

samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

LAURA MYLÉN

Vetoa ja pitoa Naantalin varhaiskasvatukseen

Kasvatushenkilöstön näkemyksiä veto- ja
pitovoimatekijöistä sekä niiden
vahvistamisesta

HYVINVOINTIPALVELUJEN JOHTAMINEN JA
KEHITTÄMINEN
2024

TIIVISTELMÄ

Mylén, Laura: Vetoa ja pitoa Naantalin varhaiskasvatukseen: Kasvatushenkilöstön näkemyksiä veto- ja pitovoimatekijöistä sekä niiden vahvistamisesta

Opinnäytetyö, ylempi AMK

Hyvinvointipalvelujen johtaminen ja kehittäminen

Joulukuu 2024

Sivumäärä: 75

Tällä hetkellä varhaiskasvatusalaa haastavat työvoimapula sekä alan kuormittavuus, jonka taustalla ovat tutkimusten mukaan alan heikko arvostus sekä palkkaukseen, työhyvinvointiin ja -olosuhteisiin liittyvät ongelmat. Jotta voisimme saada alalle kelpoista ja sitoutunutta henkilöstöä on huolehdittava alan veto- ja pitovoimasta. Kelpoinen ja pysyvä henkilöstö kun on yksi keskeinen varhaiskasvatuksen laatutekijä ja laadukkaan toiminnan perusta.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaisia kokemuksia kasvatushenkilöstöllä on Naantalin kaupungin varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoimatekijöistä ja miten niitä voidaan edistää sekä vahvistaa. Tavoitteena oli tuottaa edellä mainituista asioista tietoa Naantalin kaupungin varhaiskasvatukselle, jotta he pystyisivät kehittämään omia toimintatapojaan ja olemaan jatkossa entistäkin vetovoimaisempi työpaikka, johon henkilöstö haluaa sitoutua.

Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivista tutkimusta soveltaen käyttäen apuna myös kvalitatiivisen tutkimuksen keinoja. Kyseessä oli työelämän tutkimus, jossa tavoitteena oli teorian, kokemuksen ja ammattikäytäntöjen yhdistäminen. Opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmänä käytettiin sähköistä kyselyä.

Kasvatushenkilöstö koki Naantalin varhaiskasvatuksen tärkeimmiksi työn vetovoimatekijöiksi palkkauksen, hyvän työilmapiirin sekä työskentelyolosuhteet. Tärkeimmiksi työn pitovoimatekijöiksi vastaajat kokivat palkkauksen, tiimin ja työyhteisön sekä työhyvinvoinnin.

Naantalin varhaiskasvatuksen vetovoimaisuutta voisi kasvatushenkilöstön mukaan edistää palkkauksen, työhön liittyvien etujen, työhyvinvoinnin, henkilöstöresurssien ja johtamisen kehittämisellä tai lisäämisellä. Pitovoimaa voisi vastaajien mielestä vahvistaa henkilöstöresurssien, palkkauksen, työolojen, arvostuksen ja palkitsemisen, työhyvinvoinnin ja johtamisen kehittämisellä tai lisäämisellä sekä tarjoamalla mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä ja kouluttautua työn ohella.

Avainsanat: varhaiskasvatus, varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, päiväkotitoiminta, vetovoima, pitovoima, työhön sitoutuminen, työhyvinvointi, johtaminen

ABSTRACT

Mylén, Laura: Attraction and retention to Naantali early childhood education and care: Views of educational staff on attraction and retention factors and their strengthening

Master's thesis

Master's Degree Programme In Developing and Managing Welfare Services
December 2024

Number of pages: 75

Currently, the early childhood education and care sector is challenged by a shortage of workers and a high workload. Which, according to research, is due to the sector's low appreciation and problems related to pay, well-being and working conditions. So that we could get qualified and committed personnel into the industry, we must take care of the attraction and retention power of the industry. Qualified and permanent personnel are a key quality factor in early childhood education and care and the basis for high-quality operations.

The purpose of this thesis was to investigate what kind of experiences educational staff have about the attraction and retention factors of early childhood education and care in the city of Naantali and how they can be promoted and strengthened. The aim was to provide information on the above-mentioned issues to the early childhood education and care of the city of Naantali, so that they can develop their own operating methods and in the future be an even more attractive workplace to which the staff wants to commit.

The thesis was carried out using quantitative research and also using qualitative research methods. It was research on working life, where the aim was to combine theory, experience and professional practices. An electronic survey was used as the data collection method for the thesis.

The educational staff perceived salary, good working atmosphere and working conditions as the most important factors that make them attractive to work at Naantali early childhood education and care. The respondents perceived salary, team and work community and well-being at work as the most important factors that keep them employed.

According to the educational staff, the attractiveness of Naantali early childhood education and care could be promoted by developing or increasing remuneration, work-related benefits, well-being at work, personnel resources and management. According to the respondents, retention could be strengthened by developing or increasing personnel resources, remuneration, working conditions, appreciation and rewards, well-being at work and management, and by offering the opportunity to influence one's own work and to receive training alongside work.

Keywords: early childhood education and care (ECEC), early childhood education teacher, childcarer in early childhood education, ECEC center, attraction, retention, work commitment, well-being at work, leadership

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE.....	8
2.1 Tarkoitus, tavoite ja tutkimusongelmat.....	8
2.2 Kohdeorganisaation kuvaus	9
3 VARHAISKASVATUS.....	10
3.1 Muuttuva ja kehittyvä varhaiskasvatus.....	10
3.2 Varhaiskasvatusalan haasteet.....	12
3.3 Johtaminen varhaiskasvatuksessa.....	15
3.4 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa	18
4 TYÖN VETOVOIMA	21
5 TYÖN PITOVOIMA.....	23
6 MENETELMIEN KUVAUS.....	25
7 TOTEUTUS.....	26
7.1 Aineistonkeruu	26
7.2 Aineiston analysointi	28
8 TULOKSET	30
8.1 Vastaajien taustatiedot	30
8.2 Vetovoimatekijät.....	32
8.3 Pitovoimatekijät.....	36
8.4 Taustatietojen yhteys henkilöstön kokemuksiin.....	42
9 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	44
9.1 Tulosten tarkastelu.....	44
9.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus.....	49
9.3 Johtopäätökset.....	53
LÄHTEET	56
LIITE 1: KYSELYLOMAKE	62
LIITE 2: TIEDOTE OSALLISTUJILLE	67
LIITE 3: TIETOSUOJASELOSTE	69
LIITE 4: AINEISTONHALLINTASUUNNITELMA.....	73

1 JOHDANTO

Varhaiskasvatukseen osallistuu Suomessa vuosittain noin 230 000 lasta ja tutkimusten mukaan sillä on suuri merkitys lasten sekä perheiden hyvinvoinnille. Tutkimusten mukaan se heijastuu mm. siihen, miten 15-vuotias nuori suoriutuu avaintaitoja mittaavassa PISA-tutkimuksessa. Lisäksi erityisen tärkeää se on epäedullisissa sosioekonomisissa olosuhteissa eläville sekä maahanmuuttajataustaisille lapsille. (Pekkarinen, 2024; Tuononen, 2021).

Varhaiskasvatuspalveluiden tuottaminen ei kuitenkaan yksin riitä, sillä vain laadukkaalla varhaiskasvatuksella voidaan saavuttaa myönteisiä vaikutuksia lasten kehitykseen ja myöhempään oppimiseen, lasten ja perheiden hyvinvointiin sekä yhteiskunnan toimivuuteen. Puutteelliset ja heikot varhaiskasvatuspalvelut voivat tutkimusten mukaan vaikeuttaa erityisesti naisten osallistumista työmarkkinoille tai jopa vähentää halukkuutta saada lapsia. Laadukas varhaiskasvatus on myös yksi kunnan vetovoimatekijöistä ja hyvinvoinnin rakentajista. Laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttaminen ei kuitenkaan onnistu ilman ammatillista osaamista. Laadun kannalta tärkeintä on, että henkilöstö on kelpoista ja täyttää lain mukaiset ammatillisuuden perusvaatimukset. (Nissilä, 2021; Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2021, s. 162–164; Tuononen, 2021.) Ammatillisen osaamisen lisäksi huomiota pitää kiinnittää myös henkilöstön jaksamiseen ja työkyvyn kestämiseen pitkälle tulevaisuuteen asti (Pekkarinen, 2024).

Työvoimabarometrin mukaan elokuussa 2024 varhaiskasvatuksen opettajista oli 4. eniten pulaa koko maassa. Eniten Uudellamaalla. Varsinais-Suomessa, missä tämän opinnäytetyön kohdeorganisaatiokin sijaitsee, oli tilanne vähän parempi: varhaiskasvatuksen opettajista oli elokuussa 2024 10. eniten pulaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2024.) Varhaiskasvatuksen opettajien lisäksi myös varhaiskasvatuksen lastenhoitajista on alueellisesti pulaa. Osittain siksi,

kun lastenhoitajat paikkaavat opettajapulaa tekemällä varhaiskasvatuksen opettajien sijaisuuksia. (Kivimäki, 2014.) Lisäksi SuPerin mukaan vuoden 2018 uuden varhaiskasvatuslain jälkeen koulutettujen varhaiskasvatuksen lastenhoitajien määrä lähti laskuun. Heidän mukaansa osa on siirtynyt muille sektoreille, sillä työpaikasta varhaiskasvatusalalla ei välttämättä ole lain siirtymäajan jälkeen enää varmuutta. (Paavola, 2024.) Tutkimusten mukaan myös varhaiskasvatusalan henkilöstön kokemus henkisestä ja fyysisestä työkyvystä on laskenut ja yhä useampi ammattilainen kokee työnsä henkisesti sekä fyysisesti raskaaksi ja vaikutusmahdollisuutensa heikoksi. Erityisesti nuoremmilla työntekijöillä on työstään aiempaa kielteisempiä kokemuksia. (Pekkarinen, 2024.)

Yhtenä ratkaisuna opettajapulaan on varhaiskasvatuksen opettajan koulutusohjelmien aloituspaikkoja lisätty valtakunnallisesti viimeisen kymmenen vuoden aikana. Jyväskylän yliopiston tutkimushankkeen tulosten mukaan hakijoiden määrässä on kuitenkin tapahtunut laskua ja jopa puolet vuonna 2018 ja 2019 aloittaneista opiskelijoista on työelämään siirtymisen sijaan jatkanut opintojaan opettajapätevyyden saatuaan. Lisäksi noin 13 % on vaihtanut opiskelupaikkaa toiselle alalle joko kesken opintojen tai heti valmistumisen jälkeen. Syiksi tälle on mainittu useimmin kokemus siitä, ettei sovellu alalle. Tämän hankkeen mukaan opiskelijoiden sisäänottomäärien lisääminen ei siis tuo apua varhaiskasvatuksen kentällä olevaan osajapulaan. (Paastela, 2024.) Opetusalan Ammattijärjestön ja Varhaiskasvatuksen Opettajien Liiton mukaan onkin panostettava alan houkuttelevuuteen ja vetovoimaan: työoloihin, työhyvinvointiin ja alan arvostukseen, jonka tulisi näkyä myös työn vaativuutta vastaavana palkkana. Myös johtamisen tulisi olla riittävästi resursoitua. (OAJ, 2024, s. 4.) Kantosen ym. tutkimuskin on antanut viitteitä siitä, että työn resursseja parantamalla ammatin houkuttelevuus voisi kohentua (Kantonen ym., 2020, s. 285).

Tämän opinnäytetyön aiheena on veto- ja pitovoimatekijät Naantalissa varhaiskasvatuksessa. Aihe on ajankohtainen ja tärkeä, koska emme voi saada alalle kelpoista ja sitoutunutta henkilöstöä ellemmme huolehdi alan veto- ja pitovoimasta. Varhaiskasvatuksen laadun kannalta on tärkeää saada

houkutelua parhaimmat osaajat alalle sekä päiväkoteihin ja sitoutumaan työhönsä siellä. Kelpoinen ja pysyvä henkilöstö kun on yksi keskeinen varhaiskasvatuksen laatutekijä ja laadukkaan toiminnan perusta (Lastensuojelun Keskusliitto, 2024).

Tässä opinnäytetyössä selvitetään, mitkä tekijät Naantalissa varhaiskasvatuksessa lisäävät veto- ja pitovoimaisuutta kasvatushenkilöstön näkökulmasta. Lisäksi selvitetään, miten näitä tekijöitä voisi edistää ja vahvistaa, jotta Naantalissa varhaiskasvatus olisi entistäkin vetovoimaisempi työpaikka, johon henkilöstö haluaa sitoutua. Kyseessä on työelämän tutkimus, jossa tavoitteena on teorian, kokemuksen ja ammattikäytäntöjen yhdistäminen (Vilkkä, 2021b, s.18). Tutkimus on tehty määrällistä tutkimusta soveltaen käyttäen apuna myös laadullisen tutkimuksen keinoja.

Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä avataan aluksi varhaiskasvatusta: vähän sen historiaa eli sitä miten ja mistä tähän päivään on tultu, varhaiskasvatuksen nykytilaa ja sen haasteita, johtamista sekä työhyvinvointia ja niiden merkitystä varhaiskasvatuksessa. Niiden lisäksi teoriaosuudessa avataan työn vetovoiman ja -pitovoiman käsitteitä erityisesti varhaiskasvatukseen liittyen.

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

2.1 Tarkoitus, tavoite ja tutkimusongelmat

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaisia kokemuksia kasvatushenkilöstöllä on Naantalissa kaupungin varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoimatekijöistä ja miten niitä voidaan edistää sekä vahvistaa. Tämä oli opinnäytetyön tutkimusongelma, jota lähdettiin ratkaisemaan tutkimuskysymysten avulla (Kananen, 2015, s. 55).

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa edellä mainituista asioista tietoa Naantalın kaupungin varhaiskasvatukselle, jotta he pystyisivät kehittämään omia toimintatapojaan ja olemaan jatkossa entistäkin vetovoimaisempi työpaikka, johon henkilöstö haluaa sitoutua.

Tutkimusongelmasta ja tutkimuksen tavoitteista muodostuivat seuraavat tutkimuskysymykset:

1. Mitkä asiat kasvatushenkilöstö kokee tärkeimmiksi veto- ja pitovoimatekijöiksi Naantalın varhaiskasvatuksessa?
2. Miten Naantalın varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoimaisuutta voidaan edistää sekä vahvistaa kasvatushenkilöstön kokemusten mukaan?
3. Miten ammatti, ikä, työsuhteen laatu ja työkokemus ovat yhteydessä henkilöstön kokemuksiin veto- ja pitovoimatekijöistä?

2.2 Kohdeorganisaation kuvaus

Opinnäytetyöni kohdeorganisaationa on Naantalın kaupungin varhaiskasvatus. Naantalissa varhaiskasvatusta tarjotaan päiväkodeissa, perhepäivähoitajien luona ja avoimissa varhaiskasvatuspalveluissa. Päiväkoteja kaupungissa on yhteensä 14, joista yhdessä tarjotaan myös ympärivuorokautista varhaiskasvatusta. Perhepäivähoitajia, jotka työskentelevät omissa kodeissaan, on yhteensä 10. Varhaiskasvatuksen parissa työskentelee noin 180 vakituista ja 220 määräaikaista työntekijää. Päiväkoteja johtavat aluepäiväkodinjohtajat. Naantalilaiset perheet ovat olleet hyvinkin tyytyväisiä kaupungin varhaiskasvatuspalveluihin. Erityisesti vanhempien ja henkilökunnan vuorovaikutus on koettu avoimena ja luottamuksellisena. (Rannikkoseutu, 2023b.)

Naantalın kaupungin verkkosivuilla varhaiskasvatuksessa tapahtuvasta työstä kerrotaan, että he kokevat, että heillä on innostava työyhteisö ja että he saavat toinen toisiltaan hyvän ammatillisen tuen. Heidän mukaansa työn etuja ovat tiimityö, ratkaisukeskeinen työote ja positiivinen asenne. He kouluttavat aktiivisesti henkilökuntaa ja ovat avoimia uuden kehittämiselle. He myös

kehuvat, että kaupungissa on käytössä hyvät henkilöstöedut sekä palkitsemisjärjestelmä. (Naantali, n.d.) Naantalin varhaiskasvatuksen sijaistilanne on aikaisemmin koettu haasteelliseksi ja johtajia sekä henkilöstöä kuormittavaksi. Sijaispulaa on yritetty ratkaista niin, että lyhytaikaisiin sijaisuuksiin käytetään ostopalvelua. (Naantali, n.d.; Rannikkoseutu, 2023a.)

Naantali on mukana Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksessa, jossa seurataan henkilöstön hyvinvointia ja terveyttä sekä työtä ja siinä tapahtuvia muutoksia. Seurantatutkimuksessa on mukana kuusi yli 100 000 asukkaan kaupunkia sekä niiden viisi lähikaupunkia ja se toteutetaan kahden vuoden välein, aina syys-lokakuussa. (Työterveyslaitos, n.d.-a.) Tuore, vuoden 2024 kysely osoitti, että koko Naantalin kaupungin työntekijöiden kokema työhyvinvointi on hieman parantunut vuodesta 2022. Samoin työyhteisömittarit, kuten yhteistyökyky, innovatiivisuus ja tavoitteellisuus ovat kaikki parantuneet. Työpaineet olivat niin ikään hieman vähentyneet vuoden 2022 kyselystä ja työn imu lisääntynyt. Toisaalta työn hallittavuus on liian vähäistä ja työpaineet ovat yhä liialliset. Naantalia suositteli työntekijänä 82 % kaikista kaupungin työntekijöistä. Työnantajan vaihtamista taas harkitsi 33 % työntekijöistä. (Naantali, 2024.)

3 VARHAISKASVATUS

3.1 Muuttuva ja kehittyvä varhaiskasvatus

Ennen varhaiskasvatuksesta puhuttiin päivähoitona ja se nähtiin lähinnä perheiden oikeutena. Vasta 1990-luvulla alettiin korostamaan lapsen oikeutta varhaiskasvatukseen. Merkittävin rakenteellinen muutos varhaiskasvatuksessa tapahtui vuonna 2013, kun päivähoito siirtyi sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudesta opetus- ja kulttuuriministeriön alaisuuteen. Tällä muutoksella haluttiin tuoda varhaiskasvatus osaksi perusopetusta ja samalla korostaa yksilön elinikäistä oppimispolkua. (Yliniemi, 2020, s. 29.)

Tätä näkökulmaa vahvistettiin myöhemmin uudella Varhaiskasvatuslailla (540/2018), jonka mukaan ”Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka” (1 luku 2 §). Laki ohjaa varhaiskasvatuksen henkilöstön käytännön työtä, painottaa leikin merkitystä ja korostaa lapsen sekä vanhempien osallisuutta (Fonsén, 2021, s. 9).

Yksi iso varhaiskasvatuksen kehittämiseen liittyvä muutos koettiin myös vuonna 2017, kun Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ja paikalliset suunnitelmat tulivat normiohjaaviksi asiakirjoiksi ja siitä lähtien ne ovat ohjanneet varhaiskasvatuksen arkityötä samalla tavalla kuin opetussuunnitelmat ohjaavat koulutyötä kouluissa (Fonsén ym., 2021, s. 10).

Suomalaisen varhaiskasvatuksen vahvuuksia ovat aina olleet hyvin koulutettu henkilöstö, laadukas hoito ja kasvatusta sekä toimiva yhteistyö vanhempien kanssa (Hujala & Turja, 2020, s. 28). Se on osa suomalaista koulutusjärjestelmää ja tärkeä vaihe lapsen kasvun ja oppimisen polulla. Sen tavoitteena on tukea lapsen oppimisen edellytyksiä, edistää elinikäistä oppimista ja koulutuksellisen tasa-arvon toteuttamista inklusiivisten periaatteiden mukaisesti. Sen tehtävänä on edistää lapsen kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä ja oppimista yhteistyössä lapsen huoltajien kanssa. Varhaiskasvatuksen järjestäminen on kuntien vastuulla ja varhaiskasvatuslain mukaan sitä voidaan toteuttaa päiväkodissa, perhepäivähoidossa tai muissa avoimissa varhaiskasvatuspalveluissa. (Opetushallitus, 2022, s. 9, 14, 16.)

Vuosikymmenien aikana tapahtuneet muutokset ovat vaikuttaneet merkittävästi varhaiskasvatuksen henkilöstöltä vaadittavaan osaamiseen ja moniammatillisen työn kehittämiseen. Ammattilaisten kirjo on tällä hetkellä melko moninainen, sillä päiväkotien lapsiryhmissä työskentelee mm. toisen asteen koulutuksen saaneita lähihoitajia, yliopistokoulutuksen saaneita kasvatustieteen kandidaatteja sekä maistereita ja ammattikorkeakoulusta valmistuneita sosionomeja, joista osalla on varhaiskasvatuksen opettajan pätevyys. Näiden lisäksi päiväkodeissa työskentelee edelleen opistoasteen

koulutuksesta valmistuneita sosiaalikasvattajia ja lastentarhanopettajia sekä toisen asteen koulutuksesta valmistuneita päivähoitajia. (Yliniemi, 2020, s. 30.)

Uusi varhaiskasvatustalaki (540/2018) vahvisti varhaiskasvatuksen laatua nostamalla henkilöstön koulutustasoa ja selkeyttämällä tehtävänimikkeitä. Lain myötä säädettiin uudesta ammattinimikkeestä: varhaiskasvatuksen sosionomi. Enää elokuun 2019 jälkeen aloittaneet sosionomiopiskelijat eivät ole voineet saada varhaiskasvatuksen opettajan pätevyyttä. Vuodesta 2030 alkaen päiväkodeissa vähintään kahdella kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus ja heistäkin puolella täytyy olla varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Muilla kasvattajilla tulee olla vähintään varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuus. (Yliniemi, 2020, s. 33–34.) Uusi laki tuo muutoksia myös päiväkodin toiminnasta vastaavan johtajan tehtävään, jota aletaan soveltaa 1.1.2030. Sen jälkeen päiväkodin johtajalla on oltava kelpoisuus varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin tehtävään ja lisäksi vähintään kasvatustieteen maisterin tutkinto sekä riittävä johtamistaito. (Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat, 2018.) Korkeakoulutettujen työntekijöiden määrän lisääminen lapsiryhmissä sekä eri ammattiryhmien yhteisen ja eriytyneen asiantuntijuuden selkiyttäminen nähdään yhtenä keinona vastata kasvaviin työn haasteisiin (Fonsén ym., 2021, s. 72).

3.2 Varhaiskasvatusalan haasteet

Julkisissa keskusteluissa ja erilaisissa raporteissa on toistuvasti tuotu esiin huolta varhaiskasvatuksen työvoimapulasta, jota esiintyy erityisesti kasvukeskuksissa ja erityisesti pätevien varhaiskasvatuksen opettajien keskuudessa. Julkisen alan eläkevakuuttaja Kevan selvityksen mukaan varhaiskasvatuksen opettajia tarvittaisiin jo nyt arviolta 6000 lisää. Määrä on muutamassa vuodessa kasvanut parilla tuhannella. Ennusteiden mukaan mm. eläköityminen pahentaa osaajapulaa entisestään. (Keva, 2023.) Opetushallituksen tilastojen mukaan määräaikailla varhaiskasvatuksen opettajilla on kunnallisissa päiväkodeissa vain hieman yli puolella tehtävään

vaadittu koulutus. Yksityisissä päiväkodeissa ainoastaan joka kolmannella. Valtaosa epäpätevistä opettajista on lastenhoitajia, mikä taas aiheuttaa pulaa ammattitaitoisista lastenhoitajissa. Voidaankin puhua hankalasta vakanssikierrosta. Aiemmin lastenhoitajille oli mahdollista jatkaa opintoja ja hankkia muodollinen pätevyys varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin, mutta aikuiskoulutustuen lakkauttamisen jälkeen se on suurelta osin kiinni työntekijän henkilökohtaisista edellytyksistä ja siitä, tukeeko työnantaja kouluttautumista. (Kivimäki, 2024.)

Viime vuosina varhaiskasvatuksessa on tehty paljon suuria uudistuksia, joiden tarkoituksena ja tavoitteena on kirkastaa varhaiskasvatuksen arvokasta asemaa entisestään. Muutokset ja uudenlaiset vaatimukset tuovat kuitenkin ammattilaisille painetta kehittää omaa osaamistaan ja lisäävät näin ainakin hetkellisesti työmäärää. On tärkeää muistaa, että ammattilaisilla on oikeus työoloihin, jotka mahdollistavat varhaiskasvatuksen laadukkaan toteutuksen. (Ahonen, 2023, s. 10; Fonsén ym., 2021, s. 236.) Yksi alan haasteista onkin työn kuormittavuus – erityisesti varhaiskasvatuksenopettajat kokevat työn kuormittavuutta, jonka taustalla on alan heikko arvostus sekä palkkaukseen, työhyvinvointiin ja -olosuhteisiin liittyvät ongelmat (Kangas ym., 2022, s. 72). Kuormittavuutta mahdollisesti lisää myös se, että riittävän hyvää varhaiskasvatuksen tulosta on hankala määritellä ja työn varsinaiset tulokset näkyvät vasta vuosien kuluttua (Onnismaa ym., 2017, s. 193).

Kevan julkisen alan työhyvinvointia vuonna 2022 selvittäneestä tutkimuksestakin käy ilmi, että varhaiskasvatus on yksi niistä aloista, joilla työnkuormitus kasvaa edelleen. Työntekijöistä aiempaa useampi kokee työnsä fyysisesti sekä henkisesti raskaaksi ja vain joka toinen työntekijä kokee voivansa vaikuttaa omaan työhönsä. Lisäksi joka viides työntekijä kokee henkisen työkykynsä heikoksi. (Pekkarinen & Pulkkinen, 2023, s. 4–5, 14–15.) Samalla työssä koettu työn ilo ja innostus ovat vähentyneet. Yllä mainitut kokemukset korostuvat erityisesti nuorten työntekijöiden keskuudessa. Ikääntyneemmällä työntekijöillä korostuvat taas fyysisen työkyvyn ongelmat. (Pekkarinen ym., 2024, s. 4.)

Myös Talentian teettämän selvityksen mukaan yli puolet, 52 %, kunta-alan varhaiskasvatushenkilöstöstä kokee työolonsa kuormittavaksi. Tässä tutkimuksessa keskeisiksi syiksi kuormitukselle nousivat työmäärä, henkilöstöpula ja johtaminen. Keskeisimmiksi kehittämiskohteiksi toivottiin palkkausta, varhaiskasvatuksen ryhmäkokojen pienentämistä sekä joustavien koulutuspolkujen luomista eri tehtäviin. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry., 2023.) Vaikka varhaiskasvatus työnä onkin kuormittavaa, niin ammattilaiset nostavat siitä huolimatta esille myös monia työn voimavaratekijöitä: työtä pidetään tärkeänä ja vaikuttavana sekä yhteiskunnallisesti merkittävänä. Lisäksi lasten kanssa työskentely tuo jo itsessään iloa työntekijöille. (Pekkarinen ym., 2024, s. 4.)

Onnismaa ym. ovat tutkineet ammatin induktiovaiheessa olevien lastentarhanopettajan tehtävissä toimivien arvioita työnkuvastaan, osaamisestaan ja työn kuormittavuudesta. Tutkimukset tulokset osoittavat, että työntekijöiden puuttuminen kuormittaa työssä kaikkein eniten. (Onnismaa ym., 2017, s. 190, 200.) Myös Paananen & Tammi ovat tutkineet kuormittavuuden kokemuksia. Heidän tutkimuksessaan lastentarhanopettajat toivat esiin sairauspoissaoloihin liittyviä seikkoja työn kuormittavuutta lisäävinä tekijöinä. Huomionarvoista on, että sairauspoissaolojen koettiin haittavan työtä silloinkin, kun sairastuneen henkilön tilalle palkattiin sijainen. Syiksi tälle esitettiin mm. sijaisten mahdollinen epäpätevyys ja heikko perehdytys. (Paananen & Tammi, 2017, s. 43, 50–51.)

Heilala ym. ovat tutkineet suomalaisen varhaiskasvatushenkilöstön alanvaihtoaikeita suhteessa työn vaatimuksiin ja johtajuuteen aikana, jolloin uusi varhaiskasvatuslaki oli vasta valmisteluvaiheessa. Tutkimuksen tulosten mukaan melko suuri osa henkilöstöstä (44–62 % ammattiryhmästä riippuen) harkitsi alanvaihtoa, eniten varhaiskasvatuksen opettajat. Työn vaatimukset, kuten yleiset työ- ja tunnekuormitustekijät, sekä resurssitekijät, kuten työntekijän osallisuuden tunne ja työntekijöiden tyytyväisyys johtamiseen liittyivät kaikki suoraan tai epäsuorasti henkilöstön aikeisiin vaihtaa alaa. (Heilala ym., 2022, s. 399, 405–406.) Myös Ojaniemi on tutkinut samaa aihetta varhaiskasvatustieteen pro-gradu -tutkielmassaan. Tutkimuksen tulosten

mukaan alaa vaihdettiin uupumisen, turhautumisen ja oman unelma-alan etsimisen vuoksi. Uupumukseen johtaneita syitä olivat suuret ja kuormittavat lapsiryhmät, heikko johtaminen ja työilmapiiriongelmat. Turhautumista aiheutti taas tunne siitä, ettei pysty toteuttamaan laadukasta varhaiskasvatusta, vaikka niin haluaisi tehdä. Tutkimuksen perusteella johtajilta kaivattaisiin enemmän pedagogista johtajuutta, läsnäoloa työpaikoilla ja myötätuntoaan alaisiaan kohtaan. (Ojaniemi, 2021, s. 2, 63.)

Kangas ym. ovat tutkineet varhaiskasvatuksen opettajien työssään kohtaamia haasteita ja sitä, millaisia kehittämissuunnitelmia he työlleen esittävät. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että viime vuosien muutokset varhaiskasvatuksessa ovat tuottaneet alan veto- ja pitovoimatekijöihin liittyviä haasteita. Yhteiskunnallisella tasolla haasteet liittyvät alan arvostukseen sekä suomalaisen työelämän sukupuolittuneisiin rakenteisiin. Yksikkökohtaiset haasteet liittyivät taas työn kehittämiseen ja organisoimiseen työyksiköissä. Näistä jälkimmäisen on jo aiemmissa tutkimuksissakin todettu lisäävän stressiä ja vähentävän työhyvinvointia. (Kangas ym., 2022, s. 83.)

3.3 Johtaminen varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatuslain (540/2018) mukaan päiväkodeilla tulee olla toiminnasta vastaava johtaja (luku 6 § 25). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ohjaavana asiakirjana määrittelee selkeästi johtajuuden ja johtajan työn. Sen mukaan johtaja edistää osallistavaa toimintakulttuuria luomalla rakenteita ammatilliseen keskusteluun sekä rohkaisee työyhteisöä aktiivisesti kehittämään yhteistä toimintakulttuuria. Johtaja tukee yhteisön kehittymistä oppivaksi yhteisöksi, jossa kehitetään ja jaetaan osaamista. Hän myös vastaa siitä, että yhteisiä työkäytäntöjä tehdään näkyväksi ja niitä havainnoidaan sekä arvioidaan säännöllisesti. (Opetushallitus, 2022, s. 32–33.)

Varhaiskasvatuksessa johtajalla on monta roolia: substanssin, pedagogiikan, varhaiskasvatuspalveluiden tarjoaja sekä työyhteisön johtajan rooli. Varhaiskasvatuksen ominaislaatu tuo johtajuuteen oman värinsä ja haasteensa juuri pedagogisen johtajuuden kautta. Pedagogiikan johtamisella

tarkoitetaan sekä henkilöstön oppisen johtamista että koko organisaation toimintakulttuurin johtamista, joihin sovelletaan arvopohjana pedagogista näkökulmaa. (Parrila & Fonsén, 2016, s. 11, 24.)

Jokainen työyhteisö tarvitsee selkeät johtamisen rakenteet, osaavan johtajan ja toimintamallit, joiden avulla tuetaan henkilöstön hyvinvointia ja mahdollistetaan työssä kehittymistä ja uuden oppimista (Parrila & Fonsén, 2016, s. 18). Hyvä johtaja osaa pitää langat käsissään suurten kokonaisuuksien keskellä. Hän on myös taitava johtamaan henkilöstöä ja omaa hyvät vuorovaikutustaidot. Kyky kuunnella, myötätuntoisuuden osoittaminen sekä rohkaisevan palautteen antaminen henkilöstölle ovat valtavan tärkeitä asioita inhimillisissä kohtaamisissa. Sensitiivisyyden lisäksi johtajalta kaivataan myös riittävää jäämäkkyyttä johtaa henkilöstöä. Hyvä johtaja kun uskaltaa ottaa asioihin kantaa ja tehdä päätöksiä silloinkin, kun ne saattavat herättää muutosvastarintaa. Riittävän jäämäkää johtaja pystyy sitouttamaan henkilöstönsä pitämään kiinni yhdessä sovitusta sopimuksista. (Ahonen, 2023, s. 226–227, 231.) Hyvä johtaminen on jaettua, jolloin kaikki työntekijät ovat sitoutuneet samoihin päämääriin ja pääsevät vaikuttamaan yhteisiin asioihin (Juuti & Vuorela, 2015, s. 23).

Jotta voimme turvata varhaiskasvattajien työkykyä ja saatavuutta, on varhaiskasvatuksen työkykyä johdettava rekrytoinnista alkaen suunnitelmallisesti, ennakoiden ja tietoon perustuen. Erityisen tärkeää olisi huomioida kaikki työuran eri vaiheet sekä erilaiset elämäntilanteet. (Pekkarinen ym., 2024, s. 62.) Parhaassa tapauksessa jokainen työntekijä voi työskennellä voimavarojensa mukaan ja mahdollisimman tarkoituksenmukaisessa roolissa (Laaksonen & Ollila, 2022, s. 47). Lehto & Salin ovatkin todenneet, että nykyisin ikäjohtamisen painopiste on siirtynyt henkilön biologisesta iästä erilaisiin elämäntilanteisiin ja työuran eri vaiheisiin liittyviin asioihin. Voidaankin puhua ikäjohtamisen sijaan työurajohtamisesta. Sen lähtökohtana on työntekijän työuran hallinnan, itseohjautuvuuden ja sisäisen motivaation tukeminen työuran eri vaiheissa. Johtajan olisi tärkeää luopua tasa-arvoisesta ”samaa kaikille” -ajattelusta ja samanlaisten työnkuvien, työaikojen ja palkitsemisratkaisuiden ym. sijaan siirtyä

rohkeammin tarjoamaan työntekijöille heidän odotuksiaan ja elämäntilanteitaan vastaavia työn tekemisen ratkaisuja. (Laaksonen & Ollila, 2022, s. 47, 56.)

Varhaiskasvatuksen kentän sisällölliset ja rakenteelliset muutoshaasteet haastavat myös varhaiskasvatuksen johtajuutta. Pedagogiikan johtamisen lisäksi johtajalta vaaditaan yhä enemmän myös hallinnointia ja henkilöstöjohtamista. On myös iso haaste työstää varhaiskasvatussuunnitelmat käytäntöön yksiköissä, joissa ammattilaisten koulutustausta on kirjavaa ja koulutetusta henkilökunnasta on pulaa. Lisäksi johtajilla on yhä enenemissä määrin vastuullaan useita eri yksiköitä ja varhaiskasvatuksen toimintamuotoja. Voidaankin puhua hajautetusta organisaatiosta, kun yksi johtaja johtaa vähintään kahta fyysisesti erillään toimivaa toimintayksikköä. Hajautetussa organisaatiossa haasteena on johtajan työalueen sirpaloituminen ja usein yhteisen vision puuttuminen. (Fonsén ym., 2021, s. 10; Hujala & Turja, 2020, s. 295, 302–303.)

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus Karvi on tarkastellut johtamista suomalaisessa varhaiskasvatuksessa. Heidän arvioinnissa johtajat korostivat vapautta ja itsenäisyyttä, mutta toisaalta taas työn pirstaleisuutta sekä työmäärän suuruutta. Johtajia eniten innostava tekijä liittyi henkilöstöön ja sen johtamiseen – toimintakulttuuri ja työyhteisö, jossa annetaan ja saadaan palautetta, nähtiin tärkeäksi ja omaa työssäjaksamista edistäväksi asiaksi. Työtään hankaloittaviksi tekijöiksi johtajat nimesivät kiireen, työn pirstaloitumisen ja ennakoimattomuuden sekä ajoittaisen yksinäisyyden ja tuen puutteen. Erityisesti henkilöstön työhön kiinnittymisen haasteet ja tästä johtuva vaihtuvuus, sijaispula ja rekrytointivaikeudet koettiin haasteellisena ja paljon johtajien työaika vievinä asioina. Myös henkilöstön jaksamiseen liittyvät kysymykset ja henkilöstön osaamiseen liittyvät puutteet haastavat johtajan työtä sekä tuovat ajoittain riittämättömyyden tunnetta. Vastajat toivat esille myös sitä, miten paljon päiväkodin johtajan työ on muuttunut viime vuosien aikana: erilaiset hallinnolliset tehtävät ovat lisääntyneet ja työn vaativuus sekä intensiivisyys ovat kasvaneet. Lisäksi varhaiskasvatukselle asetettujen tavoitteiden lisääntyminen ja työelämän digitalisoituminen näkyvät

työssä enemmän kuin ennen. Näitä muutoksia ei välttämättä pidetty huonoina, mutta niiden ei koettu näkyvän työnkuvassa, työajassa tai palkassa. (Siippanen ym., 2021, s. 116.)

Päiväkodin johtajien lisääntyneeseen työmäärään on useissa päiväkodeissa vastattu erilaisilla vara- tai apulaisjohtamisen rakenteilla tai muilla vaihtoehtoisilla malleilla. Heidän tehtävänä on tukea päiväkodin johtajaa johtamistyössä. Useimmiten heidän tehtävänsä painottuvat pedagogiikkaan ja henkilön johtamiseen ja harvemmin taas palvelu- tai talousjohtamiseen. Vara- tai apulaisjohtamisen työtehtävistä tai vastuista ei kuitenkaan ole tarkemmin määritelty Varhaiskasvatuslaissa (540/2018) tai muissa varhaiskasvatusta ohjaavissa asiakirjoissa, joten heidän tehtävänkuvansa vaihtelee eri toimipaikoissa. (Kuusiholma-Linnamäki ym., 2023, s. 21–22, 55.)

3.4 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa

Kumpulainen ym. ovat tarkastelleet tutkimuksessaan suomalaisten varhaiskasvatuksen ammattilaisten kokemuksia työhyvinvoinnista. Tutkimus osoitti, että varhaiskasvatus on alana mielenkiintoinen, mutta samalla erittäin vaativa ja stressaava. Tutkimuksen tulosten mukaan varhaiskasvatuksen ammattilaiset ovat sitoutuneita työhönsä ja he kokevat suhteellisen korkeaa työhyvinvointia. Huomionarvioista on, että yli 20 vuoden työkokemus oli yhteydessä parempaan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. (Kumpulainen ym., 2023, s. 71, 82, 89.)

Työhyvinvointi on hyvin laaja kokonaisuus, joka koostuu työstä sekä sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Se ei tarkoita vain ns. työpahoinvoinnin poistamista, vaan se on aktiivista huomion kiinnittämistä työhyvinvointia lisääviin asioihin. Työhyvinvointia kasvattavat hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi on aina työntekijän subjektiivinen kokemus ja vaikuttaa suuresti työssä jaksamiseen. Hyvinvoinnin kasvaessa työn

tuottavuus ja työhön sitoutuminen nousevat ja samalla sairauspoissaolojen määrä vähenee. (Yrttiaho & Posio, 2021, s. 19, 24.)

Tutkimusten mukaan työhyvinvoinnin parantaminen lisää työpaikan veto- ja pitovoimaa (Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat, 2023). Työhyvinvoinnin on todettu olevan yhteydessä työntekijän henkilökohtaiseen suoriutumiseen sekä koko organisaation tuloksellisuuteen, työntekijöiden sitoutumiseen, yhteistyön sujuvuuteen työyhteisöissä, innovatiivisuuteen ja asiakaspalvelun laatuun. Joten työhyvinvointiin todella kannattaa panostaa. (Laaksonen & Ollila, 2022, s. 110.)

Työ asettaa työntekijälle vaatimuksia, jotka vaativat häneltä ponnisteluja. Sen takia työn vaatimukset kuormittavat työntekijää ainakin jossain määrin ja näin ollen pitävät sisällään riskin muodostua kuormitustekijöiksi, joilla voi olla haitallisia vaikutuksia työntekijän hyvinvointiin. Erityisesti silloin, kun ne koetaan estäviksi vaatimuksiksi työssä. Kun ne taas koetaan haastevaatimuksiksi, niillä voi olla positiivisia vaikutuksia työhön, kuten esimerkiksi työmotivaatioon. Työn vaatimukset voidaan jakaa myös määrällisiin ja laadullisiin vaatimuksiin. Määrällisillä tarkoitetaan työn määrää ja työtahtia, kun taas laadullisilla viitataan erilaisiin taitoihin ja ponnisteluihin, joita työstä suoriutuminen vaatii. Tyypillisimpiä laadullisia kuormitustekijöitä ovat mm. työn kognitiiviset vaatimukset, työn intensiivisyyden vaatimukset, työn eettiset vaatimukset, työn emotionaaliset vaatimukset, työn epävarmuus sekä työn ja perheen ristiriita. Huomionarvoista on, että moni nykyinen työ, kuten esimerkiksi työ varhaiskasvatuksessa, pitää sisällään useita laadullisia kuormitustekijöitä samanaikaisesti, jolloin työntekijä altistuu kasautuvalle kuormitusriskille ja sen myötä myös suuremmille työhyvinvoinnin ongelmille. (Mauno ym., 2017, s. 74–76, 95.)

Aktiivisen työhyvinvoinnin näkökulman mukaan passiivisen työtyytyväisyyden lisäksi tulisi tavoitella myös elinvoimaisuutta, energisyyttä ja oppimista, jotka tuottavat kokonaisvaltaista innostusta ja merkityksellisyyttä työhön sekä elämään yleensäkin. Työn kuormittavuudesta ja kiireestä selviytyminen on enimmäkseen kiinni siitä, millaisia mahdollisuuksia työntekijällä on panostaa

omaan työhyvinvointiinsa. Myönteisen ja aktiivisen hyvinvoinnin kokemisesta syntyy sivutuotteena myös organisaatiotasolle myönteisiä tuloksia. (Laaksonen & Ollila, 2022, s. 113; Wenström, 2020, s. 28.)

Tärkeimpiä työhyvinvoinnin lähteitä on työn hallinnan tunne, joka yhdistyneenä korkeisiin työvaatimuksiin johtaa työhön sitoutumiseen ja vähentää poissaoloja, vahvistaa kykyä luoda laajoja sosiaalisia verkkoja ja saada tarvittaessa tukea. Se on työn itsenäisyyttä ja mahdollisuuksia vaikuttaa oman työn pelisääntöihin. Työn hallinnan tunne kuitenkin edellyttää mahdollisuutta vaikuttaa myös päätöksentekoon. (Manka & Manka, 2023, s. 108, 148, 276.)

Asiantuntijoiden mukaan avainasemassa laadukkaassa varhaiskasvatuksessa sekä varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnissa ja jaksamisessa on toimiva tiimityö, jota onkin varhaiskasvatuksessa totuttu tekemään jo vuosien ajan. Hyvä työtiimi on tavoitetilä. Se edellyttää tietoista työskentelyä ja toimivaa johtajuutta. Hyvässä työtiimissä sekä työyhteisössä jokainen työyhteisön jäsen kokee arvostusta, saa tarvitsemaansa tukea, hyödyntää omia vahvuuksiaan sekä innostuu oppimaan yhdessä. Hyvässä työtiimissä puhalletaan yhteen hiileen ja ponnistellaan yhdessä kohti sovittuja tavoitteita. Usein hyvä tiimityö jää kuitenkin vähälle panostukselle ja sen tietoiseen kehittämiseen ei aina ole niin paljon aikaa kuin tarvittaisiin. Rannan (2020) tutkimuksen mukaan varhaiskasvatuksen opettajat ovatkin kertoneet tiimin olevan joko työn keskeinen voimavara tai sen kuormittavin tekijä. (Ahonen, 2023, s. 10–11, 17; Fonsén ym., 2021, s. 148–149, 165.)

Tärkeä osa työhyvinvointia on työstä palautuminen. Jos työn kuormituksesta palaututaan heti työpäivän jälkeen, työntekijä voi kohdata seuraavan työpäivän palautuneessa tilassa. Mikäli palautuminen ei ole riittävää, joutuu työntekijä ponnistelemaan entistä enemmän selvittääkseen työstään. Liikunta ja sosiaalinen vuorovaikutus tutkitusti edistävät palautumista. Myös työpäivien aikana tapahtuva palautuminen on tärkeää, ja sitä edesauttavat lyhyet tauot työn lomassa. Palautumisen ongelmat vaikuttavat työntekijän hyvinvoinnin lisäksi laajemmin myös koko työpaikkaan poissaolojen ja työpaikan vaihtojen

kautta. Lisäksi sillä on vaikutuksia koko organisaation tuottavuuteen, koska ovathan työkykyiset ja hyvinvoivat työntekijät menestyvämpiä ja tuottavampia. (Kinnunen, 2017, s. 128, 132, 142, 144.)

Lähijohtajalla on tärkeä rooli työhyvinvoinnin edistämisessä. Hän vaikuttaa ratkaisevasti työhyvinvointiin osallistavalla ja kannustavalla johtamisella sekä tukemalla yksilöiden ja tiimien työn hallintaa. Lisäksi hänen tulee huolehtia selkeistä vastuiden määrittelyistä sekä tarjota vaikutusmahdollisuuksia alaisilleen. Tärkeää on myös yhteistyö työhyvinvointia tukevien organisaatioiden kanssa sekä tietoisuus työhyvinvointiin liittyvistä laeista, ohjeista ja malleista, jotka tarjoavat työkaluja työhyvinvoinnin edistämiseen. (Laaksonen & Ollila, 2022, s. 110, 112–113.) Työhyvinvoinnin johtamisessa pääpainon tulisi olla ennaltaehkäisevässä toiminnassa (Yrttiaho & Posio, 2021, s. 43). Työhyvinvointia ei kuitenkaan lisätä tai ylläpidetä ainoastaan ylhäältä käsin, vaan jokaisen työntekijän on kannettava vastuunsa paitsi omasta jaksamisestaan ja myös toisten jaksamisesta (Joki, 2021, s. 156).

Pohjois-Pohjanmaalla on tänä vuonna alkanut Euroopan sosiaalirahaston ja Työterveyslaitoksen PEPPI-hanke, jonka tarkoituksena on tarjota varhaiskasvatuksen lähijohtajille ja työyhteisöille tutkimukseen perustuvia työkaluja, joilla voidaan hallita työn kuormitusta ja edistää työhyvinvointia ja samalla lisätä alan veto- ja pitovoimaa. Sen tavoitteena on mm. lisätä kyvykkyyttä tunnistaa ja hallita työn kuormitustekijöitä, tarjota työkaluja kuormituksen hallintaan ja vahvistaa alan veto- ja pitovoimaa työhyvinvointia kehittämällä. (Työterveyslaitos, n.d.-b.)

4 TYÖN VETOVOIMA

Huhta ja Myllyntaus määrittelevät työn vetovoiman olevan työnantajaa ja sen nykyisiä työntekijöitä lähentävää sekä uusia työntekijöitä houkuttelevaa voimaa. Heidän mukaansa vetovoima koostuu työnantajabrändistä, joka lupaa

ja työntekijäkokemuksesta, joka lunastaa. Työnantajabrändi on lyhyesti idea siitä, millainen työnantaja on ja millaisen työpaikan organisaatio lupaa työntekijöilleen tarjota. Se luo nykyisille sekä potentiaalisille uusille työntekijöille odotuksia ja mielikuvia siitä, millaista työpaikassa on tai olisi työskennellä. Se myös kannustaa nykyisiä työntekijöitä sitoutumaan työpaikkaan ja suosittelemaan työnantajaa muille. (Huhta & Myllyntaus, 2021, s. 15–16, 212.) Oikeat, motivoituneet ja sitoutuneet henkilöt oikeissa työtehtävissä auttavat työyksikköä saavuttamaan sille asetetut tavoitteet (Himanen, 2019, s. 43). Työnantajabrändi on aina jokaisen yksilöllinen kokemus, jonka ihminen suhteuttaa omaan maailmaansa. Työnantaja voi kuitenkin tehdä paljon asioita, jotka edesauttavat sen toivoman mielikuvan syntymistä. Sitä kutsutaan brändin tietoiseksi kehittämiseksi. (Ruokolainen, 2020, s. 19.)

Työntekijäkokemuksella tarkoitetaan työnantajan ja työntekijän vuorovaikutuksessa syntyviä ajatuksia sekä tunteita työstä, työympäristöstä ja organisaatiosta työnantajana. Sen kehittäminen on yksi hyvä keino parantaa työnantajabrändiä sekä työnantajakuva. Työntekijäkokemusta kehitetään ymmärtämällä, mitä organisaation strategian kannalta tärkeimmät ihmiset tarvitsevat onnistuakseen työssään ja mitä he pitävät merkityksellisenä. Tämän ymmärryksen perusteella työ ja työympäristö rakennetaan vastaamaan heidän tarpeitaan. (Huhta & Myllyntaus, 2021, s. 16, 19, 120.)

Työnantajakuva taas on ihmisen käsitys yrityksestä työnantajana. Työnantajankuvan ydin syntyy henkilöstön kokemuksista ja tulkinnoista organisaation sisällä. Paras tapa kehittää työnantajakuva on kehittää organisaation johtamista, henkilöstöjohtamista ja työskentelyolosuhteita. (Viitala, 2021, s. 44–45.) Hyvällä työnantajamielikuvalla on positiivisia vaikutuksia rekrytointien onnistumiseen, mutta myös pitovoimaan – positiivinen työnantajamielikuva vetää puoleensa parhaat osaajat ja onnistunut työntekijäkokemus taas luo pitovoimaa. Oleellista tässä tietysti on se, että ulkoisen (odotukset ja lupaukset) ja sisäisen (työntekijäkokemus) työnantajamielikuvan täytyy kohdata todellisuudessa. (Kuntarekry, 2023.)

Työnantajamielikuvaa voidaan myös lisätä panostamalla henkilöstön mahdollisuuksiin tulla kuulluksi ja vaikuttaa (Pekkarinen ym., 2024, s. 17).

Varhaiskasvatuksessa joudutaan parhaillaan kilpailemaan osaavista ja kelpoisista työntekijöistä, joten rekrytoinnin on huomattu olevan vaativaa työtä. Työntekijä arvioi rekrytoinnin eri vaiheissa mahdollista uutta työnantajaansa ja on pienestä kiinni vastaavatko ihmiset työpaikkailmoituksiin tai päättävätkö he valinnan jälkeen ottaa työpaikan vastaan. Rekrytointi on viestintää ja vuorovaikutusta. Sen onnistuminen tai epäonnistuminen vahvistaa työnantajan myönteistä tai kielteistä työnantajakuva. (Jaakkola, 2019, s. 83–84.) Työvoiman saatavuuden ja työn vetovoimaisuuden kannalta merkityksellistä on myös arvostava puhe toimialasta, siellä tehtävästä työstä ja työn merkityksestä (Pekkarinen ym., 2024, s. 17).

Työn ja organisaation vetovoimaisuuteen vaikuttaa myös monimuotoisuus: nykyään yhä useampi työntekijä pitää tärkeänä, että organisaatio on monimuotoinen ja että sen kulttuuri sekä käytännöt ovat inklusiivisia. Tämä näkyy erityisesti nuorempien sukupolvien keskuudessa. Panostamalla monimuotoisuuteen organisaatio todistaa ymmärtävänsä vähemmistöjen näkökulmia ja heidän on helpompi palkata työntekijöitä entistä laajemmasta joukosta. (Huhta & Myllyntaus, 2023, s. 79, 81.)

5 TYÖN PITOVOIMA

Työn pitovoiman voidaan lyhyesti määritellä tarkoittavan olosuhteita, joiden takia työntekijä haluaa työskennellä työpaikassaan (Sirvio ym., 2023, s. 86). Se on ikään kuin prosessi, jonka avulla heitä kannustetaan pysymään organisaatiossa mahdollisimman pitkään (Bussin, 2018, s. 3). Sitoutuneet ja tyytyväiset työntekijät ovat tuottavaisia, päättäväisiä sekä motivoituneita työpaikassa pysymisen suhteen ja tuovat näin ollen lisäarvoa organisaatiolle. (Kuntarekry, 2019). He pysyvät työssään ja pystyvät antamaan työnsä

parhaan mahdollisen version itsestään (Huhta & Myllyntaus, 2021, s. 19). Tutkimukset ovat osoittaneet, että ammatin induktiovaihetta eli 3–5 ensimmäistä työvuotta ammattiin valmistumisen jälkeen pidetään työuran kriittisenä vaiheena, jolloin voi tapahtua sekä ammattiin kiinnittymistä että siitä pois ajautumista (Onnismaa ym., 2017, s. 188).

Sirvion ym. mukaan ammatinvaihtopäätös varhaiskasvatuksessa näyttäytyy prosessina, jossa ammatin pitovoima vähitellen katoaa jatkuvien kuormitustekijöiden vuoksi. Pitovoimaa varhaiskasvatuksessa haastavat mm. työelämän yhteiskunnallisiin ja paikallisiin rakenteisiin liittyvät yleinen työelämän vaatimusten ja tehokkuusodotusten lisääntyminen, työelämän ja työmarkkinoiden epävarmuus sekä alan naisvaltaisuus. (Sirvio ym., 2023, s. 84, 87.)

Miksi sitten on tärkeää vahvistaa työn pitovoimaa? Työntekijöiden vaihtuminen aiheuttaa organisaatiolle kustannuksia ja vie aikaa, kuten mm. uuden työntekijän rekrytointi ja perehdyttäminen. Työntekijöiden vaihtuvuus voi myös vaikuttaa negatiivisesti organisaation maineeseen ja asiakastyytyväisyyteen, ainakin jos sitä tapahtuu usein. Myös organisaation työkuulttuuri saattaa kärsiä työntekijöiden vaihtuvuuden seurauksena. (Bussin, 2018, s. 10–11.)

Pitovoimaa voidaan vahvistaa mm. palkkauksella, mahdollisuudella vaikuttaa omaan työhönsä sekä työsuhteen laatuun. Myös erilaisista mentorointikäytännöistä on varhaiskasvatusalalla hyviä kokemuksia. Lisäksi kunkin ammattilaisen oman osaamisen ja ammatillisten vastuiden rajojen tunnistaminen on tärkeää. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2021, s. 165.) Pitovoiman kannalta merkityksellisiä asioita ovat myös kunnon perehdytys, mielekkäiden ja monipuolisten tehtävien sekä haasteiden tarjoaminen ja itsensä kehittämisen sekä lisäkouluttautumisen mahdollistaminen, erityisesti työn ohessa. Mahdollistamalla palautteen antamisen, jotta työntekijä tulee kuulluksi sekä arvostamalla työntekijää mm. antamalla palautetta ja kiittämällä, voidaan myös vahvistaa työn pitovoimaa. (Kuntarekry, 2019.) Työntekijöiden hyvinvointi ja tyytyväisyys ovat avain organisaatioiden menestykseen. Kun organisaatiot panostavat inhimillisyyden voimaan, työntekijät tuntevat olonsa

nähdyksi, kuulluiksi sekä arvostetuiksi ja se yleensä johtaa parempaan työmotivaatioon, sitoutumiseen sekä tuottavuuteen. (Sippola, 2023, s. 11.)

Jo yllä mainitun perehdyttämisen merkitys uuden työntekijän vastaanottamisessa työyhteisöön on avainasemassa työnteon ja yhteistyön sujuvuuden sekä organisaatioon kiinnittymisen kannalta. Perehdytys on lakisääteistä ja sen tulisi myös olla jatkuvaa, ei vain jotain, mikä tapahtuu työntekijän aloittaessa uudessa työpaikassa. Perehdytyksen vaikutukset ulottuvat työntekijän kokemaan työhyvinvointiin asti. Sen kautta työntekijä pääsee nopeasti kiinni työtehtäviinsä ja samalla hän peilaa omaa rooliaan työyhteisössä ja luo käsitystä työntajasta. Hyvä perehdyttäminen osoittaa työntekijälle tukea ja kasvattaa luottamussuhteita. (Jaakkola, 2019, s. 161; Laaksonen & Ollila, 2022, s. 51–52.)

6 MENETELMIEN KUVAUS

Tämä opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta soveltaen. Määrällinen tutkimus perustuu jo olemassa oleville teorioille ja se edellyttää aina esiyymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä (Kananen, 2015, s. 73, 197). Sitä voidaan käyttää opinnäytetöissä silloin, kun halutaan selittää ja ymmärtää, millaisia kokemuksia ja käsityksiä ihmisillä on ja miten ne jakautuvat ihmisten keskuudessa (Vilka, 2021a, s. 23). Se vastaa kysymyksiin ”kuinka moni”, ”kuinka paljon” ja ”kuinka usein”. Se on tutkimustapa, jossa tietoa tarkastellaan numeerisesti – tutkija saa tutkimustiedon numeroina tai hän ryhmittelee laadullisen aineiston numeeriseen muotoon. Tulokset esitetään numeroina ja tulkitaan sekä selitetään sanallisesti. Tuloksissa kuvataan, millä tavalla eri asiat liittyvät toisiinsa tai eroavat toistensa suhteen. (Vilka, 2007, s. 14.)

Opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselyä (survey). Survey-tutkimuksessa kerätään joukolta ihmisiä tietoa standardoidussa eli

vakioidussa muodossa. Sen tyypillisiä piirteitä ovat: tietyistä joukosta poimitaan otos yksilöitä ja kerätään aineisto jokaiselta yksilöltä strukturoidussa muodossa joko kyselylomaketta tai strukturoitua haastattelua käyttämällä. Kerätyn aineiston avulla pyritään kuvailemaan, vertailemaan ja selittämään ilmiöitä. Kyselytutkimuksen ja erityisesti verkkokyselyn etuina on nopeus ja vaivaton aineiston saanti. (Hirsjärvi ym., 2009, s. 134, 196.)

Kvantitatiivisen tutkimuksen tuloksia täydennettiin myös laadullisella tutkimuksella avointen kysymysten avulla. Laadullinen tutkimus mahdollistaa ilmiön ymmärtämisen eli sen, mistä ilmiöstä on kyse. Se mahdollistaa paremmin ihmisten suhtautumisen ja asenteiden kuvaamisen. (Kananen, 2015, s. 71.) Sen tavoitteena on tavoittaa ihmisten oman kuvaukset koetusta todellisuudesta (Vilkkä, 2021b, s. 118).

Kysely oli suunnattu koko kasvatushenkilöstölle, jotka työskentelevät kaupungin eri päiväkodeissa eli varhaiskasvatuksen opettajille, varhaiskasvatuksen lastenhoitajille, varhaiskasvatuksen sosionomeille, varhaiskasvatuksen erityisopettajille sekä avustajille. Kyseessä oli siis kokonaistutkimus, jossa kaikki perusjoukkoon kuuluvat havaintoyksiköt mitataan (Vilkkä, 2007, s. 51). Tähän kohderyhmään päädyttiin toimeksiantajan kanssa käytyjen keskustelujen ja toiveiden perusteella. Aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui kysely sen takia, koska se soveltuu parhaiten aineiston keräämiseen tavaksi, kun tutkittavia on paljon ja he ovat hajallaan (Vilkkä 2007, s. 28).

7 TOTEUTUS

7.1 Aineistonkeruu

Aluksi opinnäytetyön tutkimuskysymykset muutettiin kyselylomakkeen kysymyksiksi. Tutkittavat asiat siis operationalisoitiin eli teoreettiset ja

käsitteelliset asiat muutettiin sellaiseen muotoon, että tutkittava pystyy ymmärtämään asian arkiymmärryksellään. Sen jälkeen tutkittavat asiat strukturoitiin eli suunniteltiin ja vakioitiin kyselylomakkeen kysymyksiksi ja vaihtoehtoiksi niin, että kaikki tutkittavat ymmärtäisivät kysymyksen samalla tavalla ja kysymykset voitaisiin kysyä kaikilta vastaajilta samalla tavalla. (Vilkkä, 2007, s. 14–15.) Tutkittavien kysymysten ymmärtämisen vahvistamiseksi vetovoiman- ja pitovoiman käsitteet oli lyhyesti avattu kysymyslomakkeeseen. Kullakin kysymyksellä oli eri vaihtoehtoja, joista vastaaja valitsi itselleen parhaiten sopivimman vaihtoehdon. Vaihtoehdot oli koodattu numeroilla, mikä mahdollisti vastausten määrällisen analysoinnin. (Kananen, 2015, s. 84.)

Kyselylomakkeessa (liite 1) oli erityyppisiä kysymyksiä. Alussa kysyttiin muutamia taustatietoja monivalintakysymyksiä käyttämällä. Sen jälkeen veto- ja pitovoimatekijöihin liittyen oli väittämiä, joihin vastaaja valitsi parhaimman mahdollisen vaihtoehdon 6-portaiselta Likertin asteikolta, joka on järjestysasteikko, jota käytetään monesti mielipideväittämissä (Vilkkä, 2021a, s. 70). Asteikon kuvitellaan rakentuvan niin, että jokaisen vastausvaihtoehdon välinen etäisyys on yhtä pitkä (Kananen, 2015, s. 240). Vastausvaihtoehtoina olivat: 1) täysin eri mieltä, 2) osittain eri mieltä, 3) en samaa, enkä eri mieltä, 4) osittain samaa mieltä, 5) täysin samaa mieltä ja 6) en halua vastata. ”En halua vastata” -vastausvaihtoehdolla haluttiin eliminoida sellaiset vastaukset, joihin vastaajat eivät tiedä vastausta tai eivät halua vastata (Kananen, 2015, s. 242). Kyselyssä oli lisäksi kaksi monivalintakysymystä, joissa molemmissa piti valita kolme itselleen sopivinta vaihtoehtoa vastausvaihtoehdoista.

Strukturoitujen kysymysten lisäksi opinnäytetyössä hyödynnettiin avoimia kysymyksiä, joissa jätetään tyhjä tila vastausta varten ja joiden avulla on mahdollista saada vastaajilta enemmän tietoa esimerkiksi oman pohdinnan muodossa. Lisäksi avoimet kysymykset mahdollistavat vastauksia, joita ei ole etukäteen rajattu. (Hirsjärvi ym., 2009, s. 198; Kananen, 2015, s. 233–234; Vilkkä, 2021a, s. 108.)

Kyselylomake pyrittiin pitämään mahdollisimman lyhyenä ja teknisesti yksinkertaisena. Lauserakenteet yritettiin pitää yksinkertaisina ja helppoina. Kyselylomake ja sen toimivuus testattiin ennen käyttöä ulkopuolisella vastaajalla. Huomiota kiinnitettiin erityisesti siihen, miten kyselylomakkeen täyttäminen onnistuu tietokoneen lisäksi myös puhelimella. (Kananen, 2015, s. 208, 217, 219, 254.) Kyselylomaketta ei enää muokattu testaamisen jälkeen.

Aineistonkeruu toteutettiin hyödyntämällä sähköistä tiedonkeruuta Microsoft 365 Forms -ohjelmalla. Microsoft 365 Forms -ohjelma valikoitui käyttöön sen takia, koska se on organisaatiossa muutenkin käytössä ja näin ollen tuttu vastaajille.

Tiedote kyselystä (liite 2) ja siinä oleva linkki kyselyyn lähetettiin aluejohtajien kautta 191 vastaajan sähköpostiin 7.5.2024. Kyselyn tiedotteessa kerrottiin tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteista. Tiedotteessa kerrottiin myös, että osallistumalla kyselyyn vastaaja antaa suostumuksen aineiston käyttöön. Kyselyyn vastaaminen tapahtui täysin anonyymisti eli nimettömästi. Vastaajien toivottiin vastaavan mahdollisimman pian, mutta kuitenkin 24.5.2024 mennessä eli vastausaikaa oli hieman yli kaksi viikkoa. 20.5.2024 vastaajille lähetettiin vielä muistutusviesti kyselyyn vastaamisesta.

Määräaikaan mennessä kyselyyn tuli 49 vastausta eli vastausprosentti oli 26 %. Lähes puolet vastauksista tuli kyselyn viimeisinä päivinä muistutusviestin jälkeen. Keskimääräinen vastausaika oli ollut noin 15 minuuttia.

7.2 Aineiston analysointi

Aineiston analysointi aloitettiin aineiston järjestelemisellä. Ensin tiedot tarkistettiin mahdollisten virheellisyyksien ja puuttuvien tietojen osalta. Sen jälkeen aineistosta muodostettiin Exceliin muuttujia ja aineisto koodattiin laaditun muuttujaluokituksen mukaisesti. Koodaamisella tarkoitetaan sitä, että jokaiselle havaintoyksikölle eli tutkittavalle kohteelle annetaan jokin arvo jokaisella muuttujalla. (Hirsjärvi ym., 2009, s. 221–222.) Järjestelyvaiheessa ei

poistettu yhtään vastauslomaketta, vaan kaikki vastaukset otettiin mukaan analysointiin. Ainoastaan kaksi ammattikysymyksessä ”muu”-vaihtoehdon valinnutta vastauslomaketta siirrettiin kohtaan ”varhaiskasvatuksen lastenhoitaja tai varhaiskasvatuksen erityislastenhoitaja” muiden taustakysymysten perusteella, jotta ammattiin perustuva ristiintaulukointi olisi todenmukaisempaa.

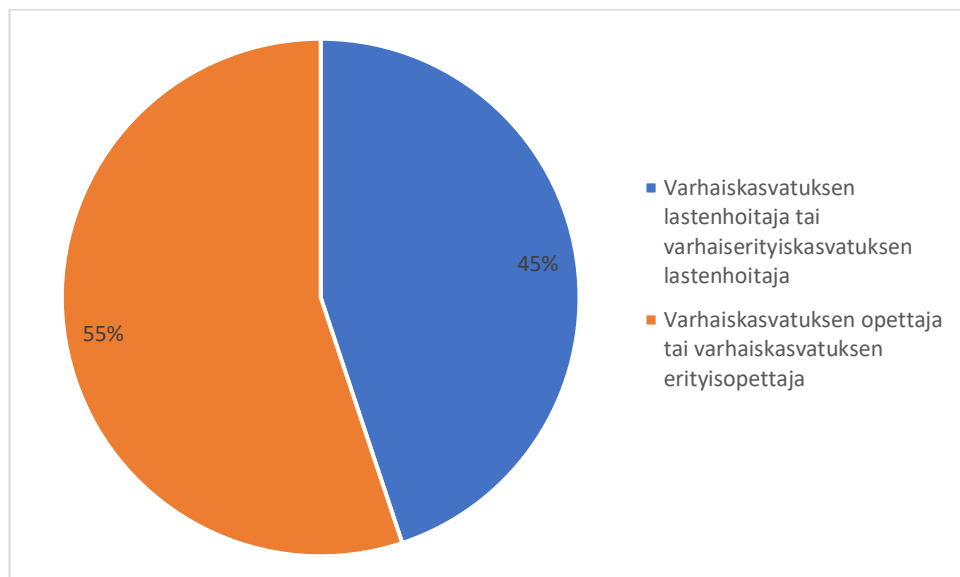
Excelissä aineistosta muodostettiin Pivot-kaavio, jonka avulla vastauksia pystyttiin suodattamaan. Pivot-kaaviosta suodatettiin vastaukset ammattiryhmittäin, ikäryhmittäin sekä työkokemuksen perusteella. Taustatietoja tarkasteltiin suorilla jakaumilla ja taustamuuttujien vaikutusta vastauksiin ristiintaulukoimalla. Taustatietoja käytettiin selittävänä eli riippumattomana muuttujana ja väittämiä selitettävänä eli riippuvina muuttujina. Ristiintaulukoinnilla voidaan analysoida kahden tai useamman muuttujan välistä riippuvuutta eli sitä, kun jokin muuttuja vaikuttaa toiseen muuttujaan. Se mahdollistaa havaintojen sijainnin tarkastelun samanaikaisesti kahdella taulukoitavalla muuttujalla. Sen avulla voidaan löytää muuttujia, jotka näyttävät selittävän toista muuttujaa. (Vilka, 2007, s. 119, 129.)

Avoimien kysymysten vastaukset analysoitiin laadullista sisällönanalyysiä soveltamalla. Sisällönanalyysin tavoitteena on järjestää aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon kadottamatta sen sisällä olevaa keskeistä tietoa. Analyysi perustuu tulkintaan ja päättelyyn, jossa edetään empiirisestä aineistosta kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä. (Puusa, 2020, s. 149.) Sisällönanalyysi toteutettiin aineistolähtöisesti. Avoimet vastaukset siirrettiin tekstinkäsittelyohjelmaan ja teksti muutettiin taulukkomuotoon. Vastaukset pelkistettiin eli niistä karsittiin tutkimusongelman kannalta epäoleelliset informaatiot pois hävittämättä kuitenkaan tärkeää informaatiota. Aineisto tiivistettiin, pilkottiin osiin ja sen jälkeen ryhmiteltiin uusiksi johdonmukaisiksi kokonaisuuksiksi. (Kananen, 2015, s. 296; Vilka, 2021b, s. 164, 170.)

8 TULOKSET

8.1 Vastaajien taustatiedot

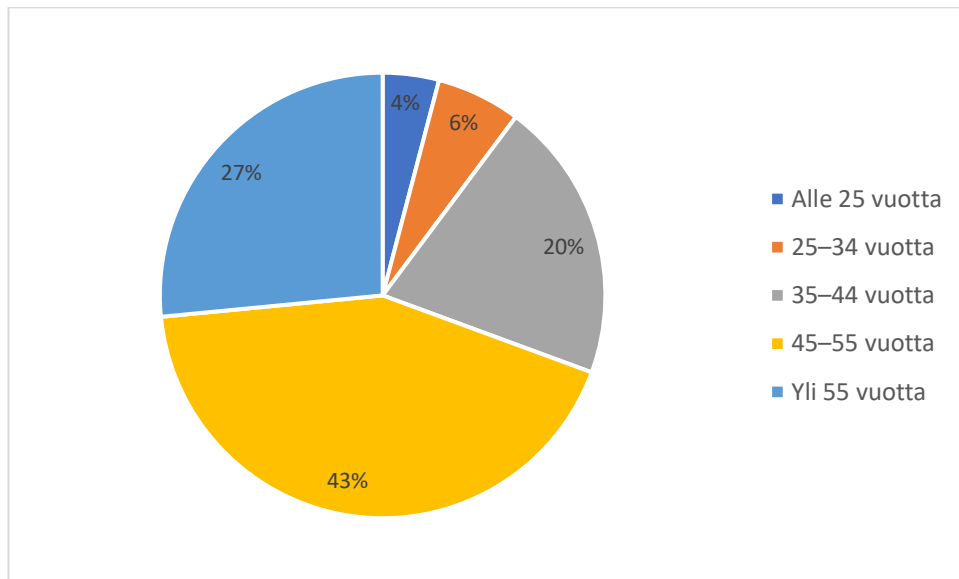
Opinnäytetyön kyselyyn vastasi 49 henkilöä. Heistä hieman yli puolet (55 %) vastasi ammatikseen varhaiskasvatuksen opettaja tai varhaiskasvatuksen erityisopettaja ja hieman alle puolet (45 %) taas varhaiskasvatuksen lastenhoitaja tai varhaiserityiskasvatuksen lastenhoitaja (kuvio 1). Vastaajista suurin osa (86 %) ilmoitti työsuhteensa olevan vakituinen ja loput 14 % määräaikainen.



Kuvio 1. Vastaajien ammatit

Tulosten luettavuuden parantamiseksi ja selkeyttämiseksi varhaiskasvatuksen opettajista ja varhaiskasvatuksen erityisopettajista käytetään tästä eteenpäin yleistävää nimikettä ”varhaiskasvatuksen opettaja” ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajista sekä varhaiserityiskasvatuksen lastenhoitajista nimikettä ”varhaiskasvatuksen lastenhoitaja”.

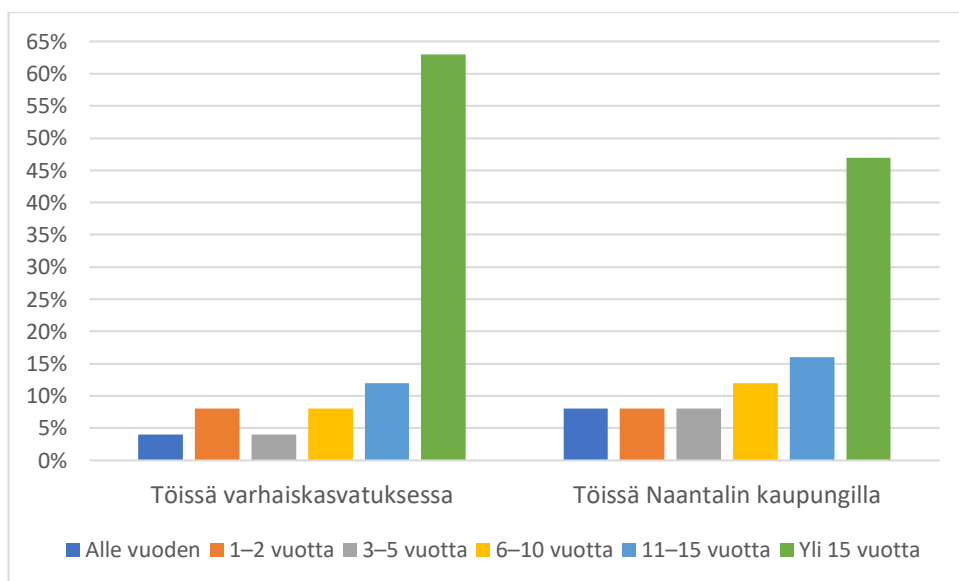
Kuviossa 2 tarkastellaan vastaajien ikäjakaumaa. Vastaajista enemmistö (43 %) ilmoitti olevansa iältään 45–55-vuotiaita. Seuraavaksi eniten vastaajissa oli yli 55-vuotiaita (27 %) ja 35–44-vuotiaita (20 %). 25–34-vuotiaita vastaajia oli 6 % ja alle 25-vuotiaita vain 4 %.



Kuvio 2. Vastaajien ikäjakauma

Taustakysymyksissä kysyttiin lisäksi vastaajien työhistoriaa varhaiskasvatusalalla (kuvio 3). Vastaajista selvä enemmistö (63 %) oli työskennellyt alalla yli 15 vuotta. 12 % vastaajista oli työskennellyt alalla 11–15 vuotta, 8 % 6–10 vuotta, 4 % 3–5 vuotta, 8 % 1–2 vuotta ja 4 % alle vuoden.

Työhistoriaan liittyen haluttiin selvittää myös vastaajien työhistoriaa Naantalin kaupungin varhaiskasvatuksesta (kuvio 3). Enemmistö (47 %) oli työskennellyt Naantalin kaupungilla yli 15 vuotta. 11–15 vuotta 16 %, 6–10 vuotta 12 %, 3–5 vuotta 8 %, 1–2 vuotta 8 % ja alle vuoden myös 8 % vastaajista.



Kuvio 3. Vastaajien työhistoria vuosina varhaiskasvatusalalla ja Naantalin kaupungilla

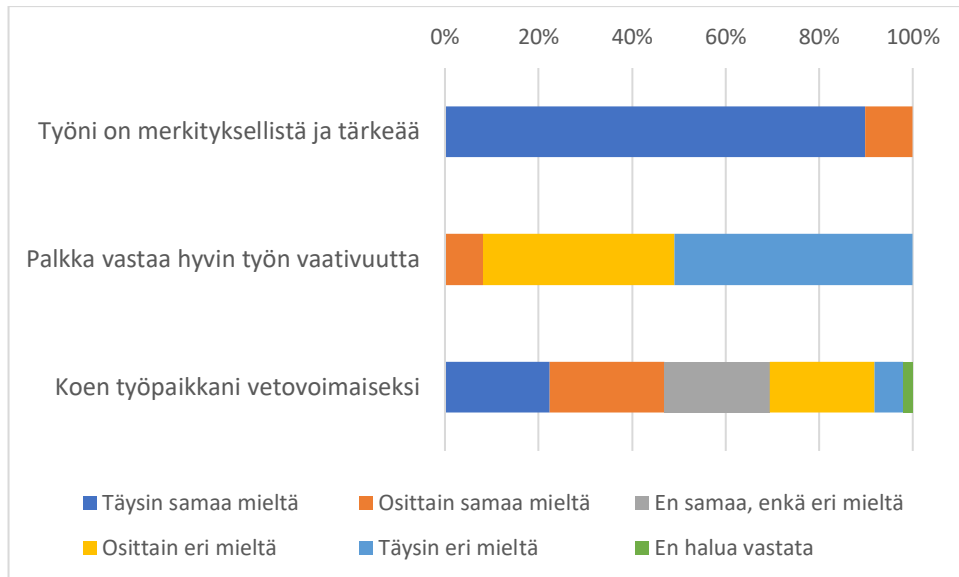
8.2 Vetovoimatekijät

Kyselylomakkeella oli veto- ja pitovoimatekijöihin liittyen muutamia teoreettiseen viitekehykseen pohjautuvia väittämiä, joihin vastaaja valitsi itselleen parhaimman mahdollisen vaihtoehdon kuvaamaan hänen tämänhetkisiä työolosuhteita 6-portaiselta Likertin asteikolta. Seuravaksi tarkastelemme vetovoimatekijöihin liittyviä väittämiä (kuvio 4). On kuitenkin tärkeää huomioida, että osa näistä väittämistä liittyy samanaikaisesti osittain myös pitovoimatekijöihin.

Lähes kaikki vastaajat (90 %) olivat täysin samaa mieltä siitä, että kokevat työnsä merkitykselliseksi ja tärkeäksi. Loputkin vastaajista (10 %) olivat osittain samaa mieltä asian kanssa.

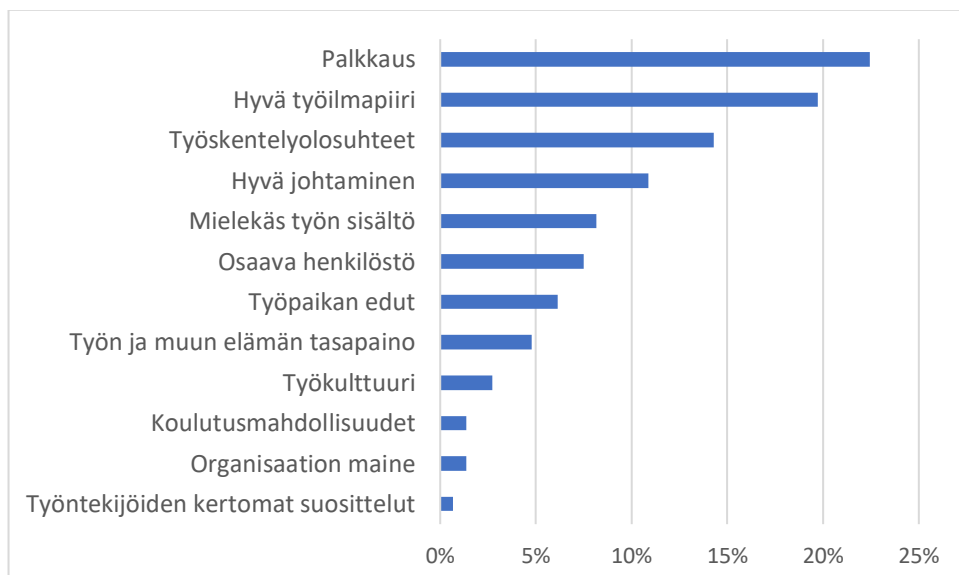
Noin puolet vastaajista (51 %) oli täysin eri mieltä siitä, että palkka vastaa hyvin työn vaativuutta. Melkein yhtä iso osa vastaajista (41 %) oli osittain eri mieltä asian kanssa ja vain 8 % vastaajista oli asian kanssa osittain samaa mieltä. Täysin samaa mieltä asian kanssa ei ollut kukaan (0 %) vastaajista.

”Koen työpaikkani vetovoimaiseksi” -väittämän vastauksissa vastaukset jakaantuivat aika tasan vastausvaihtoehtojen välille. Lähes neljäsosa vastaajista oli asian kanssa täysin samaa mieltä (22 %), osittain samaa mieltä (24 %), en samaa, enkä eri mieltä (22 %) ja osittain eri mieltä (22 %). Pieni osa vastaajista (6 %) oli täysin eri mieltä väittämän kanssa ja 2 % vastaajista ei ollut halunnut vastata kysymykseen.



Kuvio 4. Vastaajien kokemuksia vetovoimatekijöihin liittyen

Kyselylomakkeessa vastaajien piti valita kolme itselleen tärkeintä asiaa (ei järjestyksessä), jotka heidän mielestään lisäävät työpaikan vetovoimaisuutta. Kuten kuvio 5 voi havaita, vastaajien mielestä eniten työpaikan vetovoimaisuutta annetuista vaihtoehdoista lisäävät palkkaus (22 %), hyvä työilmapiiri (20 %) sekä työskentelyolosuhteet (14 %). Koulutusmahdollisuudet (1 %), organisaation maine (1 %) sekä työntekijöiden kertomat suosittelut (1 %) koettiin vähiten työpaikan vetovoimaisuutta lisääviksi asioiksi.



Kuvio 5. Työpaikan vetovoimaisuutta lisääviä asioita tärkeimmästä vähiten tärkeimpään

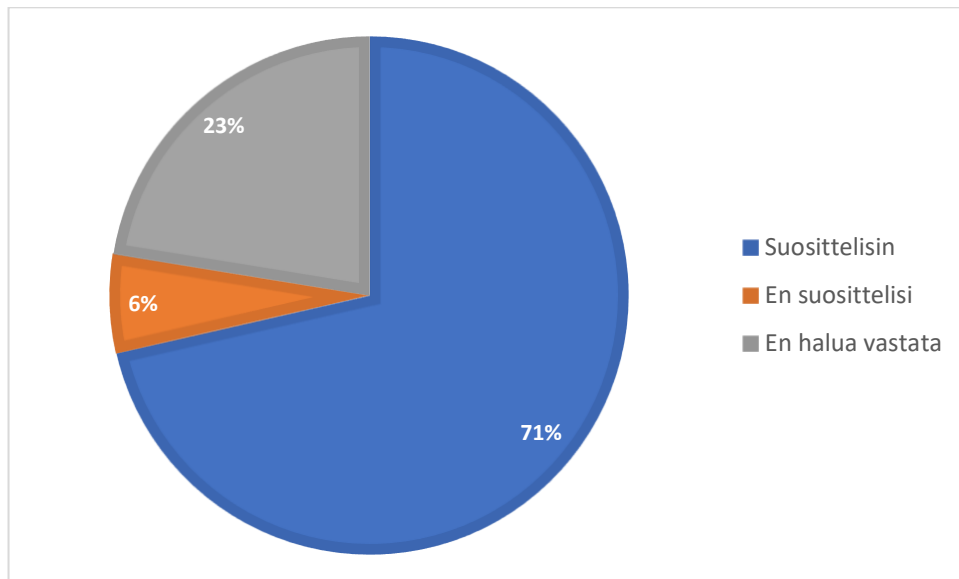
Vastaajia pyydettiin myös kuvailemaan omin sanoin, miten ja millaisin konkreettisin keinoin Naantalin varhaiskasvatuksen vetovoimaisuutta voisi heidän mielestään kehittää. Avoimista vastauksista koodattiin sisällönanalyysin avulla kuusi yläkäsitetä: palkkaus, liikunta- ja kulttuurietu, vaate- ja kenkäetu/raha, työhyvinvointi, henkilöstöresurssit ja johtaminen. Palkkauksen tarkasteleminen työn vaatavuutta vastaavalle tasolle vetovoimaisuutta kehittävänä asiana nousi esiin noin joka toisessa (53 %) vastauksessa. Liikunta- ja kulttuurietuun sekä vaate- ja kenkäetuun/rahaan panostaminen toistui myös useammassa vastauksessa. Edellä mainitut teemat nousivat esiin esimerkiksi seuraavissa vastauksissa:

Palkka ja edut ovat siinä mielessä tärkeitä että saadaan kaupungin ulkopuolelta työntekijöitä, että on kannattavaa ajaa esim. Turusta Naantaliin. (varhaiskasvatuksen lastenhoitaja tai varhaiserityiskasvatuksen lastenhoitaja, 35–44 vuotta, töissä Naantalissa 6–10 vuotta)

Työvaateraha olisi suuressa merkityksessä, työssämme tarvitaan joka vuoden aikaan sopivat kengät sekä vaatteet niin sisälle kuin ulos ja omat vaatteet on kovalla kulutuksella kun lasten kanssa työskennellään usein nuohoten lattiatasossa ja myös erilaisten eritteiden kanssa tekemisissä. työ on myös fyysistä ja hektistä niin edenred etu voisi olla sen suuruinen että edes kerran puolessa vuodessa etu riittäisi yhteen hierontaan. (varhaiskasvatuksen lastenhoitaja tai varhaiserityiskasvatuksen lastenhoitaja, 35–44 vuotta, töissä Naantalissa yli 15 vuotta)

Työhyvinvointiin liittyvissä vastauksissa tuotiin esille mm. työntekijöiden työssä jaksamisen, kannustamisen, kuulluksi tulemisen ja palautteen antamisen kehittämiseen liittyviä asioita vetovoimaisuuden kehittämisen keinoina. Henkilöstöresursseihin liittyvissä vastauksissa toistuivat sijaisjärjestelyiden kehittäminen, määräaikaisten työntekijöiden kohtelu, lasten tuen tarpeiden ja henkilöstöresurssien kohtaaminen sekä koulutetun henkilökunnan lisääminen. Johtajuuteen liittyvissä vastauksissa tuotiin ilmi toivetta lähiesimiestyön kehittämisestä.

Naantalin varhaiskasvatusta suosittelisi työpaikkana 71 % vastaajista (kuvio 6). Vain 6 % vastaajista ei suosittelisi ja 23 % vastaajista ei halunnut vastata kysymykseen (kuvio 6).



Kuvio 6. Naantalin varhaiskasvatuksen saamat suosittelut

Perusteluina suosittelulle vastaajat kehuivat mm. sopivan kokoista kaupunkia, jossa on kaunis luonto ympärillä ja kaikki lähellä:

Naantalissa on monet asiat paremmin kuin muissa kunnissa, mutta silti säästöt painavat, henkilökuntaa on ehkä helpompi saada kuin suuremmissa kaupungeissa sekä pienemmässä kunnassa on mukavampi työskennellä, kun tuntee ja tietää henkilökunnastakin suurimman osan.. (varhaiskasvatuksen lastenhoitaja tai varhaiserityiskasvatuksen lastenhoitaja, 45–55 vuotta, töissä Naantalissa 1–2 vuotta)

Useissa vastauksissa kehuttiin myös kaupungin varhaiskasvatuksen johtamista, toimivia rakenteita, kehitysmuutoksia sekä työyhteisöä ja työilmapiiriä:

Täällä on hyvä olla. Itse olen viihtynyt jo pitkään. Paljon enemmän on iloa ja hyötyjä kuin kurjuuksia tai haittoja (varhaiskasvatuksen opettaja tai varhaiskasvatuksen erityisopettaja, 45–55 vuotta, töissä Naantalissa yli 15 vuotta)

Naantalissa on osaavia tekijöitä ja toimivat rakenteet, joita kehitetään jatkuvasti. Työntekijöitä kuullaan ja heistä välitetään. Johtaminen on hyvää. (varhaiskasvatuksen opettaja tai varhaiskasvatuksen erityisopettaja, 35–44 vuotta, töissä Naantalissa 3–5 vuotta)

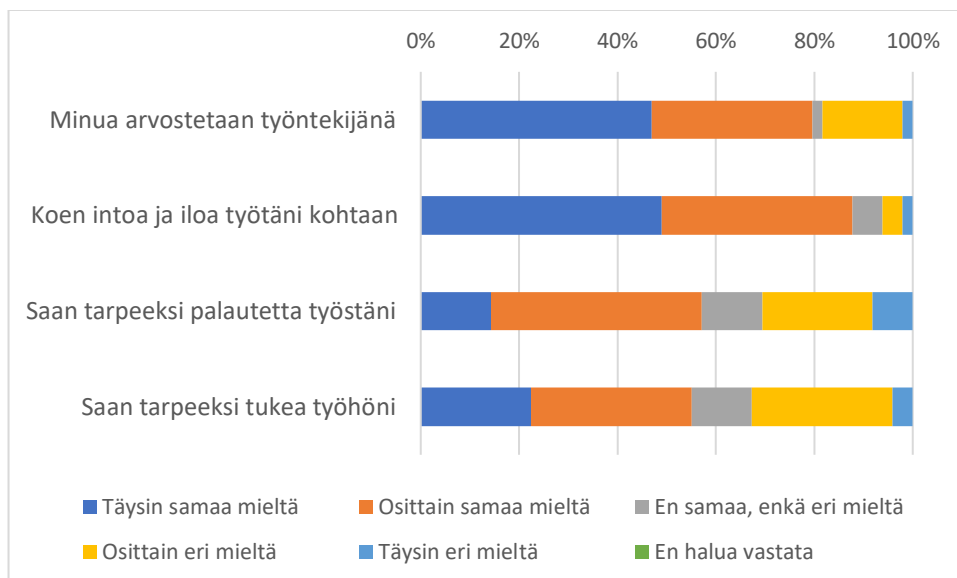
8.3 Pitovoimatekijät

Seuravaksi tarkastelemme vetovoimatekijöihin liittyviä väittämiä ja vastaajien kokemuksia kyselyn aikaisista työolosuhteista niihin liittyen (kuvio 7 ja 8). Todella moni (80 %) vastaaja koki, että he olivat täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä siinä, että heitä arvostetaan työntekijänä. Täysin eri mieltä asiasta oli vain 2 % vastaajista.

Jopa 88 % prosenttia vastaajista oli täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä siinä, että kokee intoa ja iloa työtään kohtaan. Tässäkin asiassa vain 2 % oli ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Hieman yli puolet (56 %) vastaajista oli täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä siinä, että kokee saavansa tarpeeksi palautetta työstään. Kuitenkin noin kolmannes (30 %) vastaajista oli asiasta osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä.

”Saan tarpeeksi tukea työhöni” -väittämän kohdalla vastauksissa oli jonkin verran hajontaa: 22 % koki olevansa asian kanssa täysin samaa mieltä, 33 % osittain samaa mieltä, 29 % osittain eri mieltä ja 4 % täysin eri mieltä. 12 % vastaajista ei ollut samaa, eikä eri mieltä asian kanssa.



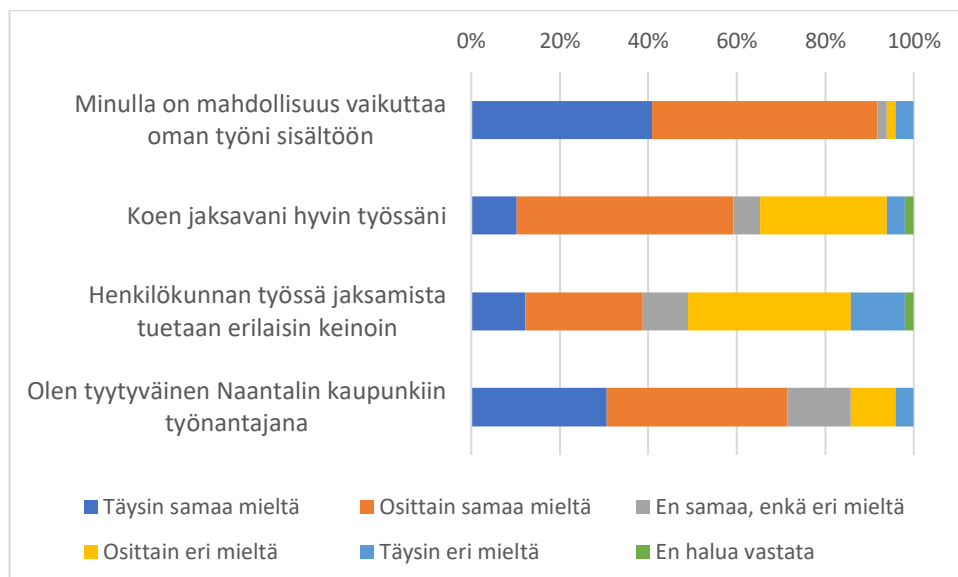
Kuvio 7. Vastaajien kokemuksia pitovoimatekijöihin liittyen 1/2

Lähes kaikki vastaajat (92 %) kokivat olevansa täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä siinä, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä sisältöön ja vain 6 % oli asiasta joko täysin eri mieltä tai osittain eri mieltä.

”Koen jaksavani hyvin työssäni” -väittämän kanssa täysin samaa mieltä oli vain kymmenesosa (10 %), mutta kuitenkin lähes puolet (49 %) oli väittämän kanssa osittain samaa mieltä. Osittain eri mieltä oli melkein kolmannes (29 %) vastaajista ja täysin eri mieltä vain 4 %.

Lähes puolet (49 %) vastaajista oli osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä siinä, että henkilökunnan työssä jaksamista tuetaan erilaisin keinoin. Asian kanssa täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä oli 39 % vastaajista. 12 % vastaajista ei ollut samaa, eikä eri mieltä tai ei joko halunnut vastata ollenkaan väittämään.

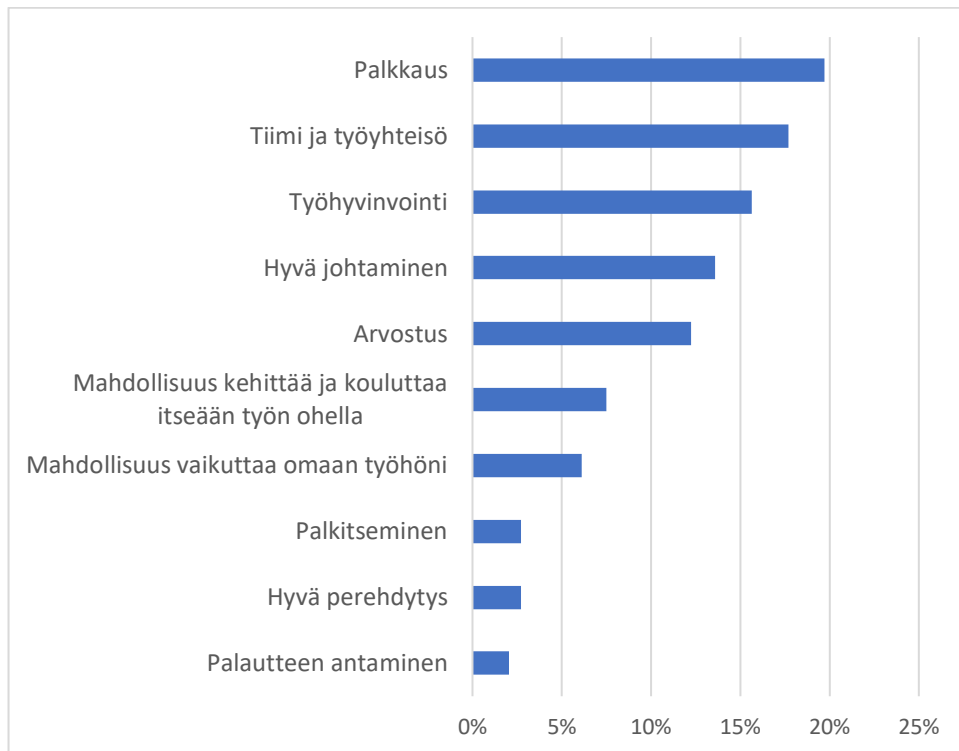
Tyytyväisyydestä Naantalın kaupunkiin työnantajana oli täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä jopa 72 % vastaajista. Ei samaa, eikä eri mieltä oli 14 %, osittain eri mieltä 10 % ja täysin eri mieltä vain 4 % vastaajista.



Kuvio 8. Vastaajien kokemuksia pitovoimatekijöihin liittyen 2/2

Vastaajien mielestä kolme eniten työpaikan pitovoimaisuutta vahvistavaa asiaa olivat annetuista vaihtoehdoista palkkaus (20 %), tiimi ja työyhteisö (18

%) sekä työhyvinvointi (16 %) (kuvio 9). Heidän mielestään vähiten pitovoimaa vahvistavat palkitseminen (3 %), hyvä perehdytys (3 %) sekä palautteen antaminen (2 %) (kuvio 9).



Kuvio 9. Työpaikan pitovoimaisuutta vahvistavia asioita tärkeimmästä vähiten tärkeimpään

Työntekijöiden pitovoiman edistämisen konkreettisiin keinoihin liittyvistä avoimista vastauksista muodostui sisällönanalyysin avulla seitsemän yläluokkaa: henkilöstöressurit, palkkaus, työolot, arvostus ja palkitseminen, työhyvinvointi, johtaminen sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja kouluttautua. Henkilöstöressursseihin liittyviä vastauksia oli lähes joka toisessa (47 %) vastauksessa ja vastaukset liittyivät lähinnä sijaisjärjestelyihin, määräaikaisiin työsuhteisiin: niiden kestoon ja ketjuttamiseen, lasten tuen tarpeisiin liittyviin henkilöstöressursseihin ja työntekijöiden perehdytykseen. Perehdytyksestä työntekijöiden pitovoiman edistävänä asiana oli mm. seuraavassa vastauksessa:

Hyvä perehdytys heti työsuhteen alussa lisää sekä uuden työntekijän että tiimissä työskentelevän vakituisen henkilökunnan pitovoimaa (varhaiskasvatuksen lastenhoitaja tai varhaiserityiskasvatuksen lastenhoitaja, 45–55 vuotta, töissä Naantalissa yli 15 vuotta)

Palkkaukseen ja työsuhde-etuihin liittyviä vastauksia oli vain hieman yli kolmanneksessa (38 %) vastauksista. Jonkin verran vähemmän siis, mitä yllä vetovoimaisuuden kehittämiseen liittyvissä avoimissa vastauksissa oli. Työoloihin liittyvät vastaukset käsittelivät fyysisiä työoloja sekä työkuultuuria ja työilmapiiriä. Arvostukseen ja palkitsemiseen liittyvissä vastauksissa korostuivat kuulluksi tuleminen sekä työntekijöiden arvostaminen ja sen näkyminen:

Työntekijöiden kuuleminen ja sitä kautta työssäjaksamiseen panostaminen ja sen kehittäminen. Se, että arvostus työntekijöitä kohtaan näkyisi jollakin tapaa muutenkin kuin sanoina. Naantalin työnantajana kannattaisi myös osoittaa se, että jos/kun haluavat pitää työntekijöistä ns kiinni (varhaiskasvatuksen opettaja tai varhaiskasvatuksen erityisopettaja, 45–55 vuotta, töissä Naantalissa yli 15 vuotta)

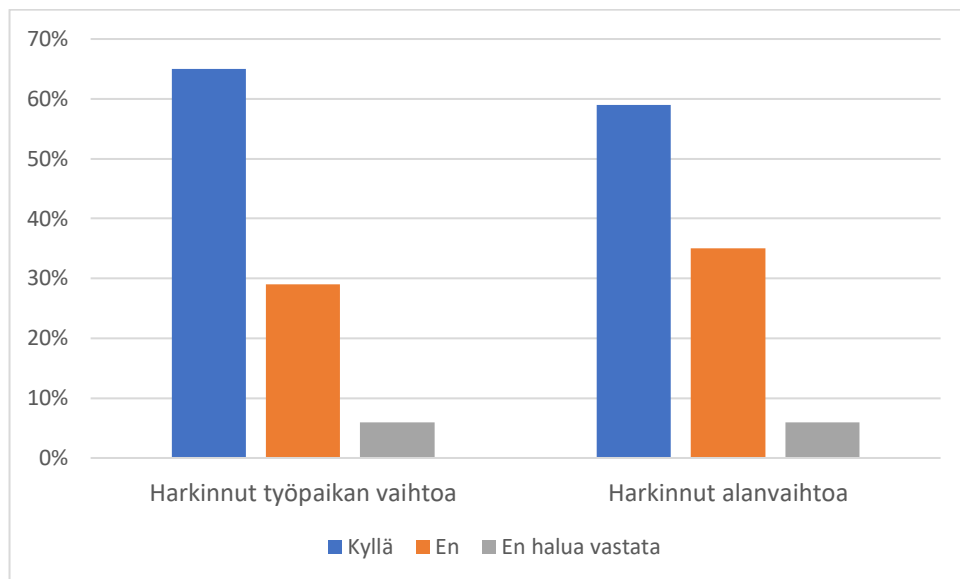
Työhyvinvointiin liittyvissä vastauksissa tuotiin esille toimivan työterveyshuollon merkitystä ja työssä jaksamisen tukemista. Johtamisen alakäsitteinä oli hyvä johtaminen ja pedagoginen johtaminen. Vastauksissa, mitkä liittyivät mahdollisuuteen vaikuttaa omaan työhön ja kouluttautua tuotiin esille vahvasti mm. toivetta ammattiin kouluttautumisen tukemiseen, jotta työntekijän olisi mahdollisuus edetä urallaan. Yksi vastaajista toi vastauksessaan esille työhyvinvoinnin ja ikääntymisen yhteyttä:

Palkkausta parantamalla. Johtamisen merkitys korostuu. Työhyvinvointiin kiinnitettävä entistä enemmän huomiota koska ainakin omassa yksikössä ikärakenne 50+ (varhaiskasvatuksen lastenhoitaja tai varhaiserityiskasvatuksen lastenhoitaja, yli 55 vuotta, töissä Naantalissa yli 15 vuotta)

Kyselylomakkeella kysyttiin toimeksiantajan toiveesta, millaista koulutusta vastaajat toivoisivat työnantajan mahdollistavan. Eniten vastauksia tuli jatko- ja täydennyskouluttautumisen mahdollistamiseen liittyen. Vastaajat toivoivat myös sen tukemista, esimerkiksi palkallisten opiskelupäivien kautta. Lähes yhtä paljon tuli vastauksia, joissa todettiin koulutuksia olevan jo nyt tarpeeksi ja niiden vastaavan hyvin vastaajien toiveita ja tarpeita. Näiden lisäksi useampi vastaaja toivoi käytännön työhön liittyviä koulutuksia ja luentoja, joiden konkreettiset opit olisi helppo siirtää heti käytäntöön sekä tiimien ja

työntekijöiden tarpeista lähtöisin olevia ja nimenomaan heille kohdennettuja koulutuksia. Myös toive digitaitoihin liittyvistä koulutuksista toistui useammassa vastauksessa.

Kuviossa 10 havainnollistetaan vastaajien halukkuutta työpaikan- ja alanvaihtoon. Vastaajista yli puolet (65 %) oli harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen vuoden aikana. Alanvaihtoa oli harkinnut niin ikään yli puolet vastaajista (59 %). Työpaikan vaihtoa ei ollut harkinnut 29 % vastaajista ja 6 % ei ollut halunnut ollenkaan vastata kysymykseen. Alanvaihtoa taas ei ollut harkinnut 35 % vastaajista ja 6 % vastaajista ei ollut halunnut vastata myöskään tähän kysymykseen.



Kuvio 10. Vastaajien halukkuus työpaikan- ja alanvaihtoon

Avoimissa vastauksissa työpaikan vaihtoa harkinneista hieman yli kolmasosa (35 %) vastaajista kertoi syyksi työn kuormittavuuden ja 14 % vastaajista perusteli vastaustaan sillä, että palkka ei vastaa työn vaativuutta. Loput vastaukset käsittelivät erilaisia henkilökohtaisia syitä, kuten esimerkiksi pitkää työmatkaa tai sitä, että on ollut jo kauan samassa paikassa töissä. Huolta työn kuormittavuudesta toi esille mm. seuraava vastaaja:

Työ ollut ajoittain uuvuttavaa. Ajatus että muualla olisi erilaista ja jaksaisi sitten paremmin. Liian paljon kaikkea muuta kuin pääasia eli lasten

kanssa toimimista. varhaiskasvatuksen opettaja tai varhaiskasvatuksen erityisopettaja (, yli 55 vuotta, töissä Naantalissa yli 15 vuotta)

Ne vastaajat, jotka eivät olleet harkinneet työpaikan vaihtoa viimeisen vuoden aikana kertoivat avoimissa vastauksissa perusteluiksi pitävänsä työstään ja viihtyvänsä siellä, kuten mm. seuraavat vastaajat:

Tämä vuosi on ollut rauhallisempi kuin edellinen. Kiva tulla töihin ja tiimi toiminut hyvin. (varhaiskasvatuksen lastenhoitaja tai varhaiserityiskasvatuksen lastenhoitaja, 35–44 vuotta, töissä Naantalissa 11–15 vuotta)

Olen innostunut työstäni ja halukas kokeilemaan uusia, entistäkin toimivampia työskentelytapoja (varhaiskasvatuksen lastenhoitaja tai varhaiserityiskasvatuksen lastenhoitaja, 45–55 vuotta, töissä Naantalissa 1–2 vuotta)

Viimeisen vuoden aikana alanvaihtoa harkinneiden perustelut olivat melko samankaltaisia kuin työpaikan vaihtoa harkinneiden. Hieman yli kolmasosa (39 %) toi jälleen esille työn kuormittavuuden ja kolmasosa (33 %) huonon palkkauksen. 13 % vastaajista kertoi työmäärän olevan liian suuri ja 6 % kertoi arvostuksen puuttuvan. Loput vastaukset (9 %) koskivat mm. huonoja työoloja sekä työvoimapulaa. Ajatuksia alan kuormittavuudesta ja palkkauksesta toivat esille mm. nämä vastaajat:

Työn vaativuus ei vastaa palkkaustasoa, tuntuu, että kaikilla liikaa työnkuormitusta (johtaja, kveo, työntekijät), tuntuu että perheiden lisäksi on kannateltava työkavereiden ja muun henkilöstön jaksamista, sijaisjärjestelyt kuormittavat myös (varhaiskasvatuksen opettaja tai varhaiskasvatuksen erityisopettaja, 45–55 vuotta, töissä Naantalissa 11–15 vuotta)

työ on henkisesti todella raskasta, palkka ja arvotus eivät vastaa työn vaativuutta (olemme päivittäin vastuussa mm. monen pienen hengestä) (varhaiskasvatuksen opettaja tai varhaiskasvatuksen erityisopettaja, 35–44 vuotta, töissä Naantalissa 6–10 vuotta)

Heistä yli puolet (61 %), jotka eivät olleet alanvaihtoa harkinneet, kertoivat syiksi viihtyvänsä alalla ja kokevansa lasten kanssa työskentelyn palkitsevaksi. Näitä kokemuksia tuotiin esille mm. seuraavissa vastauksissa:

Perustyö lasten ja perheiden kanssa on palkitsevaa, vaikkakin välillä kuormittavaa. (varhaiskasvatuksen opettaja tai varhaiskasvatuksen erityisopettaja, 45–55 vuotta, töissä Naantalissa alle vuoden)

Koska koen työ olevan tärkeää ja mielekästä silloin kun se on mahdollisuus tehdä hyvin. (varhaiskasvatuksen lastenhoitaja tai varhaiserityiskasvatuksen lastenhoitaja, 45–55 vuotta, töissä Naantalissa yli 15 vuotta)

Lapset ovat ilo sekä tämän työn helmet! (varhaiskasvatuksen opettaja tai varhaiskasvatuksen erityisopettaja, 45–55 vuotta, töissä Naantalissa 6–10 vuotta)

Noin viidesosa (21 %) kertoi alanvaihdon kyllä joskus houkuttelevan, mutta olevansa jo työuran loppupuolella tai kokevansa ettei ole kiinnostunut opiskelemaan uutta alaa. Loput vastaajista (16 %) kertoivat tehneensä jo joskus muun alan töitä ja vaihtaneen sieltä varhaiskasvatuksen pariin, kuten esimerkiksi alla oleva vastaaja:

Olen jo tehnyt muun alan töitä ja varhaiskasvatus on nyt sitä, joka on henkilökohtaisten arvojeni mukaista (varhaiskasvatuksen lastenhoitaja tai varhaiserityiskasvatuksen lastenhoitaja, 45–55 vuotta, töissä Naantalissa 1–2 vuotta)

8.4 Taustatietojen yhteys henkilöstön kokemuksiin

Kolmannen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää, miten ammatti, ikä, työsuhteen laatu ja työkokemus ovat yhteydessä henkilöstön kokemuksiin veto- ja pitovoimatekijöistä.

Kuten jo aiemmin mainittiinkin, vastaajista aika tasan puolet oli varhaiskasvatuksen opettajia ja loput varhaiskasvatuksen lastenhoitajia. Muiden ammattiryhmien edustajia (kuten esimerkiksi varhaiskasvatuksen sosionomi) ei vastaajien joukossa ollut lainkaan. Useampien kysymysten vastauksissa ei ollut eri ammattiryhmien välillään mitään merkittävää eroa, vaikka niin saatettiin opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa olettaa. Eri ammattikuntien välillä ei ollut esimerkiksi mitään eroa halukkuudessa työpaikan- tai alan vaihtamiseen.

Pientä eroa oli kokemuksissa siitä, miten palkka vastaa työn vaativuutta. Varhaiskasvatuksen opettajat näyttivät olevat palkkaan hieman varhaiskasvatuksen lastenhoitajia tyytyväisempiä: varhaiskasvatuksen opettajista enemmistö (52 %) oli asian kanssa osittain eri mieltä, hieman yli kolmasosa (37 %) täysin eri mieltä ja loput (11 %) osittain samaa mieltä, kun taas varhaiskasvatuksen lastenhoitajista enemmistö (68 %) oli asian kanssa täysin eri mieltä, 27 % osittain eri mieltä ja vain 5 % osittain samaa mieltä.

”Koen iloa ja intoa työtäni kohtaan” -väittämän kanssa varhaiskasvatuksen opettajat olivat hieman enemmän täysin saamaa tai osittain samaa mieltä, kuin varhaiskasvatuksen lastenhoitajat: varhaiskasvatuksen opettajista 92 % oli asiasta täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä, kun taas vastaava luku oli varhaiskasvatuksen lastenhoitajilla 81 %. Heistä myös 13 % oli asian kanssa osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä, kun vastaava luku oli varhaiskasvatuksen opettajilla 0 %.

Pientä eroa oli myös siinä, kuinka moni vastaajista suosittelisi Naantalin varhaiskasvatusta työpaikkana. Varhaiskasvatuksen opettajista Naantalia suosittelisi 67 % ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajista 77 % vastaajista. Varhaiskasvatuksen opettajat näyttivät kuitenkin olevan hieman tyytyväisempiä Naantalin kaupunkiin työnantajana (täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä 75 %), kuin varhaiskasvatuksen lastenhoitajat (täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä 64 %).

Johtuen vastaajien epätasapainosta ikään liittyen ja yhden kokonaisen sukupolven aliedustuksesta, emme päässeet kunnolla tekemään vertailua siitä, miten ikä on yhteydessä henkilöstön kokemuksiin veto- ja pitovoimatekijöistä. Se, mikä kävi vastausaineistosta ilmi, vastaajien ikään liittyen oli, että halukkuutta sekä työpaikan, että alan vaihtamiseen oli eniten 35–44-vuotiailla (80 % ja 80 % omasta ikäryhmästä).

Ikään liittyen tehtiin myös vertailua siitä, miten ammatin induktiovaiheessa (eli ammatin 3–5 ensimmäistä työvuotta) olevien vastaukset eroavat muiden vastauksista. Ammatin induktiovaiheessa (eli ammatin 3–5 ensimmäistä

työvuotta) olevia kasvattajia oli vastaajista 16 %. Ammatin induktiovaiheessa olevista 50 % koki olevansa täysin tai osittain samaa mieltä ja 50 % täysin tai osittain eri mieltä siinä, että kokee saavansa tarpeeksi tukea työhönsä, kun vastaavat luvut olivat muilla vastaajilla 56 % ja 29 %. Ja vain 38 % ammatin induktiovaiheessa olevista koki olevansa täysin tai osittain samaa mieltä siinä, että kokee saavansa tarpeeksi palautetta työstään, kuin muilla vastaava luku oli 61 %. Täysin eri mieltä tai osittain eri mieltä ammatin induktiovaiheessa olevista oli 62 % ja muista 24 %. Tyytyväisyydestä Naantalın kaupunkiin työnantajana täysin tai osittain samaa mieltä oli induktiovaiheessa olevista 63 % ja täysin tai osittain eri mieltä 38 %, kun muilla vastaavat luvut olivat 73 % ja 10 %. Kuitenkin induktiovaiheessa olevista työpaikan vaihtoa oli harkinnut vain 38 % vastaajista ja alan vaihtoa niin ikään 38 %. Muilla vastaajilla vastaavat luvut olivat 71 % ja 63 %.

Vastaajista selvä enemmistö oli vakituksessa työsuhteessa, joten myöskään vertailua siitä, miten työsuhteen laatu on yhteydessä henkilöstön kokemuksiin ei päästy tekemään.

Työkokemukseen liittyen tehtiin huomiota siitä, että yli 15 vuotta Naantalın kaupungin varhaiskasvatuksessa työskennelleistä vastaajista kaikki joko suosittelisivat Naantalın varhaiskasvatusta työpaikkana (74 %) tai sitten eivät halunneet vastata kysymykseen (26 %).

9 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

9.1 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaisia kokemuksia kasvatushenkilöstöllä on Naantalın kaupungin varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoimatekijöistä ja miten niitä voidaan edistää sekä vahvistaa. Tavoitteena oli tuottaa edellä mainituista asioista tietoa Naantalın kaupungin

varhaiskasvatukselle, jotta he pystyisivät kehittämään omia toimintatapojaan ja olemaan jatkossa entistäkin vetovoimaisempi työpaikka, johon henkilöstö haluaa sitoutua.

Melkein puolet kyselyyn vastanneista oli iältään 45–55-vuotiaita ja yhteensä yli 45-vuotiaita eli niin sanottua X-sukupolvea oli vastaajista 70 %. Niin sanottua Y-sukupolvea eli 25–44-vuotiaita oli vastaajista noin viidennes, mutta Z-sukupolven edustajia eli alle 25-vuotiaita oli vain 4 % vastaajista. Z-sukupolven edustajat olivat siis todella aliedustettu joukko kyselyn vastaajissa. Heidä toisaalta on myös työntekijöiden joukossa vähemmän, joten jonkinlaista aliedustusta saattoi olettaa jo kyselyä suunniteltaessa. Nuorempien vastaajien aliedustus oli tutkimuksen kannalta harmi, sillä kuten Järvinen Työterveyslaitokselta on todennut, nuoremmat sukupolvet asettavat työlleen enemmän vaatimuksia ja vaihtavat herkemmin työtä, ellei se tunnu mielekkäältä (Suomen tietotoimisto, 2023). Myös Miten Suomi voi? - tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että nuoret aikuiset kokevat vähemmän työn imua ja useammin tylsistymistä kuin vanhemmat työntekijät. Lisäksi heistä kaksinkertainen määrä kärsii todennäköisestä työuupumuksesta verrattuna koronapandemiaa edeltävään aikaan. Heidän hyvinvointia haastavat vähäisempi pystyvyyden tunne ja työn myönteisten tulosten näkeminen. (Suutala ym., 2024, s. 17–18, 20.) Heidän ajatuksensa ja kokemuksensa olisivat olleet tähän tutkimukseen arvokkaita, koska kuten mm. Miten Suomi voi? - tutkimuksen tuloksista voi päätellä nuorempien työntekijöiden kohdalla tulisi erityisesti kiinnittää huomiota työn veto- ja pitovoimatekijöihin.

Vaikka kyselyn vastausprosentti (26 %) jäi toivottua pienemmäksi, oli hienoa huomata, että enemmistö vastaajista oli työskennellyt alalla sekä Naantalissa kaupungilla yli 15 vuotta. Niinkin pitkä työura samassa paikassa kertoo jo jotain sitoutumisesta ja työn pitovoimasta. Tietoperustassa jo hieman sivuttiinkin Kumpulaisen ym. tutkimusta, jonka mukaan pitkällä työkokemuksessa on positiivinen vaikutus korkeaan työhön sitoutumiseen, alhaiseen työssä uupumiseen ja korkeaan systeemiälykkyyteen (Kumpulainen ym., 2023, s. 90). Tosin muutama näistä pitkän työuran tehneistä vastaajista toi esille avoimissa

vastauksissa harkinneensa kyllä joskus työvuosien aikana työpaikan tai alan vaihtoa, mutta olevansa niin työuran loppupuolella, ettei aio enää tehdä sitä.

Kasvatushenkilöstö koki Naantalin varhaiskasvatuksen tärkeimmiksi työn vetovoimatekijöiksi palkkauksen, hyvän työilmapiirin sekä työskentelyolosuhteet. Vetovoimatekijöihin liittyen lähes kaikki vastaajat kokivat työnsä merkitykselliseksi ja tärkeäksi, mutta vastaajat eivät kokeneet palkan vastaavan työn vaativuutta. Hieman alle puolet vastaajista koki kaupungin varhaiskasvatuksen edes osittain vetovoimaiseksi työpaikaksi ja vähän alle kolmasosa vastaajista oli asiasta osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä.

Naantalin varhaiskasvatuksen vetovoimaisuutta voisi kasvatushenkilöstön mukaan edistää palkkauksen, työhön liittyvien etujen, kuten liikunta- ja kulttuuriedun sekä vaate- ja kenkäedun/rahan, työhyvinvoinnin, henkilöstöressurssien ja johtamisen kehittämällä tai lisäämisellä.

Työn vetovoima koostuu osaksi työnantajakokemuksesta, jolla työnantaja voi vaikuttaa siihen, millaista kuvaa työntekijät välittävät organisaatiosta sen ulkopuolelle (Huhta & Myllyntaus, 2021, s. 20). Tutkimuksen tulosten mukaan valtaosa vastaajista suosittelisi Naantalin varhaiskasvatusta työpaikkana.

Tärkeimmiksi työn pitovoimatekijöiksi vastaajat kokivat niin ikään palkkauksen, tiimin ja työyhteisön sekä työhyvinvoinnin. Pitovoimatekijöihin liittyen ilahduttavan moni vastaaja (80 %) koki, että heitä arvostetaan työntekijänä. Iso osa vastaajista (88 %) myös koki intoa ja iloa työtään kohtaan. Vain hieman yli puolet vastaajista koki saavansa tarpeeksi palautetta työstään ja tukea työhönsä. Toisaalta lähes kaikki vastaajat kokivat, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä sisältöön.

Vain kymmenesosa vastaajista koki olevansa täysin saman mieltä siinä, että kokee jaksavansa hyvin työssään, mutta kuitenkin osittain samaa mieltä oli lähes puolet vastaajista. Lähes puolet vastaajista oli myös edes osittain samaa mieltä siinä, että henkilökunnan työssä jaksamista tuetaan erilaisin keinoin.

Naantalien kaupunkiin työnantajana täysin tai osittain tyytyväisiä oli jopa 72 % vastaajista.

Kyselyn tulokset vahvistivat Kevan toimialakatsauksen tuloksia siitä, että varhaiskasvatuksen ammattilaiset nostavat varhaiskasvatuksen kuormittavuuden rinnalle myös monia työn voimavaratekijöitä: työtä pidetään yhteiskunnallisesti merkittävänä ja tärkeänä ja että lasten kanssa työskentely tuo iloa työntekijälle. Kevan tutkimuksen mukaan lähes kaikki ammattilaiset saavat tukea ja apua työhönsä. (Pekkarinen ym., 2023, s. 4.) Tässä opinnäytetyössä hieman yli puolet vastaajista koki niin.

Pitovoimaa voisi vastaajien mielestä vahvistaa henkilöstöressurssien, palkkauksen, työolojen, arvostuksen ja palkitsemisen, työhyvinvoinnin ja johtamisen kehittämällä tai lisäämisellä. Myös mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä ja kouluttautua pidettiin tärkeänä keinona työn pitovoimaisuuden vahvistamiseen.

Mahdollisuutta kehittää ja kouluttaa itseään työn ohella pidetäänkin nykypäivänä yhtenä pitovoimatekijänä. Itsensä kehittämisen ja kouluttautumisen mahdollistaminen ja sen tukeminen tarjoaa työntekijälle mahdollisuuden asettaa tavoitteita omalle työuralleen ja motivaattorin edetä kohti niitä. Samalla organisaatio voi saada osaavamman ja motivoituneemman työntekijän. (Kuntarekry, 2019.) Tämän opinnäytetyön kyselyssä mahdollisuus kehittää ja kouluttaa itseään työn ohella nähtiin vasta kuudentena eniten pitovoimaa vahvistavana asiana. Kuten jo yllä tuloksissa mainittiinkin, kyselylomakkeella kysyttiin tähän liittyen toimeksiantajan toiveesta, millaista koulutusta vastaajat toivoisivat työnantajan mahdollistavan. Eniten vastauksia tuli jatko- ja täydennyskouluttautumisen mahdollistamiseen ja tukemiseen liittyen. Lähes yhtä paljon tuli vastauksia, joissa todettiin koulutuksia olevan jo nyt tarpeeksi ja niiden vastaavan hyvin vastaajien toiveita ja tarpeita. Näiden lisäksi useampi vastaaja toivoi käytännön työhön liittyviä koulutuksia ja luentoja. Myös hyvin ajankohtainen toive digitaitoihin liittyvistä koulutuksista toistui useammassa vastauksessa. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaan varhaiskasvatuksen yhtenä tehtävänä onkin yhteistyössä kotien

kanssa tukea lapsen ymmärrystä digitaalisuudesta (Opetushallitus, 2022, s. 26). Tämä edellyttää varhaiskasvattajilta valmiuksia ja osaamista digitaalisuuteen liittyen.

Jos työn tai ammatin pitovoima jostain syystä katoaa kokonaan, saattaa henkilö vaihtaa työpaikkaa tai kokonaan alaa (Sirvio ym., 2023, s. 84). Vastaajista yli puolet oli harkinnut työpaikan sekä alan vaihtoa viimeisen vuoden aikana. Sirvio ym. ovat eritelleet varhaiskasvatuksen opettajan ammatinvaihtopäätöksen liittyviä syitä neljään eri tasoon. Heidän tutkimuksessa esille tulleet syyt ovat hyvin samanlaisia kuin syyt, joita vastaavat esittivät syiksi alanvaihdon harkintaan tässäkin opinnäytetyössä. Sirvion ym. mukaan ammatinvaihtopäätöstä yhteiskunnallisella tasolla vahvistivat työstä saatava heikko taloudellinen kompensatio ja riittämättömät uralla etenemismahdollisuudet. Huono palkkaus liitettiin arvostuksen puutteeseen alaan kohtaan. Organisaatiotasolla ammatinvaihtopäätökseen liittyi varhaiskasvatusorganisaatioiden määrittelemät resurssit ja niiden puute sekä työn organisointi. Relationaalisella tasolla kuvattiin vuorovaikutuksen haasteita ja johtajan tuen puutetta. Yksilöllisellä tasolla ammatinvaihtopäätökseen liittyivät terveyteen liittyvät tekijät, henkilökohtaisesti kiinnostavat uramahdollisuudet sekä kokemukset työn ja perheen yhdistämisestä. (Sirvio ym., 2023, s. 94–97.)

Aiempien selvitysten, tutkimusten ja julkisuudessa käytyjen keskusteluiden takia oli ihan odotettua, että myös Naantalin varhaiskasvatuksessa palkkaus nousee tärkeimmäksi veto- sekä pitovoimatekijäksi ja myös tärkeäksi kehittämiskohteeksi. Muuan muassa Kangas ym. ovat selvittäneet, että työn vaativuuden edellyttämä kompensatio eli palkka ja työn reunaehdot sekä resurssit, kuten henkilöstöresurssit, johtaminen ja lasten hyvinvointi, eivät ole varhaiskasvatuksessa riittävällä tasolla. Heidän tutkimuksessaan lähes kolmannes vastaajista toi palkkauksen esille keskeisimpänä kehittämiskohteena. (Kangas ym., 2022, s. 84.) Tämän opinnäytetyön kyselyssä puolet vastaajista toi sen esille vetovoimatekijöihin liittyen ja kolmasosa pitovoimatekijöihin liittyen. Myös Laakkonen Varhaiskasvatuksen opettajien liitosta on todennut, että palkkaus vaikuttaa paljon alan pito- ja

vetovoimaan. Varhaiskasvatusalalle on jo pitkään toivottu palkkojen systemaattista nostoa ja vuonna 2023 kunta-alalle neuvoteltu viisivuotinen palkkaohjelma vastaakin osittain tähän toiveeseen. Jotkut kunnat ovat myös itse päätyneet nostamaan palkkoja houkutellessaan päteviä kasvattajia, mutta Laakkosen mukaan palkoilla houkuttelu on toistaiseksi ollut vähän käytetty keino. (Lassheikki, 2023.)

Kuten tuloksissa jo todettiin, emme päässeet muutamia havaintoja lukuun ottamatta kunnolla tekemään vertailua siitä, miten ikä, ammatti, työsuhteen laatu ja työkokemus ovat yhteydessä henkilöstön kokemuksiin veto- ja pitovoimatekijöistä. Työkokemukseen liittyen tehtiin kuitenkin vertailua ammatin induktiovaiheessa olevien ja muiden vastaajien välillä. Kuten jo aiemmin teoriapohjassa mainittiin, tutkimusten mukaan induktiovaihe on erityisen herkkä vaihe ammattiin kiinnittymisen kannalta. Jotkut tutkijat ovat jopa kutsuneet sitä ”hengissä säilymisen ja itsensä löytämisen vuosiksi”. Ammatin induktiovaihe vaikuttaa ratkaisevalla tavalla siihen, millaiseksi suhde työhön muodostuu, millaiseksi ammattilaiseksi haluaa tulla ja millaiseksi ammattilaiseksi olisi mahdollista tulla. Tarkoituksenmukaisen tuki, kuten esimerkiksi erilaiset mentorointiohjelmat, ja pitovoimatekijöistä huolehtiminen induktiovaiheessa auttaa ammattilaisia pysymään alalla. (Kettumäki, 2023; Onnismaa ym., 2017, s. 190, 204; Tahkokallio, 2020.)

9.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusta tehdessä on noudatettava aina hyvää tieteellistä käytäntöä, mikä tarkoittaa sitä, että tutkijat noudattavat eettisesti kestäviä tiedonhankintamenetelmiä ja tutkimusmenetelmiä (Vilka, 2021b, s. 41). Tutkimuksen kysymyksenasettelu ja tavoitteet, aineiston kerääminen ja käsittely, tulosten esittäminen sekä aineiston säilytys eivät siis saa loukata tutkimuksen kohderyhmää, tiedeyhteisöä eikä hyvää tieteellistä tapaa. (Vilka, 2007, s. 90.) Tutkimuksen tekemisen on oltava kurinalaista, järjestelmällistä ja täsmällistä (Vilka, 2021b, s. 31). Tutkija on aina vastuussa omassa

tutkimuksessaan tekemistään valinnoista ja niihin liittyvistä perusteluista (Vilkkä, 2007, s. 90).

Tutkimusetiikka on myös osa hyvää tieteellistä käytäntöä. Sillä tarkoitetaan yleisesti sovittuja pelisääntöjä suhteessa kollegoihin, tutkimuskohteeseen, rahoittajiin, toimeksiantajiin ja suureen yleisöön. (Vilkkä, 2021b, s. 41.) Opinnäytetyössä tulee kunnioittaa tutkittavien eli vastaajien ihmisarvoa, yksityisyyttä, itsemääräämisoikeutta ja muita oikeuksia. On myös tärkeää kohdella tutkittavia tasa-arvoisesti. Vaikka ei olisi samaa mieltä heidän kanssaan, se ei saa vaikuttaa tutkimuksen tulkintoihin väärin. Opinnäytetyön tekijän tehtävä ei ole hyväksyä heidän kaikkia arvoja ja tulkintoja, vaan ymmärtää ja selittää heidän elämänsä ja ajatuksia. (Vuori, 2021.)

Objektiivisuudella tarkoitetaan tutkijan puolueettomuutta eli toisin sanoen tutkimustulos on objektiivinen, kun se on tutkijasta riippumaton. Tutkija ei siis vaikuta tutkimustulokseen. Tutkimusprosessin puolueettomuutta edesauttaa tutkittavan ja tutkijan etäinen suhde prosessin aikana sekä tutkijan mahdollisimman vähäinen vaikutus kyselyllä saatuihin vastauksiin. (Vilkkä, 2007, s. 13, 16.) Olen itse koulutukseltani sosionomi (AMK) ja minulla on varhaiskasvatuksen opettajan pätevyys. Olen tehnyt vuosien ajan varhaiskasvatuksen opettajan työtä päiväkodissa, joten tunnen alan ja sen haasteet, mutta opinnäytetyöni kohdeorganisaatiossa en ole työskennellyt. Tutusta ammattialasta huolimatta koen, että olen pystynyt toimimaan tutkimuksen parissa avarakatseisesti ilman ennakkokäsityksiä. Lisäksi koen, että minun omat oletukseni ja ajatukseni eivät ole vaikuttaneet aineiston analysointiin ja siinä tehtyihin valintoihin. Opinnäytetyön tekemisen aikana olen ollut Naantalissa varhaiskasvatuksen asiakkaana, mutta olen pyrkinyt erottamaan nämä roolit toisistaan.

Tämän opinnäytetyön alkuperäinen idea tuli opiskelijalta ja se toteutettiin kohdeorganisaatioon hyväksytyin opinnäytetyösuunnitelman pohjalta. Opinnäytetyösuunnitelman laadinnassa oli otettu huomioon kohdeorganisaation tarpeet ja toiveet sekä tutkinto-ohjelman vaatimukset.

Opinnäytetyön tutkimusta varten haettiin kohdeorganisaatiolta asianmukainen tutkimuslupa.

Ennen tutkimukseni aloittamista vastaajilta pyydettiin kyselyn tiedotteessa (liite 2) tietoon perustuva eettinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta ja heitä informoitiin siitä, miten heidän henkilötietojansa aiotaan käsitellä (liite 3). Näistä jälkimmäinen on tietosuojalainsäädännöstä tuleva velvoite. (Kuula-Luumi, 2021.) Tutkittavilla oli myös mahdollisuus päättää, osallistuvatko he tutkimukseen vai eivät.

Henkilöstölle osoitettu kysely toteutettiin anonymisti eli vastaajien tiedot eivät kirjautuneet raporttiin. Kyselyssä ei kysytty mitään arkaluontoisia henkilötietoja, eikä vastauksista käynyt ilmi, missä yksiköissä vastaajat työskentelevät. Vastaukset tallentuivat ensin Microsoft 365 Forms -ohjelmaan ja siirrettiin sieltä Excel-tiedostoon, joka tallennettiin Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijan henkilökohtaiselle tietosuojatulle tilille Office 365 -palveluun. Alkuperäinen aineisto tallennettiin erilleen ennen kuin sitä alettiin muokkaamaan tai analysoimaan. Siitä otettiin myös varmuuskopio. Eri aineistoversiot nimettiin numerolla ja päivämäärällä. Aineiston käsittelyn vaiheista tehtiin muistiinpanot Word-tiedostoon, johon kirjattiin analyysin vaiheet sekä tehdyt muutokset. Tutkimuksen valmistuessa kaikki tutkimusaineisto hävitettiin. Tarkemmin aineistonhallintaa avataan liitteenä 4 olevassa aineistonhallintasuunnitelmassa.

Tutkittavien suojelun lisäksi on kannettava vastuuta myös tieteestä. Vuori onkin todennut, että tutkimuksen eettisyyteen kuuluu pyrkimys tuottaa uutta ja merkityksellistä tutkimustietoa asioista, joista meillä ei ole tarpeeksi tietoa. (Vuori, 2021.) Tutkimustulosten on siis täytettävä tieteelliselle tutkimukselle asetetut vaatimukset: tutkimuksen on tuotettava uutta tietoa tai esitettävä, miten vanhaa tietoa voidaan hyödyntää tai yhdistellä uudella tavalla (Vilkka 2021b, s. 42). Tieteellisen opinnäytetyön pitää tuottaa uskottavaa ja luotettavaa tietoa, siksi sen laatua arvioidaan validiteetin ja reliabiliteetin avulla, jotka muodostavat yhdessä mittarin kokonaisluottavuuden (Kananen, 2015, s. 90; Vilkka, 2021b, s. 194).

Validiteetilla tarkoitetaan mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa on ollut tarkoituskin mitata. (Vilka, 2021b, s. 193.) Kyselytutkimuksessa ei ole mahdollista varmistua siitä, kuinka vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen tai ovatko he vastanneet rehellisesti. Lisäksi ei ole selvää, miten onnistunut kyselylomake on ollut vastaajien näkökulmasta ja ovatko he ymmärtäneet kaikki kysymykset ja vastausvaihtoehdot niin kuin on ajateltu. (Hirsjärvi ym., 2009, s. 195.) Tutkimuksen tulokset vääristyvät, jos vastaaja ei ajattelekaan kuten oli tutkimusta suunniteltaessa ajateltu. Validiteetin ydin onkin siinä, miten onnistuneesti tutkija on pystynyt siirtämään tutkimuksessa käytetyn teorian kyselylomakkeeseen. (Vilka, 2021b, s. 193–194.)

Reliabiliteetilla mitataan luotettavuutta eli tulosten tarkkuutta, toisin sanoen mittauksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia ja mittaustulosten toistettavuutta. Sillä tarkoitetaan sitä, että toistettaessa mittaus saman henkilön kohdalla saadaan täsmälleen sama mittaustulos tutkijasta riippumatta. (Vilka, 2021b, s. 194.)

Tutkimusta raportoidessa oli tärkeää muistaa reflektointi ja kertoa avoimesti ratkaisuksista, perustella ne ja arvioida sitä, mikä merkitys niillä on lopputulokseen. Myös mahdollisista virheistä, häiriöistä ja vaikeistakin ratkaisuksista on tärkeää raportoida. (Vuori, 2021.) Lisäksi tutkimustulokset on esitettävä niin kuin ne ovat. Niitä ei tule yleistää, sepittää, eikä kaunistella (Hirsjärvi ym., 2007, s. 26). Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tulkintasäännöt ovat hyvin tiukkoja ja näin ollen virhelähteiden määrä on minimaalinen, mutta laadullisia tutkimusmenetelmiä käyttäessä virheellistä tulkintaa voi syntyä tutkijan analyyseissä ja väärissä johtopäätöksissä (Kananen, 2015, s. 341).

Kyselytutkimusta tehdessä kato eli vastaamattomuus voi joissakin tapauksissa nousta suureksi (Hirsjärvi ym., 2009, s. 195). Niin kun tässäkin opinnäytetyössä kävi. On arvioitu, että parhaimmillaan valikoimattomalle joukolle lähetetty lomake tuottaa tulokseksi 30–40 % lähetetyistä lomakkeista (Hirsjärvi ym., 2009, s. 196). Tilastokeskus tiedotti juuri alkuvuodesta, että ihan

yleisestikin kansalaisten vastausaktiivisuus tutkimuksiin on laskenut jyrkästi. Vastaamattomuuteen on useita syitä, kuten mm. lisääntyneiden kyselyiden, galluppien ja tutkimusten myötä tullut tutkimusuupumus sekä kansalaisten tavoittamattomuus. (Tilastokeskus, 2024.) Tässä opinnäytetyssä vastausprosentti oli 26 % eli paljoka ei jäänyt Hirsjärven ym. arvioidusta vastausprosentista karhukierroksesta eli muistutusviestistä huolimatta. Tosin näin jälkeinpäin voi pohtia, olisiko karhukierros pitänyt toistaa toiseen kertaan, kun edellisenkin muistutusviesti toi paljon uusia vastauksia. Vastaamattomuus ja jo tulosten tarkastelussa mainittu yhden sukupolven aliedustus saattoi heikentää opinnäytetyön luotettavuutta ja yleistettävyyttä.

Pohtia voi myös kyselyn ajoituksen onnistumista. Vilkan mukaan yksi kyselyn tärkeimmistä asioista on kyselyn lähettämisen ajoitus. Hänen mukaansa ajoitus ja sen onnistuminen tai epäonnistuminen vaikuttaa kyselyn vastausprosenttiin. (Vilka, 2007, s. 28.) Tutkimussuunnitelmassa olin perin suunniteltu kyselyn ajoittaminen huhti-toukokuun vaihteeseen, mutta erinäisistä syistä se viivästyi toukokuun loppupuolelle. Jälkeinpäin voi pohtia, että olisiko kyselyn ajoittaminen kevätkauden loppuun, juuri kesälomien kynnykselle, hyvä ajankohta vastausprosentin kannalta. Joku mahdollisista vastaajista on saattanut jo toukokuussa olla vaikkapa kesälomalla ja näin ollen kyselyn tavoittamattomissa.

9.3 Johtopäätökset

Vaikka opinnäytetyön kyselyn vastausprosentti jäi hieman alhaiseksi, opinnäytetyön löydökset tukevat monilta osin aiempia tutkimustuloksia. Tulokset eivät varsinaisesti tuoneet mitään uutta ja mullistavaa tietoa alasta, mutta toivon niiden tuovan uutta tietoa toimeksiantajalle Naantalintarhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemuksista, ajatuksista ja toiveista.

Tässä opinnäytetyössä vastaajat kokivat tärkeimmiksi työn vetovoimatekijöiksi palkkauksen, hyvän työilmapiiriin ja työskentelyolosuhteet. Vastaajien mukaan Naantalintarhaiskasvatuksen vetovoimaisuutta voisi edistää parantamalla

palkkausta työn vaativuutta vastaavalle tasolle, parantamalla liikunta- ja kulttuurietuja, mahdollistamalla vaate- ja kenkäetua/rahaa, kiinnittämällä huomiota työntekijöiden työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen sekä parantamalla henkilöstöresursseja ja kehittämällä lähiesimiestyötä.

Tärkeimmiksi pitovoimatekijöiksi koettiin palkkaus, tiimi ja työyhteisö sekä työhyvinvointi. Vastaajien mukaan Naantalin pitovoimaisuutta voidaan vahvistaa kehittämällä sijaisjärjestelyitä, kiinnittämällä huomiota henkilöstön riittävyyteen ja perehdytykseen, parantamalla palkkausta ja työsuhde-etuja, näyttämällä arvostusta ja palkitsemalla onnistumisista, tukemalla työhyvinvointia ja työssä jaksamisesta, kehittämällä johtamista sekä tukemalla työntekijöiden kouluttautumista ja mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön.

Vastaajat kokevat työnsä merkitykselliseksi ja tärkeäksi. Suurin osa kokee myös intoa ja iloa työtään kohtaan. Noin puolet vastaajista kokevat työpaikkansa edes osittain vetovoimaiseksi ja suurin osa vastaajista suosittelisi Naantalin kaupungin varhaiskasvatusta työpaikkana. Suurin osa vastaajista koki myös olevansa edes osittain tyytyväinen kaupunkiin työnantajana. Kaupunkia kehuttiin sopivan kokoiseksi ja luonnonläheiseksi. Pienemmässä kaupungissa työskentelyssä todettiin olevan paljon etuja. Vastaajat toivat esille kaupungin hyviä työolosuhteita, työyhteisöä, koulutustarjontaa, kehitysmuutoksia ja hyvää johtamista.

Opinnäytetyön tulokset osoittivat, että Naantalissa on tehty ja tehdään paljon hyvää työtä varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoimatekijöihin liittyen, vaikka kehittävää tietysti onkin. Varhaiskasvatusala itsessään on haastava ja osin kuormittava, eikä tietenkään sovi kaikille. Eikä mediassa ja julkisissa keskusteluissa viime aikoina esillä ollut melko negatiivinen puhe alasta tunnu lisäävän alan vetovoimaisuutta.

Vastaajista työpaikan vaihtoa oli viimeisen puolen vuoden aikana harkinnut yli puolet vastaajista. Suurimpia syitä siihen olivat työn kuormittavuus, työn vaativuutta vastaamaton palkka sekä erilaiset henkilökohtaiset syyt. Alanvaihtoa oli harkinnut hieman vähemmän, mutta kuitenkin yli puolet

vastaajista. Alanvaihtohalukkuuden suurimmat syyt olivat linjassa aiempien vastaavien selvitysten kanssa: alan kuormitus ja huono palkka.

Aiempien tutkimusten tulokset, varhaiskasvatuksen kentältä tuleva viesti sekä tämän opinnäytetyön tulokset kertovat, että varhaiskasvatuksen ammattilaisten palkkausta on parannettava, jos aiomme pitää alan veto- sekä pitovoimaisena. Tämä opinnäytetyö yhdessä muiden vastaavien tutkimusten kanssa vahvisti kuitenkin sitä näkökulmaa, että palkkaus ei yksin riitä vetämään päteviä tekijöitä alalle ja pitämään heitä siellä. Kuntien, kuten esimerkiksi Naantalien, sekä yksityisten varhaiskasvatuksen toimijoiden olisikin kiinnitettävä huomiota siihen, millä muilla tavoilla, palkan lisäksi, saisimme houkuteltua työntekijöitä. Toivoin tämän opinnäytetyön tulosten auttavan siinä.

Tässä opinnäytetyössä keskityttiin koko kasvatushenkilöstön kokemuksiin ja ajatuksiin. Tein huomion, että monet vastaavia asioita koskevat tutkimukset ovat keskittyneet lähinnä varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksiin ja ajatuksiin. Mikä toisaalta on ihan ymmärrettävää, jos otetaan huomioon erityisesti kasvukunnissa esiintyvä varhaiskasvatuksen opettajien työvoimapula. Mielestäni kuitenkin kaikkia ammattiryhmiä tarvitaan laadukkaan varhaiskasvatuksen mahdollistamiseen ja tutkimuksetkin puhuvat sen puolesta, joten jatkossa olisi tarpeen tutkia enemmän veto- ja pitovoimatekijöitä koko kasvatushenkilöstön näkökulmasta. Ja isojen ikäluokkien eläköitymistä ajatellen, olisi tärkeää saada nuorempienkin työntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia esille.

LÄHTEET

- Ahonen, L. (2023). Tiimin voima varhaiskasvatuksessa. PS-Kustannus.
- Bussin, M. (2018). Retention strategies: the key to attract and retain excellent employees. Randburg: KR Publishing. <https://ebookcentral.proquest.com>
- Fonsén, E., Koivula, M., Korhonen, R. & Ukkonen-Mikkola, T. (toim.). (2021). Varhaiskasvatuksen asiantuntijat: yhteistyössä eteenpäin. Suomen varhaiskasvatus ry.
- Heilala, C., Kalland, M., Lundkvist, M., Forsius, M., Vincze, L. & Santavirta, N. (2022). Work demands and work resources: Testing a model of factors predicting turnover intentions in early childhood education. *Early Childhood Education Journal*, 50(3), 399–409. <https://doi.org/10.1007/s10643-021-01166-5>
- Himanen, S. (2019). Esimies ja vastuun kantaminen. Teoksessa H. Laaksonen & S. Salin (toim.), Iloa ja intoa johtamiseen: käytännön eväitä sosiaali- ja terveysalan esimiestyöhön (s. 43–51). Oppian.
- Hirsjärvi, S., Remes, S. & Sajavaara, P. (2009). Tutki ja kirjoita. Tammi.
- Huhta, M. & Myllyntaus, V. (2021). Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus: rakenna vetovoimainen työpaikka, jota tavoittelemasi työntekijät rakastavat ja kilpailijasi kadehtivat. Alma Talent.
- Huhta, M. & Myllyntaus, V. (2023). Monimuotoisuus työelämässä: 100 keinoa kasvattaa organisaation vetovoimaa. Alma Talent.
- Hujala, E. & Turja, L. (toim.). (2020). Varhaiskasvatuksen käsikirja. PS-Kustannus.
- Jaakkola, H. (2019). Valitse innostus: voimakirja sosiaalialalle. PS-Kustannus.
- Joki, M. (2021). Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Kauppakamari.
- Juuti, P. & Vuorela, A. (2015). Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. PS-Kustannus.
- Kananen, J. (2015). Opinnäytetyön kirjoittajan opas: Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja.
- Kangas, J., Ukkonen-Mikkola, T., Sirvio, K., Hjelt, H. & Fonsén, E. (2022). ”Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä”: Varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä työn haasteista ja mahdollisuuksista. *Kasvatus & Aika*, 16(2), 72–89. <https://doi.org/10.33350/ka.109089>

Kantonen, E., Onnismaa, E-L., Reunamo, J. & Tahkokallio, L. (2020). Sitoutuneet, epävarmat ja poistujat – varhaiskasvatuksen opettajaksi opiskelevien sitoutuneisuus työelämäään opintojen loppuvaiheessa. *Journal of Early Childhood Education Research*, 9(2), 264–289.
<https://journal.fi/jecer/article/view/114133/67332?acceptCookies=1>

Keva. (1.3.2023). Kuntien työvoimaennuste: Hoitajapula kaksinkertaistui kahdessa vuodessa. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/kuntien-tyovoimaennuste-hoitajapula-kaksinkertaistui-kahdessa-vuodessa/>

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

Kivimäki, S. (27.9.2024). Varhaiskasvatuksessa on ajaututtu hankalaan vakanssierteeseen. *SuPer-lehti*.
<https://www.superlehti.fi/ajankohtaista/varhaiskasvatuksessa-on-ajaututtu-hankalaan-vakanssierteeseen/>

Kumpulainen, K-R., Sajaniemi, N., Suhonen, E. & Pitkäniemi, H. (2023). Occupational well-being and teamwork in Finnish early childhood education. *Journal of Early Childhood Educational Research*, 12(2), 71–97.
<https://doi.org/10.58955/jecer.v12i2.119784>

Kuntarekry. (20.6.2019). Miten vaikuttaa työntekijän sitoutumiseen?
<https://tyonantaja.kuntarekry.fi/ajankohtaista/miten-vaikuttaa-tyontekijan-sitoutumiseen/>

Kuntarekry. (26.6.2023). Työnantajamielikuvan rakentaminen erottaa voittajat häviäjistä – myös kuntakentällä.
<https://tyonantaja.kuntarekry.fi/ajankohtaista/tyonantajamielikuvan-rakentaminen-erottaa-voittajat-haviajista-myo-kuntakentalla/>

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat. (20.9.2018). Uusi varhaiskasvatuslaki muuttaa kelpoisuuksia, nimikkeistä päättää työnantaja.
<https://www.kt.fi/ohjeet/kvtes/varhaiskasvatuslaki-kelpoisuudet-henkilostorakenne>

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat. (26.1.2023). Työelämä paranee pitkäjänteisellä kehittämisellä. <https://www.kt.fi/uutiset-ja-tiedotteet/2023/tutkimukset-tyoelama-paranee-pitkajanteisella-kehittamisella>

Kupila, P. (8.9.2023). Vertaismentorointi ammatillisen kehittymisen tilana varhaiskasvatuksessa. Tutkittua varhaiskasvatuksessa.
<https://tutkittuavarhaiskasvatuksesta.com/2023/09/08/vertaismentorointi-ammattillisen-kehittymisen-tilana-varhaiskasvatuksessa/>

Kuula-Luumi, A. (2021). Laadullisen aineiston anonymisointi. Teoksesta J. Vuori (toim.), *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Haettu 11.11.2024 osoitteesta
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/laadullisen-aineiston-anonymisointi/>

Kuusiholma-Linnamäki, J., Sarkkinen, T., Vlasov, J., Fonsén, E., Heikkinen, S., Hjelt, H., Lahtinen, J., Lohi, N., Mäkelä, M. & Siippainen, A. (2023). Päiväkodin johtajan työ: Johtamiskokonaisuudet, varajohtamisen rakenteet ja johtajan työhön kohdistuvat odotukset. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (KARVI). Julkaisut 29:2023.

https://www.karvi.fi/sites/default/files/sites/default/files/documents/Karvi_2923.pdf

Laaksonen, H. & Ollila, S. (toim.). (2022). Henkilöstöjohtaminen moninaisuus: ajateltua, koettua, tutkittua, Oppian.

Lassheikki, P. (19.5.2023). Varhaiskasvatuksen vaikea opettajapula enteilee palkkakilpailua – Tammela houkuttelee opettajia poikkeuksellisen kovalla palkalla. Yle Uutiset. <https://yle.fi/a/74-20032029>

Lastensuojelun Keskusliitto. (7.5.2024). Kelpoisen ja pysyvän henkilöstön turvaaminen varhaiskasvatuksessa on tärkeää. Lausunnot ja kuulemiset. <https://www.lskl.fi/lausunnot/kelpoisen-ja-pysyvan-henkiloston-turvaaminen-varhaiskasvatuksessa-on-tarkeaa/>

Manka, M-L. & Manka, M. (2023). Työhyvinvointi. Alma Talent.

Mauno, S., Huhtala, M. & Kinnunen, U. (2017). Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt. (toim.), Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet (s. 73–99). PS-Kustannus.

Naantali. (n.d.). Tule töihin Naantalin varhaiskasvatukseen! Haettu 14.10.2024 osoitteesta <https://www.naantali.fi/fi/tyo-ja-yrittaminen/kaupunki-tyonantajana/avoimet-tyopaikat/tule-toihin-naantalin>

Naantali. (18.11.2024). Naantalin henkilöstöstä 82 % suosittelisi työnantajaa. <https://www.naantali.fi/fi/uutiset/naantalin-henkilostosta-82-suositelisi-tyonantajaa>

Nissilä, M-L. (20.5.2021). Kuntavaalit: Toimiva varhaiskasvatus saa kunnan kukoistamaan. Opettaja-lehti. <https://www.opettaja.fi/ajassa/kuntavaalit-toimiva-varhaiskasvatus-saa-kunnan-kukoistamaan/>

OAJ. (2024). Parasta lapselle, parasta Suomelle – visio varhaiskasvatukseen. OAJ & Varhaiskasvatus 2024. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/julkaisut/2024/oaj--varhaiskasvatus/>

Ojaniemi, R. (2021). Varhaiskasvatuksen opettajien kertomuksia alanvaihtoon johtaneista syistä [pro gradu -työ, Jyväskylän yliopisto]. JYX-julkaisuarkisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202202281731>

Onnismaa, E-L., Tahkokallio, L., Reunamo, J. & Lipponen, L. (2017). Ammatin induktiovaiheessa olevien lastentarhanopettajien tehtävissä toimivien arvioita työnkuvastaan, osaamisestaan ja työn kuormittavuudesta. Varhaiskasvatuksen Tiede-lehti – Jecer, 6(2), 188–206. <https://journal.fi/jecer/article/view/114078/67277?acceptCookies=1>

Opetushallitus. (2022). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022. Määräykset ja ohjeet 2022:2a. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_0.pdf

Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2021). Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021–2030. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:3. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-876-2>

Paananen, M. & Tammi, T. (2017). Työn kuormittavuuden kokemusten, työn tehostamisen ja sairauspoissaolojen moniulotteiset yhteydet lastentarhanopettajan työssä. *Varhaiskasvatuksen Tiedelehti – Jecer*, 6(1), 43–60. <https://journal.fi/jecer/article/view/114069/67268>

Paastela, I. (12.11.2024). Vain puolet varhaiskasvatuksen opettajiksi valmistuneista päätyy työhön lapsiryhmään. *Verkkouutiset*. https://www.verkkouutiset.fi/a/vain-puolet-varhaiskasvatuksen-opettajiksi-valmistuneista-paatyy-tyohon-lapsiryhmaan/?fbclid=IwZXh0bgNhZW0CMTEAAR2QC1fpC-GAF4z-VAPQ4de6Sfl4tbUa_qUMFSTvE10x---cOkdV_K65akA_aem_2ZaTURa741Hc1h76DA2LFg#9d7d5aa2

Paavola, S. (28.2.2024). Mieliä: Varhaiskasvatuksen henkilöstöpulaa on mahdollista helpottaa. *Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer*. <https://www.superliitto.fi/viestinta/tiedotteet-ja-kannanotot/mielipide-varhaiskasvatuksen-henkilostopulaa-on-mahdollista-helpottaa/>

Parrila, S. & Fonsén, E. (toim.). (2016). *Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus: Käsikirja käytännön työhön*. PS-Kustannus.

Pekkarinen, L. (23.4.2024). Työssä jaksamisen riskitekijöitä varhaiskasvatusalalla – tärkeässä työssä yksi ongelma ylitse muiden. *Kevan blogi*. Keva. <https://www.keva.fi/blogi-kirjoitukset/tyossa-jaksamisen-riskitekijoi-va-varhaiskasvatusalalla--tarkeassa-tyossa-yksi-ongelma-ylitse-muiden/>

Pekkarinen, L., Erkkilä, T. & Rissanen, M. (2024). Varhaiskasvatuksen henkilöstön työkyky ja sen johtaminen: työkyvyttömyysriskeistä ratkaisuihin. *Kevan tutkimuksia 1/2024*. https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/tutkimukset-ja-tilastot/kevan-tutkimuksia-1_2024_toimialatietoa_varhaiskasvatuksesta-1.pdf

Pekkarinen, L. & Pulkkinen, J. M. (2023). *Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022*. *Kevan tutkimuksia 1/2023*. https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen_alan_tyohyvinvointi_2022.pdf

Puusa, A. (2020). Näkökulmia laadullisen aineiston analyysiin. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 145–156). Gaudeamus.

Rannikkoseutu. (21.4.2023a). Naantali harkitsee vuokratyövoiman käyttöä varhaiskasvatuksen henkilöstöpulaan – Tuntikustannus voi nousta 25 prosenttia. <https://www.rannikkoseutu.fi/uutiset/art-2000009535090.html>

Rannikkoseutu. (10.6.2023b). Naantalin varhaiskasvatus sai jälleen kehuja perheiltä – yksi palvelu tunnetaan huonosti. <https://www.rannikkoseutu.fi/uutiset/art-2000009646155.html>

Ruokolainen, P. (2020). Brändikäsikirja: Näin teet yritysbrändistä vetovoimaisen! Kauppakamari.

Siippanen, A., Sarkkinen, T., Vlasov, J., Marjanen, J., Fonsén, E., Heikkinen, S., Hjelt, H., Lahtinen, J., Lohi, N. & Mäkelä, M. (2021). ”Yhdessä yritetään tehdä parasta mahdollista varhaiskasvatusta ja laatua jokaisen lapsen päivään” Varhaiskasvatuksen monimaiset johtamisrakenteet ja johtaminen. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (KARVI). Julkaisut 23:2021. https://www.karvi.fi/sites/default/files/sites/default/files/documents/KARVI_23_21.pdf

Sippola, P. (2023). Inhimillisyyden voima työelämässä: kohti menestystä ja hyvinvointia. Basam Books.

Sirvio, K., Ukkonen-Mikkola, T., Kangas, J., Hjelt, H., & Fonsén, E. (2023). ”Äänestin jaloillani!": Ammatin vaihtaneiden varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmia työn ja toimintakulttuuriin muutokseen. Työelämän tutkimus, 21(1), 84–108. <https://doi.org/10.37455/tt.111478>

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. (24.3.2023). ”Joka aamu töihin tullessa pitää rakentaa henkilöstöpalapeli uudelleen” – Työtehtävien määrä, henkilöstöpula ja johtamisen puutteet kuormittavat varhaiskasvatuksen henkilöstöä. <https://www.talentia.fi/uutiset/joka-aamutoihin-tullessa-pitaa-rakentaa-henkilostopalapeli-uudelleen-tyotehtavien-maara-henkilostopula-ja-johtamisen-puutteet-kuormittavat-varhaiskasvatuksen-henkilostoa/>

Suomen tietotoimisto. (4.11.2023). Moni jumahtaa helposti työhön, joka ei enää motivoi. Yle uutiset. <https://yle.fi/a/74-20058630>

Suutala, S., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. (2.10.2024). Miten Suomi voi? - tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittymien loppuvuoden 2019 ja kesän 2024 välillä. Työterveyslaitos. Haettu 19.11.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>

Tahkokallio, L. (4.9.2020). Tarvitaan luottamusta omiin kykyihin uskoa ammatin tulevaisuuteen – miten voimme auttaa vastavalmistuneita opettajia! Varhaiskasvatuksen Opettajien Liitto. <https://www.vol.fi/blogit/tarvitaan-luottamusta-omiin-kykyihin-ja-uskoa-ammatin-tulevaisuuteen-miten-voimme-auttaa-vastavalmistuneita-opettajia/>

Tilastokeskus. (22.4.2024). Tutkimusuupumus vastasi suomalaiset – Tilastokeskus huolissaan tiedon vinoutumisesta.

<https://stat.fi/uutinen/tutkimusuupumus-valtasi-suomalaiset-tilastokeskus-huolissaan-tiedon-vinoutumisesta>

Tuononen, M. (11.6.2021). Varhaiskasvatukseen osallistuminen yleistyy nopeasti Suomessa ja kansainvälisesti. Tilastokeskus.
<https://stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2021/varhaiskasvatukseen-osallistuminen-yleistyy-nopeasti-suomessa-ja-kansainvalisesti>

Työterveyslaitos. (n.d.-a). Kunta- ja hyvinvointialan henkilöstön seurantatutkimus (FPS). Hanke. Haettu 25.11.2024 osoitteesta
<https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/kunta-ja-hyvinvointialan-henkiloston-seurantatutkimus-fps>

Työterveyslaitos. (n.d.-b). PEPPI – Varhaiskasvatuksen pitovoiman kehittäminen työhyvinvointijohtamisella. Haettu 15.11.2024 osoitteesta
<https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/peppi-varhaiskasvatuksen-pitovoiman-kehittaminen-tyohyvinvointijohtamisella>

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2024). Työvoimabarometri. Haettu 22.11.2024 osoitteesta <https://tyovoimabarometri.fi>

Varhaiskasvatuslaki 540/2018. Haettu 3.10.2024 osoitteesta
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540>

Viitala, R. (2021). Henkilöstöjohtaminen: keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Edita Publishing Oy. <https://www.ellibslibrary.com>

Vilka, H. (2007). Tutki ja mittaa: määrällisen tutkimuksen perusteet. Tammi.

Vilka, H. (2021a). Näin onnistut opinnäytetyössä: Ratkaisut tutkimuksen umpikujiiin. PS-Kustannus.

Vilka, H. (2021b). Tutki ja kehitä. PS-Kustannus.

Vuori, J. (2021). Tutkimusetiikka ihmistieteessä. Teoksesta J. Vuori (toim.), Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Haettu 11.11.2024 osoitteesta
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>

Wenström, S. (2020). Positiivinen johtaminen: johda paremmin opetus- ja kasvatusalalla. PS-Kustannus.

Yliniemi, R. (2020). Varhaiskasvatuksen sosionomin osaaminen ja työ päiväkodissa. Teoksessa S. Himanen & H. Kukkonen (toim.), Huikea mahdollisuus varhaiskasvatuksessa: sosionomiksi oppimista ja opinnollistamista mentorin tuella (s. 28–39). Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7266-53-3>

Yrttiaho, R. & Posio, S. (2021). Opettajan hyvinvointikirja: Positiivisen psykologian työkaluja työhyvinvoinnin tueksi. PS-Kustannus.

LIITE 1: KYSELYLOMAKE

YAMK-OPINNÄYTETYÖN KYSELY

Veto- ja pitovoimatekijät Naantalın varhaiskasvatuksessa

* Pakollinen

1. Ammattisi *

- Varhaiskasvatuksen opettaja tai varhaiskasvatuksen erityisopettaja
- Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja tai varhaiserityiskasvatuksen lastenhoitaja
- Muu, mikä?

2. Työsuhteesi *

- Vakituinen
- Määräaikainen

3. Ikäsi *

- Alle 25 vuotta
- 25–34 vuotta
- 35–44 vuotta
- 45–55 vuotta
- Yli 55 vuotta

4. Kuinka kauan olet ollut töissä varhaiskasvatusalalla? *

- Alle vuoden
- 1–2 vuotta
- 3–5 vuotta
- 6–10 vuotta
- 11–15 vuotta
- Yli 15 vuotta

5. Kuinka kauan olet ollut töissä Naantalın varhaiskasvatuksessa? *

- Alle vuoden
- 1–2 vuotta
- 3–5 vuotta
- 6–10 vuotta
- 11–15 vuotta
- Yli 15 vuotta

6. Valitse alla olevista vaihtoehtoista se vaihtoehto, joka kuvaa parhaiten tämänhetkisiä työolosuhteitasi *

- Täysin eri mieltä
- Osittain eri mieltä
- En samaa, enkä eri mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

Työni on merkityksellistä ja tärkeää

Minua arvostetaan työntekijänä

Koen intoa ja iloa työtäni kohtaan

Palkka vastaa hyvin työn vaativuutta

Saan tarpeeksi palautetta työstäni

Saan tarpeeksi tukea työhöni

Minulla on mahdollisuus vaikuttaa oman työni sisältöön

Koen työpaikkani vetovoimaiseksi

Olen tyytyväinen Naantalın kaupunkiin työnantajana

Koen jaksavani hyvin työssäni

Henkilökunnan työssä jaksamista tuetaan erilaisin keinoin

7. Mitkä asiat mielestäsi lisäävät eniten työpaikan vetovoimaisuutta? *

Vetovoima = työnantajaa ja sen nykyisiä työntekijöitä lähentävä sekä uusia työntekijöitä houkutteleva voima, joka luo odotuksia ja mielikuvia siitä, millaista työpaikassa on työskennellä.

Valitse 3 vaihtoehtoa

- Palkkaus
- Työpaikan edut
- Mielekäs työn sisältö
- Työskentelyolosuhteet
- Koulutusmahdollisuudet
- Osaava henkilöstö
- Hyvä työilmapiiri
- Työkulttuuri
- Hyvä johtaminen
- Työn ja muun elämän tasapaino
- Organisaation maine
- Työntekijöiden kertomat suosittelut

8. Kuvaa omin sanoin, miten ja millaisin konkreettisin keinoin Naantalin varhaiskasvatuksen vetovoimaisuutta voisi mielestäsi kehittää?

Vetovoima = työnantajaa ja sen nykyisiä työntekijöitä lähentävä sekä uusia työntekijöitä houkutteleva voima, joka luo odotuksia ja mielikuvia siitä, millaista työpaikassa on työskennellä.

9. Mitkä asiat sinun mielestäsi vahvistavat eniten työpaikan pitovoimaisuutta? * Pitovoima = olosuhteet, joiden takia työntekijä haluaa sitoutua työpaikkaansa ja työskennellä siellä.

Valitse 3 vaihtoehtoa

- Arvostus
- Työhyvinvointi
- Palkkaus
- Palkitseminen
- Palautteen antaminen
- Hyvä johtaminen
- Tiimi ja työyhteisö
- Hyvä perehdytys
- Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhöni
- Mahdollisuus kehittää ja kouluttaa itseään työn ohella

10. Kuvaa omin sanoin, miten ja millaisin konkreettisin keinoin työntekijöiden pitovoimaa voisi edistää Naantalin varhaiskasvatuksessa?

Pitovoima = olosuhteet, joiden takia työntekijä haluaa sitoutua työpaikkaansa ja työskennellä siellä.

11. Millaista koulutusta toivoisit työnantajan mahdollistavan?

12. Oletko harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen vuoden aikana? *

- Kyllä
- En
- En halua vastata

13. Jos vastasit kyllä, miksi?

14. Jos vastasit ei, miksi?

15. Oletko harkinnut alan vaihtoa viimeisen vuoden aikana? *

- Kyllä
- En
- En halua vastata

16. Jos vastasit kyllä, miksi?

17. Jos vastaisit ei, miksi?

18. Suositteletko Naantalin varhaiskasvatusta työpaikkana? *

- Kyllä
- En
- En halua vastata

19. Jos vastasit kyllä, miksi?

20. Jos vastasit ei, miksi?

LIITE 2: TIEDOTE OSALLISTUJILLE

Hei sinä Naantalin varhaiskasvatuksen ammattilainen,

Opiskelen Satakunnan ammattikorkeakoulussa Hyvinvointipalveluiden johtaminen ja kehittäminen YAMK-tutkintoa ja teen parhaillaan opinnäytetyötä Naantalin kaupungin varhaiskasvatukselle. Opinnäytetyön aiheena on veto- ja pitovoimatekijät Naantalin varhaiskasvatuksessa.

Kyselyn tarkoituksena on selvittää, millaisia kokemuksia kasvatushenkilöstöllä on Naantalin varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoimatekijöistä ja miten niitä voidaan edistää sekä vahvistaa. Kysely on suunnattu päiväkodeissa työskenteleville varhaiskasvattajille.

Osallistumalla kyselyyn pääset tuomaan esille kokemuksiasi ja ajatuksiasi työstäsi. Jokainen vastaus on tärkeä ja merkityksellistä tutkimuksen kannalta. Kyselyn tavoitteena on tuottaa tietoa Naantalin varhaiskasvatukselle, jotta he pystyisivät kehittämään omia toimintatapojaan ja olemaan entistäkin vetovoimaisempi työpaikka, johon henkilöstö haluaa sitoutua.

Kysely on sähköinen ja siihen vastaaminen kestää alle 10 minuuttia. **Vastaathan mahdollisimman pian, mutta kuitenkin viimeistään 24.5.2024.**

Kyselyyn pääset tästä: <https://forms.office.com/e/pXiijcveTi>

Osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja sen voi keskeyttää missä vaiheessa tahansa. Kyselyyn vastataan anonyymisti eli nimettömästi. **Osallistumalla kyselyyn annat suostumuksen aineiston käyttöön.** Kyselystä saatua aineistoa säilytetään ja käsitellään luottamuksellisesti. Ainoastaan tutkimuksen tekijällä on mahdollisuus käsitellä tutkimusaineistoa ja tutkimuksen valmistumisen jälkeen tutkimusaineisto tuhoetaan.

Mikäli sinulle herää kysymyksiä opinnäytetyöhöni liittyen, olethan yhteydessä minuun.

Yhteistyöterveisin Laura Mylén

LIITE 3: TIETOSUOJASELOSTE

Tietoa tutkimukseen osallistuvalle

Olet osallistumassa Satakunnan ammattikorkeakoulun opintoihin kuuluvan opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen.

Tämä seloste kuvaa, miten henkilötietojasi käsitellään tutkimuksessa.

Tähän tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Voit myös halutessasi keskeyttää osallistumisesi tutkimukseen. Jos keskeytät osallistumisesi, ennen keskeytystä kerättyä aineistoa voidaan kuitenkin käyttää tutkimuksessa. Tässä tietosuojaselosteessa kerrotaan tarkemmin, mitä oikeuksia sinulla on ja miten voit vaikuttaa tietojesi käsittelyyn.

1. Opinnäytetyön rekisterinpitäjä:

Laura Mylén

2. Kuvaus tutkimuksesta ja henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millaisia kokemuksia kasvatushenkilöstöllä on Naantalın varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoimatekijöistä ja miten niitä voidaan edistää sekä vahvistaa. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa edellä mainituista asioista tietoa Naantalın varhaiskasvatukselle, jotta he pystyisivät kehittämään omia toimintatapojaan ja olemaan entistäkin vetovoimaisempi työpaikka, johon henkilöstö haluaa sitoutua.

Henkilötietoja kerätään ja käsitellään Ylemmän AMK-opinnäytetyön aineistona. Aineisto kerätään verkkokyselyllä. Kyselyssä kysytyt taustatiedot ovat epäsuoria tunnistetietoja tutkimukseen osallistuvien taustamuuttujista. Näitä tietoa käytetään tutkimuksen aineiston ymmärtämiseksi. Tutkimuksen kannalta vain välttämättömiä henkilötietoja kysytään. Tutkimus toteutetaan huhti-toukokuun aikana. Valmis opinnäytetyö julkaistaan avoimessa Theseus-tietokannassa.

3. Opinnäytetyön tekijä

Opiskelija Laura Mylén
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Hyvinvointipalveluiden tutkiminen ja kehittäminen, Ylempi AMK

4. Tietosuojavastaavan yhteystiedot

Satakunnan ammattikorkeakoulun tietosuojavastaava on Osmo Santavirta. Häneen saa yhteyden sähköpostiosoitteesta tietosuojavastaava@samk.fi

5. Tutkimuksen suorittaja

Opinnäytetyön tekijä

6. Opinnäytetyön aihe ja kesto

Veto- ja pitovoimatekijät Naantalin varhaiskasvatuksessa
Kertatutkimus

Henkilötietojen käsittelyn kesto:

opinnäytetyön valmistumiseen eli vuoden 2024 loppuun asti.

7. Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste

Henkilötietoja käsitellään seuraavalla yleisen tietosuojasetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaisella perusteella:

- tutkittavan suostumus
- rekisterinpitäjän lakisääteisen veloitteen noudattaminen

8. Mitä tietoja keräämme ja tallennamme

A. Arkaluonteiset henkilötiedot

Opinnäytetyössä ei kerätä arkaluonteisia henkilötietoja.

9. Mistä henkilötietoja kerätään

Microsoft 365 Forms -kyselyn avulla, joka on suunnattu Naantalin varhaiskasvatuksen kasvatushenkilöstölle.

10. Tietojen siirto tai luovuttaminen muille

Ei siirretä.

11. Tietojen siirto tai luovuttaminen EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle

Ei siirretä.

12. Automaatioitu päätöksenteko

Automaattisia päätöksiä ei tehdä.

13. Henkilötietojen suojauksen periaatteet

Tiedot ovat salassa pidettäviä.

14. Henkilötietojen käsittely tutkimuksen tai kehittämistyön päättymisen jälkeen

Tutkimusrekisteri hävitetään.

15. Mitä oikeuksia sinulla tutkittavana on ja oikeuksista poikkeaminen

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa, johon voi ottaa yhteyttä on: Laura Mylén.

Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)

Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritettujen käsittelyjen lainmukaisuuteen.

Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi hankkeessa ja mitä henkilötietojasi hankkeessa käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai vihkeitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista seuraavissa tapauksissa:

1. a) henkilötietoja ei enää tarvita niihin tarkoituksiin, joita varten ne kerättiin tai joita varten niitä muutoin käsiteltiin
2. b) peruutat suostumuksen, johon käsittely on perustunut, eikä käsittelyyn ole muuta laillista perustetta
3. c) vastustat käsittelyä (kuvaus vastustamisoikeudesta on alempana) eikä käsittelyyn ole olemassa perusteltua syytä
4. d) henkilötietoja on käsitelty lainvastaisesti; tai
5. e) henkilötiedot on poistettava unionin oikeuteen tai jäsenvaltion lainsäädäntöön perustuvan rekisterinpitäjään sovellettavan lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi.

Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.

Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen, jos kyseessä on jokin seuraavista olosuhteista:

1. a) kiistät henkilötietojen paikkansapitävyyden, jolloin käsittelyä rajoitetaan ajaksi, jonka kuluessa yliopisto voi varmistaa niiden paikkansapitävyyden
2. b) käsittely on lainvastaista ja vastustat henkilötietojen poistamista ja vaadit sen sijaan niiden käytön rajoittamista
3. c) yliopisto ei enää tarvitse kyseisiä henkilötietoja käsittelyn tarkoituksiin, mutta sinä tarvitset niitä oikeudellisen vaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi

4. d) olet vastustanut henkilötietojen käsittelyä (ks. tarkemmin alla) odottaessa sen todentamista, syrjäyttävätkö rekisterinpitäjän oikeudet perusteet rekisteröidyn perusteet.

Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen (tietosuoja-asetuksen 20 artikla)

Sinulla on oikeus saada yliopistolle toimittamasi henkilötiedot jäsennellyssä, yleisesti käytetyssä ja koneellisesti luettavassa muodossa, ja oikeus siirtää kyseiset tiedot toiselle rekisterinpitäjälle yliopiston estämättä, jos käsittelyn oikeusperuste on suostumus tai sopimus, ja käsittely suoritetaan automaattisesti.

Kun käytät oikeuttasi siirtää tiedot järjestelmästä toiseen, sinulla on oikeus saada henkilötiedot siirrettyä suoraan rekisterinpitäjältä toiselle, jos se on teknisesti mahdollista.

Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin yliopisto ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää rekisteröidyn edut, oikeudet ja vapaudet tai jos se on tarpeen oikeusvaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi. Yliopisto voi jatkaa henkilötietojesi käsittelyä myös silloin, kun sen on tarpeellista yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi.

Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kohdassa kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalainsäädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Valitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli katsot, että henkilötietojesi käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä.

Yhteystiedot:

Tietosuojavaltuutetun toimisto

Käyntiosoite: Ratapihantie 9, 6. krs, 00520 Helsinki

Postiosoite: PL 800, 00521 Helsinki

Vaihde: 029 56 66700

Faksi: 029 56 66735

Sähköposti: tietosuoja@om.fi

LIITE 4: AINEISTONHALLINTASUUNNITELMA

Opinnäytetyön nimi:

Veto- ja pitovoimatekijät Naantalin varhaiskasvatuksessa

Opinnäytetyön tekijä: Laura Mylén

1. Opinnäytetyössä kerättävä aineisto

Opinnäytetyössä kohderyhmänä on koko Naantalin kaupungin varhaiskasvatuksen kasvatushenkilöstö eli päiväkodeissa työskentelevät varhaiskasvatuksen opettajat, varhaiskasvatuksen lastenhoitajat, varhaiskasvatuksen sosionomit, varhaiskasvatuksen erityisopettajat sekä avustajat. Tiedonkeruumenetelmänä on sähköinen kysely, joka toteutetaan Microsoft 365 Forms -ohjelman avulla. Kyselyssä kerätään henkilöstön kokemuksia ja ajatuksia kaupungin varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoimatekijöihin liittyen. Kyselyn linkki lähetetään sähköpostitse kasvatushenkilöstölle. Kyselyn mukana lähetetään saatekirje, jossa kerrotaan mihin tarkoitukseen tietoa kerätään. Tiedonkeruu suoritetaan huhti-toukokuun aikana.

2. Aineiston dokumentointi

Aineisto tallennetaan ensin Microsoft 365 Formsiin ja sitten siirretään Excel-tiedostoon, joka tallennetaan Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijan henkilökohtaiselle tietosuojatulle tilille Office 365 -palveluun.

Eri aineistoversiot nimetään numerolla ja päivämäärällä.

Aineiston käyttöoikeudet ovat opiskelijalla.

3. Aineiston laadun varmistaminen

Alkuperäinen aineisto tallennetaan erilleen ennen kuin sitä analysoidaan tai muokataan. Kyselyaineistosta otetaan alkuperäinen data taulukkomuodossa talteen ennen sen käsittelyä.

Aineiston käsittelyn vaiheista tehdään muistiinpanot Word-tiedostoon, johon kirjataan analyysin vaiheet sekä tehdyt muutokset.

4. Aineistossa olevat henkilötiedot

Aineisto ei sisällä mitään arkaluontoisia henkilötietoja. Kyselyn taustakysymyksissä kysytään henkilötiedoista ikää, ammattinimekettä, työsuhteen laatua ja työhistoriaa vuosina. Näiden tietojen kerääminen on perusteltu opinnäytetyön suunnitelmassa. Aineisto kerätään anonymisti. Valmiissa opinnäytetyössä ei julkaista mitään tunnistettavia henkilötietoja.

Opiskelija on laatinut tiedotteen tutkimukseen osallistuville, jossa lukee: "Osallistumalla kyselyyn annat suostumuksen aineiston käyttöön."

5. Aineiston tallentaminen ja varmuuskopiointi

Aineisto tallennetaan ensin Microsoft 365 Formsiin ja sitten siirretään Excel-tiedostoon, joka tallennetaan Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijan henkilökohtaiselle tietosuojatulle tilille Office 365 -palveluun. Aineistosta tehdään ainakin yksi varmuuskopio.

6. Ulkopuolisten aineistoon käsiksi pääsyn estäminen

Aineiston käsittelyn aikana huolehditaan tietojen suojaamisesta, tietoturvasta ja tietosuojasta. Aineiston käyttöoikeudet ovat ainoastaan opiskelijalla. Aineistoa käsitellään ainoastaan opiskelijan tietokoneella, joka on salasanasuojattu ja jota käyttää vain opiskelija.

7. Opinnäytetyöhön liittyvät tutkimuseettiset ongelmat

Ei liity tutkimuseettisiä ongelmia. Ei tarvita eettistä ennakoarviointia.

8. Immateriaalioikeudet ja tekijänoikeudet

Opiskelija omistaa aineiston ja vain opiskelijalla on oikeus sen käyttämiseen.

9. Aineiston uudelleen käyttäminen

Opinnäytetyön aineistoa ei hyödynnetä uudelleen, vaan se tuhotaan opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.