessään oli kivaa ja nautin lasten kanssa työskentelystä. (Vastaaja 14, Opettaja)

Vain joissakin avoimissa vastauksissa nousi esille koulutukseen ja kokemukseen liittyvät asiat. Osaamiseen liittyvissä tekijöissä vastaajat nostivat varhaiskasvatustyön hyvistä puolista esiin seuraavat asiat:

--- Pitkän työurani tuoma kokemus --- (Vastaaja 11, Lastenhoitaja)

Osa työkavereista oli loistavia ja päteviä --- (Vastaaja 16, Opettaja)

Alalle palaamisen kannalta koulutukseen liittyvät asiat esiintyivät kahdessa avoimessa vastauksessa:

--- lailla turvattavat koulutusvaatimukset työntekijöille (myös sijaisille), --- (Vastaaja 7, Opettaja)

--- turhien ja jatkuvien koulutusten poistaminen --- kouluttautunut henkilökunta, joka ymmärtää lasten tarpeet, kasvun ja kehityksen (Vastaaja 2, Lastenhoitaja)

Viimeisenä tuloksena esittelemme taulukon, jossa on vertailtu kyselyyn vastanneiden varhaiskasvatuksen lastenhoitajina (n= 19) ja varhaiskasvatuksen opettajina (n= 21) toimineiden osaamiseen liittyvien tekijöiden vastauksia keskenään.

Taulukko 6. Kyselyssä kysytyt osaamiseen liittyvät tekijät ristiintaulukoituna ammattinimikkeiden kesken.

Osaamiseen liittyvät tekijät ammattiryhmittäin										
Kysytyt tekijät	Ei lainkaan		Jonkin verran		Paljon		Erittäin paljon		Ei koske minua	
	V LH	V O	V LH	V O	V LH	V O	V LH	V O	V LH	V O
Etenemismahdollisuudet työssä	53 %	38 %	16 %	19 %	11 %	24 %	16 %	10 %	5 %	10 %
Koulutusmahdollisuudet varhaiskasvatuksessa	47 %	52 %	37 %	29 %	11 %	5 %	5 %	5 %	-	10 %
Halu kouluttautua toiseen ammattiin	11 %	33 %	37 %	38 %	32 %	10 %	21 %	14 %	-	5 %
Työn kokeminen mielekkääksi	5 %	14 %	42 %	29 %	32 %	29 %	21 %	29 %	-	-
Kokemus oman ammattitaidon riittävydestä	68 %	48 %	26 %	33 %	5 %	14 %	0 %	5 %	-	-
Mahdollisuus hyödyntää omaa osaamistaan ja vahvuuksiaan työssä	58 %	33 %	21 %	48 %	11 %	5 %	11 %	10 %	-	5 %

Halu kouluttautua toiseen ammattiin korostui alanvaihdon syynä etenkin varhaiskasvatuksen lastenhoitajien kohdalla. Kyselyyn vastanneet lastenhoitajat kokivat opettajia vahvemmin oman ammattitaidon työssään riittäväksi ja tämä tekijä vaikutti molemmilla ammattiryhmillä vain vähäisesti alanvaihtoon.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Vastauksena opinnäytetyömme ensimmäiseen tutkimuskysymykseen ”Mitkä työhyvinvoinnin tekijät näyttäytyvät varhaiskasvatuksen ammattilaisten alanvaihdon syinä?” voimme todeta seuraavaa: Kyselymme tuloksista on havaittavissa, että varhaiskasvatustajien alanvaihdon syyt eivät johdu yksittäisistä asioista, vaan alanvaihto on seuraus monen tekijän summasta. Sama on havaittu Sirvion ym. (2023) varhaiskasvatuksen opettajien ammatinvaihtoa selvittäneessä tutkimuksessa. Yhteenvetona edellisessä luvussa esittelemistämme tuloksista voidaan mainita, että merkittävimiksi alanvaihdon syiksi monivalintakysymysten vastauksissa nousi terveyteen liittyvät tekijät. Noin 80 % kyselyyn osallistuneista vastasi, että työstä aiheutuva uupumus, stressi ja työpäivän jälkeinen jaksaminen merkitsi ”paljon” tai ”erittäin paljon” heidän alanvaihtopäätökseensä.

Tuloksista päättelimme, että varhaiskasvatus oli kyselyyn vastanneiden mielestä monella tapaa kuormittava työympäristö. Tämä on havaittu myös aiemmissa alaa koskevissa työhyvinvoinnin tutkimuksissa (ks. esim. Nislin 2016; Hjelt & Karila 2017). Terveysteen liittyvien tekijöiden jälkeen seuraavaksi eniten alanvaihtoon oli johtanut arvostukseen liittyvät tekijät. Alan yhteiskunnallinen arvostus on noussut aiemmissa varhaiskasvatuksen tutkimuksissa merkittäväksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi (Ks. esim. Hjelt & Karila 2017: 239–240; Kangas ym. 2022: 80; Sirvio ym. 2023: 99). Kyselymme tuloksissa kokemus varhaiskasvatusalan yhteiskunnallisesta arvostuksesta alanvaihtoon johtaneena tekijänä jakoi vastaajat kahtia. Oikeudenmukainen palkkaus on yksi näkyvä osoitus yhteiskunnallisesta arvostuksesta (Hjelt & Karila 2017: 237), ja kyselymme vastanneiden mukaan palkkauksella oli reilusti merkitystä heidän alanvaihtopäätökseensä. Kolmanneksi eniten alanvaihdon syihin liittyi vastanneiden mukaan johtajan tapa puuttua epäkohtiin. 58 % oli kokenut sen vaikuttavan alanvaihtopäätökseensä ”paljon” tai ”erittäin paljon”. Saamamme tulokset tukivat myös Sirvion ym. (2023) varhaiskasvatuksen opettajien ammatinvaihtoa koskeneen tutkimuksen tuloksia.

Avoimissa vastauksissa työtä kannattelevina tekijöinä monet toivat esiin erityisesti hyvän työyhteisön ja johtamisen. Toisaalta jos työyhteisöön ja johtamiseen liittyvät asiat eivät vastanneiden mukaan olleet kunnossa, koettiin näiden tekijöiden heikentävän merkittävästi työssä jaksamista. Työyhteisöllä onkin todettu olevan merkittävin rooli työssä jaksamisen edistäjänä varhaiskasvatusalalla aikaisempien tutkimusten mukaan. (Hjelt & Karila 2017: 243; Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018). Johtaminen vaikuttaa keskeisesti varhaiskasvatusyksikön keskustelu- ja toimintakulttuurin muodostumiseen ja laatuun (Ahonen & Roos 2019: 60; Kamppuri 2021: 224). Näillä tekijöillä on luonnollisesti vaikutusta myös koettuun työhyvinvointiin. Varhaiskasvatusalaa koskevissa tutkimuksissa työntekijät kuvailevat työnsä perustehtävän lasten parissa merkitykselliseksi ja palkitsevaksi (Hjelt & Karila 2017: 240; Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018; Kangas ym. 2022: 83–84) ja tämä korostui myös kyselymme avointen vastausten tuloksissa. Tästä päättelimme, että monet alaa vaihtaneet varhaiskasvattajat haluaisivat edelleen työskennellä lasten kanssa, mutta muut varhaiskasvatustyöhön liittyvät tekijät, kuten esimerkiksi resurssien puute, ovat johtaneet alanvaihtoon.

Kun avoimessa osiossa vastaajilta kysyttiin, mikä saisi heidät palaamaan takaisin alalle, tuloksissa nousi eniten esiin työolojen ja työn resurssien parantaminen sekä parempi palkkaus. Monen vastanneen mukaan palkankorotus itsessään ei riittäisi syyksi alalle paluuseen, vaan myös esimerkiksi työoloja tulisi parantaa. Vain harva avoimiin

vastauksiin vastanneista oli sitä mieltä, ettei mikään muutos saisi heitä palaamaan alalle. On huomioitava, että kaikkia vastaajien esittämiä toiveita ei ole realistista saada toteutumaan käytännössä. Vastaukset antoivat kuitenkin pientä toivoa siitä, että osa alaa vaihtaneista saattaisi vielä palata alalle, jos asioihin tulisi muutosta parempaan. Kangas ym. (2022) tutkimuksessa kartoitettiin alanvaihtoa harkitsevilta varhaiskasvatuksen opettajilta keskeisimpiä kehittämissuhteita varhaiskasvatustyön mielekkyyden ja työhyvinvoinnin lisäämiseen. Heidän tutkimukseensa vastanneiden opettajien mukaan neljä tärkeintä kehityskohdetta olivat parempi palkkaus, riittävät henkilöstöresurssit, lasten hyvinvoinnin tukeminen ja työtä tukeva johtaminen. Kyseisen tutkimuksen tulokset ovat siis monelta osin samankaltaisia opinnäytetyömme tulosten kanssa.

Opinnäytetyömme toisena tarkastelun kohteena oli selvittää, esiintyykö varhaiskasvatuksen lastenhoitajien, -sosionomien ja -opettajien välillä eroja alanvaihtoon johtaneissa syissä. Kokemuksemme mukaan lastenhoitajat viettävät enemmän aikaa lapsiryhmässä ja saattavat päivän aikana olla opettajia enemmän vastuussa lapsiryhmästä myös yksin tai liian vähäisellä henkilöstöllä. Opettajilla puolestaan on enemmän vastuuta muun muassa ryhmän pedagogiikasta ja kirjallisista töistä. Erilaisten tehtävien ja vastuiden vuoksi kuormituskin voi olla erilaista ja tämä näkyi kyselymme tuloksissa.

Arvostukseen liittyvissä tekijöissä lastenhoitajien alanvaihdon syinä korostui hieman opettajia vahvemmin työstä saatava palkka ja työkavereiden osoittama arvostus toisten työtä kohtaan. Tulkintamme mukaan nämä voivat johtua muun muassa varhaiskasvatuksen uudistuvasta henkilöstörakenteesta ja sen vaikutuksista lastenhoitajien työhön. Myös Roosin & Salosen (2021) haastattelemat lastenhoitajat kokivat henkilöstörakennemuutoksen vähentävän ammattinsa arvostusta. Lisäksi lastenhoitajia mietitytti ammattiryhmänsä tuleva työllisyystilanne, vaikka tiedostivat myös uudistuksen tarpeellisuuden (Roos & Salonen 2021: 109). Kyselyyn vastanneet lastenhoitajat kokivat opettajia vahvemmin oman ammattitaitonsa riittäväksi työssään. Lastenhoitajien vastauksissa korostui kuitenkin opettajia enemmän halu kouluttautua uuteen ammattiin. Tämä voi johtua siitä, että lastenhoitajien koulutus on toisen asteen tutkinto. Monella voi olla halu kehittää osaamistaan ja lähteä jatko-opiskelemaan myöhemmin korkeakouluun.

8 POHDINTA

Varhaiskasvatusalalla työskennellessämme olemme huomanneet alalla vallitsevan resurssipulan ja sen vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin ja pedagogiikan toteutumiseen. Tämän vuoksi opinnäytetyömme tavoitteena oli tunnistaa varhaiskasvatusalan työhyvinvointiin ja pitovoimaan liittyviä kehittämistarpeita. Tavoitteeseen päästäksemme tarkastelimme varhaiskasvatuksen lastenhoitajien, -sosionomien ja -opettajien alanvaihtoon johtaneita tekijöitä. Eri ammattinimikkeillä työskentelevillä on varhaiskasvatustiimissä erilaisia työtehtäviä ja vastuita, jonka vuoksi myös työn aiheuttama kuormitus ja alanvaihdon syyt voivat vaihdella ammattiryhmien välillä. Varhaiskasvattajien alanvaihtoa on tutkittu aikaisemmin ainoastaan varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmasta. Tämän vuoksi sekä meillä opinnäytetyön tekijöillä että työelämäkumppanillamme Talentilla oli kiinnostuksena selvittää varhaiskasvatuksen opettajien lisäksi myös muiden varhaiskasvattajien alanvaihtopäätökseen johtaneita tekijöitä. Lisäksi halusimme selvittää, esiintyykö eri ammattiryhmien välillä eroavaisuuksia alanvaihdon syissä.

Asetimme tutkimuskysymyksiksi:

1. Mitkä työhyvinvoinnin tekijät näyttäytyvät varhaiskasvatuksen ammattilaisten alanvaihdon syinä?
2. Onko eri ammattiryhmien välillä eroja alanvaihdon syissä?

Työmme teoreettinen viitekehys kietoutui varhaiskasvatuksen ja työhyvinvoinnin käsitteiden ympärille. Esittelimme kyseisistä käsitteistä opinnäytetyömme aiheen kannalta oleelliset asiat. Käytimme opinnäytetyössämme kvantitatiivista tutkimusmenetelmää, koska se sopi parhaiten opinnäytetyömme tutkimuskysymysten selvittämiseen. Aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella, jossa kartoitettiin monivalintakysymyksillä erilaisten työhyvinvoinnin tekijöiden merkitystä vastaajien alanvaihtopäätökseen. Kyselyn runko perustui Päivi Rauramon (2012) kehittämään työhyvinvoinnin portaat -malliin. Hyödynsimme kyselyn suunnittelussa työhyvinvoinnin portaat -mallin lisäksi myös muuta opinnäytetyössämme esiin nostettua teoretietoa sekä omaa työkokemustamme varhaiskasvatusalalla. Lisäksi kyselyn lopussa oli kaksi avointa kysymystä, joilla haluttiin syventää tietoa alan työhyvinvointiin ja pitovoimaan liittyvistä asioista. Näiden kautta kertyi kvalitatiivista aineistoa.

Monivalintakysymysten tulokset analysoitiin Excel Pivot -työkalulla ja esitettiin sanallisesti sekä suhteellista frekvenssijakaumaa havainnollistavilla kuvioilla. Lisäksi esitimme taulukoiden avulla ammattinimikkeiden ja kyselyssä kysytyjen työhyvinvoinnin tekijöiden ristiintaulukoinnin tulokset. Avoimiin kysymyksiin saadut vastaukset teemoiteltiin Rauramon työhyvinvoinnin portaat -mallin mukaisesti ja niitä hyödynnettiin tulosten esittelyssä syventämään numeerista tietoa. Vastajaotos tavoitettiin sosiaalisen median ja työelämäkumppanimme Talentian uutiskirjeen kautta. Perusjoukon eli kaikkien alaa vaihtaneiden varhaiskasvatuksen ammattilaisten tavoittaminen olisi ollut mahdollista. Ennako-odotuksemme oli, ettemme tulisi saavuttamaan kovinkaan montaa varhaiskasvatuksen sosionomina toiminutta, sillä ammattinimike on vielä varsin uusi. Emme osanneet ennakoida kyselymme vastaajamäärää, mutta ajattelimme opinnäyte-työmme aiheen olevan puhutteleva ja kiinnostava kohderyhmämme näkökulmasta. Kyselyllä saavuttamamme otos jäi harmillisen pieneksi (N= 40), jonka vuoksi tuloksia ei voitu yleistää.

Kyselymme tulosten mukaan vastaajien merkittävimmät alanvaihdon syyt liittyivät työstä aiheutuvaan uupumukseen, stressiin ja riittämättömään työstä palautumiseen. Vastaajat eivät kokeneet palkan määrän vastaavan työn vaatimuksia. Lisäksi heidän alanvaihtopäätökseensä liittyi johtamiseen liittyvät epäkohdat. Tulosten pohjalta toteamme, että varhaiskasvattajien työhyvinvointia ja pitovoimaa alalla tulisi kyetä tukemaan keskittymällä yksiköiden johtamiseen ja työn organisoimiseen liittyvien haasteiden parantamiseen. Näemme, että jos johtajilla olisi mahdollisuus olla aidosti enemmän työntekijöiden tukena, varhaiskasvattajien kokema uupumus ja stressi voisi vähentyä. Läsnä oleva johtaja voisi tukea arjen pedagogiikan, työtehtävien jakaantumisen ja työyhteisön positiivisen ilmapiirin ylläpitämistä ja toteutumista. Päiväkodin johtajat kamppailevat kuitenkin jo nykyisellään aikaresurssien vähyydestä (ks. Ahonen 2023: 221), joten kehittämis ehdotuksemme toteuttaminen käytännössä voi olla haastavaa. Varhaiskasvatuksessa työskennellessämme olemme huomanneet, että päiväkodeissa valitaan työyhteisön sisältä yhteistoimintavastaavia, joiden yhtenä tehtävänä on omien työkavereidensa työhyvinvoinnin tukeminen. Ehkä olisi tarpeellista pohtia, miten esimerkiksi yhteistoimintavastaavien työhyvinvoinnin tukemiseen liittyvää osaamista pystyisi vahvistamaan, jotta heillä olisi enemmän keinoja tukea työkavereidensa työhyvinvointia. Mielestämme myös sosionomien erityisosaamista yksilön ja yhteisön hyvinvoinnin edistäjinä voisi hyödyntää päiväkotien henkilöstön hyvinvoinnin kehittämisessä. Panostaminen henkilöstön hyvinvointiin nostaisi alan pitovoimaisuutta, mutta vaikuttaisi positiivisesti myös varhaiskasvatuksessa olevien lasten kasvuympäristöön.

Saavuttamastamme suppeasta otoksesta huolimatta keräämämme aineiston pohjalta oli havaittavissa, että vastaajien varhaiskasvatustyössä kokemissa kuormitustekijöissä esiintyi vaihtelua varhaiskasvatuksen lastenhoitajien ja -opettajien välillä. Tulokset tukivat omia kokemuksiamme ja alan kirjallisuudessa esiin nousseita seikkoja (ks. Roos & Salonen 2021: 116, 120–122). Tutkimus varhaiskasvatuksen henkilöstön alanvaihtoon liittyen on tarpeellista myös jatkossa, jotta kaikkien ammattiryhmien edustajien kokemukset ja näkökulmat voidaan huomioida alan työolosuhteiden kehittämisessä. Odotamme mielenkiinnolla johdannossa mainitun Tampereen yliopiston tutkimushankkeen valmistumista ja sitä, vastaako heidän saamat tulokset omiamme. Työelämäkumppanimme Talentiaa olisi kiinnostanut myös päiväkodin johtajien alanvaihtopäätökseen johtaneet syyt, mutta aiheen rajaamisen vuoksi emme voineet sisällyttää tätä työhömmä. Kyselymme kysymykset suunniteltiin päiväkodin lapsiryhmässä työskenteleville, joten tämänkin vuoksi päiväkodin johtajia olisi ollut haasteellista yhdistää työmme kohderyhmään. Päiväkodin johtajien alanvaihdon syiden tarkasteleminen voisikin olla jatkokehitysaihe tuleville opinnäytetyötä tekeville opiskelijoille.

Tutkimuksen luotettavuuteen liittyy validiteetin ja reliabiliteetin tarkastelu. Koemme, että saavuttamamme vastaajamäärän ja käyttämiemme analyysimenetelmien vuoksi onnistuimme saavuttamaan tuloksissa kohtalaisen pätevyyden (validiteetti) ja luotettavuuden (reliabiliteetti). Tuloksia voi pitää viitteellisinä, mutta niitä ei voi yleistää koskemaan koko perusjoukkoa. Pätevyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkimus mittaa sitä, mitä sillä on tarkoitus selvittää. Luotettavuudella taas tarkoitetaan sitä, että tulokset eivät ole satumanvaraisia. (Heikkilä 2014: 27–28.) Tulosten luotettavuutta puoltaa tiedonkeruumme huolellinen suunnittelu: Kyselyn saatekirje oli huolella laadittu ja kyselyn kysymykset oli valittu tarkoin työn teoreettiseen viitekehukseen pohjautuen. Kysely oli testattu ulkopuolisella henkilöllä ja siitä oli pyydetty palautetta ohjaavilta opettajilta ja työelämäkumppanilta. Lisäksi saadut vastaukset jakaantuivat varhaiskasvatuksen lastenhoitajien ja -opettajien tehtävissä toimineiden osalta tasaisesti. Suurempi vastaajamäärä olisi lisännyt tulosten luotettavuutta. Vaikka kyselymme tuloksia ei voitu yleistää pienen vastaajamäärän vuoksi, ovat ne kuitenkin yhteneväisiä varhaiskasvatusalan aiempien työhyvinvointia ja pitovoimaa koskevien tutkimusten kanssa (ks. esim. Sirvio ym. 2023; Kangas ym. 2022; Nislin 2016; Hjelt & Karila 2017; Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018) ja näin ollen vahvistavat aikaisempia tutkimustuloksia. Toistettavuuden vuoksi raportoimme tulokset koko strukturoidusta aineistosta. Keräämämme aineiston huolellinen ja puolueeton käsittely ja raportointi tukevat opinnäytetyömme pätevyyttä.

On kuitenkin huomioitava, että työhyvinvointi on muuttuva ilmiö ja siihen vaikuttaa monet asiat. Sen vuoksi aiheen tutkimustulokset eivät välttämättä päde ikuisesti.

Ammattikorkeakouluissa on arvioitu varhaiskasvatukseen suuntautuvien sosionomien määrän mahdollisesti laskevan, kun 31.7.2023 jälkeen valmistuvat varhaiskasvatuksen sosionomit eivät saa enää varhaiskasvatuksen opettajan pätevyyttä (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021: 95). Omien opintojemme aikana aloitusryhmämme varhaiskasvatukseen suuntautuvien sosionomien määrä on kutistunut erilaisten syiden vuoksi hyvin pieneksi joukoksi. Kokemuksemme mukaan epätietoisuus varhaiskasvatukseen erikoistuneiden sosionomien tulevasta asemasta työelämässä luo haasteita koulutuksen veto- ja pitovoimaan. Tämän vuoksi olisi tarpeellista vahvistaa myös varhaiskasvatuksen sosionomikoulutuksen veto- ja pitovoimaisuutta. Koemme, että varhaiskasvatustyössä kyetään parhaimmillaan vaikuttamaan runsaasti lasten hyvinvointiin ja löytämään oikea-aikaisesti ratkaisuja yksilöllisiin tarpeisiin. Olisi harmillista, jos varhaiskasvatusalalla vallitseva tämänhetkinen opettajapula laajenisi koskemaan myös varhaiskasvatuksen sosionomeja. Varhaiskasvatukseen tarvitaan pätevää ja motivoitunutta henkilöstöä, jotta lapsille kyetään tarjoamaan turvallinen ja kannustava aloitus elinikäisen oppimisen polulle.

Opinnäytetyön tekeminen oli meille molemmille täysin uutta, emmekä ole aiemmin tehneet mitään vastaavanlaista työtä. Olemme oppineet opinnäytetyöprosessin aikana paljon esimerkiksi tutkimuksen tekemisen yleisistä periaatteista, tutkimusmenetelmistä ja aineiston analyysitavoista ja syventäneet myös teoreettista tietoaamme varhaiskasvatuksesta ja työhyvinvoinnista. Huomasimme kerättyä aineistoa analysoidessa ja tuloksia kirjoittaessa, kuinka tärkeäksi avoimet vastaukset työssämme muodostuivat. Laadullinen haastattelututkimus olisi voinut sopia paremmin aiheemme syvempään tarkasteluun. Kasvokkain toteutetussa haastattelussa kysymyksiä voisi kohdistaa aiemmissä tutkimuksissa havaittuihin merkittävimpiin alanvaihtoon ja työhyvinvointiin vaikuttaviin seikkoihin, mikä voisi tarjota ilmiöstä tarkempaa tietoa. Kriittikinä opinnäytetyötämme kohtaan voimme todeta, että työmme tulokset eivät tuottaneet juurikaan mitään uutta aikaisempiin alan tutkimuksiin nähden. Kyselymme tuloksista sai kuitenkin suuntaa antavaa tietoa lastenhoitajien alanvaihdon syistä, joista ei ole olemassa aikaisempaa tutkimustietoa.

Uskomme, että opinnäytetyömme aihe puhuttaa monia. Toivomme, että varhaiskasvatusalan veto- ja pitovoimaa voidaan tulevaisuudessa vahvistaa jokaisen varhaiskasvatuksessa työskentelevän ammattiryhmän osalta, jotta laadukasta varhaiskasvatusta olisi mahdollista toteuttaa lainsäädännön ja muiden työtä ohjaavien velvoitteiden edellyttämällä tavalla.

Lähteet

Ahonen, Liisa & Roos, Piia 2019. Iloa ja oivalluksia. Pedagogiikan arviointi ja kehittämisen varhaiskasvatuksessa. Hämeenkyrö: Kasvusto.

Ahonen, Liisa 2023. Tiimin voima varhaiskasvatuksessa. Jyväskylä: PS kustannus.

Eduskunta 2018. Valiokunnan mietintö SiVM 5/2018 vp — HE 40/2018 vp. Sivistysvaliokunta. Viimeksi julkaistu 8.5.2021. <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Mietinto/Sivut/SiVM_5+2018.aspx>. Viitattu 11.1.2024.

Euroopan unioni 2022. Yleinen tietosuoja-asetus. <https://europa.eu/youreurope/business/dealing-with-customers/data-protection/data-protection-gdpr/index_fi.htm>. Viitattu 23.22.2023.

Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Hjelt, Hanna & Karila, Kirsti 2017. Varhaiskasvatustyön paikantuminen työntekijöiden puheessa. Työelämän tutkimus. 15 (3). 234–249. <<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85276/44270>>. Viitattu 17.9.2023.

Jennings, Patricia A. & Jeon, Lieny & Roberts, Amy M. 2020. Early Care and Education Professionals' Social and Emotional Well-being. *Early Education and Development*, 31 (7). 933–939. <<https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/10409289.2020.1809895?needAccess=true>>. Viitattu 1.1.2024.

Kamppuri, Eija 2021. Sujuvaa työelämää varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Fonsén, Elina & Koivula, Merja & Korhonen, Riitta & Ukkonen-Mikkola, Tuulikki (toim.): Varhaiskasvatuksen asiantuntijat. Yhteistyössä eteenpäin. Tampere: Suomen Varhaiskasvatus ry. 206–228.

Kananen, Jorma 2008. Kvantti: kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kangas, Jonna & Ukkonen-Mikkola, Tuulikki & Sirvio, Katja & Hjelt, Hanna & Fonsén, Elina 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*. 16 (2). 72–89. <<https://journal.fi/kasvatusjaaika/article/view/109089/71662>>. Viitattu 17.9.2023.

Karila, Kirsti & Kosonen, Tuomas & Järvenkallas, Satu 2017. Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030. Suuntaviivat varhaiskasvatukseen osallistumistasen nostamiseen sekä päiväkotien henkilöstön osaamisen, henkilöstörakenteen ja koulutuksen kehittämiseen. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017: 30. <<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80221/okm30.pdf>>. Viitattu 2.11.2023.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2023. Työhyvinvointi. 3. uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent Oy.

Metropolia 2022. Tietohallinto. E-lomake. <<https://wiki.metropolia.fi/display/tietohallinto/E-lomake>>. Viitattu 6.11.2023.

Metropolia. Tietosuoja Metropoliaassa. <<https://www.metropolia.fi/fi/metropoliaasta/tietosuoja-ja-gdpr>>. Viitattu 25.11.2023.

Niikko, Anneli & Korhonen, Riitta 2021. Varhaiskasvatuksen opetus- ja kasvatushenkilöstö eettisessä asemassa. Teoksessa Fonsén, Elina & Koivula, Merja & Korhonen, Riitta & Ukkonen-Mikkola, Tuulikki (toim.): Varhaiskasvatuksen asiantuntijat. Yhteistyössä eteenpäin. Tampere: Suomen Varhaiskasvatus ry. 18–33.

Nislin, Mari 2016. Hermoja raastavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa? Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti. 53 (3). 218–222. <<https://journal.fi/sla/article/view/59161>>. Viitattu 3.11.2023.

Nivala, Elina & Ryyänen, Sanna 2019. Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Helsinki: Gaudeamus.

Nivala, Elina & Rönkkö, Sofia 2021. Varhaiskasvatuksen sosionomin asiantuntijuus ja sosiaalipedagoginen osaaminen. Teoksessa Fonsén, Elina & Koivula, Merja & Korhonen, Riitta & Ukkonen-Mikkola, Tuulikki (toim.). Varhaiskasvatuksen asiantuntijat: Yhteistyössä eteenpäin. Tampere: Suomen Varhaiskasvatus ry. 127–146.

Onnismaa, Eeva-Leena & Tahkokallio, Leena & Reunamo, Jyrki & Lipponen, Lasse 2017. Ammatin induktiovaiheessa olevien lastentarhanopettajan tehtävässä toimivien arvioita työnkuvastaan, osaamisestaan ja työn kuormittavuudesta. Varhaiskasvatuksen Tiedelehti. Journal of Early Childhood Education Research. 6 (2), 188–206. <<https://journal.fi/jecer/article/view/114078/67277>>. Viitattu 12.1.2024.

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ 2023. Varhaiskasvatuksen resurssiongelmat eivät voi tulla enää yllätyksenä kuntapäätäjille. <<https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2023/varhaiskasvatuksen-resurssiongelmat-eivat-voi-tulla-ena-yllatysena-kuntapaattajille/>>. Viitattu 8.9.2023

Opetus- ja kulttuuriministeriö 17.5.2023. Sosiaali- ja terveysalan koulutusmäärien lisääminen. Hallitusohjelmaneuvoittelut. <[https://okm.fi/documents/1410845/164286969/Hallitusohjelmaneuvoittelut+2023+Sote-alaan+koulutustarpeet+\(VM\).pdf/a90e8b9b-60dd-304d-ee30-6bae0d7fac8f/Hallitusohjelmaneuvoittelut+2023+Sote-alaan+koulutustarpeet+\(VM\).pdf?t=1686130429379](https://okm.fi/documents/1410845/164286969/Hallitusohjelmaneuvoittelut+2023+Sote-alaan+koulutustarpeet+(VM).pdf/a90e8b9b-60dd-304d-ee30-6bae0d7fac8f/Hallitusohjelmaneuvoittelut+2023+Sote-alaan+koulutustarpeet+(VM).pdf?t=1686130429379)>. Viitattu 5.1.2024.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Usein kysyttyä varhaiskasvatuksesta. Kysymyksiä sosionomin koulutuksen suorittaneilta. Mitä varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäviin kuuluu? <<https://okm.fi/varhaiskasvatus-ukk>>. Viitattu 11.1.2024.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014. Varhaiskasvatuksen historia, nykytila ja kehittämisen suuntalinjat. Tausta-aineisto varhaiskasvatusta koskevaa lainsäädäntöä valmistelevalle työryhmän tueksi. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2014: 12. <<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75258/tr12.pdf?sequence=1>>. Viitattu 5.1.2024.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021. Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021–2030. Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021: 3. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162662/OKM_2021_3.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 14.11.2023.

Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2. uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Roos, Piia & Salonen, Taija 2021. Lastenhoitajan rooli varhaiskasvatuksen ammattilaisten tiimissä. Teoksessa Fonsén, Elina & Koivula, Merja & Korhonen, Riitta & Ukkonen-Mikkola, Tuulikki (toim.): Varhaiskasvatuksen asiantuntijat. Yhteistyössä eteenpäin. Tampere: Suomen Varhaiskasvatus ry. 107–126.

Savela, Sanna 27.1.2023. Nuoria opiskelee nyt varhaiskasvatusalalle, jolle heillä ei ole aikomustakaan jäädä – Moona Saarinen, 21, ja Nea Moilanen, 23, kertovat miksi. Yle. <<https://yle.fi/a/74-20014218>>. Viitattu 8.9.2023.

Sirvio, Katja & Ukkonen-Mikkola, Tuulikki & Kangas, Jonna & Hjelt, Hanna & Fonsén, Elina 2023. ”Äänestin jaloillani!": Ammatin vaihtaneiden varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmia työn ja toimintakulttuurin muutokseen. Työelämän tutkimus. 21 (1). 84–108. <<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/111478/77910>>. Viitattu 19.9.2023.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry a. Opinnäytetöiden ja pro gradu -tutkielmien yhteistyöpyynnöt. <<https://www.talentia.fi/jasenyys/opiskelijalle-jajapian-valmistuvalle/sosiaalialan-opinnot/opinnaytetoiden-ja-pro-gradu-tutkielmien-yhteistyopyynnot/>>. Viitattu 22.1.2024

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry b. Talentia on sosiaalialan ammattilaisen valinta. <<https://www.talentia.fi/talentia/>>. Viitattu 22.1.2024.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry c. Talentia vaikuttaa varhaiskasvatuksessa. Talentia on sosionomitaustaisten varhaiskasvatuksen opettajien puolella. <<https://www.talentia.fi/nain-vaikutamme/talentia-vaikuttaa-varhaiskasvatuksessa/>>. Viitattu 22.1.2024.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry d. Varhaiskasvatuksen sosionomi. Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuva. <<https://www.talentia.fi/nain-vaikutamme/talentia-vaikuttaa-varhaiskasvatuksessa/varhaiskasvatuksen-sosionomin-tehtavakuva/>>. Viitattu 13.11.2023.

Tampereen yliopisto. Tutkimukset. <<https://www.tuni.fi/fi/tutkimus/varhaiskasvatuksen-opetus-ja-kasvatushenkiloston-tyohyvinvointi-organisatoriset-tekijat-ja>>. Viitattu 17.9.2023.

Tietosuojalaki 1050/2018. Annettu Helsingissä 5.12.2018. <<https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20181050>>. Viitattu 23.11.2023.

Tietosuojavaaluttetun toimisto. Aineiston hävittäminen, anonymisointi tai arkistointi tutkimuksen päättyessä. <<https://tietosuoja.fi/aineiston-havittaminen-anonymisointi-tai-arkistointi-tutkimuksen-paattyyessa>>. Viitattu 11.1.2024.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkaus-epäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. <https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf>. Viitattu 23.11.2023.

Työssäkäynti 2023 a. Lastentarhanopettajat ja lastenhoitajat sukupuolittain 2017–2021 välillä. Tilastokeskus. <<https://pxdata.stat.fi:443/PxWeb/sq/f3d398c3-b2aa-43f1-bb56-e4cf27d06cc3>>. Viitattu 2.1.2024.

Työssäkäynti 2023 b. Terveys- ja sosiaalialalla ja koulutusaloilla työskentelevät vuonna 2022 sukupuolittain. Tilastokeskus. <<https://pxdata.stat.fi:443/PxWeb/sq/3a226308-b4ab-4e4f-9260-ce0a39cb179e>>. Viitattu 1.1.2024.

Työterveyslaitos 13.9.2023. Miten Suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoden 2019 ja kesän 2023 välillä. <<https://www.ttl.fi/file-download/download/public/6881>>. Viitattu 2.11.2023.

Työturvallisuuskeskus. Työhyvinvointi. Työturvallisuus. <<https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/>>. Viitattu 2.11.2023.

Ukkonen-Mikkola, Tuulikki & Fonsén, Elina 2018. Researching Finnish early childhood teachers' pedagogical work using Layder's research map. *Australasian journal of early childhood*. 43 (4). 48–56. <<https://helda.helsinki.fi/bitstreams/72647b66-d111-4f7f-ad28-68184b29c725/download>>. Viitattu 14.11.2023.

Ukkonen-Mikkola, Tuulikki & Yliniemi, Raija & Wallin Outi & Kinnunen, Päivi 2021. Kohti muuttuvaa moniammatillisuutta. Teoksessa Fonsén, Elina & Koivula, Merja & Korhonen, Riitta & Ukkonen-Mikkola, Tuulikki (toim.): *Varhaiskasvatuksen asiantuntijat. Yhteistyössä eteenpäin*. Tampere: Suomen Varhaiskasvatus ry. 71–84.

Ukkonen-Mikkola, Tuulikki & Yliniemi, Raija & Wallin, Outi 2020. Varhaiskasvatus muuttuu – muuttuuko asiantuntijuus? *Työelämän tutkimus* 18 (4). 323–339.

Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta 753/2018. Annettu Helsingissä 23.8.2018. <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180753>>. Viitattu 5.9.2023.

Varhaiskasvatuslaki 540/2018. Annettu Helsingissä 13.7.2018. <<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>>. Viitattu 4.9.2023.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022. Määräykset ja ohjeet 2022: 2a. Opetushallitus.

Varhaiskasvatus 2023. Varhaiskasvatukseen osallistuneet lapset vuosina 2018–2022 ja prosenttiosuus samanikäisestä väestöstä. Tilastokeskus.
<<https://pxdata.stat.fi:443/PxWeb/sq/d2d96cd8-6a49-4115-a4c0-2d968f468a9c>>. Viitattu 31.12.2023.

Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Virtanen, Petri & Sinokki, Marjo 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Kyselylomakkeen saatesanat

Hei sinä entinen varhaiskasvattaja!

Olemme kaksi varhaiskasvatuksen sosionomiopiskelijaa Metropolian Ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä, jonka aiheena on tarkastella varhaiskasvatusalan työhyvinvoinnin tekijöitä, joilla on ollut merkitystä alanvaihtopäätökseen. Keräämme aineiston sähköisellä kyselylomakkeella. Työelämäkumppanina työllemme toimii Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry.

Voit vastata kyselyymme, jos olet työskennellyt yksityisessä tai julkisessa päiväkodissa varhaiskasvatuksen lastenhoitajana, -sosionomina tai -opettajana, siinä on tehtävän edellyttämä koulutus ja olet päättänyt vaihtamaan alaa.

Osallistumisellasi voit antaa tärkeää tietoa varhaiskasvatusalan pitovoiman ja työhyvinvoinnin kehittämistarpeista. Vastauksesi käsitellään luottamuksellisesti, ja kaikki tulokset esitetään anonyymisti.

Kyselyyn pääset vastaamaan alapuolella olevan linkin kautta. Kyselylomakkeen alussa saat lisätietoa opinnäytetyöstämme, ja sinulta pyydetään kirjallinen suostumus osallistumisestasi. Vastaamiseen kannattaa varata noin 10 minuuttia. Kysely on avoinna 16.–30.1.2024 välisen ajan. Opinnäytetyömme valmistuu maaliskuussa 2024 ja se julkaistaan myöhemmin Theseus-julkaisuarkistossa.

Kiitos jo etukäteen antamistasi vastauksista!

Linkki kyselyyn: <https://elomake.metropolia.fi/lomakkeet/41341/lomake.html>

Ystävällisin terveisin Kiira Kujala ja Emilia Kortelainen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Sähköinen kyselylomake

Lomake on ajastettu: julkisuus alkaa 16.1.2024 5.00 ja päättyy 30.1.2024 23.59

Kysely varhaiskasvattajien alanvaihdosta

Opinnäytetyömme tarkoituksena on tarkastella varhaiskasvatusalan työhyvinvoinnin tekijöitä, joilla on ollut merkitystä varhaiskasvattajien alanvaihtopäätökseen. Keräämme aineiston kvantitatiivisella menetelmällä hyödyntäen sähköistä kyselylomaketta. Kysymykset on suunniteltu Päivi Rauramon työhyvinvoinnin portaat -mallin pohjalta. Osallistumisellasi voit antaa tärkeää tietoa varhaiskasvatusalan pitovoiman ja työhyvinvoinnin kehittämistarpeista. Aiheen tarkasteleminen on tärkeää ja ajankohtaista varhaiskasvatuksessa vallitsevan tilanteen vuoksi. Opinnäytetyömme työelämäkumppanina toimii Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry.

Voit osallistua kyselyyn, jos olet toiminut yksityisessä tai julkisessa päiväkodissa varhaiskasvatuksen lastenhoitajana, -sosionomina tai -opettajana, sinulla oli tehtävän edellyttämä koulutus ja olet päättänyt vaihtamaan alaa.

Noudatamme työssämme hyvää tieteellistä käytäntöä, tutkimuksen tekemisen yleisiä eettisiä periaatteita, tietosuojan liittyvää ajantasaista lainsäädäntöä sekä Metropolia Ammattikorkeakoulun asettamia omia tietosuojan liittyviä ohjeistuksia.

Kyselyn alussa kysymme taustatietona ammattinimikkeesi, jolla toimit varhaiskasvatustyössä sekä koulutustautasi kyseiseen tehtävään. Tarvitsemme nämä tiedot vertaillaksemme eri työrooleissa työskennelleiden vastauksia keskenään. Seuraavaksi pyydämme sinua arvioimaan kuinka paljon kysyttävillä työhyvinvoinnin tekijöillä oli merkitystä alanvaihtopäätökseesi. Vastausvaihtoehtoja on neljä: "ei lainkaan", "jonkin verran", "paljon" ja "erittäin paljon". Huomaathan, että valittavana on myös vaihtoehto "ei koske minua" niiden väittämien kohdalle, jotka eivät käsittele kohdallasi ilmennyttä tekijää. Lopuksi kartoitamme kahdella avoimella kysymyksellä varhaiskasvatusalan pitovoimaan liittyviä tekijöitä. Määrittele itse, mitä tietoja haluat antaa avoimissa vastausosioissa itsestäsi.

Vastaamiseen kannattaa varata aikaa noin 10 minuuttia. Kysely on avoinna 16.1.–30.1.2024. Vastaaminen on vapaaehtoista. Voit keskeyttää kyselyn halutessasi ilman syytä.

Sähköinen kysely on toteutettu tietoturvallisella Metropolian e-lomakkeella. Kerätty aineisto säilytetään asianmukaisella tavalla ja hävitetään puolen vuoden kuluttua opinnäytetyöprosessimme päättymisestä. Tulokset julkaistaan anonymisti. Opinnäytetyömme valmistuu maaliskuussa 2024 ja julkaistaan myöhemmin Theseus-julkaisuarkistossa, josta se on yleisesti luettavissa. Kirjallisen suostumuksen kautta annat meille oikeuden hyödyntää antamiasi tietoja opinnäytetyössämme.

Mikäli sinulle heräsi kysyttävää, voit lähestyä meitä sähköpostitse osoitteeseen emilia.kortelainen2@metropolia.fi tai kiira.kujala@metropolia.fi. Kiitos jo etukäteen antamistasi vastauksista!

Olen ymmärtänyt yllä mainitut asiat ja annan suostumukseni hyödyntää antamiani tietoja opinnäytetyön tekemisessä sekä osallistun tähän kyselyyn vapaaehtoisesti.

Suostumus

Kyllä *

Taustatiedot

Taustatiedot

* Ammattinimikkeesi, jolla toimit varhaiskasvatuksessa Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja
 Varhaiskasvatuksen sosionomi
 Varhaiskasvatuksen opettaja

* Koulutuksesi kyseiseen tehtävään Toisen asteen tutkinto
 Ammattikorkeakoulu
 Yliopisto

Kuinka paljon kysyttävällä tekijällä oli merkitystä alanvaihtopäätökseesi?

Terveyteen liittyvät tekijät

	Ei lainkaan	Jonkin verran	Paljon	Erittäin paljon	Ei koske minua
* Työterveyspalveluiden toimivuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työpaikkaruokailu lapsiryhmän kanssa samanaikaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Henkilökohtaiset perussairaudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Altistuminen tartuntataudeille työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Sisäilmaoireilu työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työstä aiheutuva uupumus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työstä aiheutuva stressi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työpäivän jälkeinen jaksaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työympäristön äänimaailma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kuinka paljon kysyttävällä tekijällä oli merkitystä alanvaihtopäätökseesi?

Turvallisuuteen liittyvät tekijät

	Ei lainkaan	Jonkin verran	Paljon	Erittäin paljon	Ei koske minua
* Uhka- ja vaaratilanteet työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Keskeytykset työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Päiväkotiympäristön toimivuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Perehdytyksen laatu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työpaikkakiusaaminen, -häirintä tai -syrjintä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Henkilöstömitoituksesta poikkeaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Vakituisen henkilöstön poissaolot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Sijaisten saatavuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työsuhteen määräaikaisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kuinka paljon kysyttävällä tekijällä oli merkitystä alanvaihtopäätökseesi?

Yhteisöllisyyteen liittyvät tekijät

	Ei lainkaan	Jonkin verran	Paljon	Erittäin paljon	Ei koske minua
* Työyhteisön ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Yhteisten toimintatapojen noudattaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Tiedonkulun sujuvuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työyhteisön suhtautuminen kehittämisehdotuksiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Johtajalta saatava tuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Johtajan tapa puuttua epäkohtiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Moniammatillisen yhteistyön sujuvuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kuinka paljon kysyttävällä tekijällä oli merkitystä alanvaihtopäätökseesi?

Arvostukseen liittyvät tekijät

	Ei lainkaan	Jonkin verran	Paljon	Erittäin paljon	Ei koske minua
* Kokemus alan yhteiskunnallisesta arvostuksesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Kokemus työkavereiden osoittamasta arvostuksesta toisten työtä kohtaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Kokemus oman työn merkityksellisyydestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työyhteisön palautekäytännöt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työstä saatava palkka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kuinka paljon kysyttävällä tekijällä oli merkitystä alanvaihtopäätökseesi?

Osaamiseen liittyvät tekijät

	Ei lainkaan	Jonkin verran	Paljon	Erittäin paljon	Ei koske minua
* Mahdollisuus hyödyntää omaa osaamistaan ja vahvuuksiaan työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Kokemus oman ammattitaidon riittävydestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työn kokeminen mielekkääksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Halu kouluttautua toiseen ammattiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Koulutusmahdollisuudet varhaiskasvatuksessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Etenemismahdollisuudet työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mitkä tekijät olivat mielestäsi hyvin varhaiskasvatuksessa työskennellessäsi?

Kerro lyhyesti ja omin sanoin:

Mikä saisi sinut palaamaan alalle?

Kerro lyhyesti ja omin sanoin:

Tietojen lähetyks

Tallenna

Kysely varhaiskasvattajien alanvaihdosta

Lämmin kiitos vastaamisestasi!

Tiedot tallennettu. Ole hyvä ja sulje selaimesi.

Huom! Mikäli täytit e-lomakkeen yhteiskäytössä olevalla tietokoneella (kirjastot, oppilaitokset, nettikahvilat jne.) tyhjennä selaimen välimuisti ja sivuhistoria. Näin varmistat, etteivät samaa tietokonetta myöhemmin käyttävät henkilöt pääse näkemään henkilökohtaisia tietojasi.

Lisätietoa e-lomakkeen käytöstä: <https://e-lomake.fi>