

Varhaiskasvatuksen opettajien vaihtuvuus ja työpaikan vaihtoaikheet työhyvinvoinnin näkökulmasta

Julia Mäenpää
Veera Virtanen

OPINNÄYTETYÖ
Syyskuu 2020

Sosionomin tutkinto-ohjelma

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosionomin tutkinto-ohjelma

MÄENPÄÄ, JULIA & VIRTANEN, VEERA:

Varhaiskasvatuksen opettajien vaihtuvuus ja työpaikan vaihtoaikheet työhyvinvoinnin näkökulmasta

Opinnäytetyö 74 sivua, joista liitteitä 4 sivua
Syyskuu 2020

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää varhaiskasvatuksen opettajien ajatuksia ja kokemuksia työntekijöiden vaihtuvuudesta ja työpaikan vaihtoon johtavista syistä. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda näkyväksi tekijät, jotka vaikuttavat varhaiskasvatuksen opettajien vaihtuvuuteen ja työpaikan vaihtoaikheisiin. Tavoitteena oli saatujen tulosten kautta kehittää vapaaehtoiseen vaihtuvuuteen puuttumista sekä työhyvinvoinnin kokonaisvaltaista tukemista, jolloin vapaaehtoista vaihtuvuutta voitaisiin vähentää ja työhön sitoutumista lisätä.

Opinnäytetyö oli kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Tutkimusmenetelmänä oli eläytymismenetelmä. Eläytymismenetelmällä tarkoitetaan pienten esseiden tai tarinoiden kirjoittamista, joihin tutkittavat orientoidaan kehyskertomuksien avulla. Aineisto kerättiin siten, että vastaajat eläytyivät ennalta laadittuun negatiiviseen tai positiiviseen kehyskertomukseen. Saatua aineisto analysoitiin teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä. Analysoitavia vastauksia oli yhteensä 21. Opinnäytetyössä ei luottamuksellisista syistä mainita joissakin vastauksissa esiin tuotua varhaiskasvatuksen yksikköä, jossa kyseinen vastaaja työskentelee.

Opinnäytetyön tuloksista tulee selkeästi ilmi, miten laajasta ilmiöstä on kyse ja mitkä kaikki tekijät tulisi huomioida varhaiskasvatuksessa työhyvinvointia tarkasteltaessa. Tulosten mukaan työyhteisö vaikuttaa merkittävästi työntekijän työtyytyväisyyteen. Resurssit, oman opettajuuden ja pedagogiikan toteuttaminen, työn organisointi, toimiva sijaisjärjestelmä, työn arvostus sekä omaan työnkuvaan vaikuttaminen heijastuvat työntekijöiden sitoutumiseen ja vapaaehtoiseen vaihtuvuuteen. Johtamisen osalta tärkeimmäksi nousi esihenkilön saavutettavuus sekä ammatilliset taidot ja arvostus työntekijöitä kohtaan. Tulokset kertoivat myös, että työympäristö vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin ja työn toteuttamiseen. Saadun aineiston sekä aiemman tiedon perusteella tehdyt kehittämissuositukset, kuten arjen tukitoimet, tuen oikea-aikaisuus, yhdessä kehittäminen ja osaamiseen panostaminen, auttavat varmistamaan laadukkaan ja eettisesti kestävästä työhyvinvoinnin tukemisen myös tulevaisuudessa.

Asiasanat: varhaiskasvatus, työhyvinvointi, työvoiman vaihtuvuus

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

MÄENPÄÄ, JULIA & VIRTANEN, VEERA:

Kindergarten Teachers' Job Turnover and Intentions of Changing Jobs from the Perspective of Well-Being at work.

Bachelor's thesis 74 pages, appendices 4 pages
September 2020

The purpose of this thesis was to find out thoughts and experiences of the kindergarten teacher's turnover and intentions of change jobs. The goal was to utilize given results to develop well-being at work and to positively affect staff turnover.

The thesis is qualitative study research and the method used was the method of empathy-based stories, which means that participants write a short essay or story based on a given frame story. The participants answered to negative or positive frame story, which was chosen by random. There were twenty-one answers to analyzed by means of a theory-based content analysis. For confidential reasons the name of the workplace is not mentioned if it were written in the answer.

Pre-emptive and early support actions are important to reduce intentions to change jobs and turnover. The results show that the phenomenon is comprehensive. Resources, work community and personnel management are the factors that arise from the results strongly. Factors concerning to working environment, individual and well-being at work were mentioned frequently in replies. The collected material, earlier theory and study help develop early childhood education. By these means it is possible to secure the continuity of good quality and ethically sustainable support for well-being at work also in the future.

Key words: early childhood education and care, well-being at work, turnover

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHTIA	7
	2.1 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	7
	2.2 Varhaiskasvatus työympäristönä.....	8
	2.3 Varhaiskasvatuksen laatu ja laadunarviointi	9
3	TEOREETTISET KÄSITTEET	13
	3.1 Työhyvinvointi	13
	3.2 Vaihtuvuus	17
	3.3 Aiemmat tutkimukset.....	19
	3.4 Vaihtuvuuteen ja työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.....	25
4	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	28
	4.1 Laadullinen tutkimus ja aineiston keruu	28
	4.2 Aineiston analyysi	31
5	VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJIEN KOKEMUKSIA VAIHTUVUUDESTA JA TYÖHYVINVOINNISTA	34
	5.1 Sitoutumista lisäävät ja vapaaehtoista vaihtuvuutta vähentävät tekijät.....	34
	5.2 Vaihtuvuutta ja työpaikan vaihtoaikkeitä lisäävät tekijät.....	39
	5.3 Yhteenveto tuloksista	43
6	TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN VAPAAEHTOISTA VAIHTUVUUTTA VÄHENTÄVÄNÄ TUKITOIMENA	52
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOKEHITTÄMISAIHEET	57
	7.1 Johtopäätökset.....	57
	7.2 Opinnäytetyön jatkokehittämisasiheet.....	60
8	POHDINTA	62
	8.1 Luotettavuus ja eettisyys.....	62
	8.2 Opinnäytetyöprosessin arviointi	65
	LÄHTEET	68
	LIITTEET	71
	Liite 1. Ohje opinnäytetyöhön osallistuville	71
	Liite 2. Esimerkki aineiston analysoinnista.....	72

1 JOHDANTO

Aiheena vaihtuvuus sekä työhyvinvointi on ollut vahvasti läsnä yhteiskunnallisessa keskustelussa sekä ennen kaikkea työhyvinvoinnin varhainen tukeminen on nähty yhä tärkeämmäksi niin työntekijän jaksamisen, työntehokkuuden sekä työpaikan vaihtoaikoiden näkökulmasta katsottuna. Vaihtuvuudesta on ollut paljon puhetta yleisellä tasolla juuri varhaiskasvatuksen resurssipulan ja työssä jaksamisen vuoksi. (Terävä 2019., Santavirta 2018.) Keskustelu on kuitenkin ollut vahvasti yleisellä tasolla, jonka vuoksi aiheen tutkiminen on ajankohtaista ja merkittävää. Vaihtuvuuden taustasyiden tutkimiselle on tänä päivänä aito tarve erityisesti varhaiskasvatuksen kentällä. Tämän avulla työhyvinvoinnin ja vaihtuvuuden haasteisiin osattaisiin paremmin puuttua ennaltaehkäisevästi ja haasteet voitaisiin myös huomioida paremmin työyksiköissä.

Opinnäytetyön aihe on varhaiskasvatuksen opettajien vaihtuvuus ja työpaikan vaihtoaikheet. Työssämme tarkastelemme varhaiskasvatuksen opettajien vapaaehtoiseen vaihtuvuuteen vaikuttavia tekijöitä, joita tutkimme eläytymismenetelmää hyödyntäen. Aihe on muodostunut opinnäytetyöntekijöiden henkilökohtaisten mielenkiinnon kohteiden sekä opiskelijien suuntautumisten myötä varhaiskasvatuksen kentälle, jolloin saamme sosionomin lisäksi pätevöitymisen varhaiskasvatuksen opettajiksi. Meitä puhuttelevia aiheita ovat olleet laajasti vaihtuvuus ilmiönä sekä työhyvinvointi päiväkotien organisaatioissa, johon vaihtuvuus on aikaisempien tutkimustulosten perusteella linkitetty vahvasti (Kalland ym, 2018).

Varhaiskasvatustilain 3§ mukaan ”varhaiskasvatuksen tavoitteena on turvata lasta kunnioittava toimintatapa ja mahdollisimman pysyvät vuorovaikutussuhteet lasten ja varhaiskasvatushenkilöstön välillä” (Varhaiskasvatustilain 540/2018 3§). Tämä tukee opinnäytetyömme näkökulmaa varhaiskasvatuksen opettajien vaihtuvuudesta ja pysyvien vuorovaikutussuhteiden mahdollistamisesta. Varhaiskasvatustilain opettajien vaihtuvuutta tutkimalla voidaan mahdollisesti vaikuttaa siihen, että pysyviä vuorovaikutussuhteita syntyy lasten ja varhaiskasvatushenkilöstön välillä. Lasta kunnioittava toimintatapa edellyttää, että

henkilöstö on työkykyinen toteuttamaan varhaiskasvatuksen perustehtävää, jolloin työhyvinvoinnin näkökulma korostuu (Varhaiskasvatuksen jäsenkysely 2018).

Opinnäytetyön tutkimusongelma rajautuu tarkastelemaan vaihtuvuutta ja työntekijöiden työhyvinvointia varhaiskasvatuksessa. Varhaiskasvatus on opinnäytetyössä työympäristönä ja tutkimuskohteena työntekijät, joiden kanssa kartoitetaan syitä vaihtuvuudelle sekä sen kautta pyritään löytämään keinoja vapaaehtoisen vaihtuvuuden vähentämiseen ja työhyvinvoinnin tukemiseen.

2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHTIA

2.1 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää varhaiskasvatuksen opettajien ajatuksia ja kokemuksia työntekijöiden vaihtuvuudesta ja työpaikan vaihtoon johtavista syistä. Työn tavoitteena on saatujen tuloksien kautta kehittää vapaaehtoiseen vaihtuvuuteen puuttumista sekä työhyvinvoinnin kokonaisvaltaista tukemista. Opinnäytetyömme avulla saamme tuotettua ajankohtaista tietoa työntekijöiden vaihtuvuudesta, työpaikan vaihtoaikeista sekä näiden ilmiöiden syntyyn vaikuttavista tekijöistä.

Tavoitteena on tuoda ennen kaikkea näkyväksi tekijät, jotka vaikuttavat varhaiskasvatuksen opettajien vapaaehtoiseen vaihtuvuuteen tai työpaikan vaihtoaikeisiin sekä taustalla vahvasti olevaan työhyvinvointiin liittyen. Opinnäytetyö tuo hyötyä varhaiskasvatuksen yksiköille, sillä vaihtuvuuteen sekä työpaikan vaihtoaikeisiin liittyvät tekijät huomioiden, niihin pystytään puuttumaan työhyvinvoinnin tukemisen näkökulmasta. Vapaaehtoista vaihtuvuutta voidaan vähentää ja työhön sitoutumista lisätä. Opinnäytetyö tuottaa tietoa varhaiskasvatuksen työhön liittyvistä haasteista, jotka ovat näkyvillä yhteiskunnassamme vaihtuvuuden näkökulmasta tarkasteltuna. Työn laajuus huomioon ottaen pystytään tuottamaan tietoa rajatussa määrin. Tulokset eivät ole yleistettävissä valtakunnallisella tasolla, mutta tieto on arvokasta varhaiskasvatuksen kentälle.

Tutkimuskysymyksemme ovat:

Ensimmäinen tutkimuskysymys pohjautuu opinnäytetyön laadullisen aineistonkeruumenetelmän osuuteen, jossa hyödynnetään eläytymismenetelmää sekä teoreettista taustaa:

1. Mitkä työhön liittyvät tekijät vaikuttavat varhaiskasvatuksen opettajien vaihtuvuuteen ja työpaikan vaihtoaikeisiin työhyvinvoinnin näkökulmasta?

Toinen tutkimuskysymys pohjautuu kehittämisenäkökulmaan, jossa hyödynnetään ensimmäisestä tutkimuskysymyksestä saatua aineistoa:

2. Miten varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin tukemista tulisi kehittää, jotta varhaiskasvatuksen opettajien vapaaehtoinen vaihtuvuus vähenisi?

2.2 Varhaiskasvatus työympäristönä

Varhaiskasvatus on osa suomalaista koulutusjärjestelmää. Varhaiskasvatus on kasvatuksen, hoidon ja opetuksen muodostama kokonaisuus, joka on tärkeä osa lapsen hyvinvoinnin tukemista. Varhaiskasvatuslaki ohjaa varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden laatimista. Laissa säädetään lapsen oikeudesta varhaiskasvatukseen ja varhaiskasvatuksen tavoitteista. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018; Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018.)

Varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuusvaatimuksena on vähintään kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, johon täytyy sisältyä varhaiskasvatuksen ammatillisia valmiuksia antavat opinnot tai sosionomin (AMK) tutkinto, johon sisältyy varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet vähintään 60 opintopisteen laajuiset opinnot. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 26§, 27§.)

Varhaiskasvatuslain 3§ mukaan ”varhaiskasvatuksen tavoitteena on turvata lasta kunnioittava toimintatapa ja mahdollisimman pysyvät vuorovaikutussuhteet lasten ja varhaiskasvatushenkilöstön välillä” (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 3§). Tämä tukee opinnäytetyömme näkökulmaa varhaiskasvatuksen opettajien vaihtuvuudesta ja pysyvien vuorovaikutussuhteiden mahdollistamisesta. Varhaiskasvatuksen opettajien vaihtuvuutta tutkimalla voidaan mahdollisesti vaikuttaa siihen, että pysyviä vuorovaikutussuhteita syntyy. Lasta kunnioittava toimintatapa edellyttää, että henkilöstö on työkykyinen toteuttamaan varhaiskasvatuksen perustehtävää, jolloin työhyvinvoinnin näkökulma korostuu (Varhaiskasvatuksen jäsenkysely 2018).

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa nostetaan esiin henkilöstön ammattitaito ja herkkyys tunnistaa eri tilanteissa pedagogisia mahdollisuuksia, joka edellyttää lapsen hyvää tuntemista ja henkilöstön läsnäoloa (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 38). Varhaiskasvatuksessa henkilöstön ja erityisesti varhaiskasvatuksen opettajien tulisi vastata lapsen tarpeisiin, mutta vaihtuvuuden ollessa suurta työntekijä ei tunne lasta. Tämä ei tue lapsen kokonaisvaltaista kasvua ja kehitystä, joka on päivähoidon perustehtävä. Päivähoitoon liittyvissä tutkimuksissa yhtenä johtopäätöksenä nouseekin esiin päivähoitopaikan, ja hoitajien pysyvyys sekä vaihtuvat tai epäpätevät hoitajat, joilla on ratkaiseva merkitys lasten kehitykselle (Kalland 2012, 149, 156).

2.3 Varhaiskasvatuksen laatu ja laadunarviointi

Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointi ja työntekijöiden vaihtuvuus vaikuttavat varhaiskasvatuksen laatuun (Järvinen ym. 2013, 202–203). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ohjaavat varhaiskasvatuksen laadun arviointia ja kehittämistä. Varhaiskasvatuksen laatuun vaikuttaa toimintakulttuuri, sillä se on keskeinen tekijä varhaiskasvatuksen toteuttamisessa sekä tavoitteiden saavuttamisessa. Hyvä toimintakulttuuri mahdollistaa suotuisat olosuhteet muun muassa lapsen kehitykselle ja oppimiselle. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 28.) Laadukkailla varhaiskasvatusohjelmilla on osoitettu olevan merkitystä lapseen emotionaalisesti, sosiaalisesti ja kognitiivisesti. Laadukkaalla varhaiskasvatuksella on todettu olevan positiivisia vaikutuksia nuoruus- ja aikuisikään saakka. (Kronqvist 2017, 12.)

Keskeinen laatuun vaikuttava tekijä on johtaminen, jonka avulla voidaan vaikuttaa toimintakulttuuriin ja sen kehittämiseen. Johtamisen keskeinen lähtökohta on pedagogiikan johtaminen, joka pitää sisällään tavoitteellisen ja suunnitelmallisen johtamisen, kehittämisen ja arvioimisen. Hyvä pedagogiikan johtaminen luo edellytykset henkilöstön hyvälle työolosuhteille, joka on työhyvinvoinnin näkökulmasta tärkeää. Hyvien työolosuhteiden myötä henkilöstön on mahdollista hyödyntää, kehittää ja käyttää omaa ammatillista osaamista ja koulutustaan. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 28.)

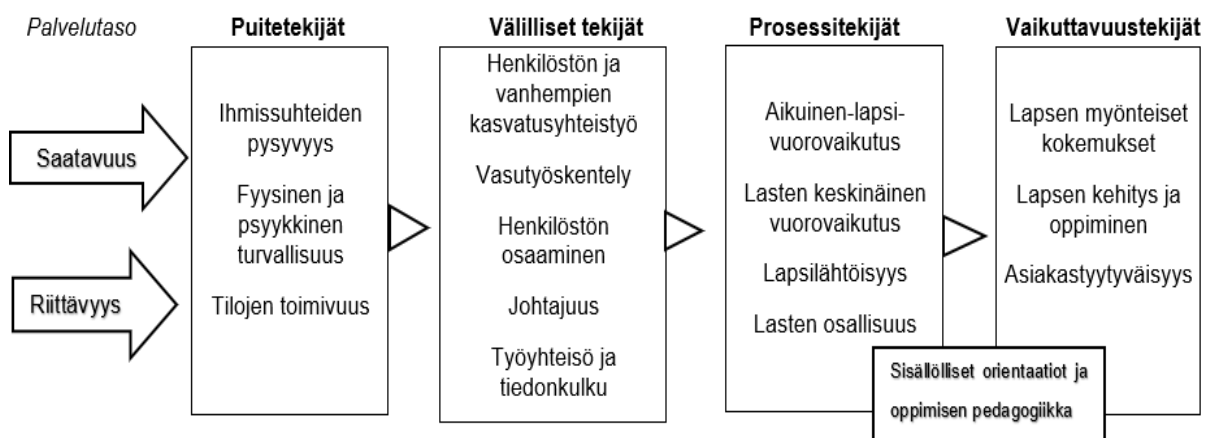
Työnantajan vastuulla on järjestää työntekijöille asianmukainen työterveyshuolto ja varmistaa työntekijän työhyvinvointi. Työnantaja ei voi kuitenkaan vastata kenenkään hyvinvoinnista, mutta voi toimia mahdollisesti hyvinvointia edistäen. (Viitala 2007, 223.) Tämän myötä varhaiskasvatukselle asetetut tavoitteet voidaan saavuttaa ja pedagoginen toiminta mahdollistetaan (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 28).

Varhaiskasvatuksen toimintaa tulee arvioida suunnitelmallisesti ja säännöllisesti. Arvioinnin avulla voidaan tukea onnistunutta varhaiskasvatuslain ja varhaiskasvatussuunnitelmien toteuttamista. Arviointi mahdollistaa toiminnan kehittämisen, vahvuuksien tunnistamisen, kehittämistarpeiden huomioimisen ja varhaiskasvatuksen laadun edistämisen. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 61; Ahonen 2018, 290.) Toiminnan kehittämällä varmistetaan myös laadultaan korkeatasoinen varhaiskasvatus, johon lapsilla on oikeus (Järvinen ym. 2013, 201). On tärkeää huomioida, että arviointiin kuuluu kaikki toiminta varhaiskasvatuksessa, jolloin eri osa-alueiden konkreettinen kehittäminen on mahdollista (Ahonen 2018, 289). Työntekijöiden vaihtuvuutta tutkimalla on mahdollista tuoda esille vahvuuksia ja kehittämistarpeita, joiden avulla varhaiskasvatuksen laatua voidaan edistää.

Hujalan ja Fonsénin (2017) mukaan varhaiskasvatuksen laadun arviointia tarvitaan, jotta tavoitteet ja niiden toteuttaminen saadaan näkyväksi. Ammatillisen toiminnan ja työn kannalta laadun arviointi mahdollistaa toiminnan kehittämisen. Laadun arvioinnin avulla saadaan annettua myös kuva varhaiskasvatuksesta päivähoidon ulkopuolelle. Laadunarviointi antaa tietoa myös vanhemmille ja arvioinnin avulla vanhempien osallisuus toteutuu, kun he voivat osallistua erilaisiin päätöksentekoihin ja keskusteluihin lasten kasvatusta koskien. (Hujala & Fonsén 2017, 312.)

Varhaiskasvatuksen laatua voidaan arvioida laadunarviointimallin avulla, jonka taustalla näkyy teoria- ja tutkimustiedon antama tieto laadukkaasta lapsuudesta ja varhaiskasvatuksesta. Aikaisempien laatututkimusten analyyseistä on määritelty laatutekijät ja näiden tekijöiden keskinäisten suhteiden pohjalta on laadittu varhaiskasvatuksen laadunarviointimalli. Mallissa on neljä laatutekijää,

joita ovat puitetekijät, välilliset tekijät, kasvatustekijät ja vaikutustekijät (kuvio 1). (Hujala & Fonsén 2017, 317; Hujala ym. 2007, 162.)



KUVIO 1. Varhaiskasvatuksen laadunarviointimalli (Hujala & Fonsén 2017, 317; Hujala ym. 2007, 162)

Mallia luetaan palvelutasosta alkaen kohti vaikuttavuustekijöitä. Laatutekijöitä voidaan tarkastella erikseen, mutta yhdessä ne antavat kokonaisvaltaisen kehiksen laadunarvioinnille. Mallia on kehitetty ajansaatossa ja esimerkiksi varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2005) ilmestymisen jälkeen malliin tuotiin näkökulmat oppimisesta ja pedagogiikasta. Neljälle laatutekijälle on määritelty laatuksiteerit ja käytäntöön soveltuvat kysymykset, joita on kaikkiaan 46. Laadunarviointi perustuu neljään eri tietolähteeseen, joita ovat päivähoitopaikan kirjalliset dokumentit, henkilöstön ja lasten välisen vuorovaikutuksen havainnointi, lapselta saatu tieto ja keskustelut henkilöstön kanssa. (Hujala & Fonsén 2017, 317–318.)

Laadunarviointimallin lähtökohtana on lakisääteinen päivähoitopalvelujen riittävyyden ja saatavuuden varmistaminen, jonka jälkeen laatutekijöitä on mahdollista lähteä tarkastelemaan (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 12§; Hujala & Fonsén 2017, 317). Puitetekijät luovat reunaehdot laadukkaaseen päivähoitoon toteuttamiseen (Järvinen ym. 2013, 202). Puitetekijöihin kuuluu pysyvät ihmissuhteet, fyysinen ja psyykinen turvallisuus ja tilojen toimivuus. Välilliset tekijät ohjaavat varhaiskasvatuksen laatua välillisesti. Välillisiä tekijöitä ovat

kasvatusprosessiin ja henkilöstön osaamiseen liittyvät tekijät. Prosessitekijöihin kuuluu lapsen ja kasvattajan sekä lasten kesken tapahtuvan vuorovaikutuksen arviointi. Sisällölliset orientaatiot pitävät sisällään matemaattisten, kielellisten ja luonnontieteellisten sisältöjen toteuttamista ja niiden vaikuttavuuden arvioimista. Opettajien näkökulmasta sisällölliset orientaatiot mittaavat sitä, miten opettajat opettavat lapsia ja vanhemmat arvioivat sitä, mitä lapset ovat oppineet. Vaikuttavuustekijöitä tarkastelemalla laatu voidaan määritellä sen perusteella, miten lapsi on kokenut päivähoiton, miten lapsi on kehittynyt ja oppinut sekä kuinka tyytyväisiä lapset ja vanhemmat ovat olleet varhaiskasvatukseen. (Hujala & Fonsén 2017, 317–319.)

Työntekijöiden vaihtuvuuteen liittyy erityisesti puitetekijöihin kuuluva ihmissuhteiden pysyvyys, joka on tärkeä lähtökohta laadukkaan päivähoiton toteuttamisessa (kuvio 1). On tutkittu, että vanhempien mielestä varhaiskasvatuksessa laatua on muun muassa riittävä ja pysyvä henkilöstö. Yhteistyö varhaiskasvatuksen henkilöstön ja vanhempien välillä on myös keskeinen tekijä varhaiskasvatuksen laadun näkökulmasta. (Järvinen ym. 2013, 202–203.) Vaihtuvuuden näkökulmasta tarkasteltuna sekä ihmissuhteiden pysyvyys, että yhteistyö ei pääse toteutumaan vaadittavalla tavalla, jos henkilöstön vaihtuvuus on suurta.

Laadun arvioinnin avulla saadaan tietoa sekä vahvuuksista varhaiskasvatuksen laadussa, että osoitetaan yksittäisiä tekijöitä, joihin tarvittaisiin muutosta tai kehittämistä (Hujala & Fonsén 2017, 325). Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia ja vaihtuvuutta tutkimalla saadaan näkyväksi tekijät, jotka vahvistavat tai toisaalta heikentävät varhaiskasvatuksen laatua. Tutkimalla voidaan erotella myös tekijät, joilla ei ole yhtä vahvaa yhteyttä vaihtuvuuden ja laadun kanssa. Laadun kehittämisessä tulosten aikaansaaminen voi kestää pitkään, jolloin pedagogisessa kehittämistoiminnassa täytyy olla kärsivällinen ja pitkäjänteinen (Hujala & Fonsén 2017, 325–326).

3 TEOREETTISET KÄSITTEET

3.1 Työhyvinvointi

Kokonaisvaltaisesti työhyvinvointi määritellään rakentuvan työntekijän terveyden ja toimintakyvyn päälle, jolloin se on kokonaisuus fyysisestä, psyykkisestä, henkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä. Tämän perustan päälle työntekijä rakentaa oman osaamisensa eli kompetenssinsa, johon liitetään työtä kohtaan oleva motivaatio, asenteet sekä arvot. Työntekijästä itsestään lähtevät tekijät eivät kuitenkaan riitä kattamaan toimivaa, kestäväää ja kokonaisvaltaista työkykyä ja –hyvinvointia, vaan työkykyyn vaikuttaa vahvasti myös työympäristö, työyhteisö, johtaminen ja työolot. (Työkykytalo N.d.) Työterveyslaitoksen määritelmässä korostuukin työntekijän subjektiivinen kokemus omasta työhyvinvoinnistaan, jolloin työ koetaan ennen kaikkea mielekkäänä. Työllä voidaan edistää terveyttä ja työtä voidaan tehdä turvallisessa ympäristössä, joka tukee työntekijän fyysistä, psyykkistä sekä sosiaalista työhyvinvointia. (Työterveyslaitos N.d.)

Kuin ihmisen terveyttä, niin myös työhyvinvointia määritellään fyysisen, psyykkisen, henkisen ja sosiaalisen ulottuvuuden kautta. Opinnäytetyön tärkein tarkastelun kohde on tuoda esille työhyvinvoinnin ja vaihtuvuuden välistä suhdetta, jonka vuoksi työssä ei pureuduta syvällisemmin työhyvinvoinnin osalualueisiin. Kun työhyvinvointia määritellään kokonaisvaltaisesti, on tärkeää tarkastella sitä työntekijän subjektiivisen kokemuksen kautta. (Ojala & Ahonen 2005, 27–34.)

Fyysinen työhyvinvointi kattaa sisälleen työntekijän yksilöllisen fyysisen kunnon ja siihen kohdistuvan kuormituksen sekä terveyden. Fyysisen työhyvinvoinnin näkökulman ollessa työpaikkaan tarkoitetaan fyysisellä hyvinvoinnilla fyysistä työturvallisuutta eli sitä, miten työsuojelua työpaikalla toteutetaan. Lisäksi sillä tarkoitetaan työolosuhteita, jotka osaltaan vaikuttavat fyysiseen työhyvinvointiin joko sitä edistäen tai estäen. (Ojala & Ahonen 2005, 20–24; Virtanen 2012, 17.)

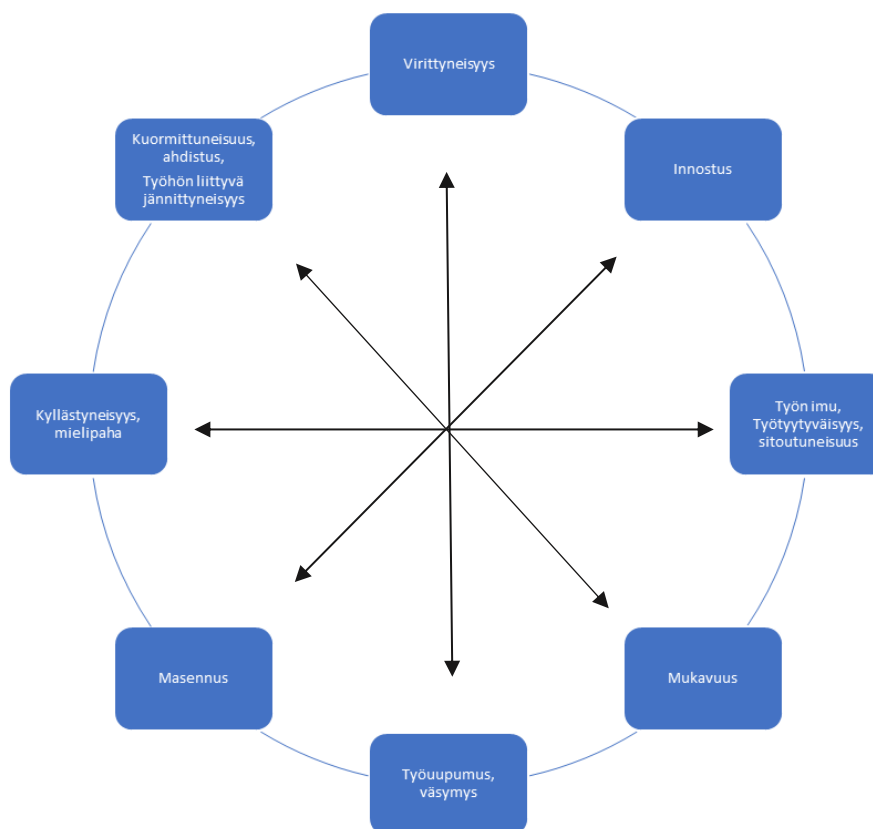
Psyykkinen työhyvinvointi kattaa sisälleen erityisesti tunteet, jolloin työhyvinvoinnin näkökulmasta olisi tärkeää, että työntekijä pystyy työpaikallaan ilmaisemaan tunteitaan. Kun omia tunteitaan joutuu tukahduttamaan, aiheuttaa se välillisesti pahoinvointia ja ahdistusta. Työn stressaavuus, työilmapiiri sekä työhön kohdistuvat paineet ovat tekijöitä, jotka nousevat esille psyykkisen työhyvinvoinnin keskustelussa. Erityisesti viime aikoina keskustelussa vahvasti esillä ollut kiire ja resurssipula vaikuttavat osaltaan psyykkisen työhyvinvoinnin horjumiseen. Siksi avainasemaan nousee psyykkisen työhyvinvoinnin kohentamisen ennaltaehkäisevä työote, jossa korostuu muun muassa levon merkitys ja töiden jakaminen henkilöstön kesken. (Virolainen 2012, 18.)

Psyykkiseen työhyvinvointiin voidaan luonnollisesti liittää henkisen työhyvinvoinnin näkökulma. Henkisyydellä työpaikka kontekstissa viitataan siihen, miten työntekijät kohtaavat toisensa ja miten tällainen kohtaamisen arvostaminen heijastuu muun muassa asiakastilanteisiin sekä työyhteisön sujuvuuteen. Henkisyys sisältää työntekijän arvomaailman ja koetun arvostuksen työntekijänä sekä työntekijänä kehittymisen piirteet. Kun työntekijä joutuu omassa työssään toimimaan arvomaailmaansa vastaisesti, aiheuttaa se törmäyskurssin omien moraalikäsitystensä kanssa aiheuttaen pahoinvointia. (Virolainen 2012, 26–27.)

Sosiaalisen työhyvinvoinnin ulottuvuus käsittää työntekijän roolin ja kanssakäymisen työyhteisön sisällä. Jokaisella ihmisellä on tarve kuulua johonkin ryhmään, mikä heijastuu tarpeena myös työyhteisön sisällä. Tämä luo yhteisöllisyyden tunteen, jolla on edelleen kiistaton vaikutus työhyvinvointiin. Työpaikalla muodostuneista ystävyysuhteista hankittu sosiaalinen pääoma lisää työhyvinvointia, kun taas oleellisesti ristiriidoilla on työhyvinvointia heikentävä vaikutus. (Virolainen 2012, 24–25.)

Opinnäytetyön työhyvinvoinnin määrittelyä voidaan tarkastella affektiivisen työhyvinvoinnin mallin kautta, jonka on luonut psykologian professori Peter Warr. Warrin kuvaamassa työhyvinvoinninmallissa lähestytään työhyvinvointia ja sen käsitettä hyvin kokonaisvaltaisesti sekä työntekijän subjektiivisen kokemuksen säilyttäen. Affektiivinen työhyvinvoinnin malli on usein kuvattu diagrammina, jolloin sen osa-alueita on mielekästä tarkastella erilaisten akseleiden kautta ikään

kuin jatkumona tai nelinkentäksi kuviteltuna, jolloin työhyvinvoinnin osa-alueita voidaan hahmottaa positiivisten ja negatiivisten kokemusten kautta. Nämä kokemukset, joko edistävät tai estävät työhyvinvoinnin toteutumista. (Warr 1990, 193–210.)



KUVIO 2. Affektiiivisen työhyvinvoinnin malli (Virolainen 2012, 14, muokattu)

Selkeimmin työhyvinvoinnin käsite voidaan hahmottaa mielihyvä akselin mukaan, joka on kuvattuna diagrammissa vaakatasossa (kuvio 2). Tämä kuvaa sitä, miten työntekijä on joko hyvin tyytymätön tai vastaavasti tyytyväinen työhönsä eli miten työ antaa työntekijälle mielihyvää tai vastaavasti mielipihaa. (Warr 1990, 193–210.) Diagrammissa voidaan havaita selkeästi myös negatiivisten ja positiivisten tunteiden jaottelu. Jos työntekijän subjektiivinen kokemus työstään ja jaksamisestaan painottuu vahvasti vasemmalle, jossa sijaitsee muun muassa masennuksen, mielipihan ja ahdistuksen kokemukset, on tällä suuri todennäköisyys vaikuttaa sairauslomariskiini. Tällä on vaikutuksia myös työn tehokkuuteen ja työntekijän sitoutuneisuuteen työtä kohtaan. Vastaavasti

työntekijän kokiessa paljon tunteita, jotka sijoittuvat diagrammin oikealle puolelle, on sillä vaikutusta työntekijän kokemaan työpaikkaviihtyvyyteen sekä edelleen kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Siksi oikealle puolella sijoittuvat tunteet, kuten mielihyvä, työtyytyväisyys ja innostus ovat tärkeitä tunteita, joita hyvinvoiva työntekijä kokee työssään. (Virolainen 2012, 14.) Vahvasti työstä koettu mielihyvä lisää niin sanottua työn imua, joka puolestaan lisää työntekijän sisäistä motivaatiota työtä kohtaan. Työn imu syntyy, kun työntekijän kokemat haasteet ja osaaminen ovat sopusoinnussa, jolloin haasteet innostavat työntekijää, kuitenkin häntä liikaa kuormittamatta. (Ojala 2005, 128.) Nämä edellä mainitut tunnekokemukset Warr nostaa niin kutsuttuina avainkokemuksina työhyvinvoinnin näkökulmasta, joka on subjektiivisen työnhyvinvoinnin ydin ja affektiivisen työnhyvinvointimallin pääajatus (Warr 1990, 193–210).

Työhyvinvoinnin käsitettä tarkastellaan kirjallisuudessa hyvinvoinnin ja sen vastakohtana eli pahoinvoinnin kautta. Tärkeää on tiedostaa, että osa-alueet ovat kuitenkin aina vaikutuksessa toisiinsa muodostaen eheän kokonaisuuden, jolloin näiden osa-alueiden järkkäminen tai vastaavasti kohentuminen heijastuu myöskin toisen hyvinvoinnin osa-alueen tilaan. Esimerkkinä voidaan tarkastella tilannetta, jossa fyysisen työkyvyn heikentyminen voi olla seurausta psyykkisesti stressaavan työn vaikutuksista. (Virolainen 2012, 12.) Tällä dynaamisuudella tarkoitetaan sitä, miten osa-alueet muodostavat yhdessä kokonaisuuden, jolloin toisen osa-alueen muutokset, heikentävät tai kohentavat myös toisen osa-alueen hyvinvointia. (Ojala & Ahonen 2005, 27–34.)

On kuitenkin huomioitava, että liiallinen kuormittavuus on pahimmillaan terveyttä vaarantavaa sekä elämänlaatua heikentävää, mikä osaltaan altistaa monille riskitekijöille. Kuormitustekijöiden ollessa kuitenkin liiallisia suhteessa vaatimusten ja voimavarojen välillä, on vaara, että työntekijä kokee voimakasta stressiä sekä työuupumuksen riski kasvaa suuresti. (Viitala 2007, 219.) Kuitenkin parhaimmillaan kuormittavuuden ollessa sopivaa suhteessa työntekijän voimavaroihin, on työllä elämänlaatua ja hyvinvointia edistäviä vaikutuksia, jolloin se edistää myöskin terveyttä. (Järvinen ym. 2013, 200.) Vastaavasti kuormituksen ollessa liian vähäistä, voi se aiheuttaa työntekijässä turhautumista ja edelleen alisuoriutumista työtehtävistä (Viitala 2007, 218). Työn ollessa

riittävän haasteellista suhteessa työntekijän voimavaroihin, vaikuttaa se edistävästi työntekijän kokemukseen työn mielekkyydestä (Työkykytalo N.d.).

3.2 Vaihtuvuus

Opinnäytetyössä tarkasteltavana ilmiönä on varhaiskasvatuksen opettajien vaihtuvuus, jolloin vaihtuvuus käsitteenä ja teoreettisesti tarkasteltuna on ennen kaikkea henkilöstön vaihtuvuutta pois organisaation työtehtävistä. Tarkastelun fokus on näin ollen niin kutsutussa vaihtuvuustekijöissä sekä työhön sitoutumisessa, jotka ovat aikaisempien tutkimustulosten mukaan sidoksissa työntekijän henkisen työhyvinvoinnin kanssa. Näin ollen nämä tekijät muodostavat teoreettisen lähtökohdan opinnäytetyölle. Työssämme tarkastellaan vapaaehtoista vaihtuvuutta, jolla tarkoitetaan työntekijän irtisanoutumista organisaatiosta, mikä on työntekijän tahdosta johtuvaa irtisanoutumista – ei työnantajan tahdosta määräytyvää irtisanomista (Barrick & Zimmermann 2009, 183-206).

Vaihtuvuudella tarkoitetaan ennen kaikkea työntekijöiden siirtymistä organisaation työtehtäviin ja sieltä pois. Siirtymisiä pois organisaation palveluksesta voi olla muun muassa irtisanomiset ja irtisanoutumiset. Olennainen vaihtuvuuden alalaji, jota opinnäytetyössä tarkastellaan, on niin kutsuttu vältettävissä oleva vaihtuvuus, johon työnantajalla ja organisaatiolla olisi mahdollisuuksia vaikuttaa, jota myös työmme keskittyy tutkimaan. (Barrick & Zimmermann 2009, 183-206.)

Vaihtuvuus on vahvasti yhteydessä henkiseen työhyvinvointiin. On tutkittua, että henkisen hyvinvoinnin ollessa hyvä, on sillä vaikutusta henkilöstön vaihtuvuuden ja sairauspoissaolojen vähäisyyden sekä tuottavuuden lisääntymisen suhteen. (Järvinen ym. 2013, 196.) Vaihtuvuuteen voidaan liittää selkeitä muuttujia, joiden yhteyttä on tutkittu Podsakoffin ja kollegoiden 2017 tutkimuksessa niin vaihtuvuuden kuin myös työpaikan vaihtoaikeiden suhteen. Haasteet ja liialliset paineet ovat selkeitä muuttujia, joiden on todistettu olevan yhteydessä koettuun

työhyvinvointiin ja työntekijöiden vaihtuvuuteen. Paineet työn suorittamiseen, monimutkaiset työtehtävät, resurssipulat sekä työtaakka eli niin kutsutut työtä hankaloittavat tekijät ovat vahvimmin tulleet ilmi kyseisessä työhyvinvointitutkimuksessa korreloiden vaihtuvuuden ja työpaikan vaihtoaikoiden kanssa (Johnson ym. 2017, 93-94.)

Aiheeseen liittyvien tutkimusten valossa on vapaaehtoiseen vaihtuvuuteen liitetty useita työssä jaksamiseen liittyviä kuormitustekijöitä. Kalland ja muut tutkijat 2018 tuovat ilmi tutkimuksessaan, että alan vaihtoa suunnittelevat varhaiskasvatuksen lastenhoitajat, sosionomit sekä kasvatustieteiden kandidit kokevat työssään enemmän kokonaisvaltaista kuormitusta, niin fyysisesti kuin emotionaalisesti sekä omat vaikutusmahdollisuutensa heikommiksi, kuin ne työntekijät, joilla ei ole alanvaihtoaikaita. Alanvaihtoa suunnittelevat kokevat myös suhteet esimieheen ja työtovereihin huonommiksi sekä resurssien riittämättömyyden kuormittavana tekijänä. Alanvaihtoa harkitsevat mainitsevat myös työn alhaisen yhteiskunnallisen arvostuksen, mikä näkyy muun muassa alhaisena palkkatasona. (Kalland ym. 2018, 3-4).

Koska opinnäytetyön tarkastelussa on vaihtuvuus ja työpaikan vaihtoaikoidet, voi vaihtuvuutta tarkastella myöskin sen vastakohtaisella termillä eli työhön sitoutumisella, mikä on ikään kuin suojaavana tekijänä vaihtuvuudelle ja työpaikan vaihtoaikoidet. Viitala erottelee teoksessaan sitoutumisen työhön työntekijästä lähtöisin olevalla kolmella ulottuvuudella. Työntekijän halun työskennellä yrityksessä, hänen arvioivan "panos-tuotos"- suhteen työskennellä organisaatiossa sekä työntekijän kokeman velvollisuuteen pohjautuvan tarpeen työskennellä yrityksessä. Näitä sitoutumiseen liittyviä tekijöitä tukee työntekijän työetiikka, urasitoutuminen sekä työtehtäviin kiinnittyminen. Työetiikka kattaa sisällään työhön kohdistuneet eettiset velvoitteet, mutta myöskin sitä, millaisen merkityksen työntekijä antaa työlleen. Urasitoutumisella tarkoitetaan työntekijän urakehityssuunnitelmia kyseisessä organisaatiossa ja alalla. Työtehtäviin kiinnittyminen kattaa sisälleen yksinkertaisuudessaan työntekijän kokeman kiinnostuksen sekä koetun mielekkyyden tason työtään kohtaan. (Viitala 2007, 88-89.)

Henkilöstön vaihtuvuuden vastakohtana voidaan pitää sitoutunutta henkilöstöä, jotka kokevat henkilöstöpolitiikan olevan hyvää. Tämä kattaa sisälleen kilpailukykyisen palkkatason, jossa työstä maksettu korvaus vastaa työn vaativuutta sekä koulutustasoa. Työhön sitoutunut työntekijä mitä useammin kokee johtamisen olevan yksikössään hyvää, työpaikan edut ja muut hyödyt ovat kannustavia, hänelle annetaan mahdollisuus oppia ja kehittyä työssään, työ mahdollistaa hyvin perheen ja työn yhteensovittamisen sekä työ on yksinkertaisesti työntekijästä kiinnostava, joka synnyttää sisäistä motivaatiota ja halua pysyä alalla. Nämä mainitut tekijät huomioiden voi yritys mahdollistaa työntekijöidensä sitoutumisen. Myös mitä paremman perehdytyksen työntekijä yrityksessä saa, sitä paremmin hän kokee osaavansa ja tietävänsä työtehtävänsä, joka lisää työhön sitoutumista. (Viitala 2007, 90.)

Vaihtuvuudesta puhutaan pitkälti negatiiviseen sävyyn, mutta ei saa unohtaa sitä, miten yrityksen henkilöstössä kuuluu olla tervettä vaihtuvuutta. On kuitenkin tutkittua, miten vaihtuvuutta ilmenee runsaasti varhaiskasvatuksessa juuri vapaaehtoisen vaihtuvuuden kautta, jolloin työntekijä omasta halustaan haluaa vaihtaa alaa. Liiallinen vaihtuvuus tulee yritykselle kalliiksi. Yhtä lailla, kun vaihtuvuuden myötä yritys voi saada uutta osaamista yritykseen, myös tärkeää osaavaa henkilöstöä voidaan menettää. Perehdyttäminen käy myös organisaatiolle työlääksi ja kalliiksi. Myös tästä syystä on tärkeää huomioida yrityksessä vaihtuvuuden kehityssuunnat, jotta mahdolliset tekijät osataan huomioida mahdollisimman ajoissa, jolloin niihin pystytään tarpeen vaatiessa puuttumaan. Näin ollen organisaatio pystyy varhaisella puuttumisella katkaisemaan negatiiviset kehityssuunnat. (Viitala 2007, 90., Varhaiskasvatuksen jäsenkysely 2018.)

3.3 Aiemmat tutkimukset

Aiemmat tutkimukset vaihtuvuudesta ja sen yhteydestä työhyvinvointiin ja varhaiskasvatuksen laadukkaaseen toteuttamiseen ovat seuraavaksi tarkastelun

kohteena. Olemme valikoineet aiemmista tutkimuksista esille nostettavaksi mahdollisimman tuoreet tutkimukset ja erityisesti sellaiset, jotka käsittelevät varhaiskasvatuksen opettajien vapaaehtoista vaihtuvuutta pois varhaiskasvatuksen työkentältä.

Nämä seuraavat tutkimukset liittyvät opinnäytetyöhön vahvimmin ja ovat mahdollisimman tuoreita. Ensimmäinen tarkastelussa oleva selvitys on Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattiliiton Talentian jäsenkysely, jossa on kartoitettu varhaiskasvatuksen palkkausta, ryhmäkokoja sekä resursseja liittäen ne muun muassa henkilöstön vaihtuvuuteen. (Varhaiskasvatuksen jäsenkysely 2018.) Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (KARVI) teettämä tutkimus on puolestaan varhaiskasvatuksen laadusta arjessa (Repo ym. 2019, 3–4.). Sen jälkeen avataan Helsingin yliopiston kasvatustieteellisen tiedekunnan pilottitutkimusta koskien työn imua. Tutkimus on nimeltään ”Nauti työssäsi! Kohti Saumatonta moniammatillista tiimityötä varhaiskasvatuksessa.” (Santavirta ym. 2018, 1–4.). Viimeisenä nostetaan tarkasteluun työ- ja elinkeinoministeriön tuottama työolobarometri, jossa kuvataan hyvin laajasti työelämää ja sen tilaa suomalaisilla työpaikoilla (Työolobarometri 2018).

Tutkimusten tulokset ovat kuvattuna alempana olevassa taulukossa sen mukaan, ovatko tutkimuksesta saadut tulokset joko vaihtuvuutta lisääviä tekijöitä tai vastakohtaisesti työhön sitoutumista lisääviä tekijöitä. Näiden kahden luokan hyödyntäminen helpottaa vaihtuvuuden ja sitoutumisen tekijöiden tarkastelua suhteessa opinnäytetyön analysointiin sekä pohdintaan.

Taulukon ensimmäisenä tutkimuksena on sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattiliiton Talentian teettämä kyselytutkimus jäsenilleen: ”Varhaiskasvatukseen tarvitaan työn vaativuutta vastaavaa palkkaa, kohtuullisempia ryhmäkokoja ja lisää resursseja.” Tutkimus on ulkoistettu Taloustutkimus Oy:n tekemäksi. (Varhaiskasvatuksen jäsenkysely 2018.) Tuloksia saatiin muun muassa tukemaan sitä väitettä, miten vaihtuvuus on suurta varhaiskasvatuksessa, ryhmäkoot ylittyvät rajusti sekä sijaisia ei palkata, vaikka heille olisi kysyntää. Tämä onkin tutkimuksessa noussut esille siinä, miten vaatimukset ovat kasvaneet, mutta eivät näy lisääntyneinä resursseina työkentällä. (Katajisto 2019.)

Henkilöstön pysyvyydellä osoitettiin jäsenkyselyn mukaan olevan toiseksi eniten vaikutusta lasten hyvinvointiin heti ryhmäkoon jälkeen. Vaihtuvuudesta tutkimusraportissa julkaistaan suuria lukuja, sillä jopa 70% varhaiskasvatuksessa työskentelevästä työntekijästä on miettinyt alan vaihtoa. Tähän syynä on ilmoitettu juuri tutkimuksen keskeisin tulos eli varhaiskasvatukseen kaivattaisiin vastaavaa palkkaa, lisää resursseja sekä ryhmäkokojen kuuluisi olla kohtuullisempia. Vaihtuvuutta oli tutkittu kysymyksellä: “Kolme tärkeintä tekijää, jotka saisivat sinut pysymään alalla”. Vastajat olivat näiden kolmen tekijän lisäksi nostaneet vahvasti esille tekijöitä, jotka saisivat heidät pysymään alalla. Näitä ovat: positiivisen, avoimen ja kannustavan työyhteisön työilmapiiri, osaamisen ja työpanoksen arvostus sekä työnantaja, joka panostaa työntekijöiden työhyvinvointiin. Alalla pysyvyyttä lisäävinä tekijöinä mainitaan niin ikään myös työyhteisön merkitys, oman osaamisen ja ammattitaidon hyödyntäminen sekä työntekijät mainitsevat sen, miten tärkeää on pystyä vaikuttamaan omaan työhön, sen sisältöön sekä kehittämiseen. (Varhaiskasvatuksen jäsenkysely 2018.)

Toinen taulukossa esille nostettu tutkimus on KARVI:n eli Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen julkaisema tutkimus liittyen varhaiskasvatuksen laatuun. Siinä lähtökohdaksi on otettu varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, joka on varhaiskasvatuksen toteuttamista sekä kehittämistä ohjaava asiakirja, mikä kattaa myös tavoitteet sekä lapsen oikeudet varhaiskasvatukseen. Tällä tutkimuksella on pyritty luomaan laajaa kokonaiskuvaa varhaiskasvatuksen toteuttamisesta, sisällöstä sekä laadusta valtakunnallisella tasolla. Kysely on toteutettu laajasti varhaiskasvatuksen työntekijöille yksityisellä ja kunnallisella puolella sekä perhepäivähoidossa. (Repo ym. 2019, 3–4.)

Näkökulmana tutkimuksessa on varhaiskasvatussuunnitelman toteuttaminen niin lapsi, ryhmä ja paikallisella - tasolla. Esteenä laadukkaaseen varhaiskasvatussuunnitelman toteuttamiselle tutkimuksessa mainitaan vahvasti rakenteelliset tekijät, joita on muun muassa työntekijöiden vaihtuvuus, johtajien osaaminen sekä henkilöstön osaaminen. (Repo ym. 2019, 3). Vaihtuvuuden päivittäistä toimintaa haittaavana

tekijänä tutkimuksessa mainitsee 40% vastaajista. Muita seikkoja varhaiskasvatuksen toteuttamisen esteeksi mainitaan vaihtuvuuden lisäksi resurssien vähäisyys, joka ilmenee kiireenä, työntekijöiden poissaoloina ja suunnitteluajkojen puutteena. Epäselvyyksiä ilmenee lisäksi vaihtuvuudessa, sillä vaihtuvuutta ei ole vain työntekijöiden vapaaehtoinen vaihtuvuus pois varhaiskasvatuksen työkentältä, vaan yksiköissä joudutaan resurssipulan vuoksi turvautumaan sisäiseen työntekijöiden siirtoon yksiköiden sisällä lapsiryhmästä toiseen, joka ilmenee haasteena toteuttaa varhaiskasvatussuunnitelman mukaista toimintaa. (Repo ym. 2019, 62–67.)

Suoranaisesti vaihtuvuuteen liittyviä tekijöitä on kuvattu alla olevassa taulukossa. KARVI:n selvityksessä vaihtuvuutta lisäävinä tekijöinä tuli ilmi muun muassa ilmiö tehokuuden tavoittelusta, joka edelleen heikentää resursseja sekä lisää kiirettä työn teossa. Vaihtuvuutta lisää myöskin erinäiset puutteet toiminnan rakenteissa, joita on tutkimuksen mukaan toimintaympäristön puutteet, resurssit sekä henkilöstön riittävyys. Työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä on vaihtuvuutta lisäävinä tekijöinä tuotu ilmi emotionaalinen kuormittuneisuus, työhön liittyvät heikot vaikutusmahdollisuudet sekä työilmapiiriin liittyvä suhde esimieheen ja kollegoihin. (Repo ym. 2019 koko teos.)

Työntekijöiden pysyvyyttä ja sitoutumista lisääviä tekijöitä tuotiin tutkimuksissa esille muutamia. Ensimmäisenä mainittakoon hyvän ja laadukkaan johtamisen merkitys. Pysyvyyttä ja vaihtuvuutta lisää myös työkuorman sopivuus eli suhteellisuus käytettävissä oleviin resursseihin nähden. Pysyvyys suhteessa lapsiryhmiin sekä työolosuhteisiin lisäävät osaltaan työhön sitoutumista. Tutkimuksen teemana ollut varhaiskasvatussuunnitelman toteutus ja laatu näkyy myös pysyvyystekijöissä, sillä konkreettinen paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma, lisää pysyvyyttä. Työnantajan tarjoama täydennyskoulutus lisää osaamista, joka yhdistetään työhön sitoutumiseen lisäten työntekijöiden pysyvyyttä. (Repo 2019, 154–166).

Kolmas esille nostettava tutkimus on Helsingin yliopiston kasvatustieteellisen tiedekunnan suorittama, joka koski työn imua ja moniammatillista työtiimiä. Tästä tutkimuksesta voidaan melko selkeästi jaotella tuloksia, jotka ovat joko pysyvyyttä

ja työhön sitoutumista lisääviä tekijöitä tai vastaavasti tekijöitä, jotka osaltaan lisäävät vaihtuvuutta. (Santavirta ym. 2018 koko teos.)

Työhön sitoutumista lisäävinä tekijöinä tutkimuksessa on saatu selville muun muassa työn imu, jolla tarkoitetaan vahvaa työlle omistautumista, siihen paneutumista ja tarmokkuutta, joka lisää myönteisiä tunteita sekä motivaatiota työtä kohtaan. Tutkimuksessa tuotiin esille tulos, että päiväkotihenkilökunta kokee tilastollisesti merkittävästi paljon työn imua antaen arvosanaksi 4.2 asteikon ollessa 0-6. Tämä on mielenkiintoinen tieto, sillä kovin moni on silti ilmoittanut halustaan vaihtaa alaa pois varhaiskasvatuksen työkentältä, vaikka työtä kohtaan oleva sitoutuminen on silti voimakasta. Tutkimuksessa nostetaan myös esille, miten työtä kohtaan koettu tunnetyöskentely, lisää työhön sitoutumista. (Santavirta ym. 2018, 1–4.)

Vastaavasti Helsingin yliopiston tutkimuksessa on saatu selville vaihtuvuutta lisääviä tekijöitä. Näitä taulukossakin mainittuja tekijöitä on kuormittuneisuus, heikot vaikutusmahdollisuudet työssä, emotionaalinen kuormittuneisuus sekä työntekijän heikko suhde työtovereihin ja esihenkilöönsä. (Santavirta ym. 2018, 1–4., taulukko 1.)

Työolobarometri on vuosittain työ- ja elinkeino ministeriön tuottama raportti, jossa tuodaan esille työntekijöiden subjektiivisia kokemuksia laajasti työhön liittyvistä tekijöistä, jonka vuoksi se on hyvin vaikuttava Suomessa julkaistava tuotos suomalaisesta työtilasta (Työolobarometri 2018). Työolobarometrissa kuvataan työoloja yleisesti, joten sen tutkimustuloksista ei saa suoraan vastausta siihen, mitä ne kertovat vaihtuvuudesta varhaiskasvatuksen työkentällä. Tulokset kertovat kuitenkin vahvasti siitä, miten suomalaiset voivat ja jaksavat työssään. Tämä on teoreettisen kirjallisuuden valossa selkeästi yhteydessä vaihtuvuuteen, sillä työntekijän subjektiivisella työhyvinvoinnilla on vaikutusta työssä jaksamiseen ja edelleen vaihtuvuuteen sekä työhön sitoutumiseen. (Viitala 2007, 212–233., Työolobarometri 2018.)

Työolobarometrissa saatavat tutkimustulokset vahvistavat aiempia varhaiskasvatuksen kentältä tehtyjen tutkimusten tuloksia. Vaihtuvuutta lisäävinä tekijöinä mainitaan syrjinnän ja häirinnän kokemukset sekä erilaiset stressitekijät

työssä. Kokemus työn mielekkyydestä on myös vahvasti yhteydessä työhyvinvointiin sekä työpaikan vaihtoaikaisiin. Heikko palkkataso, joka erityisesti koskettaa varhaiskasvatuksen työntekijäitä on myös barometrin mukaan yhteydessä vaihtuvuuteen. Viimeisenä tutkimustuloksena nostettakoon barometrissa esille tuotu niin kutsuttu riskiryhmä. He joiden työ on sekä henkisesti ja fyysisesti raskasta ovat riskiryhmässä työhyvinvoinnin heikentymisen suhteen ja työpaikan vaihtoaikoiden kanssa. (Työolobarometri 2018.)

Työolobarometrissa vastaavasti saadut tulokset, jotka vaikuttavat työhön sitoutumiseen sekä pysyvyyteen, puoltavat täysin aiempien esille tuotujen tutkimusten tutkimustuloksia. Näitä ovat lueteltuna hyvät vaikutusmahdollisuudet työhön, tiedon avoin kulkeminen, hyvät suhteet työntekijöiden ja johdon välillä sekä avoimuus ja työorganisaatiossa koettu tasapuolisuus. (Työolobarometri 2018.)

TAULUKKO 1. Aiemmat tutkimukset

Tutkimus	Vaihtuvuutta lisäävät tekijät	Työhön sitoutumista/ pysyvyyttä lisäävät tekijät
Talentia	Ei vaativuutta vastaava palkka. Liian suuret ryhmäkoot. Resurssien vähäisyys. Tehokkuuden tavoittelu.	Positiivinen työilmapiiri. Oman osaamisen ja ammattitaidon hyödyntäminen. Mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön ja kehittämiseen.
KARVI	Tehokkuuden tavoittelu, joka lisää kiirettä ja resurssien vähäisyyttä. Erityisesti emotionaalinen kuormittuneisuus.	Hyvä ja laadukas johtaminen sekä tuki. Työkuorman sopivuus. Pysyvyys liittyen lapsiryhmiin sekä työolosuhteisiin.

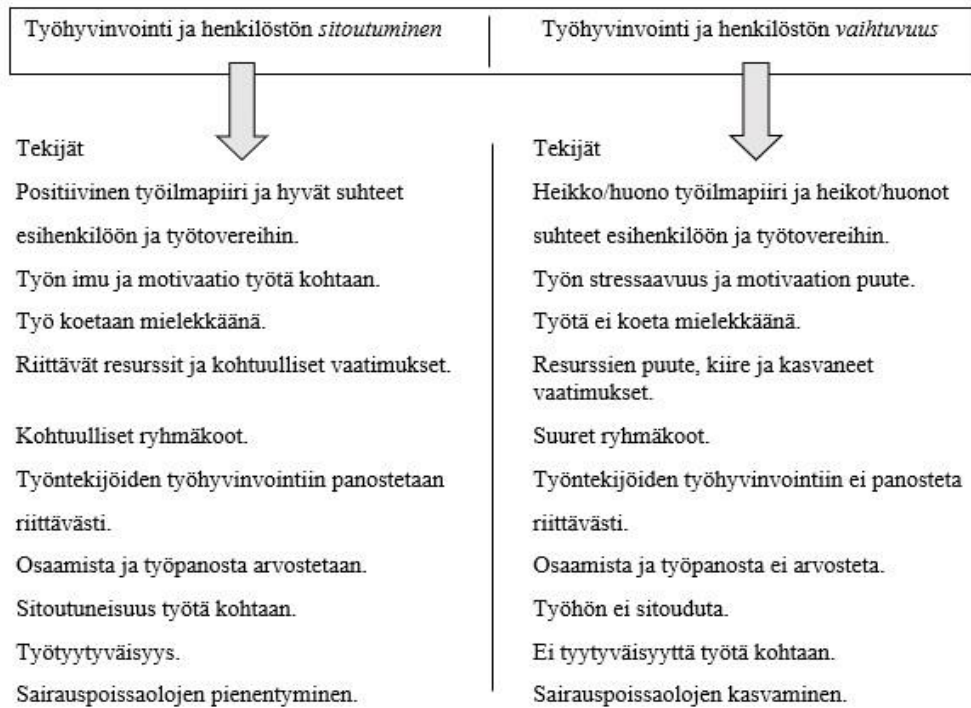
	<p>Heikot vaikutusmahdollisuudet työhön.</p> <p>Heikko suhde esimieheen ja työtovereihin.</p> <p>Puutteet toiminnan rakenteissa.</p>	<p>Konkreettinen paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma.</p> <p>Mahdollisuus täydennyskoulutukseen.</p>
<p>Helsingin yliopisto</p>	<p>Kuormittuneisuus.</p> <p>Heikot vaikutusmahdollisuudet työssä.</p> <p>Emotionaalinen kuormittuneisuus.</p> <p>Suhde esihenkilöön ja työtovereihin heikko.</p>	<p>Tunnetyöskentely sitoutumisen mittarina.</p> <p>Työn imu ja motivaatio.</p>
<p>Työolobarometri</p>	<p>Syrjintä ja häirintä.</p> <p>Stressitekijät työssä.</p> <p>Kokemus työn mielekkyydestä.</p> <p>Heikko palkkataso erityisesti varhaiskasvatuksessa.</p> <p>Riskiryhmänä he joiden työ on sekä fyysisesti & henkisesti raskasta.</p>	<p>Hyvät vaikutusmahdollisuudet työhön.</p> <p>Tiedon avoin liikkuminen.</p> <p>Työntekijöiden ja johdon väliset hyvät suhteet.</p> <p>Avoimuus ja tasapuolisuus.</p>

3.4 Vaihtuvuuteen ja työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Henkilöstön vaihtuvuuden ja työhyvinvoinnin välinen suhde on keskeinen opinnäytetyössä, jonka vuoksi se on havainnollistettu alla olevaan taulukkoon (kuvio 3). Taulukon luomisessa on käytetty teoriapohjasta esiin nousseita käsitteitä ja aiemmista tutkimuksista nousseita tekijöitä. Taulukkoon on eritelty työhyvinvointi ja henkilöstön sitoutuminen sekä työhyvinvointi ja henkilöstön vaihtuvuus.

Taulukkoon on koottu tekijöitä, jotka ovat yhteydessä joko positiivisesti tai negatiivisesti henkilöstön sitoutumiseen tai vaihtuvuuteen. Esimerkiksi positiivinen työilmapiiri vaikuttaa työhyvinvointiin ja henkilöstön pysyvyyteen positiivisesti, kun taas heikko/huono työilmapiiri aiheuttaa ei-toivottuja vaikutuksia työhyvinvoinnille ja henkilöstön vaihtuvuudelle. (taulukko 1.)

Taulukosta on luettavissa työhyvinvointiin ja sitoutumiseen sekä vaihtuvuuteen kootut tekijät jaoteltuna sen mukaan, millainen vaikutus niillä on. Esimerkiksi työhyvinvointi ja henkilöstön pysyvyys voivat yhdessä parantaa muun muassa varhaiskasvatuksen laatua ja vaikuttavuutta. Vastaavasti työhyvinvointi ja henkilöstön vaihtuvuus voivat huonoimmillaan yhdessä heikentää varhaiskasvatuksen laatua ja vaikuttavuutta (kuvio 3).



Parhaimmillaan nämä yhdessä *parantavat* tai huonoimmillaan nämä yhdessä *heikentävät*

Varhaiskasvatuksen laatu ja vaikuttavuus

Lasten ja työntekijöiden hyvinvointi

Kokonaisvaltainen hyvinvointi ja terveys

Tuottavuus ja tuloksellisuus

Kilpailukykyisyys ja kannattavuus

KUVIO 3. Työhyvinvoinnin ja vaihtuvuuden välinen suhde

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

4.1 Laadullinen tutkimus ja aineiston keruu

Opinnäytetyö on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Laadullisen tutkimuksen avulla tavoitetaan ihmisten omat kokemukset koetusta todellisuudesta (Vilkkä 2015, 118). Laadullisella tutkimuksella saamme parhaiten kerättyä aineiston opinnäytetyön aihepiiriin liittyen ja kvalitatiivisen tutkimuksen avulla pyrimme saamaan tietoa aiheesta hyvin kokonaisvaltaisesti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161–164). Tutkimus toteutetaan varhaiskasvatuksen opettajille, joiden kokemukset ovat tutkimuksemme kannalta merkittävimmät. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa jokainen käsiteltävä tapaus on ainutlaatuinen ja aineistoa tulkitaan tämä huomioiden (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164).

Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä aineistonhankintamenetelmät, jotka huomioivat tutkittavien näkökulmien sekä äänen esille tulemisen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164). Aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui eläytymismenetelmä. Eläytymismenetelmällä tarkoitetaan pienten esseiden ja tarinoiden kirjoittamista, johon tutkittavat orientoidaan kehyskertomuksien avulla. Kehyskertomuksien tarkoituksena on herättää mielikuva, jonka mukaan tutkittavat kirjoittavat lyhyehkön tekstin. Kehyskertomuksessa voi olla esitettyä jokin tilanne, jota kirjoittaja vie eteenpäin tai vaihtoehtoisesti kirjoittaja kuvaa, mitä on tapahtunut ennen kehyskertomuksessa esitettyä tilannetta. (Eskola & Wallin 2015, 56.) Eläytymismenetelmä valittiin sen vuoksi, että sen avulla tutkittavilla on mahdollisuus eläytyä kuvitteelliseen tilanteeseen, jolloin aihepiiriin lähestyminen on helpompaa. Eläytymismenetelmää on käytetty eniten kasvatus- ja sosiaalitieteellisissä opinnäytetöissä, joka myös oli yksi syy tämän menetelmän valintaa (Eskola & Wallin 2015, 58).

Laadimme kaksi kehyskertomusta, jotka poikkeavat toisistaan yhden keskeisen seikan suhteen. Kehyskertomuksissa on oleellista, että niissä vaihtelee vain yksi asia. Eläytymismenetelmässä on mielenkiintoista juuri se, miten vaihtelu vaikuttaa vastauksiin. (Eskola & Wallin 2015, 57.) Kehyskertomuksien avulla haluamme selvittää varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia subjektiivisesta

työhyvinvoinnistaan ja sen vaikutuksista vaihtuvuuteen tai työpaikan vaihtoaikaisiin. Vastaajat saavat A4-paperiarkin, jonka ylälaudassa on kehyskertomus ja sen alle he voivat kirjoittaa tarinansa. Katso alla olevat opinnäytetyön tutkimusta varten laaditut kehyskertomukset 1 ja 2.

Olen tyytyväinen ja sitoutunut työhöni. Suunnitelmissani on työskennellä pitkään nykyisessä työpaikassani varhaiskasvatuksessa.

Eläydy tilanteeseen ja kuvaile tekijöitä, jotka ovat työssäsi vaikuttaneet tämän tilanteen syntymiseen.

Kehyskertomus 1.

En ole tyytyväinen nykyiseen työhöni ja aikeissani on vaihtaa alaa mahdollisimman pian pois varhaiskasvatuksesta.

Eläydy tilanteeseen ja kuvaile tekijöitä, jotka ovat työssäsi vaikuttaneet tämän tilanteen syntymiseen.

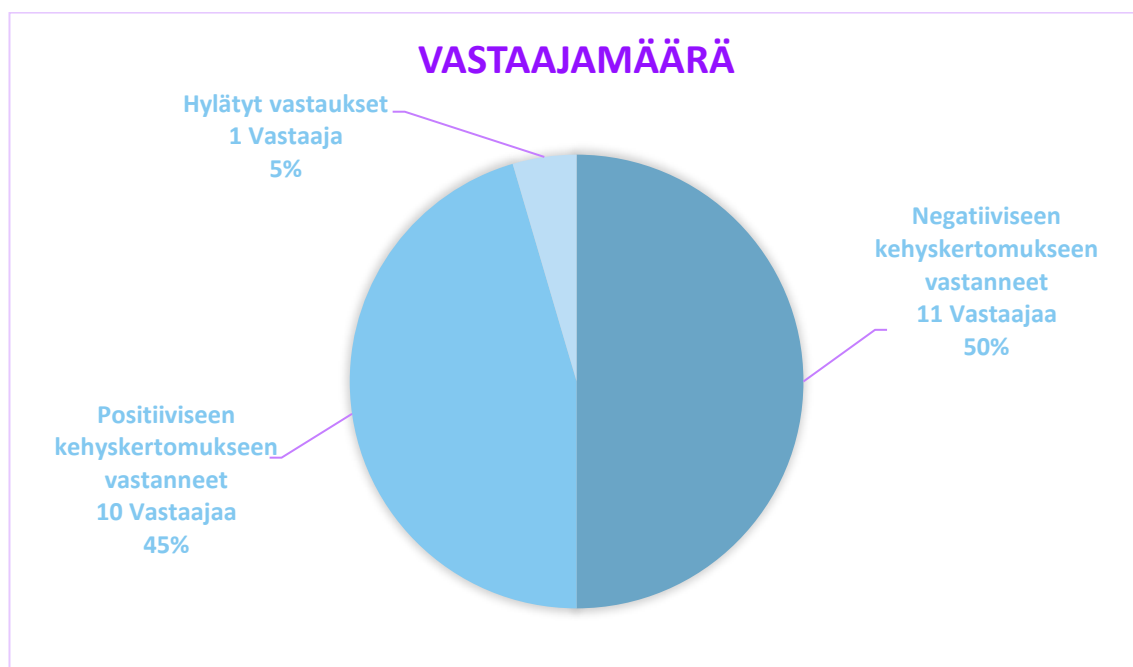
Kehyskertomus 2.

Näiden kehyskertomuksien avulla saamme laadullista tietoa vaihtuvuuteen ja työpaikan vaihtoaikaisiin liittyvistä tekijöistä. Kehyskertomuksessa 1 on kuvailtu tilanne, jossa työntekijä voi hyvin työssään ja kokee halua jatkaa nykyisessä työpaikassaan. Kehyskertomuksessa 2 on kuvailtu tilanne, jossa työntekijä ei koe voivansa hyvin työssään ja aikeena on mahdollisesti vaihtaa työpaikkaa varhaiskasvatuksen alalta. Vastauksia hankitaan 10-15 yhtä kehyskertomusta kohden, jolloin vastauksien peruslogiikka alkaa toistumaan (Eskola & Wallin 2015, 60).

Aineiston kerääminen toteutetaan kahdelle eri päiväkotiyksikölle ja avoimelta foorumilta saaduille vastaajille. Avointa foorumia hyödynnetään suunnitelmasta

poiketen vastaajien rekrytointiin Suomessa keväällä 2020 vallinneen koronasta aiheutuneen poikkeustilan vuoksi, jonka takia aineiston kerääminen paikan päällä päiväkotiyksikössä on estynyt. Aineiston keruu toteutetaan kahdella eri tavalla kirjallisesti ja sähköisesti e-lomaketta käyttäen. Kehyskertomukseen vastaaminen arvotaan riippumatonta arvontakonetta hyödyntäen, jotta sattumanvaraisuus mahdollistuu positiiviseen tai negatiiviseen kehyskertomukseen vastaamisessa.

Kehyskertomukseen vastaaminen on vapaaehtoista, joka ilmenee niin, että vielä vastattuaan myöntävästi osallistuvansa on oikeus perääntyä osallistumasta opinnäytetyöhön, joka näkyy vastauksien katona. Vastaajia positiiviseen kehyskertomukseen on kymmenen ja negatiiviseen kehyskertomukseen yksitoista. Yksi vastaus jouduttiin hylkäämään sen ollessa täysin ristiriidassa annetun ohjeistuksen kanssa. Vastausten pituus oli keskimäärin yhden A4-paperiarkin pituinen. Kehyskertomukset ohjeistetaan samalla tavalla riippumatta siitä, tehdäänkö vastaus kirjallisesti vai sähköisesti (liite 1). Koko aineiston keruun sekä opinnäytetyön kirjoittamisen ajan huolehditaan siitä, ettei kenenkään yksittäisen vastaajan henkilöllisyys tule ilmi.



KUVIO 4. Opinnäytetyön vastaajarakenne

4.2 Aineiston analyysi

Kvalitatiivisen eli laadullisen aineiston perusanalyysimenetelmä on sisällönanalyysi, jota käytetään myös tässä opinnäytetyössä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103). Sisällönanalyysin avulla tutkittava aineisto saadaan sanalliseen muotoon, jonka myötä tutkittavasta ilmiöstä tulee tiivis ja selkeä kuvaus. Sisällönanalyysi voidaan tehdä aineistolähtöisesti, teorialähtöisesti tai teoriaohjaavasti (kuvio 5.). (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117, 112.)

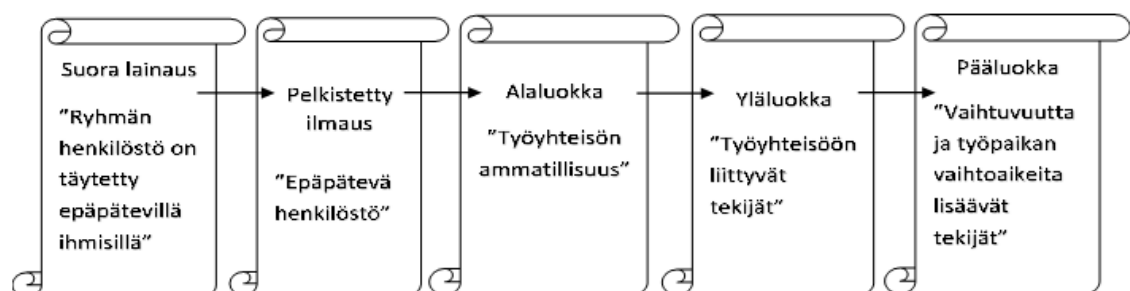
Aineistolähtöinen analyysi	Teoriaohjaava analyysi	Teorialähtöinen analyysi
Aineisto ohjaa analyysia ja teoreettinen kokonaisuus luodaan aineistosta.	Analyysi ei pohjaudu suoraan teoriaan, mutta teoria voi toimia apuna analyysin eri vaiheissa.	Analyysi nojaa tiettyyn teoriaan, malliin tai auktoriteetin esittämään ajatteluun.
Aikaisemmillä tiedoilla tai teorioilla ei pitäisi olla vaikutusta analysoinnin eri vaiheissa tai lopputuloksessa.	Teoriaohjaavan analyysin päättelyn logiikkaa kutsutaan abduktiiviseksi päättelyksi, jolloin tutkijan ajattelu/päättelyprosessissa vaihtelevat aineistolähtöisyys ja valmiit mallit.	Aineiston analyysia ohjaa teoria, kehys tai malli, joka on määritelty aikaisemman tiedon perusteella. Aineisto voidaan esimerkiksi suhteuttaa valmiiksi hahmoteltuihin kategorioihin.

KUVIO 5. Sisällönanalyysin muodot (Tuomi & Sarajärvi 2018, 108–112)

Opinnäytetyön aineiston analyysi toteutetaan teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä, sillä teoreettista viitekehystä hyödynnetään aineiston luokittelussa. Teoriaohjaava sisällönanalyysi etenee samaan tapaan aineiston ehdoilla kuin aineistolähtöinen sisällönanalyysi. Aineiston analysointi voidaan tehdä

kolmivaiheisesti, ensimmäisessä vaiheessa aineisto redusoidaan eli pelkistetään, toisessa vaiheessa aineisto klusteroidaan eli ryhmitellään ja kolmannessa vaiheessa aineisto abstrahoidaan eli luodaan teoreettiset käsitteet. Pelkistämisvaiheessa aineistosta etsitään tutkimustehtävän kannalta olennaiset ilmaukset ja listataan ne ylös pelkistettyinä ilmauksina. Ryhmittelyvaiheessa aineistosta löydettyt ilmaukset käydään läpi ja niistä etsitään samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122–127.) Aineiston pelkistämisen jälkeen aineisto teemoitellaan. Teemoittelussa aineistosta etsitään tietystä teemasta esille nousseita näkemyksiä, jotka ryhmitellään eri aihepiirien perusteella omiksi teemoiksi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 105 – 107.) Tämän jälkeen samaa tarkoittavat asiat yhdistetään yhdeksi luokaksi ja nimetään se luokkaa kuvaavalla käsitteellä. Luokkien yhdistelyä voi jatkaa alaluokka -> yläluokka -> pääluokka periaatteella, jolloin lopuksi saadaan luotua teoreettiset käsitteet. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122–127.)

Selkeä ero aineistolähtöisessä ja teoriaohjaavassa sisällönanalyysissa tulee esille teoreettisten käsitteiden luomisessa. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissa käsitteet luodaan suoraan aineistosta, kun taas teoriaohjaavassa ne tuodaan analyysiin jo valmiiksi tiedettyinä. Luokkien muodostamisessa se voi näkyä esimerkiksi niin, että alaluokat syntyvät aineistolähtöisesti, kun taas yläluokat tuodaan valmiina aiemmasta tietoperustasta (kuvio 6). (Tuomi & Sarajärvi 2018, 133.)



KUVIO 6. Esimerkki analyysipolusta

Opinnäytetyön analyysipolku toteutti kaavaa, jossa suorat lainaukset poimittiin aineistosta ja niistä listattiin pelkistetyt ilmaukset. Alaluokat ja yläluokat muodostuivat aineistosta. Pääluokat on muodostettu opinnäytetyön vaihtuvuutta

käsitlevästä teoreettisesta viitekehystä. (kuviot 6). Aineiston analysointi aloitettiin niin, että molemmat opinnäytetyöntekijät analysoivat aineiston ensin erikseen. Aineistosta etsittiin tutkimuksen kannalta oleellimmat asiat ja kaikki epäoleellinen jätettiin pois. Aineistosta tehtyjä poimintoja vertailtiin ja aineisto käytiin läpi useaan kertaan, jotta analysoinnista ei jäänyt mikään huomioimatta. Tämän jälkeen aineistosta poimittiin suorat lainaukset, jotka olivat olennaisia opinnäytetyön tutkimuksen näkökulmasta. Aineisto käytiin yhdessä läpi ja tehtiin suorista lainauksista pelkistetyt ilmaukset, jotka ryhmiteltiin eri aihepiirien perusteella omiksi teemoiksi. Tämän jälkeen aineiston luokittelua jatkettiin alaluokka -> yläluokka -> pääluokka periaatteella. Teemat näkyvät alaluokkina tässä luokittelussa. (liite 2.)

5 VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJIEN KOKEMUKSIA VAIHTUVUUDESTA JA TYÖHYVINVOINNISTA

5.1 Sitoutumista lisäävät ja vapaaehtoista vaihtuvuutta vähentävät tekijät

Opinnäytetyön keskeisimpiä tuloksia tarkastellaan aineiston perusteella muodostettujen alaluokkien ja yläluokkien kautta. Sitoutumista lisääviä ja vapaaehtoista vaihtuvuutta vähentäviä tekijöitä avataan yläluokkien: työyhteisöön, työntekijän toimintaan, työympäristöön, johtamiseen, organisaatioon ja työntekijän hyvinvointiin liittyvien teemojen kautta. Mainittujen yläluokkien vastauksissa on havaittavissa samankaltaisuutta ja toistoa, joiden perusteella vastaukset ovat teemoiteltu yläluokkien alle (liite 2). Luokkia ja niiden sisältöjä kuvataan tekstissä. Näiden havainnollistamiseksi käytetään sitaatteja vastaajien alkuperäisistä ilmauksista luotettavuuden varmistamiseksi (Tuomi & Sarajärvi 2018, 182).

Sitoutumista lisääviä ja vapaaehtoista vaihtuvuutta vähentäviä tekijöitä tutkitaan ensimmäisen tutkimuskysymyksen kautta, joka on ”Mitkä työhön liittyvät tekijät vaikuttavat varhaiskasvatuksen opettajien vaihtuvuuteen tai työpaikan vaihtoihinkin työhyvinvoinnin näkökulmasta?” Tuloksia sitoutumista lisääviin ja vapaaehtoista vaihtuvuutta vähentäviin tekijöihin saadaan ensimmäisen eli positiiviseen kehyskertomukseen vastanneiden kautta. Ensimmäinen kehyskertomus on: ”Olen tyytyväinen ja sitoutunut työhöni. Suunnitelmissani on työskennellä pitkään nykyisessä työpaikassani varhaiskasvatuksessa. Eläydy tilanteeseen ja kuvaile tekijöitä, jotka ovat työssäsi vaikuttaneet tämän tilanteen syntymiseen.” (Kehyskertomus 1.)

Työyhteisöön liittyvissä tekijöissä tulokset ovat jaoteltuna neljän teeman alle. Näitä teemoja ovat seuraavat: työyhteisön ammatillisuus, työyhteisön tuki, sosiaaliset suhteet työyhteisössä sekä yhteistyö työyhteisössä. Nämä tulokset nousevat aineistosta esille ollen yhteydessä lisääntyneeseen sitoutumiseen ja vähentyneeseen vapaaehtoiseen vaihtuvuuteen. Työyhteisön ammatillisuuteen liittyen vastaajat mainitsivat motivoituneet, nuorekkaat, kehittyvät, inspiroivat, sitoutuneet, ammatilliset ja osaavat kollegat.

On mukava työskennellä inspiroivassa ja nuorekkaassa työyhteisössä.

Työyhteisöön liittyen tuloksissa nousi esille, miten tärkeää on työyhteisöltä saatu tuki ja ammatillinen keskustelu eli reflektointi osana työyhteisön toimintaa. Ammatillisen reflektoinnin koetaan myös vaikuttavan työssäjaksamiseen osana työhyvinvointia. Vastaukset liittyen työyhteisöltä saatuun tukeen korostuvat jokapäiväisessä arjessa ja työyhteisön toiminnassa.

Työkavereiden tuki voi olla naurupitoinen kahvihetki ja omien, työn ulkopuolisten, kokemusten jakamista. Se voi olla myös vakavaa ammatillista pohdintaa ja mielipiteiden vaihtoa.

Kolmannessa teemassa korostuu työyhteisössä vallitsevat sosiaaliset suhteet. Vastauksista nousee esiin mainintoja henkilökemiaan, yhteishenkeen, positiiviseen ilmapiiriin, työyhteisön huumoriin sekä tsemppaavaan käytökseen liittyen. Tällainen työntekijöiden välinen yhteishenki ja kunnioitus toisiaan kohtaan korostuu vastauksissa työhyvinvointia tukevana tekijänä.

Työpaikan ilmapiiri vaikuttaa kaikkeen yllä mainittuun ja positiivinen ilmapiiri heijastuu myös lapsiin ja perheisiin.

Vastauksia saatiin lisäksi työyhteisössä vallitsevaan yhteistyöhön liittyen. Vastaajat olivat maininneet osallisuuden omassa tiimissään, toimivan yhteistyön, työntekijöiden arvostuksen toisiaan kohtaan, työyhteisössä vallitsevan yhteisymmärryksen, yleisesti toimivan yhteistyön, ongelmaratkaisukyvyyn yhdessä tiiminä, mahdollisuuden tunteiden jakamiseen työyhteisössä sekä työyhteisön merkityksen arjen sujuvuuden mahdollistajana.

Tyytyväisyyden hetkiä syntyy useimmiten työympäristössä, jossa vaalitaan positiivista vuorovaikutusta. Eli kannustetaan työkavereita, huomioidaan toistemme näkemykset, ratkotaan yhdessä eri ongelmia sekä autetaan ja tuetaan toinen toisiamme työn haasteissa. Kun kaikki toivoo ja tukee onnistumista työssäsi, niin sitä useimmin myös tuntee onnistuvansa. Lisäksi kun työkavereiden kanssa voi jakaa ilot ja surut, olo on kuin olisi osa isoa perhettä.

Yläluokassa työntekijän toiminta vastaajat ovat ilmaisseet tärkeinä sitoutumista lisäävinä ja vapaaehtoista vaihtuvuutta vähentävinä teemoina tekijät, jotka

liittyvät omaan toimintaan työntekijänä sekä sen, millainen vaikutus omalla toiminnalla on asiakkaiden eli lasten ja perheiden hyvinvointiin. Tällaisia esille nousseita vastauksia ovat asiakkaiden hyvinvoinnin varmistaminen, lasten ilo ja kehittyminen lisäksi työntekijän motivaatiota työtä kohtaan sekä omalla työpanoksellaan lasten hyvinvointiin vaikuttaminen. Työntekijän toimintaan liittyvässä yläluokassa nousi lisäksi vastauksia liittyen teemaan, miten työntekijät pystyvät hyödyntämään omia vahvuuksiaan töissä.

Se ilo, mikä näkyy lapsista, kun he pääsevät tekemään jotain mielekästä puuhaa tai kun huomaat heidän kehittyvän toimintakauden aikana huomattavasti, on suurin motivaattori jatkaa alalla.

Saan toteuttaa työtäni vahvuuksiani käyttäen.

Tulokset työympäristöön liittyviin tekijöihin ovat hyvin toisiaan vahvistavia. Tuloksissa on vastauksia työntekijöiden mahdollisuudesta kehittää omaa työympäristöään sekä mahdollisuudesta laajentaa sitä muun muassa retkien muodossa. Tärkeää on siisti työympäristö, jossa työvälineet ovat ajantasaiset sekä niiden saatavuus on taattu ympäri toimintakauden. Työympäristön merkitys koetaan työtyytyväisyyteen sekä työhön sitoutumiseen liittyvänä tekijänä.

Työn tyytyväisyyden tunteisiin ja sitoutumiseen vaikuttavat paljon, millainen työympäristö on.

Tulokset yläluokassa johtamiseen liittyvät tekijät ovat jaoteltavissa kahden teeman alle. Ensimmäisen teeman vastauksissa korostuu organisaation esihenkilön pätevyys ja ammatilliset taidot puuttua ilmeneviin epäkohtiin riittävällä intensiteetillä. Tähän liittyen nostetaan esille tärkeänä johtajan halu kehittää itseään sekä kykyä olla johdonmukainen pedagoginen johtaja. Työnantajan kyky joustaa työvuoroissa tarpeen mukaan sekä toimia mahdollistajana erilaisille ammatillisille täydennyskoulutuksille, nähdään myös vapaaehtoista vaihtuvuutta vähentävänä ja sitoutumista lisäävänä tekijänä.

Tärkeä tekijä on sellainen työnantaja / johtaja, joka näkee itsensä kehittämisen seikkana, joka lisää työhyvinvointia.

Toisessa teemassa johtamiseen liittyvissä tekijöissä korostuu esihenkilön toiminta työntekijöitä kohtaan. Kyky empaattisuuteen, tavoitettavuuteen, ymmärtävyyteen, inhimillisyyteen ja arvostukseen työntekijöitä kohtaan. Johtaja, joka säilyttää johtajuutensa erilaisissa työtilanteissa sekä mahdollistaa työntekijöille saatavilla olevat tukitoimet lisäten työhön sitoutumista ja vähentäen vapaaehtoisen vaihtuvuuden määrää.

Esimies tässä työpaikassa on upea. Ymmärtäväinen, empaattinen, johtajamainen mutta kuitenkin inhimillinen. Hän aina yllättää lämpimällä suhtautumisellaan ja joustolla- tämä kaikki tulee täysin vilpittömän pyyteettömästi.

Organisaatioon liittyvissä tekijöissä tulokset kohdistuvat työpaikan perustehtävän toteuttamisen ympärille. Vastauksia on yläluokassa paljon, jotka ovat jaoteltavissa teemoittain: riittävät resurssit, omaan työnkuvaan ja työn kehittämiseen vaikuttaminen, työuraan liittyvät tekijät, yhteistyö muiden osapuolten kanssa sekä organisaation arvostus työntekijöitä kohtaan.

Tuloksissa nousi esille, miten tärkeää sitoutumisen ja vapaaehtoisen vaihtuvuuden vähäisyyden kannalta on se, että henkilöstöresurssit jakaantuvat oikein ja tasaisesti pitkin päivää. Riittävät resurssit koettiin myös työn laadun takaajana ja resurssinäkökulmasta mahdollisuus erilaisiin projekteihin ja retkiin nousi esille. Henkilöstöresursseihin liittyen myös toimiva sijaisjärjestelmä sai useita mainintoja vastauksissa. Riittäväillä henkilöstöresursseilla rajatut pienryhmät ovat mahdollisia ja se lisää myös tyytyväisyyttä työtä kohtaan.

Työparityöskentely ja pienryhmät mahdollistavat sen, että aamuvuorojen lähdettyä ei muulle henkilökunnalle jää liikaa lapsia. Iltapäivät eivät kuormitu, kun henkilökuntaa on myös silloin riittävästi.

Organisaatioon liittyen vastauksissa korostui työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omaan työnkuvaansa ja työnsä kehittämiseen. Vastuulliset työtehtävät, sopivan haastava työ, lasten osallisuuden huomioiminen arjessa, vastuu ryhmän suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista koettiin tärkeinä tekijöinä työhön sitoutumisen näkökulmasta. Pedagogiikan ja suunnitteluajan organisointi arkeen tuo vastaajien mielestä mielekästä haastetta ja vaihtelevuutta työhön, jolloin myös vapaus kehittää ja toteuttaa omaa opettajuutta toteutuu.

Voin vaikuttaa työnkuvaani, työtehtäviini ja osallistua työn kehittämiseen itselleni tärkeään suuntaan.

Merkittäväksi tekijäksi vastauksissa nousi palkka, jonka täytyisi vastata työn vaativuutta. Palkkaukseen liittyen vastauksissa nousi mainintoja toiveesta ylitöistä maksettavista kunnollisista korvauksista, yhteiskunnan arvostuksesta varhaiskasvatusta kohtaan palkkauksen kautta ja työntekijöiden mahdollisuudesta kehittää itseään koulutusten kautta palkallisesti. Työuralla etenemistä pidettiin myös tärkeänä sekä jatko-opiskeluihin kannustamista ja osaikaisuuden mahdollistamista. Työtyytyväisyyttä lisää myös se, että työn ja vapaa-ajan voi erottaa sekä lomat voi pitää työntekijän muu elämäntilanne huomioiden. Hyvä työllisyystilanne varhaiskasvatuksen alalla toimii sitoutumista lisäävänä tekijänä.

Saan opettajan palkkaa opettajan työstäni. Vastuu on valtava, mutta tämä summa korvaa paljon vastuun kasautumisen määrää.

Vastuun jakaminen tiimin kesken sekä moniammatillinen yhteistyö ja vanhemmilta saatu tuki näyttäytyivät vastauksissa työtyytyväisyyttä lisäävinä tekijöinä. Organisaatioon liittyen myös henkilökunnan näkemysten arvostaminen päätöksenteossa koettiin tärkeänä sitoutumista lisäävänä tekijänä. Työn arvostaminen ja työstä saatu palaute organisaation taholta näyttäytyi myös yhtenä tärkeänä tekijänä vastauksissa.

Työhön sitoutuu myös paremmin, kun kokee että työpanostani arvostetaan.

Työpaikallani on panostettu varhaiseen tukeen ja yksiköstä löytyy varhaiserityisopettaja. Se, että konsultaatiota ja apua saa auttaa myös henkilökuntaa jaksamaan – arki ei ole yhtä selviytymistä.

Viimeisenä tarkastellaan työntekijän hyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Työhyvinvointiin panostaminen laadukkaalla ja kattavalla työterveyshuollolla. Säännölliset kehityskeskustelut ja työnohjaus työhyvinvointia lisäävinä tekijöinä saivat vastaajilta mainintoja. Merkittäväksi noussut tekijä oli toimiva sijasjärjestelmä, jonka koettiin vaikuttavan koko työyhteisön hyvinvointiin. Lisäksi hyvät kulttuuriedut tulivat esille vastauksissa.

Työhyvinvoinnista pidetään huolta, esim työnohjausta on saatavilla tarpeen vaatiessa.

Sijaisten saaminen vaikuttaa koko työyhteisön hyvinvointiin, eikä kuormita muuta henkilökuntaa liikaa.

5.2 Vaihtuvuutta ja työpaikan vaihtoaikkeitä lisäävät tekijät

Vaihtuvuutta ja työpaikan vaihtoaikkeitä lisääviä tekijöitä tarkastellaan opinnäytetyön ensimmäiseen tutkimuskysymykseen liittyen sekä toiseen kehyskertomukseen tulleiden vastausten kautta. Ensimmäinen tutkimuskysymys on ”Mitkä työhön liittyvät tekijät vaikuttavat varhaiskasvatuksen opettajien vaihtuvuuteen tai työpaikan vaihtoaikkeisiin työhyvinvoinnin näkökulmasta? Toisessa kehyskertomuksessa ensimmäistä tutkimuskysymystä tutkittiin kertomuksella ”En ole tyytyväinen nykyiseen työhöni ja aikeissani on vaihtaa alaa mahdollisimman pian pois varhaiskasvatuksesta. Eläydy tilanteeseen ja kuvaile tekijöitä, jotka ovat työssäsi vaikuttaneet tämän tilanteen syntymiseen.” (Kehyskertomus 2.)

Tuloksia tarkastellaan niin ikään kuuden yläluokan kautta, joita ovat työyhteisöön, työntekijän toimintaan, työympäristöön, johtamiseen, organisaatioon sekä työntekijän hyvinvointiin liittyvät tekijät. Luokkia ja niiden sisältöjä kuvataan tekstissä ja havainnollistamiseksi käytetään sitaatteja vastaajien alkuperäisistä ilmauksista luotettavuuden varmistamiseksi (Tuomi & Sarajärvi 2018, 182).

Työyhteisöön liittyen nousee vahvasti esiin tiimin ja työyhteisön haasteet osana vaihtuvuutta ja työpaikan vaihtoaikkeitä lisäävänä tekijänä. Vastauksissa korostuu yhteishengen haasteet, heikko tiimihenki, tiimityön toimimattomuus sekä tulehtuneet työyhteisön välit. Huono tiimityö koettiin jatkuvana psyykkisenä rasituksena, joka näkyy työntekijöiden hyvinvoinnissa arjessa.

Huono tiimihenki ja jatkuva rasite omalle psyykelle on viimeinen naula arkkuun.

Työyhteisöön liittyvissä tekijöissä tulee ilmi teema, johon liittyy arvostus ja sen puute sekä työyhteisöltä saatu heikko tuki. Näiden tekijöiden koetaan vaikuttavan osaltaan työyhteisössä toimimiseen. Varhaiskasvatuksen opettajana tiimin johtaminen koettiin vaikeana, kun tuki muilta tiimiläisiltä puuttuu. Vastauksista nousee esiin myös työyhteisössä ilmenevä turha kommentointi, selän takana arvostelu ja toisen työtavan kyseenalaistaminen.

Olen myös kyllästynyt siihen, etten koe työssäni arvostusta. Olen käynyt kunnan järjestämissä vuorovaikutus- ja tunnetaitokoulutuksissa ja olen vakuuttunut sensitiivisyyden merkityksestä lapsen ja työntekijän suhteessa. Mielestäni toimin siten, kuin koulutuksissa on ohjattu. Sen sijaan, että saisin siitä kiitosta, jotkut työntekijät arvostelevat toimintaani selän takana.

Kolmantena teemana työyhteisöön liittyvissä tekijöissä vastaajat nostavat esille työyhteisössä toimista haittaavana tekijänä sen, miten omaa toimintaa joutuu vakuuttelemaan sekä, miten yhteisten pelisääntöjen rikkominen haittaa työyhteisössä toimimista. Yhteisten pelisääntöjen rikkominen näkyy sääntöjen vähättelynä ja niiden laiminlyöntinä.

Olen väsynyt ja kyllästynyt perustelevaan koko ajan toimintaani ja vakuuttelemaan muita.

Toisena yläluokkana tuloksia tarkastellessa on työntekijän toimintaan liittyvät tekijät, jossa tulokset ovat vahvasti työntekijän omiin ominaisuuksiin, voimavaroihin, mielipiteisiin ja intresseihin liittyviä vastauksia. Ensimmäisenä esille nousseista teemoista lähemmässä tarkastelussa on työntekijän oma asema, työstä kasautuvat paineet sekä vastauksissa vahvasti esille tullut subjektiivinen riittämättömyyden tunne. Vastauksista nousi esiin epäonnistumisen pelko, paineet työtä ja sen tekemistä kohtaan, pettymys omasta toiminnasta työntekijänä, nuoren henkilön asema työntekijänä sekä arvostuksen puute.

Riittämättömyyden tunne kalvaa joka päivä, enkä ehdi tehdä työtäni riittävän huolellisesti.

Työntekijän toimintaan liittyvissä tekijöissä aineistossa oli havaittavissa teemoittain tuloksia liittyen työn vaativuuteen, voimavarojen heikentymiseen sekä työntekijään kohdistuviin vaatimuksiin liittyen. Vastauksissa ilmeni myös

työntekijän loppuun palamista eli uupumista. Vastaajien vastauksissa korostuu voimavarojen ehtyminen, joka heijastuu työntekijän kokemukseen työn kuormittavuudesta.

Työni vei minulta kaiken energian. Töistä kotiin tultuani en kyennyt mihinkään muuhun, kun makaamaan sohvallani.

Ristiriitaisuus työntekijään kohdistuviin vaatimuksiin, työntekijän kokemiin tarpeisiin työtä kohtaan sekä työmotivaation heikkenemiseen nousi esille kertomuksista. Vastauksissa ilmenee myös työn mielekkyyden puute ja se, miten työntekijä ei pysty työssä hyödyntämään omaa osaamistaan eikä suunnitelmia pysty toteuttamaan. Ristiriidat todellisuudessa toteutettavan varhaiskasvatuksen ja varhaiskasvatuksesta käytävän puheen välillä aiheuttavat turhautumista, mikä on luettavissa vastauksista.

Tunnen ettei minulla ole enää annettavaa tälle työlle.

Kolmantena yläluokkana tuloksissa tarkastellaan työympäristöön liittyviä tekijöitä. Selkeinä teemoina vastauksissa nousee esille haasteet lapsiryhmien ryhmäkokojen toteutuksissa sekä integroinnissa. Ryhmäkoon ylittymiseen ja integroinnin haasteisiin olivat vastaajat linkittäneet varhaiskasvatuksessa ilmenevän korkean melutason. Fyysisten tilojen puutteet haastavat niin lapsiryhmien toteutuksessa kuin myös muiden työtilojen kanssa.

Lapsiryhmien koko iso ja tilat huonot, jolloin melutaso on välillä kova.

Hiljaista ja rauhallista paikkaa työn tekemiselle ei löydy. Meteli ja keskeytykset häiritsevät.

Neljäntenä yläluokkana tuloksien tarkastelussa on johtamiseen liittyvät tekijät. Vastauksissa kyseiseen luokkaan liittyen on huomioitavissa vastauksien kahtiajakoisuus teemoihin. Puolet tutkittavien vastauksista ovat painottuneet esihenkilön ja työntekijöiden väliseen ammatilliseen suhteeseen tai esihenkilön huonoon asennoitumiseen heitä kohtaan. Huono suhtautuminen ilmenee muun muassa epätasa-arvoisena kohteluna työntekijöiden välillä sekä asioiden vähättelynä. Toinen puoli vastauksista keskittyy sen sijaan esihenkilön heikkoon

tukeen alaisiaan kohtaan. Heikko tuki ilmenee vastauksissa siten, että esihenkilö ei ole tavoitettavissa tai tuki on yksinkertaisesti heikkoa.

Esihenkilö ei ota asiaa tosissaan.

Työntekijöiden täytyy usein pyytää apua esimieheltään mutta sitä ei silti saa.

Organisaatioon liittyvät tekijät sisältävät runsaasti mainintoja opinnäytetyön tuloksissa. Vastaukset tähän yläluokkaan ovat jaoteltavissa selkeästi kolmeen ryhmään teemansa mukaan. Ensimmäinen teema korostaa lapsiryhmän, pedagogiikan ja työn organisoinnin haasteita. Vastauksissa ilmenee lapsiryhmäkokojen ylittyminen, resurssihaasteet tuentarpeisten lasten kanssa, työntekijöiden sairauspoissaolot, sijaisten epäpätevyys, henkilöstöpula, henkilökunnan poissaolot sekä haasteet oman opettajuuden toteuttamisessa.

Suunnitteluajoja ei ehdi pitämään silloin kun kuuluu ja koko ajan joutuu olla huolestunut siitä mihin tutkimuksiin kukakin lapsi on menossa ja millon on terapiapalveluja tulossa päiväkodilla.

Pedagogiikka on itselleni vahva, mutta en saa toteuttaa sitä kuten haluaisin, sillä aikani menee sijaisia ohjatesa tai palaverieissa istumiseen.

Toinen teema vastauksissa organisaatioon liittyvät tekijät tuovat esille työn matalan palkan suhteessa työn vaatimukseen, resurssien puutteen, haasteet työnkuvaan liittyen sekä työn vaativuuden. Vastauksissa mainitaan lisäksi työntekijöiden kokemaa arvostuksen puute organisaatiotasolta, työuralla heikot etenemismahdollisuudet, perehdytyksen puute, työnkuvan epäselvyys, työtehtävien lisääntyminen ja omaan työnkuvaan vaikuttaminen.

Palkka on hyvin pieni työn vastuuseen ja kuormittavuuteen nähden.

Seuraavana teemana organisaatioon liittyvissä tekijöissä on vastauksissa havaittavissa yhtäläisyyttä ulkoisten resurssien vaikutuksista laadukkaan varhaiskasvatukseen toteutukseen sekä pedagogiikan toteuttamiseen ja suunnitteluajan käytön haasteisiin. Tällaiset organisaatiosta lähtöisin olevat työn tekoa haastavat tekijät vaikuttavat vastaajien mukaan muun muassa laadukkaan varhaiskasvatukseen toteuttamiseen.

Päivittäin koin, ettemme kyenneet ulkoisista tekijöistä johtuen tarjoamaan lapsille sellaista laadukasta varhaiskasvatusta, kun toivoin.

Kuudentena ja viimeisenä tarkasteltavana yläluokkana on työntekijän hyvinvointiin liittyvät tekijät. Vastauksissa oli havaittavissa niiden jakautuminen kahden eri teeman alle. Toinen puoli yläluokan tuloksista sisälsi vastauksia kuormitustekijöihin, henkilökunnan poissaoloihin ja työtahdin kiristymiseen yksilötasolla. Lisäksi mainintoja tuloksissa oli jatkuvasti muuttuvan tilanteen aiheuttamalle kuormitukselle, psyykkiselle rasitukselle sekä henkilökunnan vaihtuvuudelle. Loput vastauksista kuvastivat henkilökunnan sairauspoissaoloja ja sijaisjärjestelyjen kestämyttömyyttä sekä vaikutuksia kuormitukseen liittyen.

Monelle erityislapselle rutiinit ja struktuurit ovat se keino, jolla he selviävät arjesta. Sen turvaaminen jatkuvasti muuttuvassa tilanteessa on kuormittavaa vakituiselle, aina paikalle olevalle, opettajalle, varsinkin jos tekee sitä yksin.

Pidaän edelleen lasten kanssa työskentelystä, mutta en jaksais näitä jatkuvia henkilöstön poissaoloja ja sijaisjärjestelyä, jos niitä edes saadaan.

5.3 Yhteenveto tuloksista

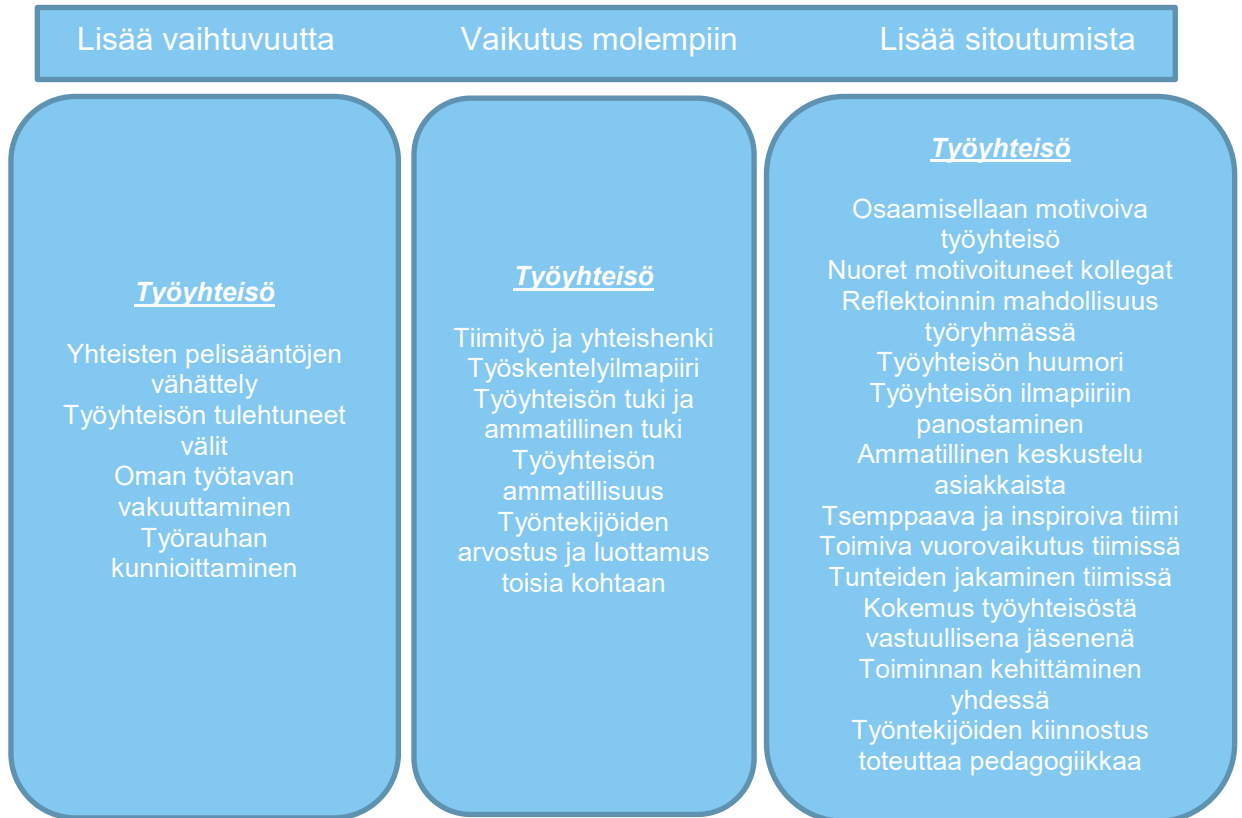
Tulosten yhteenvedossa on havainnollistettu tekijöiden välistä suhdetta kuvioiden muodossa. Kuvioista on luettavissa vaihtuvuutta lisäävät tekijät, sitoutumista lisäävät tekijät sekä ne tekijät, joilla tulosten mukaan on vaikutus sekä vaihtuvuuteen että sitoutumiseen. Mielenkiintoista näitä tuloksia tarkastellessa on juurikin se, mitä samankaltaisuutta tuloksista löytyy sillä se vahvistaa joidenkin tekijöiden painoarvoa, kun se on tuotu esille sekä vaihtuvuuden että sitoutumisen näkökulmasta. Osa tekijöistä mainitaan useissa kohdissa, sillä ne on tullut vastauksissa esille eri näkökulmista.

Tuloksia tarkastellessa työyhteisöön liittyvien tekijöiden osalta, voidaan vastauksista havaita useita samankaltaisia tuloksia (kuvio 7). Vastauksissa oli mainintoja tiimityön ja yhteishengen merkityksestä. Työskentelyilmapiirillä,

työyhteisön tuella sekä ammatillisella tuella on merkitystä niin alalla pysymiseen kuin myös vaihtoaikoiden suhteen. Henkilöstön ammatillinen osaaminen tai osaamattomuus vaikuttaa osaltaan alalla pysymiseen tai sieltä pois lähtemiseen. Vastaajat ovat myös nostaneet esille sen, miten työntekijöiden arvostus ja luottamus toisiaan kohtaan on tärkeää työhön sitoutumisen näkökulmasta.

Lisäksi sitoutumista lisäävinä tekijöinä nousi esiin seuraavat tulokset. Osaamisellaan motivoiva työyhteisö, nuoret motivoituneet kollegat, reflektoinnin mahdollisuus työryhmässä, työyhteisön huumori, työyhteisön ilmapiiriin panostaminen, ammatillinen keskustelu asiakkaista heitä kunnioittavasti, tsemppaava ja inspiroiva tiimi, toimiva vuorovaikutus tiimissä, tunteiden jakaminen tiimissä, kokemus työyhteisöstä vastuullisena jäsenenä, toiminnan kehittäminen yhdessä sekä työntekijöiden kiinnostus toteuttaa pedagogiikkaa.

Vastaavasti vaihtuvuutta lisääviä tekijöitä olivat yhteisten pelisääntöjen vähättely, työyhteisön tulehtuneet välit, oman työtavan vakuuttaminen oikeaksi sekä työrauhan kunnioittamisen haasteet. Yhteenvetona tuloksista voidaan tulkita, että työyhteisön toimivuus sekä kiinnostus, ammatillisuus ja työyhteisön toiminnan jatkuvuuteen luottaminen lisää työntekijöiden sitoutumista. Tärkeänä vastaajat kokevat ennen kaikkea viihtyvyyden ja yhteishengen merkityksen alalla pysymisen tukena.



KUVIO 7. Työyhteisö

Tuloksista löytyi samankaltaisuutta yksilöön liittyvissä tekijöissä (kuvio 8). Omien vahvuuksien käytöllä ja oman osaamisen hyödyntämisellä on iso merkitys niin alalla pysymiseen kuin alan vaihtoihteisiin. Samankaltaisuutta löytyy myös työtyytyväisyyden ja työn mielekkyyden kokemuksissa. Osassa vastauksista työ koettiin mielekkäänä ja työhön oltiin tyytyväisiä, kun vastaavasti sama asia tuli esiin tyytymättömyyden ja riittämättömyyden kokemuksina. Työmotivaatio nousi esiin joko sitoutumista lisäävänä tekijänä tai alan vaihtoihteita lisäävänä tekijänä.

Näiden tekijöiden lisäksi sitoutumista lisäävänä tekijänä nousi esiin asiakkaiden hyvinvoinnin varmistaminen. Vastaavasti vapaaehtoistavaihtuvuutta lisäävinä tekijöinä ilmeni tuloksia liittyen työntekijöiden subjektiivisiin kokemuksiin. Näitä

olivat paineet ja epäonnistuminen, työn vaativuus, loppuun palaminen, pettymyksen tunteet, nuoren henkilön asema, työ vie voimavarat, kokemus siitä, ettei omaa työtä arvosteta, jatkuva kiire, muuttuvat tilanteet, suunnitelmia ei pysty toteuttamaan, ristiriitainen puhe varhaiskasvatuksesta, ristiriidat työn tekemisessä ja työ ei kohtaa työntekijän tarpeita.

Yhteenvedona työntekijän toimintaan liittyen voidaan havaita, miten tärkeiksi tekijöiksi vastaajat ovat ilmaisseet omien vahvuuksien käytön, työtyytyväisyyden ja mielekkyyden sekä työmotivaation. Näiden vastausten voidaan tulkita heijastuvan siihen, miten nämä tekijät sekä lisää, että vähentää sitoutumista ja vaihtuvuutta.

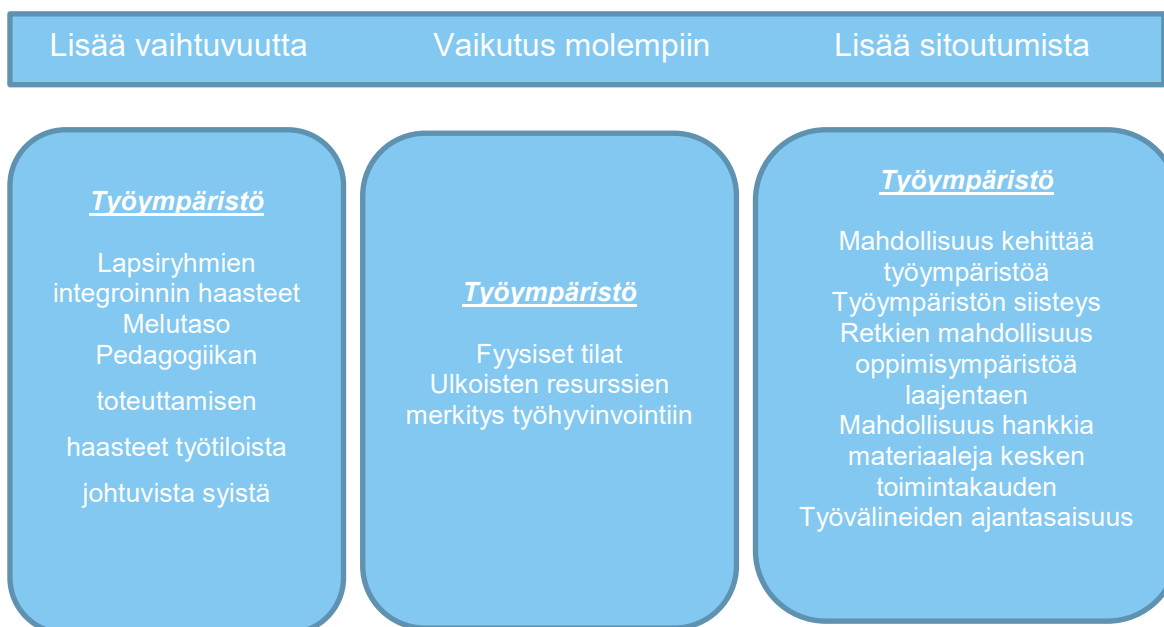


KUVIO 8. Työntekijän toiminta

Työympäristöön liittyen vastaukset sisälsivät vain vähän samankaltaisuutta (kuvio 9). Molempiin vaikuttavina tekijöinä mainittiin työpaikan fyysisten tilojen

sekä ulkoisten resurssien merkitys työhyvinvointiin ja työpaikalla pysymiseen sekä vapaaehtoiseen vaihtuvuuteen liittyen. Tästä voidaan todeta, että vastaajat kokivat juuri näiden tekijöiden vaikuttavan suoraan hyvinvointiin, joka antaa painoarvoa kyseisten tekijöiden tarkastelulle.

Vastauksissa ilmeni vaihtuvuuteen liittyvinä tekijöinä lapsiryhmien integroinnin haasteet, melutaso ja pedagogiikan toteuttamisen haasteet työtiloista johtuvista syistä. Vastaavasti sitoutumista lisäsi mahdollisuus kehittää työympäristöä, työympäristön siisteys, mahdollisuus retkiin oppimisympäristöä laajentaen sekä materiaalien hankinta kesken toimintakauden tarpeen mukaan. Myös työvälineiden ajantasaisuus koettiin sitoutumista lisäävänä tekijänä.

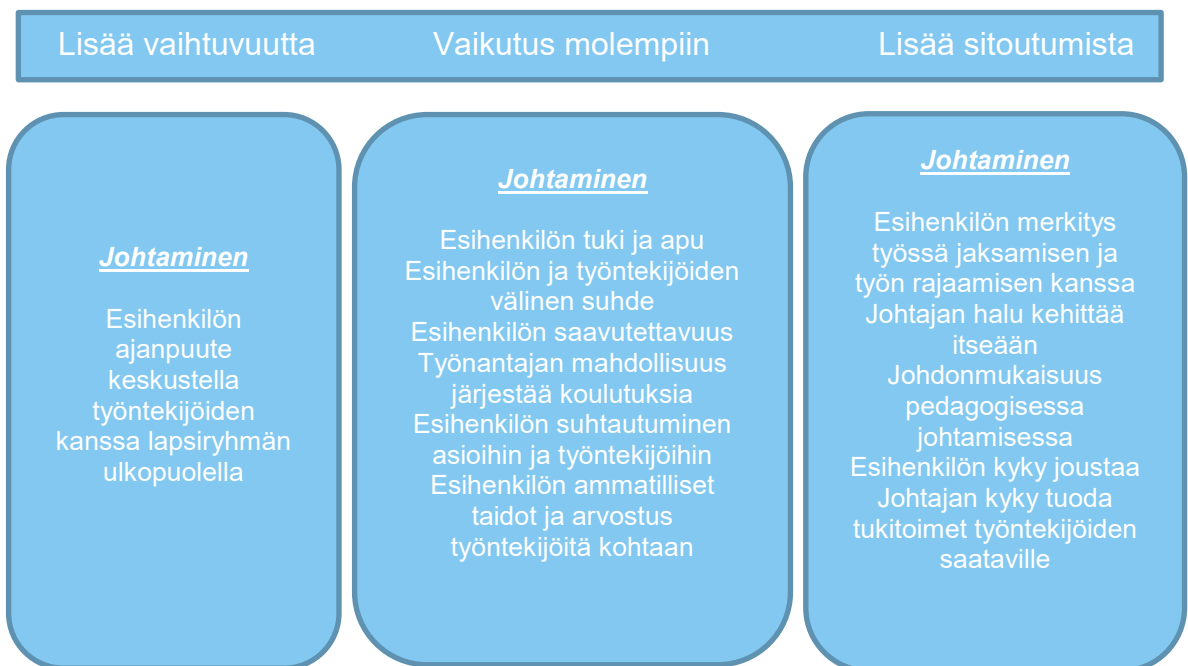


KUVIO 9. Työympäristö

Johtamiseen liittyvien tekijöiden osalta mainittiin sekä vaihtuvuuteen että sitoutumiseen vaikuttavana tekijänä esihenkilön tuki ja apu työntekijöitä kohtaan sekä heidän välisensä suhde (kuvio 10). Tärkeää alalla pysymisen ja vapaaehtoisen vaihtuvuuden välttämiseksi on esihenkilön saavutettavuus työntekijöille. Vastaajat mainitsevat työnantajan mahdollisuuden järjestää koulutuksia sekä vaihtuvuuden että sitoutumisen näkökulmasta. Esihenkilön

suhtautuminen asioihin ja työntekijöihin nähdään tärkeänä kuin myös esihenkilön ammatilliset taidot ja arvostus työntekijöitä kohtaan. Kokoavasti esihenkilön ammatilliset ja sosiaaliset taidot nähdään työntekijöissä heijastuvina työpaikan vaihtoaikaina tai vastaavista sitoutumista lisäävänä seikkana. Johtajan saavutettavuus on tärkeää työntekijöille, mikä korostuu vastauksissa esihenkilöltä saatuna tukena työntekijöille.

Vaihtuvuutta lisäävänä tekijänä nousi esiin yksi vastaus, joka oli esihenkilön ajanpuute keskustella työntekijöiden kanssa lapsiryhmän ulkopuolella. Vastaavasti sitoutumista lisäävinä tekijöinä nousi esiin esihenkilön merkitys työssä jaksamisen ja rajaamisen kanssa, johtajan halu kehittää itseään, johdonmukaisuus pedagogisessa johtamisessa, esihenkilön kyky joustaa sekä johtajan kyky tuoda tukitoimet työntekijöiden saataville.



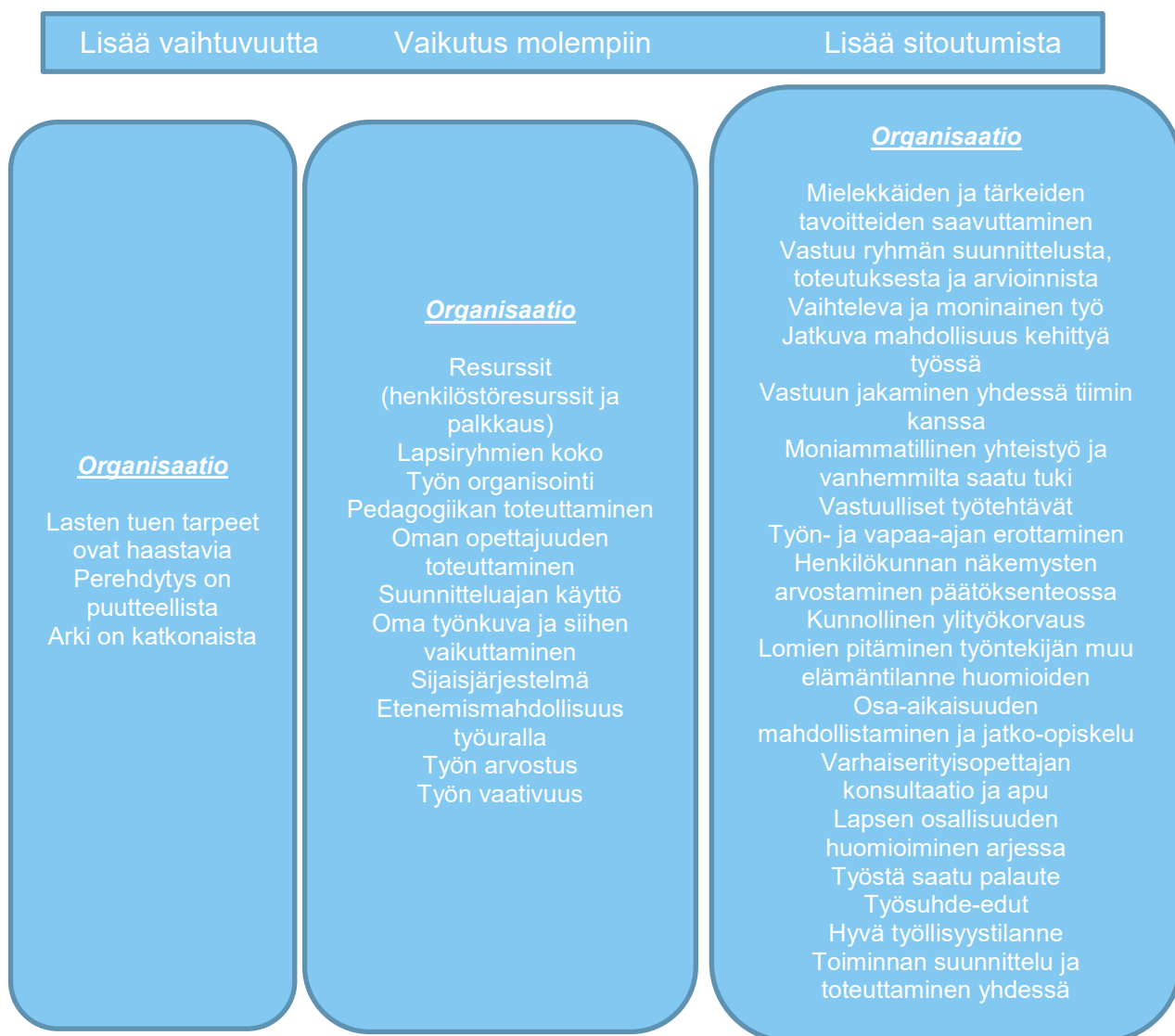
KUVIO 10. Johtaminen

Organisaatioon liittyen nousi esiin useita samansuuntaisia vastauksia (kuvio 11). Resurssit etenkin henkilöstöresurssien ja palkkauksen näkökulmasta saivat paljon yhteneväisiä vastauksia. Riittävät resurssit joko takaavat työn laadun, kun

taas resurssien puute luo haasteita toteutettavalle työlle. Lapsiryhmien koko tuli esille sekä vaihtuvuutta että sitoutumista lisäävänä tekijänä. Työn organisointiin ja pedagogiikan toteuttamiseen löytyi myös samankaltaisia vastauksia. Oman opettajuuden toteuttaminen, suunnitteluajan käyttö, oma työnkuva ja siihen vaikuttaminen näyttäytyivät merkittävinä tekijöinä joko sitoutumisen tai alan vaihtoaikoiden näkökulmasta. Organisaatioon liittyen sijaisjärjestelmä sai vastauksia joko siitä näkökulmasta, että se toimii tai ei toimi. Etenemismahdollisuudet tyouralla koettiin tärkeiksi ja sen koettiin vaikuttavan alalla pysymiseen. Lisäksi työn arvostuksen ja työn vaativuuden kokemukset nousivat esille sekä vaihtuvuuden että sitoutumisen näkökulmasta. Vastauksissa korostui myös työn arvostamisen tärkeys, joka osaltaan lisää tai vähentää työntekijän sitoutumista työhön.

Lisäksi nousi esiin useita sitoutumista lisääviä tekijöitä. Näitä olivat omien mielekkäiden ja tärkeiden tavoitteiden saavuttaminen, vastuu ryhmän suunnittelusta toteutuksesta ja arvioinnista, vaihteleva ja moninainen työ, jatkuva mahdollisuus kehittyä työssä, vastuun jakaminen yhdessä tiimin kanssa, moniammatillinen yhteistyö ja vanhemmilta saatu tuki, vastuulliset työtehtävät, työn ja vapaa-ajan erottaminen, henkilökunnan näkemysten arvostaminen päätöksenteossa, kunnollinen ylityökorvaus, lomien pitäminen työntekijän muu elämäntilanne huomioiden, osa-aikaisuuden mahdollistaminen ja jatko-opiskelu, varhaiserityisopettajan konsultaatio ja apu, lapsen osallisuuden huomioiminen arjessa, työstä saatu palaute, työsuhde-edut, hyvä työllisyystilanne sekä toiminnan suunnittelu ja toteuttaminen yhdessä.

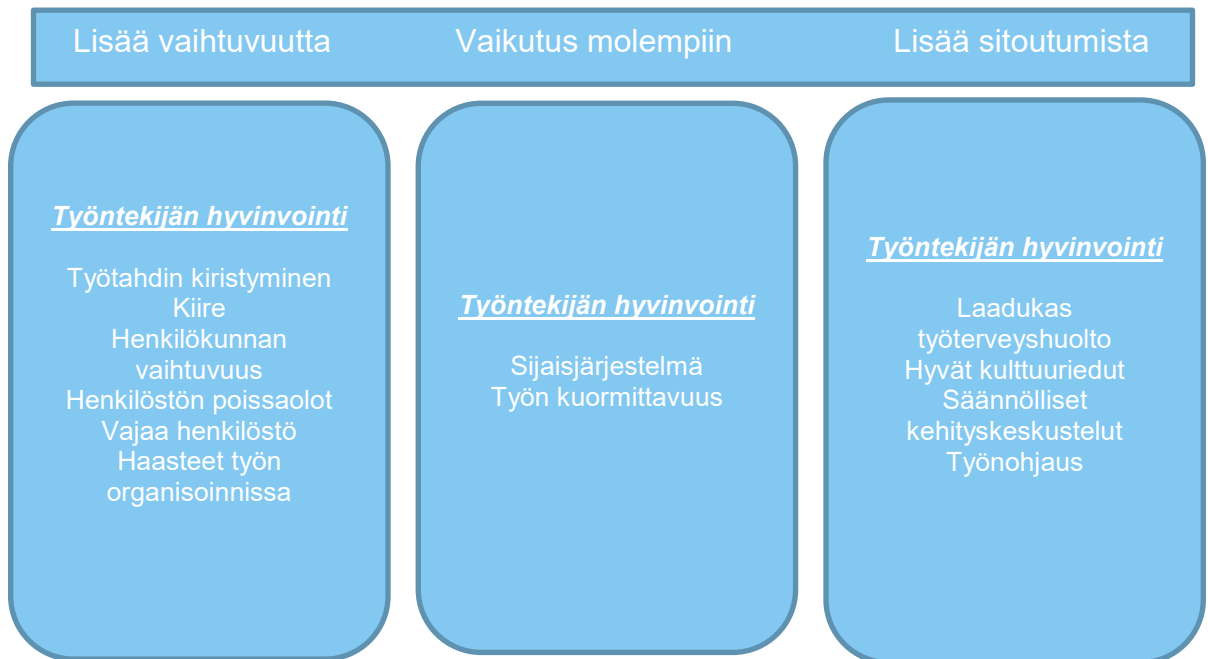
Vastaavasti vapaaehtoistavaihtuvuutta lisääviä tekijöitä nousi esiin seuraavia. Lasten tuen tarpeet ovat haastavia, perehdytys on puutteellista ja arki koettiin katkonaisena, jotka osaltaan vaikuttavat työntekijöiden työpaikan vaihtoaikaisiin. Organisaatioon liittyen näkökulmia oli useita, joka vahvistaa organisaation merkitystä osana työntekijöiden vaihtuvuutta ja sitoutumista.



KUVIO 11. Organisaatio

Työntekijän hyvinvointiin liittyen löytyi vain vähän samansuuntaisia tuloksia (kuvio 12). Sijaisjärjestelmä nousi näistä vahvimmin esille. Sijaisjärjestelmän ja sijaisjärjestelyjen koettiin vaikuttavan koko työyhteisön hyvinvointiin. Sitoutumisen näkökulmasta sijaisjärjestelmä koettiin hyvin toimivana, kun taas vaihtuvuuden näkökulmasta se koettiin vastaavasti huonosti toimivana. Myös työn kuormittavuus tuli esiin siitä näkökulmasta, kuinka kuormittavana työ koettiin.

Yhteenvedona vaihtuvuutta lisäävinä tekijöinä nousi esille työtahdin kiristyminen, kiire, henkilökunnan vaihtuvuus, henkilöstön poissaolot, vajaa henkilöstö ja haasteet työn organisoinnissa. Vastaavasti sitoutumista lisäävinä tekijöinä tuloksissa nousi esiin laadukas työterveyshuolto ja hyvät kulttuuriedut, säännölliset kehityskeskustelut sekä työhyvinvointiin panostaminen työnohjauksella.



KUVIO 12. Työntekijän hyvinvointi

6 TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN VAPAAEHTOISTA VAIHTUVUUTTA VÄHENTÄVÄNÄ TUKITOIMENA

Tässä luvussa pyrimme löytämään vastauksia opinnäytetyön toiseen tutkimuskysymykseen liittyen. Toinen tutkimuskysymys on: ”Miten varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin tukemista tulisi kehittää, jotta varhaiskasvatuksen opettajien vapaaehtoinen vaihtuvuus vähenisi?”. Työhyvinvoinnin kehittämisosiossa yhdistettiin kehyskertomuksilla saatuja tuloksia ja kirjallisuudesta peräisin olevaa mahdollisimman tuoretta teoretietoa sekä aiheesta aikaisemmin tutkittua tutkimustietoa. Opinnäytetyön tekijöinä meillä oli aineiston ja aikaisemman teorian kautta riittävästi tietoa pohtia ja tuottaa ratkaisuja työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Työhyvinvoinnin kehittäminen vaatii taustalleen aina johdonmukaisen suunnitelman. Kehittämisessä täytyy tiedossa olla erityisesti se, mistä tilanteesta kehittämisessä lähdetään liikkeelle ja mihin kehittämisellä pyritään saamaan aikaan muutosta. Näin ollen organisaatio tarvitsee selkeän strategian, jota toteuttaa, jotta kehittämistoiminta on selkeää, tavoitteellista ja osana toimintakäytäntöä. Silloin kun strategia työhyvinvoinnin kehittämiseksi on toimiva, voidaan siirtyä yksittäisistä esiin nousseista haasteista kohti rakenteellisia tekijöitä sekä edelleen keskittyä ennakointiin, haasteisiin reagointiin, niiden korjaamiseen sekä lopulta kehittämiseen. (Tarkkonen 2012, 34-38.)

Varhaiskasvatussuunnitelmassa avataan kehittämisen tärkeyttä lasten hyvinvoinnin näkökulmasta ja oppivan työyhteisön kautta. Työntekijöillä on suuri merkitys sen suhteen, miten he vaikuttavat omalla toiminnallaan organisaation toimintakulttuurin luomiseen. Tämä toimintakulttuuri vaikuttaa edelleen lasten hyvinvointiin varhaiskasvatuksen laatua määrittäen. Toimintakulttuuriin sekä sen kehittämiseen ja laatuun pystyy vahvasti vaikuttamaan pedagogisella, tavoitteellisella ja suunnitelmallisella johtamisella. Varhaiskasvatussuunnitelma määrittää sen, miten toimintakulttuuria kuuluu sitoutuen arvioida, mitata ja kehittää. Varhaiskasvatussuunnitelmassa korostetaan oppivan yhteisön toimintakulttuuria, missä lapset ja aikuiset oppivat yhdessä toisiltaan. Oppivassa yhteisössä on tilaa dialogille ja yhteiselle pohdinnalle, miten

haluttuihin tavoitteisiin päästään. (Varhaiskasvatussuunnitelma 2018, 28–29.) Näin ollen toimintakulttuurin ja työolojen kehittäminen varhaiskasvatuksessa on oleellista myös työhyvinvoinnin kannalta, jotta mahdollisiin epäkohtiin puututaan sekä työhyvinvointia tuetaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti.

Työhyvinvoinnin kehittäminen ja tukeminen on monesta syystä tärkeää. Ensinnäkin työkyvyllä ja työhyvinvoinnilla on vaikutusta työntekijän suorituskykyyn, sairauskuluihin, urakehitykseen sekä työllisyyteen, elintason ja elämänlaatuun. Hyvinvoiva työntekijä aiheuttaa työnantajalle vähemmän kustannuksia ollessaan tehokas ja työkykyinen. (Virtanen & Sinokki 2014, 142–143.) Työhyvinvointiin panostamalla voidaan lisätä myös hyvinvoinnin kautta työntekijöiden halua olla kyseisessä organisaatiossa lisäten työntekijän voimavaroja, motivaatiota, innovatiivisuutta ja ennen kaikkea sitoutumista. Tärkeänä nähdään työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen toimivuuteen panostaminen, joka vahvistaa edellä mainittuja tekijöitä. (Virtanen & Stenvall 2014, 120–157., Virtanen & Sinokki 2014, 142–143.) Kehittämisellä aikaansaatuisten muutosten juurruttaminen osaksi toimintakäytäntöä vie aikaa, jonka vuoksi tulosten aikaansaamisessa täytyy olla pitkäjänteinen.

Tärkeää kehittämisessä on huomioida työntekijöiden osallisuuden merkitys osana kehittämistoimintaa. Kehittämistä varten on huomioitava lähtötilanne, jotta oikeisiin haasteisiin osata puuttua riittävällä intensiteetillä. Tärkeitä teemoja työhyvinvoinnin tukemisessa on varhaisen tuen merkitys, tehokas puuttuminen sekä jatkuva arviointi, jota tehdään säännöllisesti koko työyhteisön osallisuus huomioiden. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 61–62.)

Seuraavaksi esitetyt kehittämisajatuksukset ovat ehdotuksia, jotka ovat syntyneet opinnäytetyön aihepiiristä saadun tiedon tuloksena. Aineistosta nousi esille useita kehittämiseen liitettäviä asioita, joiden avulla voidaan puuttua vapaaehtoiseen vaihtuvuuteen ja työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen tukemiseen. Aluksi lähdemme liikkeelle siitä, miten voidaan kehittää varhaista puuttumista ja tukemista sekä miten tukeminen olisi mahdollisimman kokonaisvaltaista.

Varhaiseen tukemiseen liittyen tuen tulee olla saatavilla jatkuvasti ja työntekijöiden tulee voida luottaa siihen, että esihenkilöltä ja työyhteisöltä saa tarvittavaa tukea. Esihenkilön tuen merkitys tulee huomioida työntekijän jaksamisen kannalta. Oikea-aikaisuus ja oikealla tavalla tarjottu tuki nousee myös keskeiseen rooliin, jotta työntekijän tarpeet tulee kohdatuksi. Tuen tarjoamiseen voi kehittää organisaatiossa erilaisia keinoja, kuten esimerkiksi ”pyydä apua” kaltaiset lomakkeet, joilla työntekijä voi kertoa asiastaan työnantajalle/esihenkilölle milloin tahansa. Mahdollisuus varata aikoja joustavasti keskusteluihin työnantajan/esihenkilön kanssa, voi osaltaan vaikuttaa siihen, etteivät asiat ehdi kasautua työntekijän harteille ja kuormittavuus näin ollen vähenisi. Konkreettisten kehittämissuositusten antaminen tulee olla yksinkertaista ja osana toimintakulttuuria, jolloin pienetkin kehittämissuositukset tulevat esille.

Työnantajan täytyy varmistaa työterveyspalveluiden riittävyys ja toimivuus. Myös kehityskeskustelut ja työnohaukset tulee toteutua säännöllisesti, jotta työntekijä pääsee keskustelemaan omista työhön liittyvistä asioistaan. Näillä toimilla tuetaan työntekijän työssäjaksamista ja mahdollistetaan tilanteet, joissa työntekijä voi tuoda työhön liittyviä kehittämissuosituksia ilmi.

Työhyvinvointia tulisi tukea arjessa erilaisin keinoin, jolloin vältetään se, että työhyvinvointiin kiinnitettäisiin erityistä huomiota vain yksittäisinä työhyvinvointipäivinä, vaan pystyttäisiin kehittämään työhyvinvointia arkisia työolosuhteita parantamalla. Varhaiskasvatuksen arki näyttäytyy aiemman teorian ja opinnäytetyön aineiston valossa jatkuvasti muuttavana ja kuormittavana, jolloin työhyvinvoinnin tukeminen arjessa korostuu entisestään ja työn haasteisiin on syytä puuttua tehokkaasti. Konkreettisia työhön liittyviä kehitettäviä asioita ovat selkeä työnkuva, selkeät työtehtävät, omaan työnkuvaan vaikuttamisen mahdollisuus, tiedon avoin liikkuminen ja yhteiset pelisäännöt. Aineistosta nousi esiin merkittävänä tekijänä myös työympäristö, joka voi hyvin toimiessaan lisätä työhön sitoutumista ja työtyytyväisyyttä. Työympäristössä tulee huomioida esimerkiksi fyysisten tilojen toimivuus, joka mahdollistaa arjen sujumisen ja antaa mahdollisuuksia hyvälle pedagogiikan toteuttamiselle. Fyysisten tilojen toimivuuden myötä myös melutasot tulevat huomioiduiksi.

Osaamiseen panostaminen on yksi merkittävä tekijä, joka vahvistaa minäpystyvyyden kokemusta. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että varmistetaan työntekijöiden osaaminen suoriutua vaadituista työtehtävistä. Osaamiseen panostamisella vaikutetaan myös teoriassa esiin nousseeseen työn imuun, joka on yhteydessä sisäisen motivaation syntyyn ja omiin pystyvyykokemuksiin. Nämä osaltaan lisäävät työntekijän sitoutumista työhön. Opinnäytetyön tuloksia tarkastellessa nousi esiin motivaation synnyn vaikutus työntekijöiden sitoutumiseen ja vapaaehtoisen vaihtuvuuden vähenemiseen (ks. luku 5).

Työilmapiiriin panostamisella on iso merkitys työntekijän työhyvinvoinnin kannalta. Teoriaosuudessa nousi esille, miten työntekijöiden toistensa kohtaaminen heijastuu myös asiakkaisiin (lapsiin) ja heidän hyvinvointiinsa. Tämän vuoksi työilmapiiri tulee huomioida yhtenä tärkeänä arvioinnin ja kehittämisen kohteena varhaiskasvatuksessa. Työntekijöiden pysyvyys lapsiryhmiin liittyen tulisi huomioida toimintaa suunnitellessa. Työntekijöiden pysyvyys samoissa lapsiryhmissä lisää niin työntekijöiden kuin lasten hyvinvointia. Tilanteet eri lapsiryhmissä ovat kuitenkin hyvin erilaisia, jolloin joissain tilanteissa pysyvyys ei ole ainoastaan hyvä asia ja on syytä pohtia muita ratkaisuja.

Kehittämisen näkökulmasta on tärkeää, että kehittämistä tapahtuu sopivassa tahdissa, jolloin jokaisella kehittämistoimella on merkityksensä ja toimet ehtivät juurtua työyhteisön yleisiksi käytännöiksi niiden jäämättä liian irrallisiksi. Toiminnan kehittämisessä tärkeää on yhdessä kehittäminen. Kaikkien panos on tärkeä, joka jo itsessään voi lisätä työhyvinvointia sekä yhteenkuuluvuuden tunnetta työyhteisössä.

Opinnäytetyön kehittämisluvun kuviossa 13 on nostettu esille, millaisia vaikutuksia mahdollisimman hyvällä työhyvinvoinnilla ja työntekijöiden sitoutumisella voi saada aikaan. Opinnäytetyön teorialuvun kuviossa 3 on nostettu esiin myös työhyvinvoinnin ja vaihtuvuuden välinen suhde, jonka sisältö on yhdistettävissä työhyvinvoinnin kehittämisestä tehtyyn kuvioon 13. Kuviossa on esitetty, miten hyvä työhyvinvointi ja sitoutuminen vaikuttavat positiivisesti esimerkiksi varhaiskasvatuksen laatuun ja vaikuttavuuteen. Positiivisia

vaikutuksia ilmenee myöskin luonnollisesti lasten kuin myös työntekijöiden hyvinvoinnissa sekä kokonaisvaltaisessa hyvinvoinnissa ja terveydessä. Organisaation tuottavuus, tuloksellisuus sekä kilpailukyky ja kannattavuus nousevat hyvän työhyvinvoinnin ja työntekijöiden sitoutumisen kautta. (kuvio 13, kuvio 3.)



KUVIO 13. Työhyvinvoinnin kehittämisen tukitoimet varhaiskasvatukseen

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOKEHITTÄMISAIHEET

7.1 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työhyvinvoinnin näkökulmasta varhaiskasvatuksen opettajien ajatuksia ja kokemuksia vaihtuvuudesta sekä työpaikan vaihtoon johtavista syistä. Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä oli tarkoitus selvittää työhön liittyviä tekijöitä, jotka vaikuttavat varhaiskasvatuksen opettajien vaihtuvuuteen ja työpaikan vaihtoaikaisiin työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Opinnäytetyön tulokset tuovat ilmi, miten työhyvinvoinnin ennaltaehkäisevä ja varhainen tukeminen ovat tärkeitä vapaaehtoisen vaihtuvuuden vähentämisen sekä kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin vahvistamisen kannalta. Näin kehittyviin haasteisiin pystytään puuttumaan jo varhaisessa vaiheessa, mikä osaltaan ehkäisee haasteiden kasautumista sekä syvenemistä. Varhaiskasvatuksessa ilmenevä resurssipula on ollut vahvasti esillä yleisessä keskustelussa, mutta painoarvo muidenkin tekijöiden tarkastelulle on aiheellista. Opinnäytetyön tuloksista tulee selkeästi ilmi, miten laajasta ilmiöstä on kyse ja mitkä kaikki tekijät tulisi huomioida varhaiskasvatuksessa vaihtuvuutta ja työhyvinvointia tarkasteltaessa. Johtopäätöksenä tästä voidaan todeta se, että työhyvinvointia kuuluu tukea kokonaisvaltaisesti, jotta voidaan puuttua vapaaehtoiseen vaihtuvuuteen, joka on lähtöisin työhön liittyvistä haasteista.

Teoriaosuudessa esiin nostettu varhaiskasvatuksen laadun näkökulma nousi esiin myös opinnäytetyön tuloksissa. Varhaiskasvatuksen perustehtävän toteuttaminen mahdollistetaan työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisella tukemisella, joka takaa laadukkaan varhaiskasvatuksen. Vastauksissa korostuivat haasteet, jotka estävät laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttamista, kuten esimerkiksi pedagogiikan toteuttamisen haasteet ja työntekijän heikentynyt työhyvinvointi. Tuloksissa nousi esiin myös haasteet työyhteisössä laadukasta varhaiskasvatusta heikentävänä tekijänä. Tällaiset haasteet liittyvät tiimiin ja työyhteisöön, arvostukseen ja sen puutteeseen, työyhteisöltä saatuun heikkoon tukeen, oman toiminnan vakuutteluun sekä yhteisten pelisääntöjen vähättelyyn.

Johtopäätöksenä tästä voidaan todeta, että työyhteisön haasteet estävät laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttamisen. Haasteet työyhteisössä vievät resursseja itse perustehtävän toteuttamiselta.

Tulosten mukaan työyhteisön tuki, sosiaaliset suhteet työyhteisössä, yhteistyö työyhteisössä ja työyhteisön ammatillisuus ovat yhteydessä merkittävästi työntekijän työtyytyväisyyteen ja näin ollen sillä on vaikutusta sitoutumiseen ja vapaaehtoiseen vaihtuvuuteen. Organisaatioon liittyen tulokset kohdistuivat työpaikan perustehtävän toteuttamisen ympärille. Riittävät resurssit, omaan työnkuvaan ja työn kehittämiseen vaikuttaminen, työuraan liittyvät tekijät ja yhteistyö muiden osapuolten kanssa sekä organisaation arvostus työntekijöitä kohtaan heijastuvat sitoutumiseen ja vapaaehtoisen vaihtuvuuden vähenemiseen. Johtopäätöksenä tästä voidaan todeta, että nämä tulokset huomioiden organisaatiolla on mahdollisuus puuttua epäkohtiin ja vahvistaa perustehtävän sekä laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttamista.

Johtamisen osalta tärkeimmiksi tekijöiksi nousi esihenkilön pätevyys ja ammatilliset taidot sekä esihenkilön toiminta työntekijöitä kohtaan. Vastaajat kokevat esihenkilön saavutettavuuden ja tuen tärkeänä sitoutumista lisäävänä tekijänä. Johtamisella pystytään vaikuttamaan merkittävästi työntekijöiden kokemaan hyvinvointiin ja arvostukseen työssään.

Opinnäytetyön tuloksissa työympäristöön liittyen nousee esiin mahdollisuus oman työympäristön kehittämiseen, työympäristön toimivuus, työvälineiden ajantasaisuus ja saatavuus sekä työympäristön siisteys. Työympäristön toimivuus vaikuttaa päivittäiseen arjen toteuttamiseen, jolloin siihen vaikuttamalla voidaan merkittävästi vähentää työntekijöiden kokemaa kuormitusta.

Työntekijän hyvinvointiin liittyen tärkeimmiksi tekijöiksi koettiin laadukas ja kattava työterveyshuolto, säännölliset kehityskeskustelut ja työnohjaus, kulttuuriedut sekä toimiva sijaisjärjestelmä, joka ei kuormita työntekijöitä. Työterveyshuolto ja keskustelumahdollisuudet antavat työntekijöille mahdollisuuden tuoda omaan työhön liittyviä haasteita ilmi, jolloin niihin pystytään puuttumaan hyvissä ajoin.

Työntekijän omaan toimintaan liittyen vastaukset kohdistuivat vastaajien subjektiivisiin kokemuksiin. Vahvimmin nousseet vastaukset koskivat asiakkaiden hyvinvoinnin varmistamista, omalla työpanoksella lasten hyvinvointiin vaikuttamisesta sekä omien vahvuuksien hyödyntämistä työssä. Tästä voidaan päätellä, että työntekijät kokevat tekevänsä merkityksellistä työtä, jossa keskiössä heillä on asiakkaiden hyvinvoinnin varmistaminen.

Teoriaosuudessa avasimme affektiivisen työhyvinvoinnin mallin, jota hyödynnämme opinnäytetyön työhyvinvointiin liittyvien tulosten tarkastelussa. Affektiivisen työhyvinvoinnin mallissa vasemmalle sijoittuvat työhyvinvoinnin kannalta negatiiviset tunteet, jotka lisäävät vaihtuvuutta. Vastaavasti oikealle puolelle sijoittuvat positiiviset tunteet, jotka lisäävät työntekijän sitoutumista työhön työhyvinvointia vahvistaen. Vastauksissa korostuu työntekijöiden subjektiiviset kokemukset työpaikan vaihtoaikasta. (ks. Luku 3.) Affektiivisen työhyvinvoinnin mallia hyödynnämme tarkastelussa helpottamaan tuloksien tarkastelua sekä antamaan työhyvinvoinnin viitekehyksen.

Opinnäytetyön tuloksissa nousi esiin tekijöitä, jotka ovat keskeisimpiä affektiivisen työhyvinvoinnin mallin viitekehystä. Kuormittuneisuus, ahdistus ja työhön liittyvä jännittyneisyys nousi opinnäytetyön tuloksissa esille riittämättömyyden tunteina, paineina työtä kohtaan ja työn vaatimusten lisääntymisenä. Kyllästyneisyyttä ja mielipahaa lisääviä tekijöitä olivat tiimityön haasteet, arvostelu, tuen puute, oman toiminnan vakuuttelu ja yhteisten pelisääntöjen vähättely. Työuupumus ja väsymys näkyy vastauksissa kuormittuneisuutena. Masennus ei näy vastauksissa suoranaisesti, vaan se on vastauksista välittyvä työntekijän subjektiivinen kokemus psyykkisestä kuormittuneisuudesta.

Virittyneisyyttä lisää opinnäytetyön tulosten mukaan motivoiva työryhmä. Työn imu, työtyytyväisyys ja sitoutuneisuus näkyvät tuloksissa työyhteisön tukena, positiivisena ilmapiirinä sekä siinä, miten työ on sopivan haastavaa ja vaihtelevaa. Työssä koettu mukavuus ilmenee vastauksissa oman opettajuuden toteuttamisessa sekä työympäristön vaikutuksena työtyytyväisyyteen. Innostus ei näy vastauksissa suoraan, vaan se välittyy vastauksista työntekijän subjektiivisena kokemuksena.

Lopuksi avaamme työhyvinvoinnin kehittämisenäkökulman, joka pohjautuu ensimmäisestä tutkimuskysymyksestä saatuun aineistoon. Toisena tutkimuskysymyksenä oli tarkoitus selvittää, miten varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin tukemista tulisi kehittää, jotta varhaiskasvatuksen opettajien vapaaehtoinen vaihtuvuus vähenisi. Saadun aineiston sekä aiemman tiedon perusteella tehdyt kehittämissuositukset, kuten arjen tukitoimet, tuen oikea-aikaisuus, yhdessä kehittäminen ja osaamiseen panostaminen, auttavat varmistamaan laadukkaan ja eettisesti kestävästi työhyvinvoinnin tukemisen myös tulevaisuudessa. Saatu aineisto ja teoria yhdistettiin konkreettisiksi kehittämissuosituksiksi, mitä varhaiskasvatuksessa olisi hyvä huomioida. Johtopäätöksenä voidaan nähdä, että konkreettisilla tukitoimilla voidaan saada aikaan haluttuja vaikutuksia esimerkiksi työntekijöiden ja lasten hyvinvointiin liittyen. (kuvio 13.) Ilman konkreettisia tukitoimia on haastava puuttua ja kehittää toimintaa tavoitteellisesti oikeat asiat huomioiden.

7.2 Opinnäytetyön jatkokehittämissaiheet

Tarkastelemme opinnäytetyön jatkokehittämissaiheita siitä näkökulmasta, mitä olisimme voineet tehdä toisin sekä kuinka opinnäytetyötä voisi jatkotutkia. Aiheen rajaus tuli opinnäytetyömme teoreettisen viitekehyksen kautta, jolloin saamamme tulokset vastasivat tutkimuksen tutkimuskysymyksiin. Tilanteessa, jossa aineistonkeruumenetelmänä olisi ollut jokin toinen menetelmä, tulokset olisivat voineet olla toisistaan poikkeavia.

Pohdimme myös sitä, että henkilöstön vaihtuvuutta voisi lähestyä muustakin, kuin työhyvinvoinnin näkökulmasta tai toisaalta työhyvinvointia voisi tutkia ilman vaihtuvuuden näkökulmaa. Aihetta olisi mahdollista tutkia myös lasten näkökulmasta, jolloin voitaisiin saada selville esimerkiksi henkilöstön vaihtuvuuden vaikutukset lapsiryhmään ja sen toimintaan. Tällöin tutkimusmenetelmä täytyisi miettiä lasten kannalta sopivaksi. Toisena mahdollisena näkökulmana voisi olla esihenkilöiden näkemykset vaihtuvuuden vaikutuksista organisaation toimintaan. Voitaisiin myös tutkia, millaisia käytäntöjä

organisaatiolla on olemassa työhyvinvoinnin tukemiseksi ja vapaaehtoisen vaihtuvuuden vähentämiseksi.

Opinnäytetyömme otos oli riittävä, mutta isommalla otoksella tulokset voisivat olla yleistettävissä. Toisaalta jos tutkimuksen kohteena olisi ollut esimerkiksi yksi organisaatio, niin tulokset olisivat antaneet tarkan kuvauksen kyseisen organisaation tilanteesta ja kehittämisajatukset olisi voinut laatia kyseisen organisaation tarpeisiin vastaaviksi.

Opinnäytetyössämme olisi voitu keskustella vastaajien kanssa työhyvinvoinnin kehittämisestä, jolloin työhyvinvoinnin tukemisen keinoja olisi voitu miettiä yhdessä. Tällöin osallistujat pääsisivät yhä paremmin mukaan kehittämistoimintaan ja osallistujien tarpeet tulisivat aidosti kohdatuiksi. Kun osallistujat ovat mukana kehittämistoiminnassa, voivat uudet käytänteet löytää paikkansa paremmin osana organisaation toimintaa.

8 POHDINTA

8.1 Luotettavuus ja eettisyys

Laadullisessa opinnäytetyön tutkimuksessa luotettavuus on varmistettu noudattamalla tarkkuutta huomioiden hyvän tieteellisen käytännön mukaiset käytännöt. Nämä käytännöt huomioiden olemme tutkijoina olleet rehellisiä, tarkkoja ja riippumattomia esittämien tutkittavien materiaalien ja tutkimuksen tulosten arvioinnissa sekä analysoinnissa. Tutkimus on toteutettu suunnitelmallisesti ja tutkimustyötä varten on hankittu asianmukaiset tutkimusluvut. Tutkimuksen toteutuksessa sekä raportoinnissa on huomioitu tiedon oikeellisuus sekä yksityiskohtaisia vaatimuksia, joita tieteellisen tiedon tuottamiselle on asetettu. (Arene 2020, 8, TENK 2012) Olemme tutkijoina perehtyneet riittävästi vaadittaviin lähdemateriaaleihin ja aiempaan tutkimustietoon aiheesta. Koronaviruksesta johtuvat poikkeusolot vaikuttivat opinnäytetyön luotettavuuteen lähteiden saatavuuden suhteen, sillä kirjastot suljettiin ja osaa kirjoista ei ollut saatavilla digitaalisena versiona.

Luotettavuutta on syytä pohtia opinnäytetyöprosessin alkuvaiheesta lähtien. Laadullisessa tutkimuksessa täysin objektiivisten havaintojen tekeminen on mahdotonta, koska opinnäytetyöntekijöiden valitsemat käsitteet ja menetelmät vaikuttavat saatuihin tuloksiin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109). Eläytymismenetelmä on eettisesti kestävä tutkimusmenetelmä ja se on luotu ratkaisemaan tutkimukseen liittyviä eettisiä ongelmia. Eläytymismenetelmän avulla pyritään huomioimaan tutkittavan asema, jolloin asetelmasta tulee tutkittavalle mieluisampi (Eskola & Wallin 2015, 58). Eläytymismenetelmään liittyy kuitenkin myös pohdittavia kysymyksiä, kuten kirjoitettujen tarinoiden aitous ja mahdolliset keinotekoiset kirjoitustilanteet (Eskola & Suoranta 2005, 116).

Aineistonkeruu toteutettiin vallitsevan maailmantilan, koronaviruspandemian vuoksi kaksivaiheisesti. Ensimmäinen osa aineistonkeruusta toteutettiin kahteen varhaiskasvatuksen yksikköön päiväkodinjohtajan kautta. Tätä varten oli tehty asianmukaiset ohjeet kehyskertomuksiin vastaamista varten sekä hankittu tutkimuslupa organisaation laatupäällikön kautta (liite 1). Aineistonkeruun toinen

vaihe toteutettiin tutkittavien rekrytoimisella varhaiskasvatuksen avoimen foorumin kautta. Tutkittavat saivat kutsun osallistua opinnäytetyöhön sekä saivat asianmukaiset ja tarkat ohjeet kehyskertomukseen vastaamista varten (liite 1). Tutkittaville on myös mahdollistettu yhteydenpito opinnäytetyön tekijöihin, mikäli kysyttävää vastaamiseen liittyen ilmenee. Tutkittavat vastasivat e-lomakkeeseen opinnäytetyön tekijöiden henkilökohtaisesti välittämän kirjautumislinkin kautta. Tutkittaville on tutkimukseen osallistumiseen suostumisen jälkeen painotettu heidän oikeudestaan osallistua tai olla osallistumatta tutkimukseen (Arene 2020, 9).

Tutkimuksen eettisessä pohdinnassa tulee huomioida, kenen ehdoilla aihe on valittu ja miksi tutkimusta on ryhdytty tekemään (Tuomi & Sarajärvi 2018, 154). Tutkimuksen aihe syntyi opinnäytetyön tekijöiden henkilökohtaisen mielenkiinnon tuloksena, mutta vahvistusta opinnäytetyön aiheen tärkeydelle toi esillä ollut keskustelu varhaiskasvatuksesta ja siellä esiintyvistä vaihtuvuudesta.

Tarvittava teoria on tarkoin valittu ja teoriaosuudessa käsiteltävät asiat on valittu opinnäytetyöntekijöiden yhteisymmärryksessä ja yhteistyössä. Ajankohtaista tutkimustietoa ja ammatillista kirjallisuutta on hyödynnetty teoriaosuudessa. Tutkimusaineisto on ollut vain tutkijoiden hallussa analysointia varten. Aineistot on tuhottu heti ajankohtana, jolloin ne eivät ole olleet tutkimuksen kannalta tarpeellisia eli viimeistään silloin, kun opinnäytetyö on suoritettu hyväksytysti. Kaikki aineisto on analysoitu ja analysointi on toteutettu riippumattomasti (TENK 2012.)

Tutkimustulosten tallentamisessa on käytetty tarkkuutta ja e-lomakkeen tietoturvakysymyksiin on pystytty vastaamaan hyödyntämällä Tampereen ammattikorkeakoulun hyödyntämää e-lomake sivustoa, jolloin aineisto on ollut kaksoiskirjautumisen takana ainoastaan opinnäytetyön tekijöiden käytössä. Opinnäytetyössä ei ole kerätty tutkittavien henkilötietoja, mutta aineisto on suojattu asianmukaisesti. Tutkittavat on ohjeistettu asianmukaisesti vastaamaan opinnäytetyöhön kutsun yhteydessä ja tutkittaville on annettu ilmi, että vastaamalla he antavat oikeudet tutkijoille aineiston käsittelyyn. Opinnäytetyön tuloksissa ei tuoda ilmi vastaajan kertomia asioita, jotka voisivat vaarantaa vastaajan anonymiteetin, jolloin pystytään varmistamaan vastaajien täydellinen

anonymiteetti. (Arene 2020, 7.) Nämä tekijät huomioiden opinnäytetyössä on pystytty mahdollistamaan luotettavuus.

Opinnäytetyön vastaajien määrä on riittävä, jolloin eläytymismenetelmän käyttö ja analysointi on ollut mahdollista. Vastaajia oli positiiviseen kehyskertomukseen 11, joista jouduttiin yksi vastaus hylkäämään sen ollessa suhteessa ohjeistukseen ristiriitainen. Tällöin analysoitavia vastauksia oli yhteensä 10. Vastaajia negatiiviseen kehyskertomukseen oli 11. Vastaajien kokonaismäärän ollessa 21, saatiin tutkimuksessa aikaan saturaatiopiste, jolloin vastaukset kylläntyvät samaa kaavaa toistaen, mikä vahvistaa tutkimuksen luotettavuutta (Eskola & Suoranta 2005, 62–63).

Saadut vastaukset on analysoitu teoriaohjaavaa sisällönanalyysia käyttäen, mikä on luotettava menetelmä tutkimusmenetelmän ollessa eläytymismenetelmä (Eskola & Wallin 2015, 58). Aluksi tutkijat kävivät vastaukset itsenäisesti läpi, jonka jälkeen tutkijat yhteistyössä kävivät vastaukset läpi yhdistäen analysoinnit, pelkistäen alkuperäiset ilmaukset ja sijoittaen ne oikean alaluokan, yläluokan ja pääluokan alle. Analysoinnissa on käytetty tarkkuutta, mikä takaa aineiston analysoinnin parhaan mahdollisen luotettavuuden. Näin ollen tutkimustulokset ovat opinnäytetyöntekijöiden tulkintoja.

Työhyvinvoinnin kehittämisosio, joka perustuu opinnäytetyön toiseen tutkimuskysymykseen, toteutettiin opinnäytetyön ensimmäisen tutkimuskysymyksen kautta saatuja vastauksia hyödyntämällä. Työhyvinvoinnin kehittämisosiossa yhdistettiin kehyskertomuksilla saatuja vastauksia ja kirjallisuudesta peräisin olevaa mahdollisimman tuoretta teoretietoa sekä aiheesta aikaisemmin tutkittua tutkimustietoa. Opinnäytetyön tekijöinä meillä oli aineiston ja aikaisemman teorian kautta riittävästi tietoa pohtia ja tuottaa ratkaisuja työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Tutkijat eivät ole olleet esteellisiä tekemään opinnäytetyötä aiheesta, vaan opinnäytetyö on tehty puolueettomasti tutkimuseettisiä ohjeita noudattaen. Tutkijat ovat perehtyneet opinnäytetyön aiheeseen riittävästi itsenäisessä tutkimusvaiheessa sekä ovat varmistaneet, että opinnäytetyön aihe on aihealueeltaan sellainen, johon opinnot sijoittuvat. (Arene 2020, 16.)

8.2 Opinnäytetyöprosessin arviointi

Hyödynnämme opinnäytetyöprosessin arvioinnissa palautemallia, jossa keskitytään siihen, mikä meni hyvin, mikä huonosti, mitä opimme ja miten viemme oppimamme käytäntöön. Olemme tehneet havaintoja opinnäytetyön suunnitteluvaiheesta esittämävaiheeseen saakka ja pyrimme arvioimaan prosessia eri näkökulmista katsottuna.

Opinnäytetyöprosessi meni pääosin hyvin ja isona tekijänä koko prosessin ajan oli toimiva yhteistyö opinnäytetyön tekijöiden välillä. Tiedonkulku oli toimivaa ja työnjako sujui hyvin. Olimme tyytyväisiä siihen, että aihe pysyi samana alusta saakka ja kiinnostus aihetta kohtaan säilyi kummallakin tekijällä koko opinnäytetyöprosessin ajan.

Teoriaa kirjoittaessa huomasimme, että kirjallisuutta löytyi hyvin opinnäytetyön aiheesta, mikä mahdollisti laadukkaan teoreettisen tarkastelun. Otimme tarkasteluun myös aiheesta tehdyt aiemmat tutkimukset, jotka täydensivät aiheen teoriataustaa. Opinnäytetyön tutkimusosuuteen liittyen saimme kerättyä tarpeeksi laajan aineiston ja saimme aineistosta tarvittavat vastaukset tutkimuskysymykseemme. Yhteistyö oli toimivaa myös yhteistyötahojen kanssa ja aineistonkeruu sujui sen osalta ongelmitta. Kevään 2020 poikkeusolojen vuoksi jouduimme mukautumaan uuteen tilanteeseen ja innovoimaan, miten saamme kerättyä puuttuvan aineiston. Jälkeenpäin tarkasteltuna olemme tyytyväisiä siihen, miten toimimme ja mukauduimme tilanteeseen.

Opinnäytetyöprosessissa oli myös haasteita, joista suurin osa liittyi poikkeusoloihin. Opinnäytetyön esittäminen päiväkodilla kuin myös koululla estyi vallitsevan tilanteen vuoksi. Aikataulullisesti jouduimme tekemään muutoksia siihen, mitä olimme alkuperäisesti suunnitelleet. Työhyvinvoinnin kehittämisosio oli alun perin määrä toteuttaa eri tavalla. Olisimme voineet alkuvaiheessa miettiä, mitä haasteita voi tulla eteen, jolloin uusien suunnitelmien miettiminen ei olisi vienyt niin paljon aikaa opinnäytetyöprosessista.

Opinnäytetyöprosessissa opimme sen, mitä pitkäjänteinen työskentely vaatii. Tähän lukeutuu tehtävän työn aikatauluttaminen, epävarmuuden sietokyky, työnjaon toteuttaminen ja suunnittelu sekä ennen kaikkea jo tehdyn työn muokkaaminen ja mahdollisesti uudelleen tekeminen. Hyvän teoriataustan avulla opinnäytetyön aineiston analysointi oli mahdollista tehdä niin, että osasimme tarttua tutkittavan aiheen kannalta oikeisiin asioihin. Konkreettisten työhyvinvoinnin kehittämisajatusluomisen luomisessa opimme yhdistämään olemassa olevaa tietoa mahdollisimman kokonaisvaltaisesti.

Saadusta aineistosta opimme sen, miten työhyvinvointia kuuluu tukea arjessa kokonaisvaltaisesti eri osa-alueet huomioiden. Tärkeää on se, miten tukeminen tapahtuu arjen työympäristössä, eikä se kulminoidu yksittäisiin työryhmän virkistyspäiviin. Tärkeää varhaiskasvatuksessa on tukea muun muassa työtehtävien selkeyttä sekä työssä jaksamista.

On tärkeää huomioida opinnäytetyön prosessin arvioinnin kannalta, miten voimme viedä oppimaamme käytäntöön. Esimerkkinä työhyvinvointiin puuttumiseen haluamme nostaa työnantajan mahdollisuuden vaikuttaa työntekijöiden jaksamiseen. Työntekijöille on tärkeää antaa mahdollisuus tuoda ilmi tekijöitä, jotka kuormittavat työntekijöitä arjessa, jotta epäkohtiin osataan palautteen perusteella puuttua riittävän ajoissa. Nostamme opinnäytetyön tekijöinä tärkeäksi seikaksi työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisen tukemisen merkityksen. Opittua voi viedä käytäntöön myöskin perehtymällä opinnäytetyöhömmme. Lukija voi näin ollen saada uusia ajatuksia ja oivalluksia aiheesta, mikä vahvistaa työhyvinvoinnin merkityksen korostumista sekä sen tukemisen tärkeyttä.

Opinnäytetyömme tuo arvokasta tietoa varhaiskasvatuksen kentältä kertoen vaihtuvuudesta ilmiönä sekä millaisia vaihtuvuutta ja sitoutumista lisääviä tekijöitä ilmeni. Aihetta on tarkasteltu ilmiöpohjaisesti, joten saatuja tuloksia ei voi yleistää valtakunnallisella tasolla, mutta tieto sinänsä on arvokasta ja ajankohtaista vaihtuvuuteen ja ilmiön syntyyn vaikuttavista tekijöistä. Opinnäytetyö tuo hyötyä varhaiskasvatuksen yksiköille, sillä saatuja tuloksia voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisen ja vapaaehtoisen vaihtuvuuden

vähentämisen suhteen. Opinnäytetyö tuottaa tietoa varhaiskasvatuksen työhön liittyvistä haasteista. Lukijalle opinnäytetyö tuo ilmi varhaiskasvatuksessa ilmenevän vaihtuvuuden ilmiönä kokonaisvaltaisesti työhyvinvointiin linkittyen. Lukija saa opinnäytetyöstämme teorian, tehdyn tutkimuksen ja pohdintojen kautta eheän kokonaisuuden, jonka toivotaan lisäävän lukijan ymmärrystä aiheesta.

LÄHTEET

Ahonen, L. 2018. Vasun käyttöopas. 3.painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Arene. 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. Luettu 20.9.2020.
<http://www.arene.fi/julkaisut/raportit/opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/>

Barrick, M.R. & Zimmermann, R.D. 2009. Hiring for retention and performance. *Human Resource Management*, 48(2), 183– 206.

Eskola, J. & Wallin, A. 2015. ”Eläytymismenetelmä: Perusteet ja mahdollisuudet”. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 4. uud. ja täyd. p., 56–69. Jyväskylä: PS-kustannus. (56–69)

Eskola, J. & Suoranta, J. 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 7.painos. Tampere: Vastapaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Hujala, E. & Fonsén, E. 2017. Varhaiskasvatuksen laadunarviointi ja pedagoginen kehittäminen. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja, 312–326. Juva: PS-kustannus.

Hujala, E., Puroila, A.-M., Parrila, S. & Nivala, V. 2007. Päivähoidosta varhaiskasvatukseen. Vantaa: Edufin.

Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa: Hansaprint.

Johnson, S., Robertson I. & Cooper L. 2017. Well-being: Productivity and Happiness at Work. United States: Palgrave Macmillan.

Järvinen M., Laine A., & Hellman-Suominen K. 2013. Varhaiskasvatusta ammattitaidolla. 4. painos. Helsinki: Premedia Helsinki Oy.

Kalland, M., Heilala, C., Lundkvist M. & Forsius M. 2018. Nauti työssäsi! Kohti saumatonta moniammatillista tiimityötä varhaiskasvatuksessa. Superliitto.

Kalland, M. 2012. Päivähoito kiintymyssuhdeteorian valossa. Teoksessa Sinkkonen, J. & Kalland, M. (toim.) Varhaislapsuuden tunnesiteet ja niiden suojeleminen, 147–171. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Katajisto, M. 2019. Talentia. Varhaiskasvatuskyselyn tulokset herättävät huolta-alalle tarvitaan muutos NYT! Luettu 26.3.2020.

<https://www.talentia.fi/blogi/varhaiskasvatuskyselyn-tulokset-herattavat-huolta-alalle-tarvitaan-muutos-nyt/>

Kronqvist, E. 2017. Varhaispedagogiikan kehityopsykologinen perusta. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja, 10–28. Juva: PS-kustannus.

Opetushallitus. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018. Luettu 9.3.2020. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatussuunnitelmien-perusteet>

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. 2., uud. Juva: WSOY.

Repo L., Paananen M., Eskelinen M., Mattila V., Lerkkanen M-K., Gammelgård L., Ulvinen J., Marjanen J., Kivistö A. & Hjelt H. 2019. Kansallisen koulutuksen arviointikeskus. Varhaiskasvatuksen laatu arjessa. Varhaiskasvatussuunnitelmien toteutuminen päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa. Luettu 20.9.2020. https://karvi.fi/app/uploads/2019/09/KARVI_1519.pdf

Santavirta, N., Kalland M., Heilala C., Lundkvist M. & Forsius M. 2018. Nauti työssäsi! Kohti Saumatonta moniammatillista tiimityötä varhaiskasvatuksessa. Kasvatustieteellinen tiedekunta. Helsingin yliopisto. Luettu 20.9.2020. https://www.superliitto.fi/site/assets/files/114893/20190215_liite_nauti-tyossasi-varhaiskasvatus.pdf

Taloustutkimus Oy. 2018. Talentian jäsenistö: Varhaiskasvatukseen tarvitaan työn vaativuutta vastaavaa palkkaa, kohtuullisempia ryhmäkokoja ja lisää resursseja. Tutkimusraportti. Varhaiskasvatuksen jäsenkysely. Luettu 20.9.2020. https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2019/02/Varhaiskasvatuksen-jaskensely_Raportti.pdf

Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. EU: UNIpress.

TENK. 2012. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Luettu 20.9.2020.

<https://tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanta>

Terävä, H. 2019. Laaja kysely paljasti puutteita päiväkotien toiminnassa – "Peiliin katsomisen paikka aika monella tasolla". Yle uutiset. Luettu 20.9.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-10947516>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5., uud. laitos. Helsinki: Tammi.

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Luettu 9.3.2020.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos. Työkykytalo. Luettu 17.11.2019.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

Työ- ja elinkeinoministeriö. Työolobarometri 2018 loppuraportti. 2018. Helsinki. Luettu 26.3.2020.

http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM_2019_51.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Varhaiskasvatuslaki 13.7.2018/540. Luettu 9.3.2020.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540#Pidp447222688>

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailukenttä. Helsinki: Edita Prima oy.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uud. p. Jyväskylä: PS-kustannus.

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

Virtanen, P. & Stenvall, J. 2014. Älykäs julkinen organisaatio. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

LIITTEET

Liite 1. Ohje opinnäytetyöhön osallistuville

Hei,

Kiitos kiinnostuksestasi ja osallistumisestasi opinnäytetyöhömmе. Teemme opinnäytetyötämme varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnista ja vaihtuvuudesta. Työssämme haluamme selvittää tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijöiden vaihtuvuuteen varhaiskasvatuksessa. Käytämme aineistonkeruumenetelmänä eläytymismenetelmää, josta kerromme lisää alempana. Tähän sähköpostiin olemme koonneet ohjeet vastaamista varten ja viestin lopussa on linkki vastauslomakkeeseen. Luethan ohjeet huolellisesti ennen lomakkeeseen vastaamista.

Mikä on eläytymismenetelmä?

Eläytymismenetelmällä tarkoitetaan pienten esseiden ja tarinoiden kirjoittamista, johon tutkittavat orientoidaan kehyskertomuksien avulla. Kehyskertomuksien tarkoituksena on herättää mielikuva, jonka mukaan tutkittavat kirjoittavat lyhyehkön tekstin. Kehyskertomuksessa voi olla esitettynä jokin tilanne, jota kirjoittaja vie eteenpäin tai vaihtoehtoisesti kirjoittaja kuvaa, mitä on tapahtunut ennen kehyskertomuksessa esitettyä tilannetta.

Ohjeet kuinka vastata kehyskertomukseen:

Tilanteeseen eläytymiselle ja kirjoittamiselle on vaadittava rauhallinen työskentely-ympäristö ja riittävästi aikaa. Kirjoituksen pituutta ei erikseen määritellä, mutta suuntaa antava ohjeistus on yksi A4-kokoinen paperiarkki. Ajallinen ohjeistus aineiston keräämiselle on arvioitu olevan noin 30 minuuttia.

Eri kehyskertomusversiot sekoitetaan ja jaetaan sattumanvaraisesti vastaajille (sähköisessä vastaamisessa olemme arponeet, minkä kehyskertomusversion kukin vastaaja saa). Näin ollen vastaajien joukossa on henkilöitä, jotka vastaavat niin sanottuun ”positiiviseen” kehyskertomukseen tai ”negatiiviseen” kehyskertomukseen. Sattumalla voi olla osuutta asiaan, jolloin joissain tilanteissa kaikki vastaajat saattavat vastata joko positiiviseen tai negatiiviseen kehyskertomukseen.

Vastaajilta ei kysytä taustatietoja, joten vastaukset annetaan täysin nimettöminä. Pidämme huolen tutkittavien anonymiteetin säilyttämisessä vastauksia analysoitaessa sekä pidämme huolen tutkimuksen eettisyydestä. Valmiit vastaukset eli kertomukset lähetetään sähköisen lomakkeen kautta ja jokainen osallistuja antaa itse luvan oman aineistonsa käyttöön vastaamalla kyselyyn. Kiitos arvokkaasta osallistumisestasi opinnäytetyöhömmе!

Linkki vastauslomakkeeseen:

Jos ilmenee kysyttävää, niin voit olla yhteydessä sähköpostitse tai puhelimitse alla oleviin yhteyshenkilöihin.

Liite 2. Esimerkki aineiston analysoinnista

1 (3)

ALKUPERÄISET ILMAUKSET	PELKISTYKSET	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
Tiimityö ei kuitenkaan ole hedelmällistä, jos tiimin jäsenet eivät: puhalla yhteen hiileen pedagogisesti, tule toimeen keskenään eikä hyvää tekemisen meininkiä ole ryhmässä.	Tiimityö ei toimi	Työyhteisön tuki	TYÖYHTEISÖÖN LIITTYVÄT TEKIJÄT	
Nykyiset ja hankalat tiimiläiset eivät olleet tässä työpaikassa töissä.	Hankalat tiimiläiset	Sosiaaliset suhteet työyhteisössä		
Huonon yhteishengen takia jokainen työpäivä menee hammasta purren samalla, kun yrittää järjestää lapsille laadukasta varaiskasvatusta ja olla heille se tärkeä aikuinen.	Huono yhteishenki	Sosiaaliset suhteet työyhteisössä	TYÖYHTEISÖÖN LIITTYVÄT TEKIJÄT	VAIHTUVUUTTA JA TYÖPAIKAN VAIHTOAIKEITA LISÄÄVÄT TEKIJÄT
Huono tiimihenki ja jatkuva rasite omalle psyykelle on viimeinen naula arkkuun.	Huono tiimihenki, jatkuva psyykkinen rasitus	Sosiaaliset suhteet työyhteisössä		

2 (3)

“mutta työkavereilta tai esimieheltä ei saa tukea”	Työkavereilta tai esimieheltä ei saa tukea.	Työyhteisön tuki	TYÖYHTEISÖÖN LIITTYVÄT TEKIJÄT	VAIHTUVUUTT A JA TYÖPAIKAN VAIHTOAIKEITA LISÄÄVÄT TEKIJÄT
Minun toimintaani arvosteltiin negatiivisessa sävyssä selkäni takana	Selän takana arvostelu	Työyhteisön ammatillisuus	TYÖYHTEISÖÖN LIITTYVÄT TEKIJÄT	VAIHTUVUUTT A JA TYÖPAIKAN VAIHTOAIKEITA LISÄÄVÄT TEKIJÄT
Koin suorastaan, että varhaiskasvatuksen hoitajat liittoutuivat minua vastaan, voidakseen tyrmätä esiintuomiani asioita.	Haasteet tiimityöskentelyssä	Sosiaaliset suhteet työyhteisössä	TYÖYHTEISÖÖN LIITTYVÄT TEKIJÄT	VAIHTUVUUTT A JA TYÖPAIKAN VAIHTOAIKEITA LISÄÄVÄT TEKIJÄT
Työyhteisön välit ovat tulehtuneet	Työyhteisön välit ovat tulehtuneet	Sosiaaliset suhteet työyhteisössä	TYÖYHTEISÖÖN LIITTYVÄT TEKIJÄT	VAIHTUVUUTT A JA TYÖPAIKAN VAIHTOAIKEITA LISÄÄVÄT TEKIJÄT
työn vaativuuteen nähden, tuntuu, että aina oman suunnitteluajan toteuttaminen ei vain onnistu. Myös työyhteisö ei aina tue/auta löytämään riittävästi suunnitteluaikaa.	Riittämätön suunnittelu-aika ja työyhteisön tuen puute	Työyhteisön tuki	TYÖYHTEISÖÖN LIITTYVÄT TEKIJÄT	VAIHTUVUUTT A JA TYÖPAIKAN VAIHTOAIKEITA LISÄÄVÄT TEKIJÄT
Yhteen hiileen puhaltaminen ja yhteisön hyvän eteen tekeminen on vaikeaa	Yhteishengen haasteet	Sosiaaliset suhteet työyhteisössä	TYÖYHTEISÖÖN LIITTYVÄT TEKIJÄT	VAIHTUVUUTT A JA TYÖPAIKAN VAIHTOAIKEITA LISÄÄVÄT TEKIJÄT
Sen sijaan, että saisin siitä kiitosta, jotkut työntekijät arvostelevat toimintaani selän takana.	Työyhteisö ei arvosta	Työyhteisön tuki	TYÖYHTEISÖÖN LIITTYVÄT TEKIJÄT	VAIHTUVUUTT A JA

				TYÖPAIKAN VAIHTOAIKEITA LISÄÄVÄT TEKIJÄT
--	--	--	--	---

3 (3)

Olen väsynyt ja kyllästynyt perustelemaan koko ajan toimintaani ja vakuuttelemaan muita.	Oman toiminnan perustelu ja oman toiminnan vakuuttelu	Yhteistyö työyhteisössä	TYÖYHTEISÖÖN LIITTYVÄT TEKIJÄT	VAIHTUVUUTTA JA TYÖPAIKAN VAIHTOAIKEITA LISÄÄVÄT TEKIJÄT
Minulla on kaksi ammattia ja toisessa ammatissani (fysioterapeuttina sairaalassa) en ole ikinä kokenut tällaista arvostuksen puutetta ja kyseenalaistamista, vaikka olin vastavalmistunut noviisi.	Arvostuksen puute, kyseenalaistaminen	Työyhteisön tuki	TYÖYHTEISÖÖN LIITTYVÄT TEKIJÄT	VAIHTUVUUTTA JA TYÖPAIKAN VAIHTOAIKEITA LISÄÄVÄT TEKIJÄT
Ryhmän johtaminen on vaikeaa, kun tuki puuttuu	Ryhmän johtaminen on vaikeaa, kun tuki puuttuu	Työyhteisön tuki	TYÖYHTEISÖÖN LIITTYVÄT TEKIJÄT	VAIHTUVUUTTA JA TYÖPAIKAN VAIHTOAIKEITA LISÄÄVÄT TEKIJÄT
ryhmän henkilöstö on täytetty epäpäteville ihmisillä.	Epäpätevä henkilöstö	Työyhteisön ammatillisuus	TYÖYHTEISÖÖN LIITTYVÄT TEKIJÄT	VAIHTUVUUTTA JA TYÖPAIKAN VAIHTOAIKEITA LISÄÄVÄT TEKIJÄT
hankalaa on teisaikuisten vakuuttaminen oikeasta tavasta toimia.	Oman työtavan vakuuttaminen oikeaksi	Yhteistyö työyhteisössä	TYÖYHTEISÖÖN LIITTYVÄT TEKIJÄT	VAIHTUVUUTTA JA TYÖPAIKAN VAIHTOAIKEITA LISÄÄVÄT TEKIJÄT
Työyhteisössäni ei kunnioiteta työrauhaa.	Työyhteisössäni ei kunnioiteta työrauhaa.	Työyhteisön ammatillisuus	TYÖYHTEISÖÖN LIITTYVÄT TEKIJÄT	VAIHTUVUUTTA JA TYÖPAIKAN VAIHTOAIKEITA LISÄÄVÄT

				TEKIJÄT
Yhdessä sovittuja ohjeita ja sääntöjä ei noudateta	Yhdessä sovittuja ohjeita ja sääntöjä ei noudateta	Työyhteisön ammatillisuus	TYÖYHTEISÖÖN LIITTYVÄT TEKIJÄT	