



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Eleonora Barco

Varhaiskasvatustyö – tasapainottelua vaatimusten ja jaksamisen rajoilla

Sosionomiopiskelijoiden kokemuksia laadukkaan työn
tekemisestä ja alan kuormittavuudesta

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (amk)

Sosiaalialan koulutusohjelma

Opinnäytetyö

20.04.2020

Tekijä Otsikko	Eleonora Barco Varhaiskasvatustyö – tasapainottelua vaatimusten ja jaksamisen rajoilla
Sivumäärä Aika	33 sivua + 2 liitettä 20.02.2020
Tutkinto	Sosionomi (amk)
Tutkinto-ohjelma	Sosiaalian koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Varhaiskasvatus
Ohjaajat	Yliopettaja Jyrki Konkka Lehtori Kirsi Lautala
<p>Opinnäytetyön tarkoitus on tutkia työntekijöiden koettua laatua ja kuormittumista varhaiskasvatustyössä. Tutkimuksen kohteena ovat päiväkodissa työskentelevät sosionomiopiskelijat, jotka kuuluvat ammattijärjestö Talentiaan ja työskentelevät päiväkodissa.</p> <p>Opinnäytetyössä tarkastellaan varhaiskasvatuksen lainsäädäntöä ja muita varhaiskasvatusta ohjaavia kansallisia ohjeistuksia sekä käydään läpi suomalaisen varhaiskasvatuksen oppimiskäsitystä, jotka luovat puitteet laadukkaan varhaiskasvatustyön tekemiselle. Seuraavissa kappaleissa esitellään pienen lapsen tärkeimpiä kognitiivisia, motorisia ja sosiaalisia kehitysvaiheita ja tuodaan esille leikin merkitys tärkeimpänä kehittymisen ja oppimisen tapana. Laadukkaassa varhaiskasvatuksessa kasvattaja osaa ottaa lapsen kehityksen kannalta merkitykselliset asiat huomioon omassa työssään.</p> <p>Laatu määritellään opinnäytetyössä työntekijöiden kykyä ja kokemuksena tunnistaa tämä tarpeet ja vastata asetettuihin tavoitteisiin, joita tässä ohjaa Karvi (Kansallinen koulutuksen arviointikeskus) ja Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet.</p> <p>Opinnäytetyössä tehtiin varhaiskasvatuksen henkilöstölle määrällinen tutkimus, jossa selvitettiin kokemuksia laadukkaan varhaiskasvatuksen tekemisestä, kuormittumisen tunteesta töissä ja tärkeimmistä syistä kuormittumiseen. Sen lisäksi selvitettiin, tuntuuko opiskelijoista siltä, että he jaksavat työskennellä päiväkodissa myös valmistumisensa jälkeen ja miksi. Tutkimus suoritettiin Survey Monkey -ohjelmassa laaditulla sähköisellä kyselykaavakkeella.</p> <p>Tulokset osoittavat, että varhaiskasvatuksen merkittävin laaduntekijä on ryhmäkoko ja resurssien (aika ja henkilömäärä) riittävyys. Työ on tekijälleen vaativaa ja kuormittavaa, eikä henkilöstön hyvinvointiin liittyviä tekijöitä ole riittävästi huomioitu laadunarvioinnissa.</p>	
Avainsanat	varhaiskasvatus, varhaiskasvatuksen laatu, kuormittuminen

Author Title	Eleonora Barco Early Childhood Education and Care – Balancing between Demands and Resilience
Number of Pages Date	33 pages + 2 appendices April 2020
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	Early Childhood Path
Instructors	Jyrki Konkka, Principal Lecturer Kirsi Lautala, Senior Lecturer
<p>The purpose of this thesis is to study the experience of quality in work and work strain in the field of early childhood education. The subjects of the research are social services students, who are specializing in early childhood education and are members of Talentia Union of Professional Social Workers In Finland. The students work in kindergarten while studying.</p> <p>The frame of reference is the Finnish national law and guidelines about early childhood education and care (ECEC) and the small children's most important cognitive, motoric and social development phases. The importance of play is also acknowledged and explained. In high-quality ECEC, the caretaker recognizes these factors and takes them in account in their work.</p> <p>In the thesis, quality is measured as the experience and ability to meet the standard guidelines of Karvi (Finnish Education Evaluation Center) and the National Core Curriculum.</p> <p>The purpose of the study is to have a better understanding of what ECEC consist of and what factors most affect ithe experience of work strain. The main objective of the thesis is to bring better perspective in the factors that cause stress in kindergarten work and what could be done to reduce the work-related stress. One objective was also to find out whether the students have the resources to work in ECEC after graduation. The research method used was a survey questionnaire conducted via internet.</p> <p>The results show that the main indicator of quality is the group size and adequate resources in the day-to-day work. ECEC work is considered straining and demanding, and the proper guidelines to include staff wellbeing in the quality factors of the field are missing.</p>	
Keywords	early childhood education and care, quality in ECEC, work strain

Sisällys

Johdanto	1
1 Varhaiskasvatus Suomessa	2
1.1 Varhaiskasvatuksen tehtävä	2
1.2 Oppimiskäsitys	4
2 Laatu varhaiskasvatuksessa	5
2.1 Laatu Koulutuksen arvioinnin keskus KARVIN mukaan	5
2.2 Laatu kollektiivisena käsitteenä	6
3 Laadukas varhaiskasvatus	6
3.1 Laadukasta varhaiskasvatusta ohjaavat lainsäädännöt, asetukset ja sopimukset	7
3.2 Päivähoidon ryhmäkoot	7
3.3 Turvallinen varhaiskasvatusympäristö	9
3.4 Kasvattajan sensitiivisyys	10
4 Kuormittuminen ja palautuminen työstä	11
4.1 Kuormittumisen fysiologiset reaktiot	11
4.2 Kuormittuneisuudesta työuupumukseen	12
4.3 Palautuminen	13
5 Ammattijärjestö Talentia varhaiskasvatusalan ammattilaisten edunvalvojana	14
6 Varhaiskasvatuksen henkilöstön työssäjaksaminen ja työuupumus	15
7 Tutkimuskysymykset	16
8 Menetelmät	17
9 Tutkimuksen eettisyys	17
10 Aineiston analyysi	18
10.1 Aineiston käsittely	18
10.2 Tutkimuksen validius ja kokonaisluotettavuus	19
10.3 Tulosten esitystapa	20
11 Tulokset	20
12 Johtopäätökset	25

13	Pohdinta	26
	Lähteet	30
	Liitteet	
	Liite 1. Kyselylomake	
	Liite 2. Raportti Talentialle	

Johdanto

Päiväkodin työntekijöiden kokema riittämättömyys ja uupuminen olivat alkuun paneva voima tälle opinnäytetyölle. Henkilökunnan ja vanhempien haastattelut sekä puheenvuorot valtaviiran mediassa antoivat ymmärtää, että aihe on tärkeä ja syytä ottaa vakavasti. Opinnäytteen tarkoituksena on selvittää alalle valmistuvien sosionomien kokemuksia päiväkotityön laadusta ja kuormittavuudesta. Halusin selvittää, mitkä tekijät vaikuttaisivat eniten heidän kokemuksiinsa varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaisen, laadukkaan varhaiskasvatuksen tarjoamisessa ilman kohtuuttoman ja jatkuvan kuormittumisen tunnetta.

Ensimmäisenä käydään läpi varhaiskasvatuksen tehtävä ja sen oppimiskäsitys Suomessa. Varhaiskasvatuksen tehtävä ja tavoitteet ohjaavat päiväkodissa työskentelevien ammattilaisten työtä yhdessä lainsäädännön kanssa. Keskeisimmät varhaiskasvatustyötä ohjailevat lainsäädännöt, sopimukset ja asetukset esitellään lyhyesti seuraavissa kappaleissa. Laadukas varhaiskasvatustyö pohjaa pitkälti näihin täytettäviin vaatimuksiin. Laatu on kuitenkin käsitteenä laaja ja vaikeaselkoinen, joten on syytä pohtia hieman laadun määritelmiä. Tässä opinnäytetyössä laatu määritellään Koulutuksen arvioinnin keskuksen (KARVI) sekä inklusiivisen laadunarvioinnin paradigman mukaan (Hujala & Fonsen 2017: 314).

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattiyhdistys Talentian vuonna 2019 julkaisemassa raportissa varhaiskasvatuksen työntekijät pitivät ryhmäkokoja yhtenä merkittävimmistä työn laatuun vaikuttavista asioista. Koska julkisessa keskustelussa päivähoiton ryhmäkoot ovat olleet oleellinen puheenaihe, myös tässä opinnäytetyössä esitellään lyhyesti ryhmäkokojen muodostamiseen vaikuttavat lait ja asetukset. Suhdeluvut itsessään toimivat, mutta päiväkotikohtaiset ratkaisut saattavat välillä aiheuttaa kohtuutonta räsitusta työpaikoilla.

Työntekijöiden hyvinvoinnin merkitys laadukkaaseen työhön on itsestään selvää, mutta hyvinvoinnin mekanismeja ei ole huomioitu varhaiskasvatustyön laadun arvioinnissa. Kun puhutaan työssä jaksamisesta, on välttämätöntä ymmärtää kuormittumisen fysiologiaa ja sen vaikutuksia mieleen ja kokonaisvaltaiseen palautumiseen vaativalla varhaiskasvatusalalla. Oleellista on myös ymmärtää, mikä on ns. normaalia kuormittumista ja

milloin puhutaan työuupumuksesta. Seuraavissa kappaleissa kerrotaan yksinkertaisesti, mitä kuormittuminen tarkoittaa fysiologisesti ja psykologisesti.

Sosionomiopiskelijoiden kokemuksia kartoitetaan sähköisellä kyselytutkimuksella yhteistyössä ammattijärjestö Talentian kanssa. Kysely on osoitettu niille opiskelijoille, jotka opintojensa ohella tekevät töitä päiväkodissa, ja jotka kuuluvat Talentian ammattijärjestöön ja työttömyyskassaan.

Päiväkodissa työskentelevät henkilöt pitävät työtään haastavana eikä ala houkuttele ainakaan palkoilla. Tässä opinnäytetyössä haluan tuoda esiin erityisesti varhaiskasvatuksen kuormittavuuden merkityksen työn laatuun. Opinnäytetyön tulokset julkaistaan Talentian toimesta verkossa, ja raportin tarkoitus on antaa ääni varhaiskasvatuksen tuleville ammattilaisille heidän kokemuksistaan päiväkotityön kuormittavuudesta.

1 Varhaiskasvatus Suomessa

Varhaiskasvatus on osa kasvatus- ja koulutuspalveluja ja kuuluu täten opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnon alaisuuteen (Opetus- ja kulttuuriministeriö n.d.). Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 2§). Varhaiskasvatuksen piiriin kuuluvat 0-6 -vuotiaat Suomessa asuvat lapset. Opetushallituksen laatimat varhaiskasvatussuunnitelman perusteet tukevat ja ohjaavat varhaiskasvatuksen järjestämistä, toteuttamista ja kehittämistä (Opetushallitus n.d.).

Suomessa kunnilla ja kuntayhtymillä on velvollisuus järjestää päivähoitoa itse tai hankkia ne palveluntuottajilta (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 5§). Tämä tarkoittaa yleisimmin, että perheiden käytössä on kunnallista tai yksityistä päivähoitoa. Päiväkodissa järjestettävä hoito järjestetään varhaiskasvatuslain mukaisesti, henkilöstö ja ryhmät muodostetaan lain pohjalta. Ryhmien muodostamista käsitellään tarkemmin kappaleessa 3.2 Päivähoidon ryhmäkoot.

1.1 Varhaiskasvatuksen tehtävä ja tavoitteet

Varhaiskasvatuksen tehtäviin kuuluvat varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2018: 14) mukaan mm.

- lasten kokonaisvaltaisen kehityksen, kasvun ja oppimisen edistäminen yhteistyössä huoltajien kanssa
- lasten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen ja syrjäytymisen ehkäisy
- lasten toimijuuden ja aktiivisen osallisuuden vahvistaminen yhteiskunnassa
- huoltajien tukeminen kasvatustyössä sekä mahdollistaa heidän osallistumisensa opiskeluun tai työelämään

Suomessa varhaiskasvatuksen tavoitteita ei ohjaa normatiivinen ikäkuvaus, siksi tavoitteet eivät viittaa lasten taitoihin suoraan. Lähtökohtaisesti kasvatuspäämäärät, kehityksen ja oppimisen yhteys, hoidon, kasvatuksen ja oppimisen kokonaisuus ja lapsen tarpeiden herkkä huomiointi muodostavat varhaiskasvatuksen kivijalan (Varhaiskasvatuksen perusteet 2018). Oppiminen ja kehitys muodostavat yhdessä hyvinvointi -käsitteen kanssa varhaiskasvatuksen keskeisimmän ytimen (Kronqvist 2017: 15, 19; Varhaiskasvatuksen perusteet 2018). Lapsen tarpeiden herkkä huomiointi ja yksilöllisyyden kunnioittaminen ovat lapsilähtöistä toimintaa, johon myös varhaiskasvatus perustuu (Kalliala 2009: 19, 22).

Hyvinvointi -käsite mainittiin varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa, mutta sitä ei juurikaan selitetty. Alexandrova (2017) kyseenalaistaa hyvinvoinnin mitattavuuden. Hänen mukaansa lapsen hyvinvointia voidaan tarkastella monesta näkökulmasta, joista useinkaan lapsen mielipide omasta hyvinvoinnistaan ei ole keskiössä (2017: 57-58). Subjektivistinen näkemys hyvinvoinnista varhaiskasvattajan silmin voisi olla sellainen lapsuus, jota hän ammattinsa puolesta pitää parhaana (2017: 65).

Tärkeimpinä varhaiskasvatuksen tavoitteina pidetään niitä lapsen kehitystä, oppimista ja hyvinvointia tukevia pedagogisia ratkaisuja. Tavoitteisiin kuuluvat Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2018: 24) mukaisesti laaja-alaisen oppimisen viiteen osa-alueeseen kuuluvia asioita. Viisi osa-aluetta ovat

- Ajattelu ja oppiminen
- Kulttuurinen osaaminen, vuorovaikutus ja ilmaisu
- Itsestä huolehtiminen ja arjen taidot
- Monilukutaito ja tieto- ja viestintäteknologian osaaminen

- Osallistuminen ja vaikuttaminen

Ajatellaan, että laaja-alaiseen osaamiseen liittyvien taitojen, tietojen, arvojen ja asenteiden ja toimimisen tahdon nähdään liittyvän suoraan siihen, miten lapsi kasvaa ja kehittyy sekä yksilönä että osana yhteisöä. Laaja-alaisen osaamisen tavoitteet ovat läpileikkaus koko ihmisenä kasvamisesta. Ne tulee ottaa huomioon varhaiskasvatuksesta alkaen, sillä ne kulkevat mukana myös esi- ja perusopetuksen suunnitelmissa.

1.2 Oppimiskäsitys

Kuten aiemmin mainittiin, suomalaista varhaiskasvatuksen oppimiskäsitystä ei ohjaa normatiivinen ikäkuvaus. Varhaiskasvatuksen perusteissa (2018) kuvaillaan oppimiskäsitystä, jonka mukaan lapset kasvavat, kehittyvät ja oppivat omaan tahtiin aktiivisina toimijoina vuorovaikutuksessa muiden ihmisten ja lähiympäristöjensä kanssa. Oppimisen nähdään olevan kokonaisvaltaista ja kaikkialla tapahtuvaa. Tiedot, taidot, toiminta, tunteet, aistihavainnot, keholliset kokemukset, kieli ja ajattelu kehittyvät kaikki samanaikaisesti ja lomittain. Tätä tapahtuu myös silloin, kun lapsi havainnoi ja tarkkailee ympäristöönsä sekä jäljittelee muiden toimintaa. Myös Kalliala (2009: 17-21) painottaa lapsilähtöistä suhtautumista varhaiskasvatuksessa, vaikkakin hän muistuttaa, että aikuisen tulee saada käyttää auktoriteettiaan ja omaksua roolinsa aikuisena ja kasvattajana lasten päiväkotiarjessa.

Oppimisen lähtökohtana ovat lapsen aikaisemmat kokemukset, tämän mielenkiinnonkohteet ja osaaminen. Uusilla opittavilla asioilla on oltava jonkinlainen kytkös muuhun kokemusmaailmaan, kulttuuriseen taustaan ja osaamisen valmiuksiin. Olosuhteet ovat merkittävässä roolissa: voidessaan hyvin ja tuntiessaan olonsa turvalliseksi lapset oppivat parhaiten. Olosuhteisiin kuuluu olennaisesti myös se, miten lapsista ja lapsille puhutaan. (Siren-Tiusanen 2001: 17-20; Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018.)

Lapsi tarvitsee ympärilleen muita ihmisiä, joiden kanssa harjoitella taitojaan. Lapsi tarvitsee myös ohjausta, palautetta ja myönteisiä kokemuksia vuorovaikutussuhteissa, iloa ja onnistumisen tunteita omasta toiminnastaan ja itsestään oppijana. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018.) Neitolan (2013) ja Siren-Tiusasen (2001: 18) mukaan lapsen sosiaaliset taidot kehittyvät vain ohjauksen ja säätelyn avulla. Pieni lapsi ei tiedä automaattisesti mikä on oikein ja väärin, vaan aikuisen tulee sanoittaa hänelle toiminnan

sopivuus. Mitä pienempi lapsi on kyseessä, sitä vahvempaa läsnäoloa ja ohjausta hän tarvitsee. (ks. myös Kalliala 2009: 17, 22-25.)

2 Laatu varhaiskasvatuksessa

Laatu on jotain, mitä voidaan mitata ja valvoa systemaattisesti. Alun perin teollisuutta varten kehitellyt standardit tuotteiden tai palveluiden tasalaatuisuuden takaamiseksi ovat hiljalleen löytäneet tiensä myös varhaiskasvatukseen. Laatukeskustelu varhaiskasvatuksessa alkoi 1970-luvulla Yhdysvalloissa, ja suomalaiseen päivähoitoon se kulkeutui 1990-luvulla. Vuonna 1996 julkaistiin Euroopan komission lastenhoitoverkoston kautta Lasten päivähoidon ja esiopetuksen laatutavoitteet. (Hujala & Fonsén 2017: 313; Alila 2013: 25.)

Alila (2013: 25-28) luettelee väitöskirjassaan useita laadun eri näkökulmista tehtyjä tutkimuksia ja tutkijoita ulkomailla ja Suomessa. Näitä ovat esimerkiksi antropologinen perspektiivi laadun arviointiin, universaali standardointi, lapsen näkökulma laatuun ja johtajuus. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan laatua ensisijaisesti nykyisten, vuonna 2018 asetettujen standardien mukaisesti sekä viimeisimmän paradigman ehdoilla.

2.1 Laatu Koulutuksen arvioinnin keskus KARVIN mukaan

Varhaiskasvatuksen laatu määritellään Koulutuksen arvioinnin keskuksen KARVIN (2018) mukaan kahden tekijän avulla. Varhaiskasvatuksen laadun reunaehtoina ovat rakennetekijät kuten varhaiskasvatussuunnitelma, henkilöstön koulutus, työaika, lapsiryhmien rakenne ja koko sekä toimintatilat. Nämä konkreettiset tekijät vastaavat kysymykseen *kuka* vastaa varhaiskasvatuksen toteutumisesta, *missä* varhaiskasvatus tapahtuu ja *millaiset* varhaiskasvatuksen puitteet ovat.

Laadun prosessitekijät ovat asioita, jotka kertovat, *miten* varhaiskasvatusta toteutetaan. Siihen liittyvät lasten, aikuisten, huoltajien ja henkilöstön väliset vuorovaikutussuhteet sekä pedagoginen toiminta lapsiryhmissä. Myös johtaminen, suunnittelu, toteuttaminen, arviointi ja kehittäminen ja eri osapuolten osallisuuden kokemukset kuuluvat prosessitekijöihin. Henkilöstön pysyvyys mainitaan laatukriteereissä ohimennen pedagogisten prosessien toteutumisen yhteydessä. Pedagogisella tasolla saadaan laatua lisää, kun voidaan turvata lasten pysyvät vuorovaikutussuhteet sekä henkilöstön että vertaisten kanssa. (KARVI 2018.)

Varhaiskasvatuksen laatu syntyy näiden kahden tekijän yhteisvaikutuksesta ja ne täydentävät toisiaan. Molempia sovelletaan kansallisella, paikallisella ja pedagogisella tasolla, mutta prosessitekijöitä arvioidaan vain pedagogisella tasolla, sillä niiden vaikutukset ovat suoraan yhteydessä lasten kokemuksiin. Rakenteelliset ratkaisut ovat pedagogisten toimintojen ydintä ja vasta toteutuessaan mahdollistavat laadukkaat prosessit. (KARVI 2018.) Talentian teettämä tutkimus puoltaa tätä väitettä. Prosesseihin liittyvät tekijät eivät vastaajien mielestä olleet niin tärkeitä laatutekijöitä kuin ryhmäkoko ja aikuinen-lapsi-välinen suhdeluku (Taloustutkimus Oy 2019).

2.2 Laatu kollektiivisena käsitteenä

Tässä opinnäytetyössä laadulla tarkoitetaan myös sitä, että varhaiskasvatuksen kasvatusta ja opetus rakentuu asiantuntija-, teoria- ja tutkimustiedosta. Laadukas varhaiskasvatusta siis perustuu siihen, että ymmärretään mitä lapsuus ja siihen liittyvät ilmiöt ovat. Tämä johtaa laadukkaiden käytäntöjen kehittämiseen ja arviointiin siitä, onko tavoitteet saavutettu lapsuuden ja kasvatuksen näkökulmasta. Nykyään varhaiskasvatuksessa on vallalla inklusiivinen laadunarvioinnin paradigma, jossa erilaiset käsitykset kootaan yhteen ja näin laadun käsite muodostuu kaikkien toimijoiden yhteisten näkemysten pohjalta. Se tarkoittaa, että sekä asiantuntijatieto että kentän toimijat eli varhaiskasvattajat ja yhteistyökumppanit itse ovat tasavertaisessa asemassa määritellään laatutekijöitä ja -kriteerejä. Tässä laadunarvioinnissa kaikki päivähoitotoiminnan tavoitteet ja asiantuntijatieto otetaan huomioon yhtä lailla kuin se tosiasia, että laadukäsitykset ovat aina myös subjektiivisia ja kulttuurisia. (Hujala & Fonsén 2017: 313-314.)

Paanasen (2017) mukaan elämme tulosvastuullisuuden aikakautta. Paikallinen politiikka muodostuu kansallisten kehityskulkujen ja kansainvälisten trendien mukaan, ja se näkyy myös varhaiskasvatuksen arkipäivän käytäntöjen rakentumisessa. Tehokkuuden tavoittelu vaikuttaa mm. siihen, miten lapsille puhutaan päiväkodissa ja minkälaisia odotuksia esimerkiksi lasten omatoimisuuteen kohdistuu, vaikkakin varhaiskasvatussuunnitelman perusteet eivät asetakaan lapsen oppimiselle tai kehitymiselle tavoitteita sinänsä. (Paananen 2017: 54.)

3 Laadukas varhaiskasvatus

Päiväkodin työntekijöiden mielestä tärkein yksittäinen tekijä, jolla vaikutetaan varhaiskasvatuksen laatuun, on ryhmäkoko (68%) ja heti sen jälkeen tärkeimpänä tekijänä on

aikuinen-lapsi-suhdeluku (55%). Lasten hyvinvointiin henkilöstö mielsi tärkeimmäksi tekijäksi ryhmäkoon (65%), sen jälkeen henkilöstön pysyvyyden (52%) ja turvallisen psyykkisen ympäristön (46%). Neljäntenä vastaajat mainitsivat suhdelukujen toimivuuden (28%). (Taloustutkimus Oy 2019).

3.1 Laadukasta varhaiskasvatusta ohjaavat lainsäädännöt, asetukset ja sopimukset

Varhaiskasvatuksen pohjalla ovat lukuisat lait ja sopimukset, jotka määrittelevät sen velvollisuuksia instituutiona ja ohjaavat sen toteutusta. Lainsäädäntö, sopimukset ja asetukset kuuluvat laadun rakennetekijöihin. Näitä ovat:

- perustuslaki, varhaiskasvatuslaki, varhaiskasvatuksesta annettu valtioneuvoston asetus, hallintolaki, laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta, yhdenvertaisuuslaki, tasa-arvolaki, Euroopan ihmisoikeussopimus, Yhdistyneiden Kansakuntien lapsen oikeuksien sopimus sekä yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista, YK:n julistus alkuperäiskansojen oikeuksista ja YK:n kestävän kehityksen tavoitteet.

Kun lapsi tarvitsee sosiaali- ja terveydenhuollon tukitoimia, sovelletaan vielä sosiaalihuoltolakia, vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista annettua lakia, kehitysvammaisten erityishuollosta annettua lakia ja terveydenhuoltolakia sekä mitä sosiaali- ja terveydenhuollon palveluista muualla laissa säädetään. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018: 14-15.)

Kun lakeja, asetuksia ja säädöksiä noudatetaan, voidaan ajatella laadun toteutuvan ainakin lain näkökulmasta. Silti voidaan kyseenalaistaa, onko varhaiskasvatus laadukasta, vaikka joka ikinen lakipykälä toteutuisi.

3.2 Päivähoidon ryhmäkoot

Päivähoidon ryhmäkoko määräytyy lainsäädännön mukaan, joten sekin kuuluu rakennetekijöihin. Lain mukaisesti suhdeluku on yksi aikuinen jokaista alle kolmevuotiasta kohden päivähoidossa. Maksimiryhmäkoko on 12 alle kolmevuotiasta ja kolme kasvattajaa. Yli kolmevuotiailla suhdeluku on yksi aikuinen jokaista seitsemää lasta kohden, maksimiryhmäkoko 21 yli kolmevuotiasta lasta ja kolme kasvattajaa (Varhaiskasvatuslaki

753/2018 1 §.) Suhdeluku toteutuu päiväkohtin henkilöstön mielestä vain päivisin. Aamupäivällä neljäsosa työntekijöistä ilmoitti, ettei suhdeluku toteudu, iltapäivällä puolet kertoi suhdelukujen toteutumattomuudesta. Hallinnolla on huomattavasti positiivisempi kuva varhaiskasvatuksen suhdelukujen toteutumisesta. (Taloustutkimus 2019.)

Porsaanreiän muodostaa muun muassa tilanne, jossa ryhmät muodostetaan ylisuuriksi sen varjolla, että joillakin lapsilla saattaa olla vapaapäiviä, tai heidän hoitoaikansa jää alle viiteen tuntiin päivässä ja tekevät heistä tällöin osa-aikaisia. Tällöin laskennallisesti lapsi vie vain puolikkaan paikan, jolloin on mahdollista ottaa myös toinen laskennallisesti ”puolikas” lapsi ryhmään täydentämään yhtä paikkaa. Todellisuudessa lapset voivat olla paikalla samaan aikaan, jolloin ryhmäkoko tilapäisesti suurenee. Ratkaisuksi tähän Talentia ehdottaa, että osa-aikaisten lasten (yli 3-vuotiaat enintään viisi tuntia päivässä varhaiskasvatuksessa olevat) suhdeluku muutetaan vastaamaan kokopäiväisten lasten suhdelukuja, jotta päiväkotiryhmät eivät paisu liian suuriksi (Katajisto & Ristimäki 2019). Voidaankin kysyä, onko päivittäin tai viikoittain toistuva ja ennakoitavissa oleva ryhmäkoon suureneminen tilapäistä? (Tolpo 2017.)

Viitalan (2015: 40) tutkimuksessa sekä vanhemmat että päiväkotien kasvattajat pitivät pieniä hoitoryhmiä laadukkaana varhaiskasvatuksen toteuttamista helpottavana tekijänä. Viitalan mukaan pienryhmien muodostamisessa lasten yksilöllisillä tarpeilla ja pedagogiikalla oli kyllä painoarvoa, mutta rakenteelliset tekijät, kuten suhdeluvut, laki, täyttöasteet, raha ja tilat tai neliöt sekä pula hoitopaikoista ja lasten hoitoajat olivat merkittävimmässä roolissa. Kun tähän lisätään Paanasen (2017) tuloksista ilmennyt seikka, jossa todetaan, että elämme tulostavasti aikakautta, voidaankin kysyä, miten tiukkevat resurssit sovitetaan laadukkaaseen varhaiskasvatukseen, joka ottaa yksilön huomioon?

Varhaiskasvatuksen ryhmien kasvattajien tulee olla soveltuvan koulutuksen suorittaneita ammattilaisia, ja 1.1.2030 alkaen ryhmän kolmesta aikuisesta tulee vähintään kahdella kolmasosalla olla joko sosionomin (amk) tai kasvatustieteiden kandidaatin tutkinto. Nimikkeet ryhmän henkilöstössä tulevat tällöin olemaan varhaiskasvatuksen sosionomi, varhaiskasvatuksen opettaja ja varhaiskasvatuksen lastenhoitaja. Ennen 1.1.2030 ryhmässä on henkilöstöllä vähintään kolmanneksella oltava varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus ja muilla vähintään lastenhoitajan kelpoisuus. Sosionomi saa toimia varhaiskasvatuksen opettajana, mikäli on valmistunut ammattiin viimeistään 31.07.2023. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018: 14 luku.)

3.3 Turvallinen varhaiskasvatusympäristö

Turvallinen varhaiskasvatusympäristö kuuluu sekä rakenne- että prosessitekijöihin. Turvallisuus muodostuu sopivista tiloista ja asianmukaisesta irtaimistosta ja vuorovaikutuksen määrästä sekä laadusta. Turvallinen oppimis- ja leikkimisympäristö on päiväkotikäisille lapsille äärimmäisen tärkeä asia. Aikuisten tulee olla saatavilla tarvittaessa, ja heidän tulisi olla mielellään vielä fyysisesti lähellä. Silloin lapsi voi heittäytyä leikkiin ja tutkia mahdollisuuksiaan turvallisesti mielin. (Kalliala 2009: 50.)

Etenkin alle kolmevuotiaiden päivärytmistä ollessa kyseessä ennustettavuus ja selkeät rutiinit ovat myös turvallisen ympäristön mittari (Siren-Tiusanen & Tiusanen 2001: 83). Toinen tärkeä tekijä on, että läheisimmät ihmissuhteet olisivat mahdollisimman pysyviä. Lapsi tarvitsee varhaisimpina vuosinaan vähintään yhden turvallisen kiintymyssuhteen kehittyäkseen normaalisti, ja yleensä tällainen kiintymyssuhde solmitaan vähintään toisen vanhemman kanssa. (ks. myös Kronkvist & Pulkkinen 2007: 89; 99; Munter 2001: 42-43). Tutkimukset kentällä ovat osoittaneet, että jos lapsella on mahdollisuus vuorovaikuttaa säännöllisesti yhden tai useamman sensitiivisen hoivaajan kanssa, hänelle muodostuu myös näihin henkilöihin emotionaalinen side. Vaikka usein tällaisia henkilöitä ovat lapsen vanhemmat ja muut läheiset, myös pysyvä päiväkodin kasvattaja voi olla lapselle merkittävä varhaislapsuuden henkilö. (Shonkoff & Phillips 2000: 225 – 231.)

Alle kouluikäisten elämän tulisi olla mahdollisimman kiinteä, ehyt ja tasapainoinen kokonaisuus. Pienten jonnekin kuulumisen tunnetta sekä tärkeänä pidettyjä tunteita tulisi vahvistaa. Kun pienimpien kanssa tekemisissä olevat henkilöt, eli perhe ja päiväkodin työntekijät tekevät yhteistyötä, päästään vuoropuhelun avulla lapselle suotuisimpaan lopputulokseen. (Siren-Tiusanen 2001: 22-23.)

Haasteeksi päivähoidossa muodostuu pätkäihmissuhteet ja vaihtuvat työntekijät. Pienet lapset ovat hyvin plastisia ja tottuvat melkein mihin tahansa olosuhteisiin. Se voi olla sekä voimavara että rasite. Heidän stressinsietokykynsä ja keinot säädellä sitä ovat kuitenkin vielä hyvin huonot. Sopeutuminen kaikenlaisiin olosuhteisiin vaikuttaa väistämättä lasten tulevaisuuteen ja suhtautumiseen itseensä, kuten aikaisemmin todettiin. (Siren-Tiusanen 2001: 22.) Edellisten lisäksi turvallinen varhaiskasvatusympäristö on sellainen, jossa lapsi saa olla suojassa väkivallalta, kiusaamiselta ja muulta häirinnältä (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 10 §).

3.4 Kasvattajan sensitiivisyys

Aikuiset päättävät oikeastaan kaikesta, mitä päiväkodissa on, sekä mitä ja miten siellä tapahtuu (mm. Turja 2017: 43). Aikuisten pedagogisilla ratkaisuilla ja sensitiivisyydellä on paljonkin merkitystä lasten päiväkotiarkeen ja varhaiskasvatuksen laatuun. Pedagogiset ratkaisut ja sensitiivisyys kuuluvat turvallisen oppimisympäristön prosessitekijöihin. Lapsen kohtaaminen, leikkioporukoihin ohjaaminen ja aikuisen aktiivisuus leikki- ja oppimisympäristön luomisessa ovat olennaisessa osassa lasten leikkituokioiden rakentumisessa päiväkodissa. (Helenius & Korhonen 2017: 77; Kalliala 2009: 56-58.)

Lapselle leikin mahdollistaa päivähoidossa sellainen auttava aikuinen, joka huomaa hänet ja hänen tunteensa ja auttaa säätelemään niitä (Kronqvist 2017: 23; Kronqvist & Pulkkinen 2007: 118). Vaikka leikkiä voi yksinkin, ennen kaikkea leikkiminen muiden lasten kanssa tuottaa iloa ja onnellisuutta. (Kalliala 2009: 39; Siren-Tiusanen & Tiusanen 2001: 83.) Etenkin alle kolmevuotias tarvitsee kuitenkin vielä aikuisen erityistä sensitiivisyyttä, jolla tuetaan pienten lasten myönteistä sosiaalista kanssakäymistä ja yhdessä tekemistä (Kalliala 2009: 58). Kasvattajien tehtävä on luoda sellaiset olosuhteet, joissa lapselle syntyy luontainen motivaatio ja halu uppoutua yhteiseen, mieluisaan toimintaan eli leikkiin. (Kronqvist 2017: 19; Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018.) Aikuisen saatavilla olo onnistuu parhaiten pienryhmissä, minkä tärkeyden henkilökuntakin tiedostaa. Siitä huolimatta pienryhmiin jakaminen ei aina toteudu. (Kalliala 2009: 51.)

Muntherin (2001: 100) mukaan lasten tavoitteena päiväkodissa on saada kokemuksia yhdessä tekemisestä: silloin on oleellista, että esineistä kiistellään, niistä neuvotellaan ja lopulta niiden kanssa syntynyttä leikkiä suojellaan. Tähän lapset eivät kykene itseksensä, vaan he tarvitsevat kasvattajaa tuekseen prosessissa. Lapset oppivat tarkkailemalla ja kopioimalla, sekä saamalla palautetta toiminnastaan. Se, millä tavalla lapsille ilmehditään, elehditään ja puhutaan välittää monenlaisia tunteita, joiden merkityksistä kasvattajien tulee olla tietoisia, myös vuorovaikuttaessaan keskenään. Tyyni, hyvinvoiva ja rauhallinen kasvattaja viestii lapselle erilaista tunnelmaa kuin ärtynyt, stressaantunut ja kiireinen henkilö. Kasvatus- ja opetustyön tulisi olla johdonmukaista ja yhteistyön muiden kasvatuskumppaneiden kanssa tulisi olla kasvatuksellisesti, hoidollisesti ja pedagogisesti yhtenäistä. (Neitola 2013: 107.)

4 Kuormittuminen ja palautuminen työstä

Kuormittuminen työssä on normaalia, eikä sen pitäisi vaikuttaa pitkäaikaiseen työssäjaksamiseen. Kuormittumisesta huolimatta työ ei tunnu suorittamiselta, se *tuntuu* mukavalta. Vaikka välillä joutuisikin ponnistelemaan, tekemistä värittää positiivinen tunnesävy, arvot ovat linjassa keskenään ja työ tuntuu merkitykselliseltä ja kiinnostavalta. (Uusitalo-Arola 2019: 28). Palautumista tapahtuu työpäivän aikana pienten taukojen aikana ja vapaa-ajalla siinä määrin, että fysiologisen palautumisen määreet täyttyvät ja ihminen kokee omat voimavaransa riittäviksi. Toisin sanoen, jos ihmisellä on riittävät stressinhallintakeinot ja kuormittumisesta palaututaan, siitä ei tule elämää haittaavaa tekijää (Työterveyslaitos n.d.; Ek 2019: 180, 184).

Kuormittumista aiheuttavat psyykkiset tekijät, sosiaaliset tekijät sekä päiväkotityössä fyysiset tekijät (Työturvallisuuskeskus n.d.; Ek 2019: 172; Uusitalo-Arola 2019:25-27). Julkisen alan työhyvinvoinnin raportissa varhaiskasvatus koettiin sosiaali- ja terveystieteiden ja sivistyksen ohella henkisesti raskaimmaksi työalaksi. Joka toinen varhaiskasvatusalalla työskentelevä koki työnsä myös fyysisesti raskaaksi. (Pekkarinen 2018: 45-48.)

4.1 Kuormittumisen fysiologiset reaktiot

Kuormittumista voidaan kutsua myös elimistön stressitilaksi, jossa elimistön prioriteetit hetkellisesti muuttuvat. Stressitilassa elimistö valmistautuu kohtaamaan jännittävän tilanteen tuottamalla erilaisia suorituskykyyn vaikuttavia hormoneja. Reaktiot valmistavat kehoa toimimaan *taistele tai pakene* -tyyppisessä tilanteessa (Bjälje & Haug & Sand & Sjaastad 2012: 138-139). Kuitenkin puhuttaessa työelämän stressistä harvempien täytyy konkreettisesti taistella ulkoista vaaraa vastaan tai juosta sitä pakoon, toisin sanoen käyttää kehoaan. Jännittävä tilanne voi olla psyykinen, esimerkiksi tiedonsaanti työkaverin poissaolosta, jolloin päivän ohjelma täytyy suunnitella uudelleen. Kun jännitys laukeaa tilanteen mentyä ohi, elimistö palauttaa itsensä tasapainon tilaan. Stressipiikkejä on lukuisia normaalin vuorokauden aikana. (Uusitalo-Arola 2019: 34-37, Ek 2019: 173-174.)

Kuitenkin, jos stressipiikkejä on niin usein, tai kuormitus on niin voimakasta, ettei palautumista ehdi tapahtumaan, elimistö tekee kuormitus- eli stressitilasta uuden normaalitilan. Tällä on monia epäedullisia vaikutuksia: keho alkaa unohtaa, miten palaututaan. Stressihormonien erityis jatkuu, verenpaine jää korkealle ja keskittyminen on vaikeampaa. Ruuansulatus huononee, elimistön energiavarastot tyhjenevät ja immuunipuolustus

heikkenee (Bjälle ym. 2012: 141). Jos stressistä eli kuormittumisesta ei milloinkaan pääse palautumaan, päädytään lopulta uupumuksen tilaan. (Uusitalo-Arola 2019: 37-38; Ek 2019: 176-177.)

Uupumustilassa elimistön puolustuskeinot ovat minimissä. Fyysiset, emotionaaliset ja psyykkiset varannot ovat niin perinpohjaisesti tyhjentyneet, että elimistö ei enää jaksa vastata tavallisiinkaan stressipiikkeihin. (Uusitalo-Arola 2019: 39.) Aamun ensimmäinen uutinen työkaverin sairastumisesta saa aikaan romahduksen, josta palautuminen voikin viedä useamman viikon. Tai uupunut henkilö huomaa olevansa sairastumisen kier-teessä, kun kehon puolustusmekanismit toimivat vajaateholla.

Ihmissuhdetyön emotionaalista stressiä voidaan kuvata myötätuntuuupumiseksi. Siihen kuuluvat mm. ammatillisen itsetunnon heikkeneminen ja itsekritiikin lisääntyminen (myös Ek 2019: 177). Oma toiminta voi tuntua riittämättömältä, tai epäoikeudenmukaiselta – miksi minä joudun kärsimään taas? (Nissinen 2007: 51.)

4.2 Kuormittuneisuudesta työuupumukseen

Kun stressitilanteet ovat hyvin voimakkaita, jatkuvat pitkään, toistuvat tiheästi ja niistä ei palaudu, stressinsäätelyjärjestelmä menee sekaisin ja ihminen uupuu. Työuupumus tarkoittaa etenkin pitkittyneen työstressin seurauksena syntynyttä tilaa, jossa psyykkiset voimavarat eivät palaudu vapaa-ajalla. Siihen liittyy usein työntekijän riittämättömät stressinhallintakeinot, työhön liittyvät epäkohdat ja epätasapaino työn vaatimusten ja voimavaroja antavien tekijöiden välillä. (Ek 2019: 184.)

Työuupumus määritellään yleensä hitaasti eteneväksi prosessiksi, jossa pitkittynyt työstressi aiheuttaa häiriötilan, jota luonnehtii uupumusasteinen väsymys, kynnistynyt asenne työtä kohtaan ja heikentynyt ammatillinen itsetunto (Työturvallisuuskeskus n.d.). Työuupumus ei ole itsenäinen sairaus, vaan se on tila, jonka muodostaa mielen, kehon ja toiminnan monimutkainen vyyhti. Monet fyysiset oireet voivat kieliä työuupumuksesta. (Ahola & Tuisku & Rossi 2018; Uusitalo-Arola 2019: 25-28, 41.)

Ensimmäiset oireet työuupumisesta tulevat ylikuormittumisesta, jolloin ennen mielekäs tekeminen muuttuukin pakonomaiseksi suorittamiseksi. Omat tunteet, arvot ja parhaat kyvyt täytyy laittaa sivuun, jotta selviytyy ylivoimaiselta tuntuvista haasteista. (Uusitalo-Arola 2019: 27-31.) Varhaiskasvatuksessa yksi skenaario voi olla, että ammattilainen

hiljalleen luopuu sensitiivisestä läsnäolosta lasten kanssa sellaisissa tilanteissa, joissa resurssipula ei mahdollista kaikkien lasten tarpeisiin reagoimista, keskittymiskyky herpaantuu tai muistettavat asiat eivät pysy mielessä.

4.3 Palautuminen

Fysiologisesta näkökulmasta palautuminen tarkoittaa parasympaattisen hermoston aktiivatiota ja siitä seuraavan oksitosiini-hormonin erittyminen. Oksitosiini aktivoi parasympaattisen hermoston pisimmän ja tärkeimmän vagus- eli kiertäjähermon, joka nimensä mukaisesti kiertää kaikki tärkeimmät elimet ja säätelee niiden toimintaa. Suurin osa palautumisesta tapahtuu unen aikana. (Uusitalo-Arola 2019: 50-51; Ek 2019: 182.)

Yksioikoisesti voidaan sanoa, että jos ihmisellä on unensaantiin ja unessa pysymisen kanssa ongelmia, on myös palautumisen kanssa haasteita. Unen aikana palautumista tapahtuu monella tavalla (Järnefelt 2019: 278):

- aivojen energiavarastot uusiutuvat, kognitiivinen toimintakyky elpyy, muistijäljet vahvistuvat
- tunne-elämän käsittely ja neutralisointi
- soluvauriot korjautuvat
- aineenvaihdunta tehostuu

Jos uni häiriintyy, monet kehon fysiologisista toiminnoista häiriintyvät. Vaikutukset näkyvät mm. sokeriaineenvaihdunnassa, verenkiertoelimistön palautumisessa, immunitetissä ja kognitiivisessa toimintakyvyssä. Vaikutukset ovat havaittavissa jo alle viikon univajeseurannassa, ja jopa kahden tunnin univaje viitenä peräkkäisenä päivänä aiheuttaa muutoksia elimistössä. (Järnefelt 2019: 278.)

Käynnistääkseen fysiologisen palautumisreaktion ihmisen on toimittava. Ek (2019: 181-182) esittelee neljä mekanismia, jotka Kinnusen & Feldtin vuonna 2009 tekemässä työstressistä palautumisen tutkimuksessa ilmeni. Näitä psykologisen palautumisen mekanismeja ovat tutkimuksen mukaan irrottautuminen, rentoutuminen, tekemisen kontrollointi ja taitojen hallinta. Irrottautuminen ja rentoutuminen ovat passiivisia palautuskeinoja, jossa pyritään päästämään irti stressiä aiheuttavista tekijöistä ja/tai tunteista, ja etenkin rentoutumisessa korvaamalla ne itselle mielihyvää tuottavilla toiminnoilla. Esimerkiksi musiikin kuuntelu, (luonnossa) liikkuminen, kulttuurin harrastaminen ja niin edespäin.

Aktiivisia palautumisen keinoja ovat vapaa-ajan tekemisen kontrollointi ja taitojen hallinta (Ek 2019: 182-183). Molemmat vaativat ulkoisilta olosuhteilta paljon. Jos vapaa-aikaa ei voi kontrolloida suuntaamalla tekemistä mieluisiin ja itse valittuihin asioihin, esimerkiksi siinä tapauksessa, että lapset määrittelevät vapaa-ajalla käytetyn ajan tai stressiä aiheuttavia asioita ei voida kontrolloida, ihminen päätyy helposti kontrolloimaan jotain sellaista, johon voi vaikuttaa. Voidaan kuitenkin pohtia, tuleeko tekemisestä helposti pakonomaista ja ääritapauksessa toiminnasta voi seurata pakko-oireiseen häiriöön viittaavia maneereja. Aivan kaikkea elämässä ei pysty tai ei ole syytä kontrolloida.

Taitojen hallinta taas liittyy kompensaatioon. Jos voimavarat vähenevät jollakin elämänalueella, hankitaan niitä lisää toisaalta, esimerkiksi harrastuksen kautta. Uusien taitojen oppiminen vapaa-ajalla edesauttaa palautumista ja lisää näin pätevyyden ja hallinnan tunnetta. Taustalla on Hobfollin voimavarojen säilyttämisteoria. (Ek 2019: 183.) Mikäli kuitenkin työntekijän voimavarat hupenevat kohtuuttomasti töissä, ei jaksamista enää välttämättä jää vapaa-ajalle eikä harrastusten aloittamiseen tai ylläpitämiseen.

Kun puhutaan työuupumuksesta palautumisesta, yksi tärkeimmistä keinoista on työolosuhteiden kehittäminen. Muutoksien täytyy tapahtua niin työssä kuin yksilökohtaisesti. Työn vaatimukset ja omat voimavarat tulisi tasapainottaa, ja se tapahtuu seuraamalla jatkuvasti työpaikan olosuhteita ja tekemällä tarvittavia muutoksia yhdessä esihenkilöiden ja kollegojen kanssa. Työuupumusta voidaan tietenkin ennaltaehkäistä varhaisella puuttumisella ja kiinnittämällä huomiota epäkohtiin jo ennen kuin työntekijä väsy lopullisesti. (Työturvallisuuskeskus n.d.) Työpaikan keskusteluilmapiiirillä on suuri merkitys siihen, miten ja milloin asiat voidaan ottaa puheeksi vai voidaanko lainkaan.

5 Ammattijärjestö Talentia varhaiskasvatusalan ammattilaisten edunvalvojana

Ammattijärjestö Talentia on korkeasti koulutettujen sosiaalialan ammattilaisten palkkauksellinen ja ammatillinen etujärjestö. Talentia on vuonna 1949 perustettu organisaatio, joka pitää huolta jäsentensä eduista ja oikeuksista. Talentia on aktiivisesti mukana sosiaalialan lainsäädännön, koulutuksen ja työn kehittämisessä. Talentia kuuluu keskusjärjestö Akavaan ja Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOon.

Paikallisesti Talentialla on 20 alueyhdistystä, 11 valtakunnallisesti toimivaa ammatillista yhdistystä ja valtakunnallinen opiskelijayhdistys, Talentian Sosiaalialan Opiskelijat TaSO

ry. Yhdistyksissä jäsenillä on oikeus olla mukana vaikuttamassa, päätöksenteossa, verkottumisessa.

Talentia tutkii ajankohtaisia sosiaalialan ilmiöitä, julkaisee selvityksiä, oppaita ja raportteja ja vaikuttaa lainsäädännön valmisteluun, osallistuu yhteiskunnalliseen keskusteluun, ja puolustaa jäsenistönsä asemaa ja oikeuksia alaa kehittävässä työryhmissä. Talentia on toistuvasti esittänyt lausuntoja ja kannanottoja varhaiskasvatukseen liittyvistä aiheista, ja käy keskustelua Opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa jäsenten etuja ajaen. (Talentia n.d.)

6 Varhaiskasvatuksen henkilöstön työssäjaksaminen ja työuupumus

Vaikka työ tuo tyydytystä ja monet työntekijät kokevat tekevänsä tärkeää työtä, se samanaikaisesti kuormittaa. Toistuvasti vajaalla miehityksellä toimiminen on eräs merkittävimmistä väsymisen syistä päiväkodissa. Monet työntekijät suostuvat joustamaan ja venymään työajoista täysin omalla kustannuksella lasten hoidon laadun varmistamiseksi. Monesti työvuoroasioissa joustavat toistuvasti samat työntekijät. (Riihonen & Tuukkanen 2013: 69.)

Kiire ja ajanpuute tuntuvat päiväkodin arjessa. Huomiota ei ole antaa kaikille lapsille tasapuolisesti. Työntekijät kokevat, että lapsista huolehtivia aikuisia on liian vähän ja kokevat joutuvansa *pärjäämään, selviämään ja tulemaan toimeen* niillä resursseilla, mitä on. He eivät koe ehtivänsä olemaan lapsille aidosti läsnä päiväkodin arjessa, jolloin lasten tarpeisiin vastaaminen ei onnistu. Siitä seuraa huono omatunto ja syyllisyys. (Riihonen & Tuukkanen 2013: 71-72.) Monet varhaiskasvatuksen ammattilaiset työskentelevät vaativissa olosuhteissa, jotka eivät vastaa heidän omiin eikä alan laatutavoitteisiin. Jos tätä tapahtuu viikosta toiseen jopa vuoden ajan, synnyttää se monenlaisia tunteita. Työn tekeminen tuntuu pahalta, ja aiheuttaa vihan tunteita ja turhautumista. Pahimmassa tapauksessa paha olo vaikuttaa työssä jaksamiseen, jolloin lopulta työntekijä uupuu ja kenties masentuu. (Riihonen & Tuukkanen 2013: 75.)

Taloustutkimus Oy:n (2019) teettämässä kyselyssä Talentian varhaiskasvatuksen henkilöstölle (N=1037) kävi ilmi, että Uudellamaalla noin 70% alalla työskentelevistä on miettinyt alanvaihtoa, Helsingissä luku on vieläkin korkeampi, 83%. Toiseksi tärkein syy alanvaihdon harkintaan on ryhmäkokojen kohtuuttomuus ja kolmantena syynä riittämättömät resurssit ja työvälineet työntekoon. Suurin syy alanvaihdon harkintaan on palkka. Jopa

kolme viidestä työntekijästä kokee työuupumusta. Alalla on saanut pysymään työyhteisön positiivinen, avoin ja kannustava ilmapiiri ja oman osaamisen ja ammattitaidon hyödyntäminen.

Varhaiskasvatuksen laatuindikaattoreista ei löydy suoraa mainintaa henkilöstön työhyvinvoinnin merkityksestä varhaiskasvatuksen laatuun. Kuitenkin vaikuttaa siltä, että varhaiskasvatuksessa oleellista olisi saada rakenteelliset ratkaisut niin hyviksi, että työntekijät eivät kokisi jatkuvaa kuormittumista työssä ja viihtyisivät pidempään samassa paikassa. Tällöin toteutuisivat myös pysyvät vuorovaikutussuhteet lapsille henkilöstön kanssa, mikä mainitaan KARVIN laatutekijöissä.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön työssäjaksamisesta, työn imusta ja työuupumuksesta on löydöksieni mukaan julkaistu Suomessa useita opinnäytetöitä, ylempiä opinnäytetöitä ja pro graduja, mutta ei vertaisarvioituja tutkimuksia.

7 Tutkimuskysymykset

Tässä opinnäytetyössä on tarkoituksena selvittää tulevien varhaiskasvatuksen opettajien ja/tai sosionomien varhaiskasvatuksen laatuun liittyviä seikkoja suhteessa omaan työssäjaksamiseen. Tutkimuksen kohteena ovat Talentian opiskelijajäsenet, jotka kuuluvat työttömyyskassaan ja työskentelevät päiväkodissa.

Tutkimuskysymyksiä ovat:

- Kokeeko työntekijä pystyvänsä tarjoamaan lapsille laadukasta varhaiskasvatusta?
- Mikä varhaiskasvatustyössä kuormittaa?
- Mitkä tekijät vaikuttavat kuormittumisen kokemukseen?

Lisäksi tutkimuksessa selvitetään ovatko sosionomiopiskelijat, jotka opintojensa ohella tekevät töitä päiväkodissa, halukkaita jatkamaan alalla valmistumisensa jälkeen.

8 Menetelmät

Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin survey-tutkimusta ja tarkemmin formaalia ja strukturoitua kyselyä. Tietoa kerätään monivalintakysymyksin, jossa on myös vapaan sanan kenttiä (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 1997: 193-194; Vilkka 2007: 70-71). Muutamissa kysymyksissä on useampi vastausvaihtoehto. Sen lisäksi vastaajalla on vielä mahdollisuus kertoa omin sanoin varhaiskasvatustyöhön ja kuormittumisen tunteeseen liittyvistä asioista. Kysymysten muoto on vakioitu.

Kysymysten muotoilussa on otettu huomioon tutkimuksen kohderyhmä. Sanavalinnoissa on käytetty päiväkodissa työskenteleville sosionomiopiskelijoille tuttua kieltä. Tuloksinvaraa kuitenkin on, sillä kokemukseen liittyvät asiat ovat aina subjektiivisia. Kysymys voi myös olla monimerkityksellinen ja vastaus voi olla riippuvainen esimerkiksi vastaajan sen hetkisestä mielentilasta tai elämäntilanteesta. (Vilkka 2007: 77.)

Kysely toteutetaan Survey Monkey -verkkokyselynä, joka lähetetään Talentian opiskelijajäsenille sähköpostiin. Talentia välittää pyynnön vastata kyselyyn, joka aukeaa linkin takaa. Saatesanoissa kerrotaan, mitä varten tietoja kerätään ja niissä käy ilmi vastaajan täydellinen anonyyminä pysyminen ja kerrotaan, miten paljon kyselyyn vastaaminen vie aikaa (Vilkka 2007: 81, 87). Kahden viikon jälkeen lähetetään muistutusviesti linkkeineen. Vastausaikaa on yhteensä yksi kuukausi.

9 Tutkimuksen eettisyys

Kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista, ja itse vastaaminen on lupa tutkimukseen osallistumisesta. Tulosten keräämisessä kunnioitetaan ihmisten yksityisyyttä. Talentia välittää viestin kyselyyn vastaamisesta omassa henkilörekisterissä oleville jäsenilleen. Opinnäytetyön tekijä ei näe mitään henkilötietoja. (Hirsjärvi ym. 1997: 23-27; Vilkkka 2007: 95.) Täytetyt kyselyt säilytetään Survey Monkey -tilillä opinnäytetyön julkaisuun saakka, minkä jälkeen tili suljetaan ja tiedot hävitetään.

Hirsjärven ym. (1997: 25-26) mukaan tulokset analysoidaan ja raportoidaan kriittisesti, eikä niitä sepitetä tai kaunistella. Raportoinnissa pyritään mahdollisimman seikkaperäiseen tapaan kertomaan kaikki tutkimuksen vaiheet sekä analysoinnin menetelmät ja havainnot tuloksista. Valmiin tutkimuksen tulokset julkaistaan niin, ettei niiden sisältö muutu eikä henkilöitä voi puheenvuorojen perusteella tunnistaa.

10 Aineiston analyysi

10.1 Aineiston käsittely

Aineisto kerättiin verkossa Survey Monkey -verkko-ohjelman avulla. Aineiston käsittely aloitettiin kyselyn sulkeutumisen jälkeen. Sen jälkeen tulleet mahdolliset vastaukset jätettiin huomiotta. Ohjelman maksuttomassa versiossa aineiston siirtäminen ei onnistu suoraan. Aineisto siis siirrettiin aluksi paperiseen muotoon kopioi-liitä -tyylillä käsittelyn helpottamiseksi. Esikäsittelyyn kuului aineiston selailu ja vastauksiin tutustuminen. Samalla tehtiin lomakkeiden tarkistus. Paperiset lomakkeet numeroitiin juoksevin numeroin.

Linkki tähän tutkimukseen lähti kaikille Talentian henkilörekisterissä olleille, vaatimukset täyttävälle opiskelijajäsenille, joita Talentian edustajan mukaan on noin 150. Vastaajia kyselyyn oli $n = 35$. Yksittäiseen vastaajaan viitataan tässä henkilöksi = H ja vastauksen numero jättöjärjestyksessä. H10 on siis henkilö, jonka vastaus on kirjattu kymmenentenä. Yksikkökato oli merkittävä, mutta ei-systemaattinen. Eräkatoa esiintyi pieniltä osin. Viimeinen kysymys alkaa kysymyssanalla ”Haluaisitko...” Vastaaminen perustui täysin henkilön sen hetkiseen tahtoon kertoa varhaiskasvatuksesta ja kuormittumisen tunteista juuri tällä tavalla. Kysymykseen vastaaminen on myös saattanut viedä enemmän aikaa kuin monivalintakysymyksiä valinta. Enemmistö vastaajista jätti odotusten mukaisesti vastaamatta tähän kysymykseen.

Kadosta huolimatta otos oli kuitenkin edustava. Vastaaminen tapahtui täysin anonymisti eikä mitään henkilötietoja ei kerätty. Lähes kaikki tutkimukseen osallistuneet olivat vastanneet kaikkiin kysymyksiin. Puutteellisesti täytettyjä lomakkeita oli yksi. Vastaaja H17 jätti vastaamatta kysymykseen K3 (”Mitkä eri tekijät vaikuttavat kokemukseesi tekemäsi työn laadusta?”). (Vilka 2007: 106-107.) Sama vastaaja koki tekevänsä laadukasta varhaiskasvatusta joskus (muut vaihtoehdot ”ei” ja ”kyllä”). Voidaan siis pohtia, oliko kysymyksen ohittaminen vahinko, vai puuttuiko vastausvaihtoehdoista henkilön työn laatuun vaikuttavia tekijöitä.

10.2 Tutkimuksen validius ja kokonaisluotettavuus

Yhteen vastaukseen oli mahdollista vasta "en osaa sanoa". Vilkan (2007: 109) mukaan "En osaa sanoa" -vastaukset voidaan käsitellä myös puuttuvana havaintona. Tässä tapauksessa on syytä olettaa, että vastaajalla ei ole tietoa asiasta, jolloin vastaus mittaa oikeaa asiaa. (ks. myös Vehkalahti 2008: 34, 83.)

Osassa kysymyksistä saattoi vastata useammalla vaihtoehdolla. Yhdessä kysymyksessä vastausvaihtoehtoja on kuusi ja valintojen määrää ei ole rajattu (K3). 11 henkilöä oli valinnut kaikki vaihtoehdot, yksi vastaaja ei ollut valinnut yhtäkään. Kahdessa kysymyksessä vaihtoehtoja oli 8-10 ja vastausten määrää oli pyydetty rajaamaan 2-3 valintaan.

Tutkimuksen kokonaisluotettavuus on melko hyvä. Kyselyn voisi toistaa sellaisenaan. Vapaan kommentin kentät toivat lisäarvoa vastauksiin ja selvensivät mielipiteitä. Muutaman kysymyksen kohdalla *jotain muuta, mitä* -kohtaan oli vastattu omin sanoin myös valmiiksi tarjottu vastausvaihtoehto. Toisaalta laatu on käsitteenä melko laaja ja tulkinanvarainen, että kyselyssä ei voi varmasti tietää, miten vastaaja on käsitteen tarkoittanut. (Vilka 2007: 152-154.) Haastattelu olisi voinut toimia yhtä hyvin, ellei paremmin tämän aiheen tutkimiseen. Silloin käsitteitä olisi voinut tarkentaa keskustelun lomassa.

Kysymyksessä K4, jossa kysyttiin kuormittumisen kokemuksesta työssä asteikolla 0-100, jossa 0 = ei lainkaan, 50 = joskus ja 100 = päivittäin, esitetään tulos keskiarvona. Sen lisäksi on kiinnostavaa tarkastella kysymyksessä myös moodia, eli mikä vastaus oli yleisin. (Vilka 2007: 121-123.)

Kysymyksessä K7 (Kuormittuminen töissä vaikuttaa eniten" vastausvaihtoehtoina olivat mm. palautumiseen ja vapaa-aikaan. Palautumisella viitataan tässä kysymyksessä fysiologiseen palautumiseen (ks. s. 9), kuitenkin tämän kysymyksen kohdalla ei voida varmuudella sanoa ovatko vastaajat käsittäneet palautumisen fysiologisena, psykologisena vai sosiaalisena reaktiona. Palautuminen liittyy myös vahvasti vapaa-ajan viettoon. Kun kuormittuminen töissä vaikuttaa palautumiseen, vaikuttaa se suoraan myös vapaa-aikaan.

Edellisten lisäksi on syytä huomioida, että vastaajien sen hetkisestä lähtökohdista ei voi olla varmuutta. Vastaushetkellä työ on saattanut olla erityisen kuormittavan tuntuista tai

työtilanne on voinut olla kevyt. Vastaaja on voinut olla huonolla tuulella, väsynyt, kiireinen, kokenut vastaavansa velvollisuudentunnosta tai mitä tahansa muuta. Voi myös olla, että niiden henkilöiden, joiden vastaus olisi ollut merkittävästi poikkeava nyt saadusta otoksesta, jättivät kokonaan vastaamatta. Koska kysely perustui vapaaehtoisuuteen, kaikista kuormittuneimmat opiskelijat eivät välttämättä edes ole vastanneet siihen.

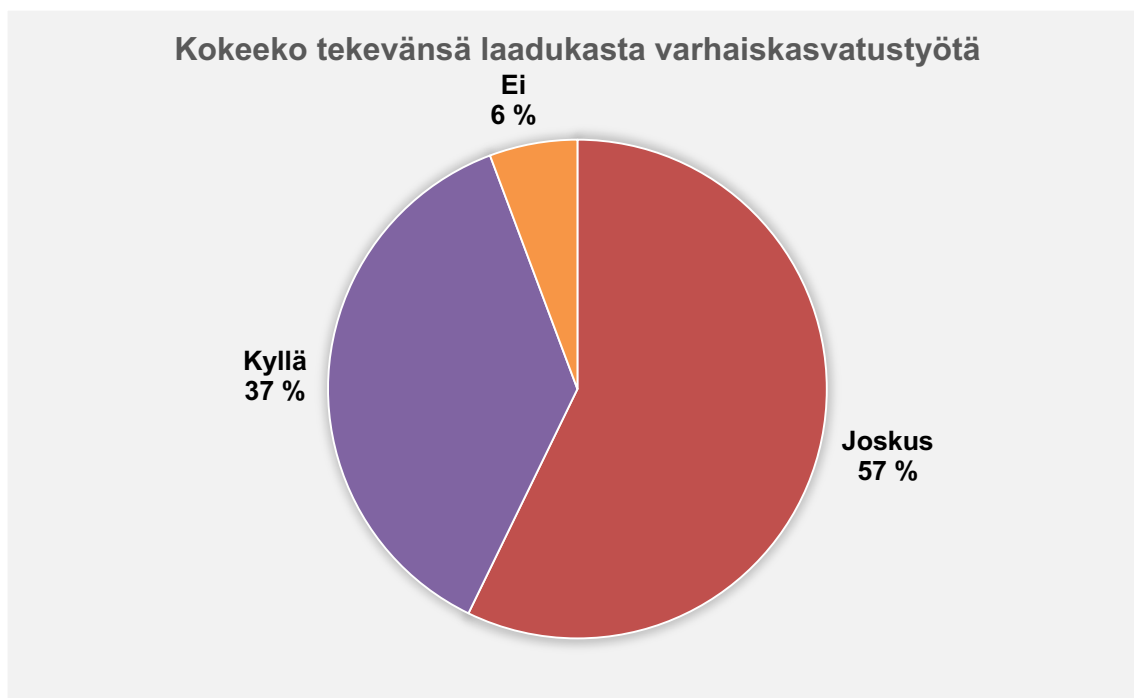
10.3 Tulosten esitystapa

Enemmistö vastauksista kuvattiin graafisesti joko pylväskuvin tai piirakkakuvioiden prosenttijakaumien havainnollistamiseksi. Tuloksia ei ole mielekästä esittää ristiintaulukoinnin tai korrelaatiokertoimen avulla, sillä otos on suhteellisen pieni, ja havaintoja voi tehdä suoraan tarkastelemalla yhtä muuttujaa kerrallaan. Tuloksia kuvattiin graafisten kuvioiden lisäksi myös sanallisesti selittäen. Avointen kysymysten analyysiin käytettiin väljästi luokittelua, mikä helpottaa tulosten tulkintaa. Tuloksissa on esitetty tutkimuskysymysten kannalta merkittävät vastaukset. (Vilkkä 2007: 138-148.)

11 Tulokset

Sosionomiopiskelijoista 37,1% kokee tekevänsä laadukasta varhaiskasvatusta, 57,2% kokee tekevänsä laadukasta varhaiskasvatusta joskus ja 5,7% ei koe tekevänsä laadukasta varhaiskasvatusta (Kuvio 1). Ne, jotka kokevat tekevänsä laadukasta varhaiskasvatustyötä kertovat varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden olevan merkittävänä laatutimittaristona. Lasten kanssa vietetty aika ja lapsille mahdollistetut kokemukset ovat laadun tae.

Useimmat ovat sitä mieltä, että laadukas työnteko onnistuu joskus: silloin kun suunnittelusta voidaan pitää kiinni, suunnittelu-aika toteutuu ja henkilökuntaa on riittävästi. Ne muutamat, jotka eivät koe tekevänsä laadukasta varhaiskasvatusta mainitsevat syiksi kiireen ja liian suuren ryhmäkoon. Eräs vastaaja mainitsee syiksi myös lasten kasvuun ja kehitykseen asetettujen tavoitteiden puutteen.



Kuvio 1. Sosionomiopiskelijoiden kokemus laadukkaasta varhaiskasvatustyöstä. n = 35.

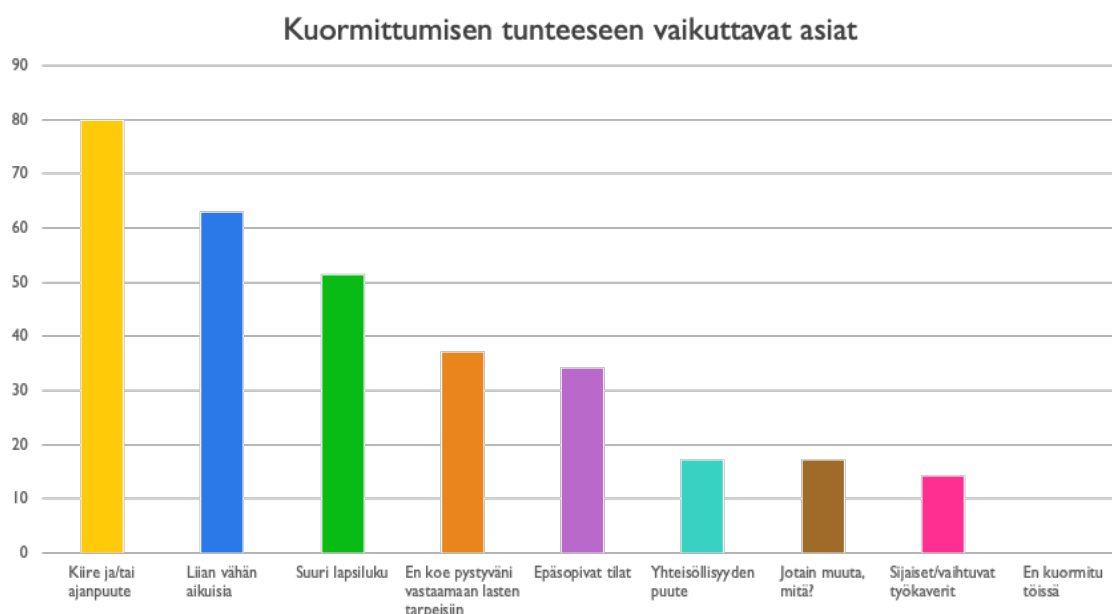
Työn laadun kokemuksiin vaikuttavat eniten oma sensitiivinen vuorovaikutus lasten kanssa ja oma ammatillinen vuorovaikutus henkilöstön kanssa. Vähiten merkitystä on koulutuksella.



Kuvio 2. Keskimääräinen kuormittuminen oli lähes päivittäistä. n = 35.

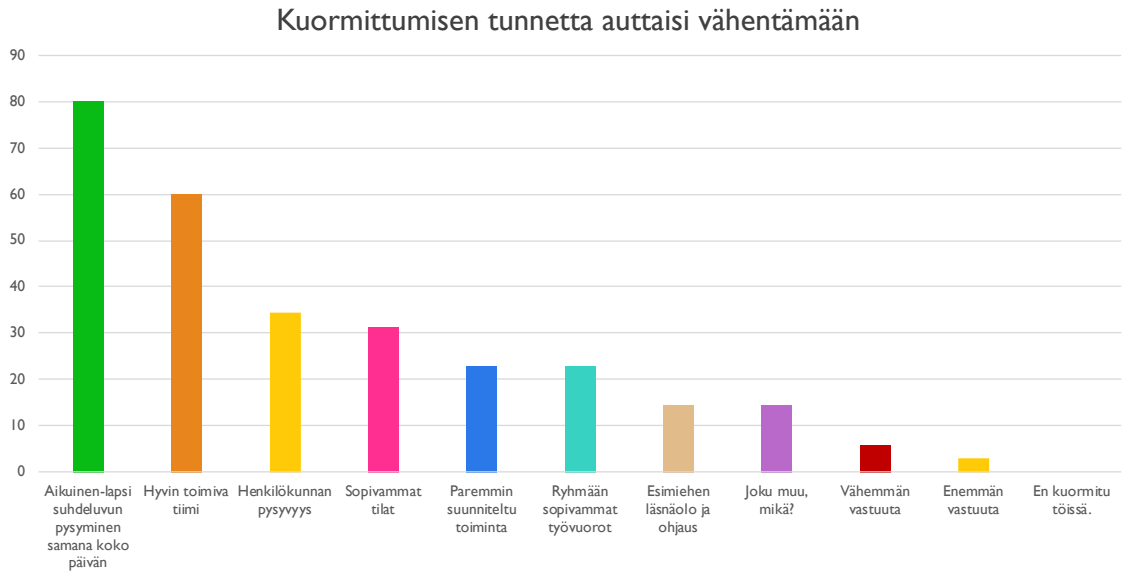
Tuloksista voidaan päätellä varhaiskasvatustyön olevan joskus tai lähes päivittäin kuormittavaa sosionomiopiskelijoille. Työntekijöistä kukaan ei vastannut kokevansa lainkaan kuormitusta. Suurin osa kokee kuormittuvansa joskus, moni lähes päivittäin. Keskimäärin kuormittumisen tunne kohdistui skaalalle luvulle 70 asteikolla 0-100 (Kuvio 2). Eniten vastauksia kohdistui asteikolle kohdalle 69-79 (n 13).

Vastausvaihtoehdoissa olevaan ”En kuormitu työssäni” -vaihtoehtoon ei vastannut kukaan. Kiire ja/tai ajanpuute ovat merkittävin kuormitusta aiheuttava tekijä (80% vastauksista). Liian vähän aikuisia (62,9%) ja suuri lapsiluku (51,4%) seuraavat heti perässä ja aiheuttavat kuormitusta vastanneille. (Kuvio 3.)



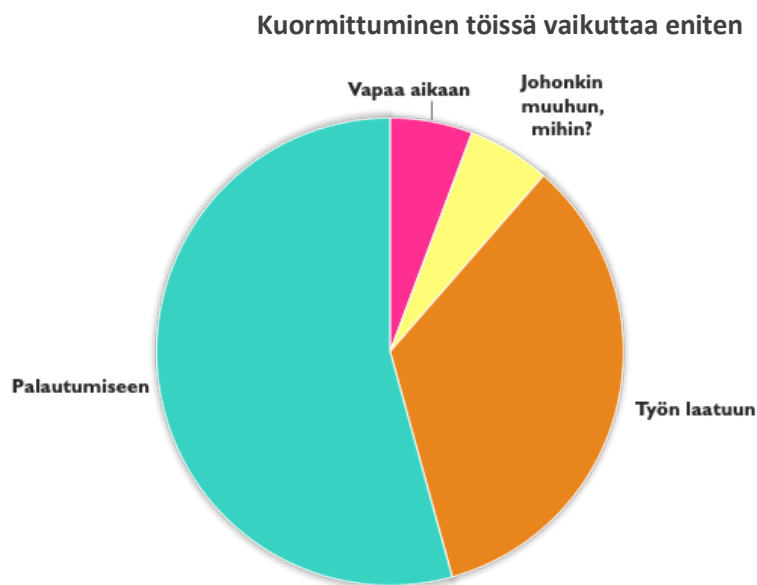
Kuvio 3. Kuormittumisen tunteeseen vaikuttavia asioita. % vastauksista, n = 35.

Suurin osa vastaajista ilmoittaa suhdeluvun pysymisen olevan merkittävin seikka, joka vaikuttaisi kuormittumisen tunteen vähenemiseen. Jopa 80% vastaajista ilmoittaa suhdelukujen pysymisen kuormitusta vähentävänä asiana. 60% vastaajista pitää hyvin toimivaa tiimiä kuormitusta vähentävänä asiana. Seuraavina tekijöinä ovat henkilökunnan pysyvyys (34,3%) ja sopivimmat tilat (31,4%). (Kuvio 4.)



Kuvio 4. Seikkoja, jotka auttaisivat sosionomiopiskelijan kuormittumisen tunnetta vähenemään. % vastauksista, n = 35.

Kuormittuminen töissä vaikuttaa vastaajien mielestä ehdottomasti eniten palautumiseen. Yli puolet kertovat kuormittumisen vaikuttavan palautumiseen. Kuormittumisen vaikutus on merkittävä myös työn laatuun. Muutama vastasivat työssä kuormittumisen vaikuttavan kaikkeen, sekä palautumiseen, vapaa-aikaan että työnlaatuun.



Kuvio 5. Töissä kuormittumisen vaikutus eri osa-alueisiin. Osuus vastaajista n =35.

Hieman alle puolet (45,7%) kyselyyn vastanneista tuntevat jaksavansa työskennellä päiväkodissa valmistumisenkin jälkeen ja 34,3 % ei osaa sanoa. 20% vastaajista ei tunnu siltä, että he jaksaisivat työskennellä päiväkodissa valmistumisensa jälkeen. Vapaan sanan kentässä korostuu sosionomin vaihtoehdot työllistyä muihinkin työtehtäviin ja sen vaikutukset päiväkodissa työskentelyn todennäköisyydelle.

Kaksi merkittävintä tekijää, jotka saavat tai/ja saivat valmistuneen sosionomin pysymään varhaiskasvatusalalla ovat merkityksellisen työn tekemisen kokemus (62,9%) ja lasten kanssa työskentely (57,1%). Vain yksi henkilö vastasi pysyvänsä alalla, koska ei keksi muutakaan. Varman työpaikan perässä on 17,1% vastaajista. Palkka ei ole merkittävänä syynä alalla pysymiseen (28,6% vastaajista).

Sosionomiksi valmistuminen avaa ovia myös muuhun kuin varhaiskasvatustyöhön. Osa vastaajista myönsi miettineensä myös muita aloja valmistumisensa jälkeen. Varhaiskasvatusta pidetään kuormittavimpana sosiaalialan työnä, ja koulutuksen suomat mahdollisuudet tarjoavat mahdollisuuden työskennellä myös esimerkiksi sosiaalialan hankkeissa.

Vapaan sanan kentässä, jossa kysyttiin varhaiskasvatustyön ja kuormittumisen tunteen yhteydestä, vastauksissa korostui resurssien riittämättömyys. Vastaajat mainitsivat, että suunnittelu-aika ei toteudu, vaatimukset sekä ylemmältä taholta että asiakkaiden (vanhempien) suunnalta lisääntyvät, työ on vaativaa palkkaukseen nähden ja työaika on riittämätön suhteessa työmäärään.

Työyhteisössä ei ole aikaa eikä resursseja esim. palautumisen käsittelyyn, kiire on läsnä kaikessa työyhteisön kanssa tehtävässä toiminnassa. Sen vuoksi asiat jäävät päähän myös töistä lähtiessä ja välillä tuntuu, että töitä tekee vuorokauden ympäri. Työ on erittäin vaativaa ja kasvatetaan tulevaisuuden aikuisia, mikä tulisi ottaa huomioon, kun pohditaan alalla yleistä kuormittumista. Palkka ei ole kilpailukykyinen verrattuna moneen muuhun maahan ja ensisijaisesti muuttuneisiin vaatimuksiin nähden. Työtunnit eivät myöskään riitä kirjaamiseen ja lastenkin kanssa tulee olla läsnä.” (H22, 2020)

Tärkein syy pysyä alalla on lasten kanssa tehtävä työ ja merkityksellisen työn tekemisen kokemus. Kuitenkin edellisestä kommentista paistaa läpi, että työhön sisältyy paljon kaikkea muutakin kuin lasten kanssa puuhaamista ja lasten kanssa läsnä oleminen on jotain, mitä pitäisi muistaa tehdä kaiken muun *lisäksi*.

Uudesta varhaiskasvatuksen sosionomin nimikkeestä (kts. s. 8) mainitsi H24, joka totesi tulevan työnkuvan olevan hyvä asia. Sosionomin osaaminen liittyy hänen mielestään enemmän yhteistyöhön, palveluihin ja yksilöiden ja yhteisöjen tukemiseen, eikä varhaiskasvatuksen opettajan työn vaatimukset, pedagogia ja lasten oppiminen, ole niinkään sosionomin osaamisen ydintä.

12 Johtopäätökset

Vastauksista huomaa, että laatu ja kuormittuminen varhaiskasvatuksessa on ajankohdainen aihe, josta ihmisillä on sanottavaa. Tuloksista voidaan todeta, että varhaiskasvatusala on tekijälleen kuormittavaa. Kuormittumista tapahtuu ja jokainen kuormittuu työsään siinä määrin, että sen vaikutukset näkyvät joko palautumisessa, työn laadussa tai vapaa-ajalla. Kuten aiemmin mainittu (kts. s.14) vapaa-ajalle tunnusomaiset, muiden taitojen oppimiseen tai ylläpitämiseen tarkoitettu aika voi supistua olemattomiin liiallisen työstressin myötä.

Kuormittumisen tunteeseen vaikuttavat selkeimmin rakennetekijät (ks. s. 4) kuten aikuisen-lapsi-suhdeluku ja työvuorot, mutta myös prosessitekijät (ks. s. 4) eli vuorovaikutussuhteet ja toiminnan johtaminen ja suunnittelu.

Tuloksista voidaan päätellä, että suhdeluvut sinänsä ovat toimivia, mutta suhdeluku ei pysy koko työpäivän ajan ja sen vuoksi kuormittaa työntekijöitä. Kun suhdeluku ei toteudu, siitä seuraa resurssien (aika, tekijät) ja sensitiivisyyden vähenemistä, mikä kuormittaa työntekijöitä. Koska suurin osa vastaajista kertoo kuormittuvansa joskus tai päivittäin, voidaan päätellä, että tilanne ei ole tilapäinen.

Resurssien vähyys kuormittaa varhaiskasvatuksen opettajia. Työtä on paljon, ja sen tekijöitä vähän. Työ on sikäli haavoittuvaisia, että jos yksikin työntekijä on poissa, ryhmästä ei välttämättä pysty ottamaan samalla tavalla ”toimistoaikaa”. Jos poissa sattuu olemaan juuri opettaja, esimerkiksi dokumentointityötä ei tee kukaan muu. Työn määrä siis kumuloituu ja odottaa kunnes opettaja on taas töissä. H32 toteaa:

Pedagogiikan painottaminen varhaiskasvatuksessa ja siihen liittyvä koulutus /päättäjiltä tulevat vaateet tai kahden samassa ryhmässä työskentelevän lton [lastentarhanopettajan] sak-aikojen [suunnittelu-, arviointi- ja kehittämistehtäviin varattu aika] toteuttaminen vievät välillä luvattoman paljon aikaa itse perustyöstä! Välillä tuntuu, että itse lapset unohtuvat tässä tohinassa, kun pitää saada toiminta näyttämään Karvin vaatimusten mukaiselta. - -

Unohtuvatko lapset, joiden takia työtä tehdään? Kommentin perusteella lapsia varten tehty työ ei tunnu olevan enää tekemisen keskiössä. Tuloksista huokuu tulosvastuullisuus, minkä Paananenkin (ks. s. 5) pro gradussaan jo totesikin. Varhaiskasvatuksessa on täysi tohina päällä tulosten näyttämiseksi ja todistukseksi laadukkaasta toiminnasta, mutta missä määrin varhaiskasvatuksen asiakkaat eli lapset hyötyvät tällaisesta toiminnasta?

Vastauksissa näkyi kuitenkin myös usko ja toivo paremmasta. Varhaiskasvatuksen laadun toivotaan parantuvan ryhmäkokoja pienentämällä, panostamalla työntekijöiden hyvinvointiin, korjaamalla palkat työmäärään nähden sopiviksi ja lisäämällä arviointiin ja suunnitteluun käytettyä aikaa viikkotyömäärässä.

Vaikka uusi varhaiskasvatuksen sosionomin nimike on aiheuttanut laajaa keskustelua, ainakin erään vastaajan puheenvuorosta voisi päätellä, että varhaiskasvatuksen opettajan ja varhaiskasvatuksen sosionomin yhteistyö voisi olla työn laatua lisäävä tekijä.

13 Pohdinta

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mikä varhaiskasvatuksen henkilöstöä kuormittaa, ja mikä vaikuttaa heidän kokemuksiinsa työn laadusta. Sähköinen kysely suoritettiin sosionomiopiskelijoille, jotka opintojensa ohella tekevät töitä päiväkodissa. Korkeakoulutettujen ammattiyhdistys Talentia välitti kyselyn opiskelijajäsenilleen, jotka kuuluvat myös työttömyyskassaan.

Teoreettisena viitekehyksenä opinnäytetyölle toimi varhaiskasvatustyö Suomessa, sitä ohjailevat lainsäädäntö ja asetukset, sekä KARVIN (Koulutuksen ja arvioinnin keskus) ohjenuorat laadun arvioinnille ja varhaiskasvatusalalla parhaillaan vallitseva inklusiivinen paradigma (ks. kappale 2). Kuormittumista käsiteltiin etenkin fysiologisten reaktioiden näkökulmasta, minkä lisäksi psykososiaalista kuormittumista sivuttiin kappaleessa 4.

Kyselyn tulokset eivät ole yllättäviä, ja ne tukevat jo olemassa olevia ajatuksia varhaiskasvatustyöstä. Työ koetaan kuormittavaksi ja resurssit riittämättömiksi työn vaatimukseen nähden. Varhaiskasvatustyön vaatimuksia satelee monelta eri suunnalta. Karvin (Kansallisen koulutuksen arviointikeskus), varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden, vanhempien, sekä itselleen asetetut, omat ammatilliset vaatimukset voivat tuntua liikaa

vaadituilta. Tunnollinen ja huolellinen työntekijä, joka pyrkii vastaamaan kaikkiin vaateisiin ”täydellisesti” saattaa huomata ajan riittämättömyyden yrittäessään menestyä kaikessa viimeisen päälle. Olisikin mielenkiintoista tutkia, voiko varhaiskasvatustyössä todella saada kaiken tehtyä vastaten omiin ja muiden odotuksiin ja silti kokea jaksavansa työssä hyvin.

Vastauksissa kiinnostavaa oli sekä lasten että aikuisten välisen vuorovaikutuksen korostuminen työn laadusta puhuttaessa. Kommunikaatiotaidot ovatkin jotain, mitä tulevaisuustutkija Perttu Pölönen kehottaa kehittämään menestyäkseen tulevaisuudessa (Tiihonen (3/2020: 13). Myös ongelmanratkaisukyvyt kuuluvat harjoitettaviin taitoihin. Varhaiskasvatustyössä molempien merkityksen ymmärtää varsin hyvin.

Kiinnostavaa laadukkaan työn tekemisen kokemuksessa on, että enemmistö vastaajista ei pidä koulutusta merkittävänä laadun tuojana. Haluaisin kuitenkin huomauttaa, että muut vastausvaihtoehdot (Liite 1, K3) ovat keskeinen osa sosionomiopiskelijan oppiainesta, ja esimerkiksi pedagoginen suunnittelu, dokumentointi ja arviointi ovat keskeistä sisältöä kaikessa sosiaalialaan liittyvässä opetuksessa. Myös vuorovaikutustaidot ja pedagoginen toiminta ovat monien sosionomiopintojen opintojaksojen sisällöissä mainittu. (ks. Opetussuunnitelma, sosiaalialan tutkinto-ohjelma.) Siinä mielessä pidän erikoisena, ettei tuloksissa pidetty koulutusta tärkeämpänä laadukkaan työn tekemisen tekijänä.

Koulutukseen liittyy myös uusi, vuonna 2030 voimaan tuleva säädös ryhmän henkilöstön kokoonpanosta (kts. s. 8). En ottanut kyselyssä kantaa tähän uuteen nimikkeeseen tai sosionomien ajatuksiin sen suhteen, sillä se ei ollut mielestäni relevanttia tutkimuskysymysten kannalta. Ilahduin, että eräs vastaaja näki mielekkääksi ottaa uuden nimikkeen tarkastelun alle ja pohtia asiaa. Omasta puolestani pidän pelkästään positiivisena, että ryhmän kasvattajatiimi koostuu tulevaisuudessa kahdesta korkeakoulun käyneestä ammattilaisesta, joilla on hieman erilainen näkökulma lasten kanssa tehtävään työhön. Tämä ajatus heijastelee myös saadusta vastauksesta, vaikka suoraan sitä ei voi tulkita. Haluan siksi siteerata erästä entistä kollegaani, pitkän uran tehnyttä varhaiskasvatuksen opettajaa: ”Mitä pienempien lasten kanssa tehdään töitä, sitä korkeampi pitäisi henkilön koulutus olla. Niin tärkeän asian kanssa me olemme tekemisissä!” Pienen lapsen mieli on niin avoin ja altis vaikutuksille, että en voisi olla enempää samaa mieltä entisen kollegani kanssa.

Vastaukset siitä, mikä saisi henkilön pysymään varhaiskasvatustyössä (Liite 1, K9) olivat merkityksellisen työn tekemisen kokemukset ja lasten kanssa työskentely. Yllättävää sikäli, että muissa vastauksissa korostuneet työyhteisö ja palkkaus eivät tässä kohdassa näkyneetkään niin selkeästi syynä tehdä työtä. Tässä huomaa kasvattajien olevan tiettyllä tavalla ”kutsumusammattinsa” parissa. Lasten kanssa työskentely on paitsi kuormittavaa, myös iloa ja merkityksellisyyttä tuovaa tekemistä.

Lukuisista selvityksistä, lausunnoista ja julkisesta keskustelusta huolimatta aikuisten määrää päiväkodeissa ei ole vielä lisätty. Työn vaativuus ja resurssien niukkuus ovat olleet mediassa esillä useampana vuotena. Asioista puhutaan hetken verran ja sitten pöly laskeutuu ja media vaikenee. Muuttuuko mikään? Opinnäytetyössä tehty selvitys vahvistaa jälleen kerran alan merkittävää kuormittavuutta. Kaikki työntekijät kuormittuvat työssään syystä tai toisesta, ja kuormittavuus vaikuttaa eniten työstä palautumiseen. Viimeistään nyt tärkeän varhaiskasvatustyön tekijöitä tulisi kuunnella, ja heidän työntekoonsa liittyvät tarpeet ottaa huomioon. Vasta kun lasten lisäksi myös henkilökunnan hyvinvointiin on osoitettu kiinnostusta, työn tekeminen tuntuu merkityksellisen lisäksi mielekkäältä.

Mitä tulee menetelmiin ja työn kulkuun, haluan ottaa esille muutaman asian, jonka nyt tekisin toisin. Kyselyn saatesanoista jäi uupumaan tieto tulosten julkistamisesta. Talentian kanssa on sovittu opinnäytetyön tulosten raportoinnista ja käytöstä heidän tarpeiden mukaisesti. Olisi ollut sopivaa kertoa myös kyselyyn vastanneille, milloin tulokset ovat näkyvillä ja missä. Saatesanoihin olisi ollut myös syytä kertoa tutkimuskysymykset, ja tutkimuksen tavoitetta olisi voinut terävöittää. Vastausprosentti olisi siinä tapauksessa voinut olla korkeampi. (Vilkka 2007: 81-88.) Saatesanoihin panostamisen lisäksi olisin perehtynyt vieläkin tarkemmin teoriaan ja rajannut tiukemmin viitekehystä. Selittäisin myös käsitteet paremmin. Lisäksi on myös aiheellista haastaa kyselyn sopivuutta laatua käsittelevien asioiden selvittämiseen. Kenties yksilö- tai ryhmähaastattelu olisi toiminut tulosten kannalta paremmin.

Opinnäytetyö ei sikäli tuo mitään uutta informaatiota Talentialle tai päiväkodissa työskenteleville ammattilaisille. Näkökulma on kuitenkin uusi ja tuloksissa esiin tullut tarve työntekijöiden hyvinvointiin panostamisesta on huomionarvoista. Toivon, että vastaavantalaisia töitä tuotettaisiin jatkuvasti, jotta työn aito kuormittavuus ja työntekijöiden kokemukset pääsevät esiin ja otetaan vakavasti. Varhaiskasvatuksen kasvattajat tekevät työtä tulevaisuuden vuoksi. Tulevaisuus on niissä lapsissa, joita ammattilaiset hoitavat

ja kasvattavat ajoittain oman jaksamisensa ääri rajoilla. Onko tämä se malli, jonka haluamme tarjota lapsille aikuisten elämästä? Vai haluaisimmeko mieluummin työskennellä leppoisasti, aidosti lapsen elämää kunnioittaen? Tätä asiaa on syytä pohtia oikein kovasti, ja kuunnella heitä, jotka tekevät ruohonjuuritason tärkeää työtä. Tämä opinnäyte-työ on ruohonjuuritason tärkeiden työntekijöiden äänitorvi ja väylä kokemusten esiin tuomiselle.

Lähteet

Ahola, Kirsi & Tuisku, Katinka & Rossi, Helena 2018. Työuupumus (burnout). Terveyskirjasto Duodecim. Verkkodokumentti. Saatavana osoitteessa: <https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681>. Luettu: 31.10.2019.

Alexandrova, Anna 2017. A Philosophy for the Science of Well-Being. Yhdysvallat: New York: Oxford University Press.

Alila, Kirsi 2013. Varhaiskasvatuksen laadun ohjaus ja ohjauksen laatu. Laatupeuhetelmä varhaiskasvatuksen valtionhallinnon ohjausasiakirjoissa 1972-2012. Akateeminen väitöskirja. Saatavana osoitteessa: <<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/68120/978-951-44-9115-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Luettu 27.3.2020.

Bjälle, Jan G. & Haug, Egil & Sand, Olav & Sjaastad, Øystein V. 2012. Ihminen - Anatomia ja fysiologia. 8.-9. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Ek, Ellen 2019. Stressi ja sen hallinta. Teoksessa Sinikallio, Sanna (toim.) Terveiden psykologia. Jyväskylä: PS-kustannus. 172-197.

Erola, Jani & Räsänen, Pekka 2014. Johdatus sosiologian perusteisiin. Helsinki: Gaudeamus.

Helenius, Aili & Korhonen, Riitta 2017. Leikin ensi askeleita. Teoksessa Hujala, Eeva & Turja, Leena (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. 4. painos. Jyväskylä: PS-kustannus: 69-77.

Helenius, Aili & Lummelahti, Leena 2014. Leikin käsikirja. 2. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 1997. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Helsinki: Tammi.

Hujala, Eeva & Fonsén, Elina 2017. Varhaiskasvatuksen laadunarviointi ja pedagoginen kehittäminen. Teoksessa Hujala, Eeva & Turja, Leena (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. 4. painos. Jyväskylä: PS-kustannus. 312-370.

Ladd, Gary W. & Pettit, Gregory S. 2002. Parenting and the development of children's peer relationships. Teoksessa Bornstein, Marc H. (toim.) Handbook of parenting. Volume 5. Practical issues in parenting. 2. painos. Lontoo: Lawrence Erlbaum Associates. 269–309. Saatavana osoitteessa: <https://www.researchgate.net/profile/Barbara_Tinsley/publication/232595364_Health_promotion_for_parents/links/53d68dd40cf220632f3dfe2/Health-promotion-for-parents.pdf#page=306>. Luettu 17.10.2019.

Kalliala, Marjatta 2009. Kato mua! Kohtaako aikuinen lapsen päiväkodissa? Helsinki: Gaudeamus

Kansallisen koulutuksen arviointikeskus 2019. Varhaiskasvatuksen laatuindikaattorit. Tiivistelmä. Verkkopublication. Saatavana osoitteessa: <<https://karvi.fi/publication/varhaiskasvatuksen-laadun-arvioinnin-perusteet-ja-suositukset/>>. Luettu 14.1.2020.

Katajisto, Marjo & Ristimäki, Tero 2019. Ehdotus valtioneuvoston asetukseksi varhaiskasvatuksesta annetun valtioneuvoston asetuksen 1§:n muuttamisesta. Talentian lausunto. Verkkodokumentti. Saatavana osoitteessa: >https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2019/12/Lausunto_asetus_varhaiskasvatuksesta_-henkiloston_mitoitus-002.pdf>. Luettu 18.2.2020.

Kronqvist, Eeva-Liisa & Pulkkinen, Minna-Leena 2007. Kehityopsykologia. Matkalla muutokseen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.

Kronqvist, Eeva-Liisa 2017. Varhaispedagogiikan kehityopsykologinen perusta. Teoksessa Hujala, Eeva & Turja, Leena (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. 4. painos. Jyväskylä: PS-kustannus. 10-28.

Munter, Hilikka 2001. Pienten lasten vertaissuhteet ja ystävyys. Teoksessa Helenius, Aili & Karila, Kirsti & Munter, Hilikka & Mäntynen, Pirkko & Siren-Tiusanen, Helena (toim.) Pienet päivähoidossa. Alle kolmivuotiaiden lasten varhaiskasvatuksen perusteet. 1. painos. Helsinki: WSOY. 93-116.

Neitola, Marita 2013. Vertaissuhteiden merkitys ja muotoutuminen kasvuyhteisöissä. Teoksessa Marjanen, Päivi & Marttila, Marjaana & Varsa, Marjo (toim.) Pienten piirissä. Yhteisöllisyyden merkitys lasten hyvinvoinnille. Jyväskylä: PS-kustannus. 99-140.

Opetushallitus n.d. Mitä on varhaiskasvatus? Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/mita-varhaiskasvatus>>. Luettu 29.2.2020.

Opetus- ja kulttuuriministeriö n.d. Varhaiskasvatusta koskeva lainsäädäntö. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: < <https://minedu.fi/varhaiskasvatuslait>>. Luettu 29.2.2020.

Nissinen, Leena 2007. Auttamisen rajoilla. Myötätuntouupumisen synty ja ehkäisy. 1. painos. Helsinki: Edita.

Paananen, Maiju 2017. Imaginaries of Early Childhood Education. Societal roles of early childhood education in a transnational era of accountability. Kasvatustieteellisiä tutkimuksia, 3. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Saatavana osoitteessa: <<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/173807/Imaginarie.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Luettu 18.10.2019.

Pekkarinen, Laura 2018. Kevan tutkimuksia 1/2018: Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018. Verkkodokumentti. Saatavana osoitteessa: < <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/tutkimusraportti-julkisen-alan-tyohyvinvointi-vuonna-2018.pdf>>. Luettu 29.2.2020.

Riihonen, Riikka & Tuukkanen, Karoliina 2013. Selviytymistä vai varhaiskasvatusta – Mitä on resurssipula päiväkodissa? Teoksessa: Oulasmaa, Minna & Riihonen, Riikka (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto.

Siren-Tiusanen, Helena 2001. Alle kolmivuotiaiden kehitys ja suotuisat varhaiskasvatuskäytännöt. Teoksessa: Helenius, Aili & Karila, Kirsti & Munter, Hilikka & Mäntynen, Pirkko & Siren-Tiusanen, Helena (toim.) Pienet päivähoidossa. Alle kolmivuotiaiden lasten varhaiskasvatuksen perusteet. 1. painos. Helsinki: WSOY. 15-33.

Opetussuunnitelma. Sosiaalialan tutkinto-ohjelma. 2017. Metropolia ammattikorkeakoulu. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<http://opinto-opas.metropolia.fi/fi/88094/fi/70322/SXH17K1/year/2016>>. Luettu 16.3.2020.

Talentia n.d. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <www.talentia.fi/talentia>. Luettu 18.2.2020.

Taloustutkimus Oy 12.2.2019. Talentian jäsenistö: Varhaiskasvatukseen tarvitaan työnvaativuutta vastaavaa palkkaa, kohtuullisempia ryhmäkokoja ja lisää resursseja. Tutkimusraportti. Varhaiskasvatuksen jäsenkysely. Talentia. Saatavana osoitteessa: <https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2019/02/Varhaiskasvatuksen-jasenkysely_Raportti.pdf>. Luettu 17.10.2019.

Tiihonen, Pihla 3/2020. Muutosmies. Kirkko ja kaupunki -lehti. 13-15.

Tolpo, Antje 3.4.2017. Päiväkotien ryhmäkoot karkasivat käsistä – yksi hoitaja yrittää selvitä jopa 14 lapsen kanssa. Yle Uutiset. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://yle.fi/uutiset/3-9541574>>. Luettu 18.10.2019.

Työterveyslaitos n.d. Uni ja palautuminen. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://www.ttl.fi/tyontekija/uni-ja-palautuminen/>>. Luettu 20.3.2020.

Työturvallisuuskeskus n.d. Psykososiaaliset kuormitustekijät. Psykososiaalinen työympäristö. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/asiantuntija-ja_toimistoty/psykososiaaliset_kuormitustekijat>. Luettu 19.3.2020.

Varhaiskasvatuslaki 540/2018 2018. Saatavana osoitteessa: <<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>>. Luettu 14.1.2020.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018. Opetushallitus. Verkkodokumentti. Saatavana osoitteessa: <<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatussuunnitelmien-perusteet>>. Luettu 14.10.2019.

Vehkalahti, Kimmo 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi.

Viitala, Sini 2015. Ryhmäkojo ja pienryhmätoiminta taaperoiden päiväkotihoidossa. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden ja vanhempien käsityksiä ryhmien muodostamisen

perusteista. Pro gradu. Helsingin yliopisto. Saatavana osoitteessa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/155006/sini_viitala_gradu.pdf?sequence=5>.

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

Liite 1, Kysely

Sosionomiopiskelijoiden kokemukset laadukkaan työn tekemisestä ja kuormittumisesta varhaiskasvatuksessa

Kun vastaat kysymyksiin, ajattele tavallista päivää, jolloin kaikki ryhmässäsi olevat lapset olisivat paikalla hoitosopimukseen merkityn ajan mukaisesti.

1. *Mikä on tämänhetkinen työtilanteesi? Valitse sopivin vastaus.*

- Teen lyhytaikaista keikkaa (1-5 päivää samassa päiväkodissa)
- Olen kiertävä varahenkilö
- Olen vakituudessa työsuhhteessa
- Olen määräaikaisessa työsuhhteessa
- Teen pidempää sijaisuutta. Kuinka pitkää?

2. *Koetko tekeväsi laadukasta varhaiskasvatusta?*

- Kyllä
- En
- Joskus

Miksi?

3. *Mitkä eri tekijät vaikuttavat kokemukseesi tekemäsi työn laadusta?*

- Oma koulutus
- Oma sensitiivinen vuorovaikutus lasten kanssa
- Oma pedagoginen suunnittelu, dokumentointi ja arviointi
- Oma pedagoginen toiminta
- Oma ammatillinen vuorovaikutus henkilöstön kanssa
- Oma vuorovaikutus lasten huoltajien kanssa

4. Koetko kuormittuvasi työssäsi?



5. Mikä vaikuttaa kuormittumisen tunteeseesi? Valitse 2-3 sopivinta vaihtoehtoa.

- Suuri lapsiluku
- Liian vähän aikuisia
- Epäsopivat tilat
- Kiire ja/tai ajanpuute
- En koe pystyväni vastaamaan lasten tarpeisiin
- Sijaiset/vaihtuvat työkaverit
- Yhteisöllisyyden puute
- En kuormitu töissä.
- Jotain muuta, mitä? _____

6. Mikä auttaisi kuormittumisen tunteen vähenemiseen? Valitse 2-3 sopivinta vaihtoehtoa.

- Aikuinen-lapsi -suhdeluvun pysyminen koko päivän
- Sopivammat tilat
- Paremmin suunniteltu toiminta
- Esimiehen läsnäolo ja ohjaus
- Hyvin toimiva tiimi
- Ryhmään sopivammat työvuorot
- Henkilökunnan pysyvyys
- Vähemmän vastuuta
- Enemmän vastuuta
- En kuormitu töissä.
- Joku muu, mikä? _____

7. Kuormittuminen töissä vaikuttaa eniten:

- Työn laatuun

- Vapaa-aikaan
- Palautumiseen
- Johonkin muuhun, mihin? _____

8. *Tuntuuko sinusta siltä, että jaksat työskennellä päiväkodissa myös valmistumisesi jälkeen?*

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Täydennä: _____

9. *Mikä saa/saisi sinut pysymään päiväkodissa töissä? Valitse kaksi tärkeintä syytä.*

- Työyhteisö
- Palkka
- Työympäristö
- Ammatillisen kehittymisen mahdollisuus
- Varma työpaikka
- Merkityksellisen työn tekemisen kokemus
- En keksi muutakaan
- Lasten kanssa työskentely
- Joku muu syy, mikä? _____

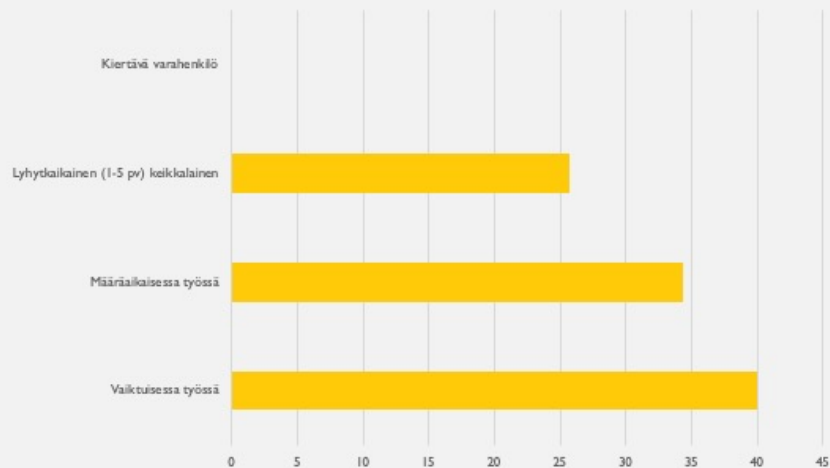
10. *Haluaisitko kertoa vielä jotain liittyen varhaiskasvatustyöhön ja kuorittumisen tunteeseen?*

Liite 2, Raportti Talentialle

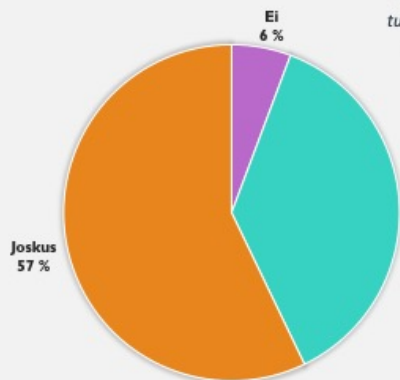
SOSIONOMIOPISKELIJOIDEN KOKEMUKSET LAADUKKAAN TYÖN TEKEMISESTÄ JA KUORMITTUMISESTA VARHAISKASVATUKSESSA

Raportti
Eleonora Barco, Metropolia amk
10.04.2020

Työtilanne



Työntekijä kokee tekevensä laadukasta työtä



"Joskus pääsee mielestäni niihin vasun perusteella ja omien suunnitelmien tuloksena syntyneisiin tavoitteisiin joita laadukkaalle varhaiskasvatukselle on asetettu. Useimmiten kuitenkin kiire ja resurssien vajuus estää tämän."

"Työntekijöiden poissaolot ja sijaisten heikko saatavuus kuormittavat viikottaista arkea. Tehtyihin suunnitelmiin tulee olla valmis tekemään äkillisiä muutoksia pienryhmätöiminnan toteuttamiseen ja lasten ryhmien välisiin päiväkohtaisiin sijoituksiin."

Kyllä 37 %
"Silloin kun on työntekijöitä suhteessa lapsiin tarpeeksi niin kyllä, mutta valitettavan usein on niin, että joku sairastuu eikä sijaisia saada."

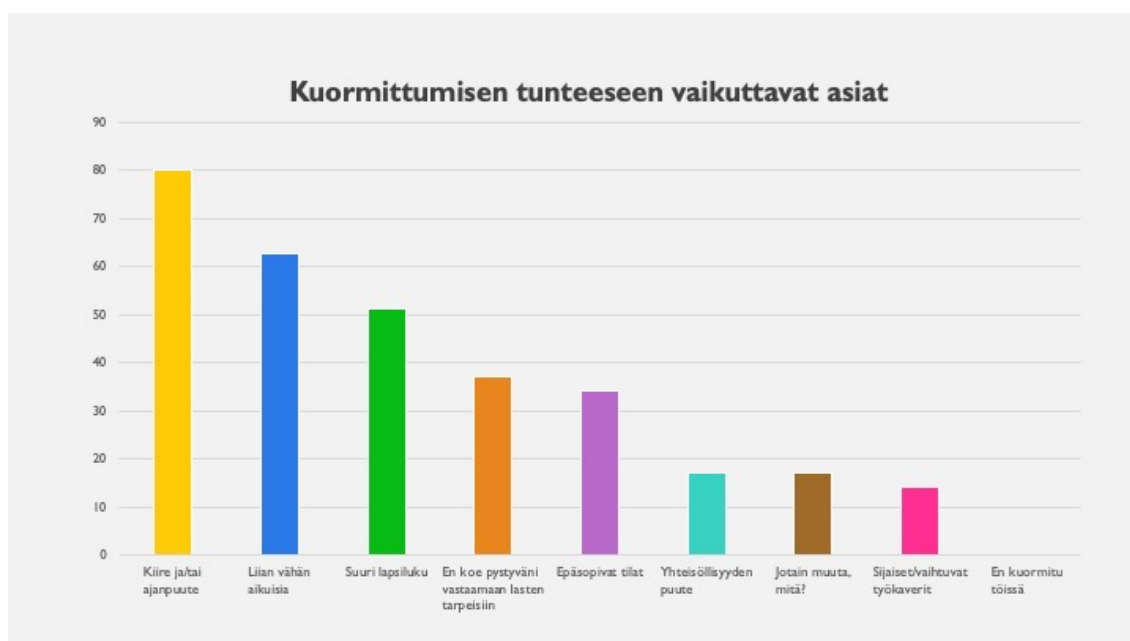
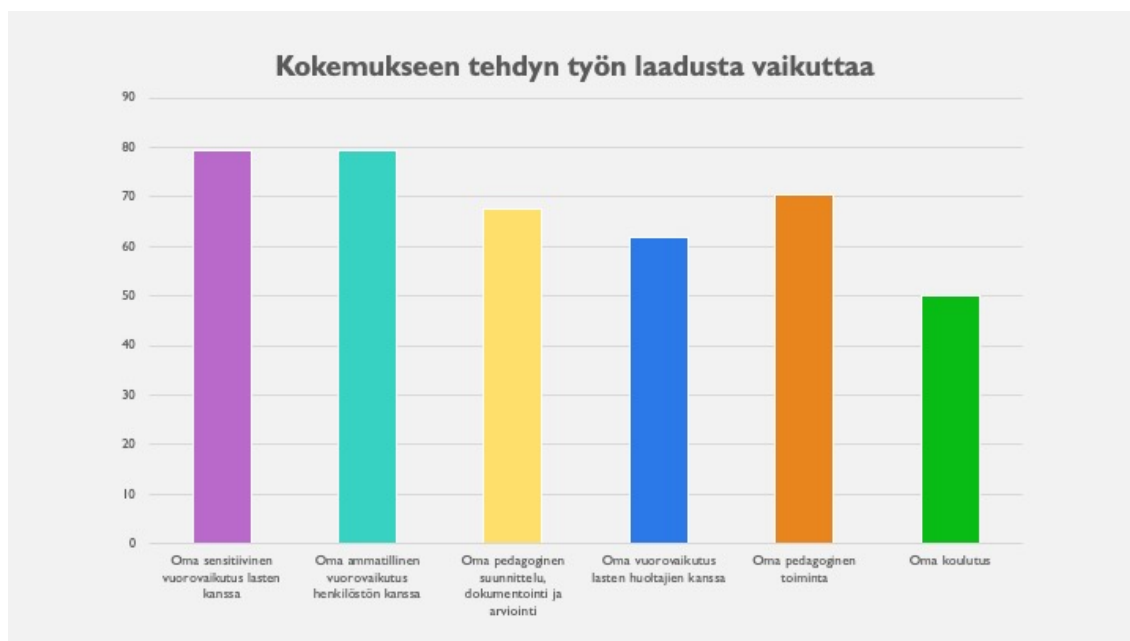
"Resurssipula, sijaisia vaikea saada, suunnitteluun ja arviointiin ei ole aikaa viikoittain, koska henkilökuntaa ei ole tarpeeksi."

"Mielestäni työ ei ole tavoitteellista. Nimenomaan lasten oppimisen ja kasvun kehityksen kannalta."

Kuinka usein kokee kuormittuvansa



Työntekijöistä kukaan ei vastannut kokevansa lainkaan kuormitusta. Suurin osa koki kuormittuvansa joskus, moni lähes päivittäin. Keskimäärin kuormittumisen tunne kohdistui skaalalle luvulle 70 asteikolla 0-100.



”Jotain muuta” vastanneet:

”Tiimikavereiden tekemättömyys, yksin saa huolehtia kun 2 työntekijää eivät tee mitään.”

”Päiväkodin aukioloajat aiheuttavat sen, että aamuvuorolainen/iltavuorolainen lähtee/saapuu ryhmään aikaisemmin/myöhemmin, jolloin iso ryhmä lapsia jää kahden kasvattajan vastuulle. Erityisesti näkyy siirtymätilanteissa ja vanhempien hakutilanteissa, kun kasvattajan huomiota ei riitä sekä lasten valvontaan, että päivän kuulumisten vaihtoon.”

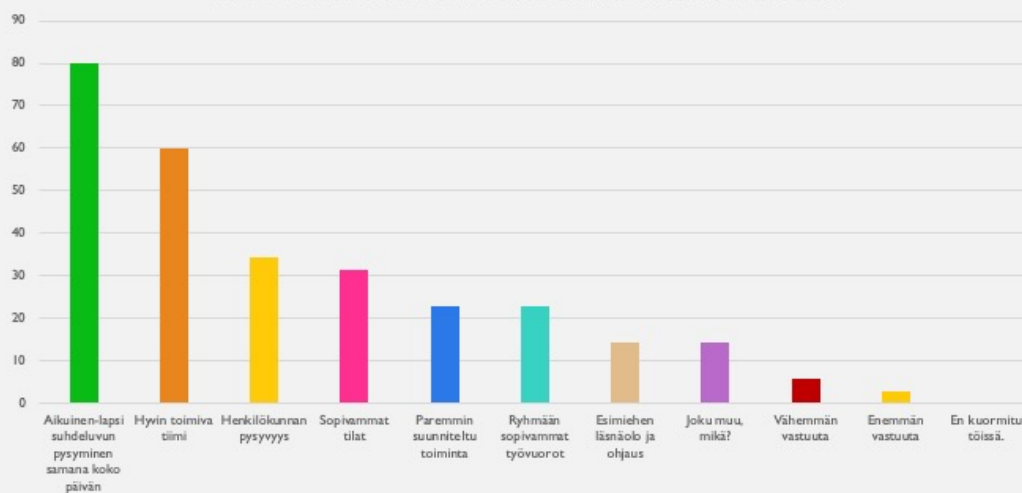
”Kaikkien lasten tuen tarpeisiin ei ehditä vastata”

”Työntekijöiden oma pahoinvointi kuormittumisesta ja palaverien ja sak-ajan vaikutukset koko ryhmään. Myös se jos tiimityö ei toimi, eikä suunnitella yhdessä. Negatiivinen ilmapiiri.”

”Väärinsukupuolittaminen ja vähemmistöstressi”

”Työn vaativuus ei vastaa palkkaa (sekä kokemus siitä, ettei arvosteta työpanosta palkan vuoksi).”

Kuormittumisen tunnetta auttaisi vähentämään



”Jotain muuta” vastanneet:

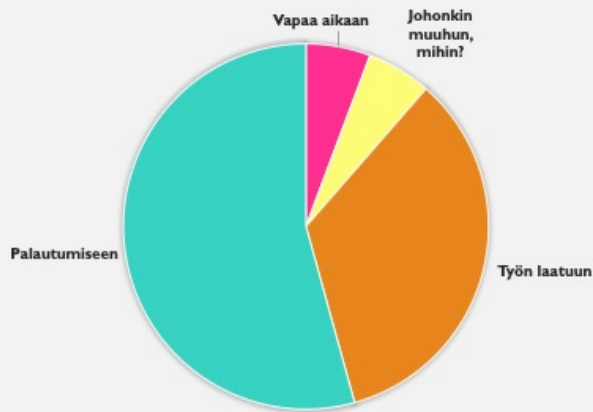
”Yhdenvertaisuuden esilletuominen ja huomiointi työpaikalla”

”Palkan nousu vaatimusten tasolle.”

”Ajan ja työmäärän suhde tasapainoon”

”Erityislapsille pitäisi saada avustaja käyttöön kokoaikaisesti. Sellainen vakituinen ja pysyvä. Lapsiryhmien pienennys. Kasvattajille on tullut lisätöinä keittiöhommia, jotka ovat pois lapsiryhmältä.”

Kuormittuminen töissä vaikuttaa eniten



”Omaan jaksamiseen ja työssä viihtymiseen”

”Kaikkiin edellä mainittuihin”

Tuntuuko, että jaksaisi työskennellä päiväkodissa valmistumisen jälkeenkin

"Itselläni olisi mieluisaa ainakin kokeilla työn tekemistä myös muun tyyppisessä työssä, esimerkiksi hankkeissa"

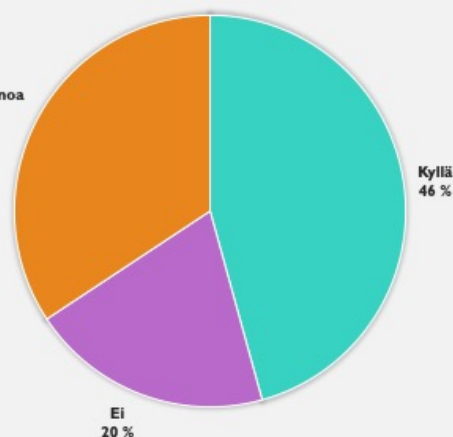
"Olen kiinnostunut viimeaikoina entistä enemmän muista sosionomien työtehtävistä, joissa palkkaus olisi kohtuullisempi suhteessa työn kuormittavuuteen."

"Koen tärkeänä, että koulutukseni mahdollistaa myös vaihtoehtoja. Koulutuksen aikana ja työsuhteissa varhaiskasvatus on ollut selvästi kuormittavin sosiaalialan työympäristö."

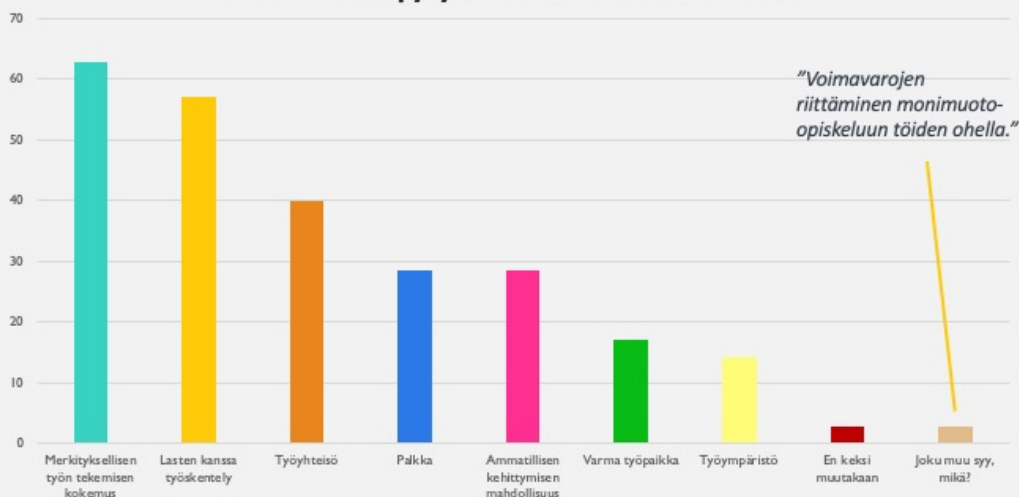
"En ehkä loppuelämäni, mutta olen tähtäämässä päiväkotityöhön valmistumisen jälkeenkin."

"Haluan uskoa parempaan ja siihen, että varhaiskasvatuksen laatuun panostettaisiin enemmän. Ryhmäkoot pienemmäksi, palkkaa nostettaisiin ja suunnitteluun ja arviointiin olisi enemmän aikaa."

En osaa sanoa
34 %



Mikä saa/saisi pysymään varhaiskasvatusalalla



Varhaiskasvatustyöhön ja kuormittumisen tunteeseen liittyen...

"Pedagogiikan painottaminen varhaiskasvatuksessa ja siihen liittyvä koulutus/päätäjiltä tulevat vaateet tai kahden samassa ryhmässä työskentelevän lton sak-aikojen toteuttaminen vievät välillä luvattoman paljon aikaa itse perustyöstä! Välillä tuntuu että itse lapset unohtuvat tässä tohinassa, kun pitää saada toiminta näyttämään Karvin vaatimusten mukaiselta. Päiväkodin arjessa tapahtuu päivittäin asioita, joihin et voi vaikuttaa, joten sopeutumis- ja reagoitukyyn muuttuviin tilanteisiin tulee olla melkoinen (esim. henkilökuntaa puuttuu, koulutukset ja palaverit, yllättäen hoitoon tulevat varalapset, vanhempien toiveet siitä ettei lapsi nuku päiväunia/herätetään päiväunilta yms.)"

"Liian moni viimeisen 8 vuoden aikana on jäänyt tästä päiväkotiyksiköstä pois uupumisen takia, erittäin huolestuttavaa!"

"Koen, että varhaiskasvatuksen opettajan työn vaatimukset eivät ole ihan sosionomin koulutuksen kanssa yhteensopivat. Varhaiskasvatuksessa korostuu pedagogia ja lasten oppiminen. Koen, että sosionomina osaaminen on liittyy enemmän yhteistyöhön, palveluihin ja yksilöiden tai yhteisöjen tukeen. Opetussuunnitelma ja pedagoginen suunnittelu eivät ole osaamiseni ydintä. Hyvä, että on uusi nimike ja mahdollinen työnkuva: varhaiskasvatuksen sosionomi. Opinnäytetyö vaikuttaa tärkeältä. Kuormittuminen varhaiskasvatustyössä ja lasten kuormittuminen varhaiskasvatusympäristössä on kokemukseni mukaan melko jatkuvaa."

"Työyhteisössä ei ole aikaa eikä resursseja esim. palautumisen käsittelyyn, kiire on läsnä kaikessa työyhteisön kanssa tehtävässä toiminnassa. Sen vuoksi asiat jäävät päähän myös töistä lähtiessä ja välillä tuntuu, että töitä tekee vuorokauden ympäri. Työ on erittäin vaativaa ja kasvatetaan tulevaisuuden aikuisia, mikä tulisi ottaa huomioon, kun pohditaan alalla yleistä kuormittumista. Palkka ei ole kilpailukykyinen verrattuna moneen muuhun maahan ja ensisijaisesti muuttuneisiin vaatimuksiin nähden. Työtunnit eivät myöskään riitä kirjaamiseen ja lastenkin kanssa tulee olla läsnä."

"Toivon todella, että tulevaisuudessa varhaiskasvatuksen laatuun satsattaisiin enemmän satsaamalla työntekijöiden työhyvinvointiin."

"Työtehtävien määrä kasvanut valtavasti, viikkotyöaika ja työvastuu ei vastaa palkkatasoon, lisäntyneet lasten ongelmat ja tuen määrä kuormittaa huomattavasti."