

The Diak logo is located in the top right corner of the page. It consists of the word "Diak" in a bold, pink, sans-serif font. The letter "i" has a small crossbar, and the letter "k" has a small crossbar. The background of the page features a large, abstract graphic of overlapping pink and white shapes, resembling a stylized letter 'D' or a large 'C'.

Iida Alaluusua
Miina Mutka
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosionomi (AMK)
Sosionomi
Sosionomi, kirkon varhaiskasvatus
Opinnäytetyö, 2022

VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJIEN KOKE- MUKSIA TYÖMOTIVAATIESTA JA SEN EDIS- TÄMISESTÄ

TIIVISTELMÄ

Iida Alaluusua ja Miina Mutka

Varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työmotivaatiosta ja sen edistämisestä

60 sivua, 2 liitettä

Kevät 2022

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi (AMK), Varhaiskasvatuksen opettajan virkakelpoisuus

Sosionomi (AMK), kirkon varhaiskasvatus

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa laadullinen ja määrällinen tutkimus Espoon kaupungin varhaiskasvatukselle siitä, mitkä asiat työssä motivoivat varhaiskasvatuksen opettajia ja miten varhaiskasvatuksen opettajien työmotivaatiota voidaan edistää. Tavoitteenamme oli tuottaa sellaista tutkimustietoa, jonka avulla on mahdollista edistää Espoon kaupungin varhaiskasvatuksen työntekijöiden työmotivaatiota ja vähentää työntekijäpuutetta. Työn tavoitteena oli myös selvittää, millaisia työmotivaation ylläpitämiseen ja edistämiseen tarvittavia toimia tarvitaan laadukkaana varhaiskasvatuksen turvaamiseksi ja mitä asioita pitäisi varhaiskasvatuksessa kehittää opettajien työssä pysymisen eteen. Opinnäytetyön tuloksia voidaan jatkossa hyödyntää Espoon kaupungin varhaiskasvatuksen kehittämistyössä.

Opinnäytetyö on tutkimuspainotteinen ja se on toteutettu kvalitatiivisena sekä kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Aineisto kerättiin Webropol-kyselytyökalulla sähköisesti. Kyselyn toteuttamishetkellä Espoon kaupungilla oli 1038 varhaiskasvatuksen opettajan vakanssia. Kyselyyn vastasi 82 Espoon kaupungilla työskentelevää varhaiskasvatuksen opettajaa. Saatu aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Tuloksista saimme tietoa varhaiskasvatuksen opettajien työmotivaatioon vaikuttavista asioista. Työn merkityksellisyys ja lasten hyvinvointiin ja kasvuun vaikuttaminen olivat kyselyn tuloksissa hyvin tärkeitä työmotivaatioon positiivisesti vaikuttavia asioita. Työn kuormittavuuteen ja työntekijöiden uupumukseen vaikuttivat eniten resurssipuute, suuret lapsiryhmät, joissa on paljon tukea tarvitsevia lapsia ja alhaiseksi koettu palkkaustaso. Jatkoa ajatellen, kyselytutkimusta kannattaisi jatkaa ja käyttää eri kaupungeissa tai kunnissa, jotta saataisiin valtakunnallisesti enemmän tietoa varhaiskasvatuksen työntekijöiden työmotivaation vaikutuksista työn laatuun.

Asiasanat: työmotivaatio, varhaiskasvatuksen opettajat, varhaiskasvatus

ABSTRACT

Iida Alaluusua & Miina Mutka

Early childhood teachers experiences of work motivation and its promotion

60 pages and 2 appendices

Spring 2022

Diakonia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Social Services

Bachelor of Social Services

The purpose of this thesis was to produce qualitative and quantitative research for the city of Espoo about which things do motivate early childhood education teachers in their jobs and which things could increase the motivation. Our goal was to produce research data that makes it possible to promote the work motivation of early childhood education employees in the city of Espoo and reduce the shortage of employees. The aim of the work was also to find out what kind of actions are needed to maintain and increase work motivation in order to ensure high-quality early childhood education and what things should be developed in early childhood education to keep teachers in employment. In the future the results of this thesis results can benefit on the city of Espoo's early childhood development work.

This thesis is research-oriented and has been carried out as a qualitative and quantitative survey. The material of this research has been collected with the Webropol survey and reporting tool electrically online. City of Espoo employed 1038 early childhoods teachers during the time of survey. We got 82 answers from early childhood teachers whose employer was city of Espoo. The research was analyzed with data driven content analysis. We got more knowledge about the work motivation on early childhood teachers from the results. Meaningful work and able to effect on children's growth and wellbeing were seen as important things that improve work motivation. The workload and employee fatigue were most affected by labor shortages, large groups of children with many children in need of support and the perceived low level of income. For the future it would be good to do this research to different cities or local councils to get more information about affections of work motivation in this field.

Keywords: work motivation, early childhood teachers, early childhood education

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 TYÖMOTIVAATION MERKITYS TYÖELÄMÄSSÄ	6
2.1 Työmotivaation merkitys	6
2.2 Ulkoinen ja sisäinen motivaatio	7
2.3 Työn merkityksellisyyden kokeminen	8
2.4 Työmotivaation osa-alueet	9
2.5 Työmotivaatioon vaikuttaminen	10
2.6 Hyvinvointi luo työmotivaatiota	12
3 MERKITYKSELLINEN VARHAISKASVATUSTYÖ	13
3.1 Varhaiskasvatus Suomessa	13
3.2 Varhaiskasvatustilanteiden muutosten vaikutukset varhaiskasvatustyössä ...	18
3.3 Varhaiskasvatuksen opettajien työssä jaksaminen	20
3.4 Kutsumuksellinen ja houkutteleva varhaiskasvatustyö	23
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	25
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	26
5.1 Tutkimusympäristö ja työelämäkumppani	26
5.1 Tutkimusmenetelmä	27
5.2 Aineiston keruu	28
5.3 Aineiston analyysi	29
6 TULOKSET	32
6.1 Vastajaat	32
6.2 Työssä jaksaminen	33
6.3 Työmotivaatioon vaikuttavat tekijät	35
6.4 Työnantaja työmotivaation tukijana ja lisääjänä	41
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	43
7.1 Tulosten vertailu kirkon varhaiskasvatuksen osalta	44
7.2 Eettiset näkökohdat ja tutkimuksen luotettavuus	45

LÄHTEET	48
LIITE 1. Kysymyksiä kyselyyn varhaiskasvatuksen opettajille	57
LIITE 2. Kyselyn saatekirje	59

1 JOHDANTO

Varhaiskasvatuksen opettajista on Suomessa paljon pulaa. Osaavia varhaiskasvatuksen ammattilaisia on vaihtanut alaa ja tästä syystä pätevistä opettajista on puutetta. Uusi varhaiskasvatustalaki (L 540/2018) astui voimaan 1.9.2018 ja uudistuksen myötä uusi laki vahvistaa varhaiskasvatuksen laatua nostamalla henkilöstön koulutustasoa ja selkiyttää tehtävänimikkeitä. Vuodesta 2030 lähtien päiväkotien henkilöstörakenne muuttuu siten, että vähintään kahdella kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus ja näistä puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, i.a.)

Suomessa on valtakunnallisesti tutkimustiedon pohjalta huoli varhaiskasvatuksen henkilöstön jaksamisesta sekä työn liiallisesta kuormittavuudesta, joka johtaa opettajasegregaatioon. Opettajasegregaatio tarkoittaa alueiden sekä varhaiskasvatussyksiköiden välisiä eroja opettajien pätevyudessa, vaihtuvuudessa ja pedagogiseen työhön sitoutumisessa. Erityisesti isoissa kaupungeissa, kuten Espoossa, koulutettua ja pätevää varhaiskasvatuksen henkilöstöä on liian vähän. Haastavilla alueilla tapahtuu opettajasegregaatiota, jonka vuoksi varhaiskasvatuksen opettajat eivät hae näille alueille töihin. (Bernelius & Huilla, 2021, s. 54–55, 79–80.)

Toteutamme opinnäytetyömme Espoon kaupungin suomenkieliselle varhaiskasvatukselle. Espoon kaupungin varhaiskasvatuksen asiantuntija toivoi meiltä tutkimuspainotteista opinnäytetyötä varhaiskasvatuksen opettajien työmotivaatioon liittyvien tekijöiden ja sen edistämisen keinojen selvittämiseksi, jotta tulevaisuudessa Espoon kaupungin varhaiskasvatuksessa voitaisiin kehittää ja vaikuttaa varhaiskasvatuksen opettajien työssä pysymiseen sekä ehkäistä opettajasegregaatiota.

Työmme tarkoituksena on kerätä Espoon kaupungin sivistystoimen suomenkieliselle varhaiskasvatukselle tietoa varhaiskasvatuksen opettajien työmotivaatioon liittyvistä tekijöistä ja siitä, miten sitä voisi edistää jatkossa. Opinnäytetyömme tavoitteena on kerätä tietoa varhaiskasvatuksen opettajien työmotivaatiosta ja

keinoista edistää sitä Espoon kaupungin varhaiskasvatuksen kehittämistyön tueksi. Pohdinnassa tarkastelemme yhtenä alalukuna myös kirkon varhaiskasvatuksen näkökulmasta asiaa. Opinnäytetyömme pitää liittyä kirkon varhaiskasvatuksen alaan jotenkin, jotta saamme kaikki tutkintomme osat suoritettua.

2 TYÖMOTIVAATION MERKITYS TYÖELÄMÄSSÄ

2.1 Työmotivaation merkitys

Työmotivaatio on merkittävässä roolissa työn tuloksessa. Se vaikuttaa työskentelyn tehokkuuteen, palvelun ja työn laatuun sekä henkilöstön hyvinvointiin. (Sinokki, 2016, s. 10, s. 80.) Vartiainen ja Nurmela (2002) määrittelevät työmotivaation kokonaistilana, joka synnyttää, energisoi, suuntaa ja ylläpitää yksilön toimintaa työssä. Wiskarin (2009) mukaan työmotivaatio lähtee liikkeelle motiiveista ja rakentuu yksilön tunnepohjaisesta sitoutumisesta työtehtävään (Lampinen, 2010, s. 16).

Antonovskyn (1979) mukaan koherenssin eli elämänhallinnan tunne tarkoittaa kykyä ymmärtää, hallita ja kokea mielekkäänä ympäröivää todellisuutta ja elämää. Vahva koherenssin tunne on yhteydessä terveyteen, fyysisten ja psyykkisten vaivojen vähentymiseen, stressinhallintaan sekä työtyytyväisyyteen. (Sinokki, 2016, s. 12.) Yksilön työmotivaatio vaikuttaa vahvasti myös ihmisen hyvinvointiin.

McClelland (1985) on suoritusmotivaatioteorian luoja ja tutkinut työmotivaation koostumista. Hänen teoriansa mukaan työntekijän on saavutettava tietyt kriteerit tai tavoitteet, jotta hän olisi motivoitunut työssään. Nämä tarpeet tai tavoitteet ovat saavutukset, vallantunne ja yhteenkuulumisen tarpeet. Jokaisen ihmisen kohdalla nämä tekijät painottuvat yksilöllisesti. Saavutuksista motivoituvat henkilöt kaipaavat työssään ammatillisia haasteita, asettavat realistisia tavoitteita itselleen sekä ponnistelevat tavoitteidensa saavuttamiseksi. He toivovat saavutuksistaan arvostusta ja haluavat kehittää itseään. Vallantunteesta motivoituvat henkilöt pyrkivät vaikutusvaltaisiin tehtäviin ja haluavat johtaa muita. He kokevat tärkeäksi mielipiteidensä huomioimisen ja ylempiarvoisen aseman työyhteisössä. Yhteenkuuluvuudesta ja toisiin liittymisestä motivoituvat henkilöt arvostavat yhteistyötä, yhdessä oloa sekä positiivista ja kehittävää vuorovaikutusta. He haluavat olla pidettyjä ja ahdistuvat yksinäjämisestä. Toisten huomioon ottaminen ja itse huomioiduksi tuleminen ovat näille henkilöille tärkeitä. (Rasila & Pitkonen, 2010, s. 12–13; Sinokki, 2016, s. 81–82, s. 86–87, s. 108.)

2.2 Ulkoinen ja sisäinen motivaatio

Motivaatio on psyykkinen tila ja energianlähde, joka ohjaa henkilön vireyttä, aktiivisuutta ja ahkeruutta toimia saavuttaakseen omia tavoitteitaan. Motivaation voimakkuus vaikuttaa toiminnan ylläpitämisen sitkeyteen. Motivaation määritelmiä tutkinut Mitchell (1982) määrittelee motivaation yksilöllisenä ilmiönä, joka liittyy voimaan, joka saa yksilön toimimaan ja pyrkimään tietyssä tilanteessa kohti päämäärää. (Sinokki, 2016.) Vartiainen ja Nurmela (2002) taas määrittelevät motivaation motiivien verkostoksi tai motiivien aikaansaannokseksi. Motiivit ovat tarpeita, haluja, viettejä, sisäisiä yllykkeitä, palkkioita ja rangaistuksia, eli tekijöitä, jotka virittävät ja ylläpitävät yleistä käyttäytymisen suuntaa. (Sinokki, 2016, s. 61; Rasila & Pitkonen, 2010, s. 5.)

Motivaatio jaetaan sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäinen motivaatio saa yksilön toimimaan ilon ja mielihyvän tunteen saamisesta. Sisäisiä motivaatiotekijöitä ovat esimerkiksi kiinnostava työn sisältö, onnistuminen, vastuun saaminen, kehittymisen ja kehittämisen mahdollisuudet ja haasteellisuus. Yksilön sisäiseen motivaatioon liittyy toive tuntea itsensä päteväksi, tuntea hallintaa tai saada tyydyttää uteliaisuuttaan. Se kertoo yksilön ”minä -pystyvyydestä”, jolloin yksilö uskoo kykyihinsä suoriutua tehtävistään. Ulkoisen motivaation lähteinä toimivat palkkiot, kuten työstä saatu palkka tai muiden arvostus sekä rangaistukset. (Sinokki, 2016, s. 60–62; Rasila & Pitkonen, 2010, s. 27; Kantonen ym., 2020, s. 266.)

Psykologisista motivaatioteorioista on esitetty aikojen saatossa monia erilaisia versioita ja näkemyksiä. Tunnetuimman motivaatioteorian, Maslowin (1943) tarvehierarkiateorian, mukaan motivaatio syntyy viiden perustarpeen pohjalta, jotka on järjestetty tasoittain. Nämä perustarpeet ovat alhaalta ylöspäin katsottuna fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarpeet, yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeet, arvostuksen tarpeet sekä itsensä toteuttamisen tarpeet. Motivaatio siis pääsee syntymään vasta, kun kaikki perustarpeet on tyydytetty. (Sinokki, 2016, s. 72–74; Moisalo, 2011, s. 337–338.)

Motivaatioteorioita jaetaan yleisesti tarveteorioihin ja prosessiteorioihin. Tarveteorioissa ihminen pyrkii toiminnallaan saavuttamaan tarpeilleen tasapainon. Prosessiteoriat kuvaavat ihmisten yksilöllisiä reagoititapoja sisäisiin ja ulkoisiin tekijöihin. Maslowin tarvehierarkiateorian lisäksi muita tunnettuja motivaatioteorioita ovat Herzbergin kaksifaktoriteoria (1971), McClellandin suoritusmotivaatioteoria (1961), Alderferin ERG-teoria (1972), Vroomin odotusarvoteoria (1964), Adamsin tasapainoteoria (1965) sekä Banduran sosiaalisen oppimisen teoria (1977). (Sinokki, 2016, s. 72–76.)

Peltonen ja Ruohotie (1987) jakavat motivaatioteoriat kolmeen ryhmään, jotka ovat tarveteoriat, yllyketeoriat ja prosessiteoriat. Tarveteoriat selittävät sisäisiä, ja yllyketeoriat ulkoisia, syitä käyttäytymiselle. Prosessiteoriat kuvaavat yksilöllisiä eroja sisäisiin ja ulkoisiin tekijöihin reagoimisessa. Työelämän organisaatioissa vaikuttaa keskeisesti innovaatioteoria, jossa työntekijät nähdään yksilöinä, joilla on tarve oppia ja kehittyä pysyäkseen työkykyisinä. Työntekijöitä motivoi työssä taloudellisten motiivien lisäksi heidän asiantuntemuksensa ja luovuuden hyödyntäminen. Innovaatioteoria keskittyy ainutlaatuisuuteen, muutoksiin, luovuuteen ja innovatiivisuuteen sekä korostaa uudenlaista ajattelua ja toimintatapoja. (Sinokki, 2016, s. 53, s. 76.)

2.3 Työn merkityksellisyyden kokeminen

Motivoitunut ihminen työskentelee tehokkaasti ja laadukkaasti sekä suhtautuu tekemiseensä innokkaasti ja ilolla. Kun ihminen on motivoitunut, hän suoriutuu työstään paremmin sekä nauttii siitä. Työmotivaatio siis lisää työn iloa ja ilo lisää motivaatiota. (Rasila & Pitkonen, 2010, s. 6.) Työn mielekkyys perustuu koettuun työn merkitykseen ja odotuksiin. Työn merkitys yksilöille jaetaan kolmeen ryhmään: työ työnä, urana tai kutsumuksena. Työ työnä -ryhmään kuuluville työ merkitsee ensisijaisesti toimeentuloa ja itselle tärkeiden asioiden hankkimisen mahdollisuuksia. Elämän tärkeät asiat löytyvät muualta, kuin töistä ja työn sisältö ei ole merkityksellinen. Työ urana -ryhmään kuuluvat panostavat enemmän voimavarojaan työhön ja he kokevat etenemis- ja vaikuttamismahdollisuudet sekä paremman itseluottamuksen saavuttamisen työssään merkityksellisiksi. Työ

kutsumuksena -ryhmään kuuluvat tekevät työtään työn palkitsevuuden ja arvostettavuuden vuoksi. Työ voi olla vaativaa ja taloudellisesti heikosti korvattua työn vaatimuksiin nähden, mutta työn mielekkyys koetaan merkityksellisimpänä asiana. (Hakanen, 2011, s. 26–27.)

Työn laatu, mielekkyys, työtehtävät ja työyhteisö vaikuttavat merkittävästi työntekijän työmotivaatioon, joka on yhteydessä työhyvinvointiin, jaksamiseen ja suoriutumiseen. Työstä nauttimista, työhön sitoutumista ja omistautumista kutsutaan työn imuksi. Työn tekemiseen liittyvä energisyyden ja omistautumisen kokemus tuottaa työntekijälle mielihyvää, hyvinvointia ja onnellisuutta sekä lisää aloitteellisuutta ja parempia suorituksia työssä. Hyvä työyhteisö vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin myönteisesti ja motivoi viettämään aikaa työpaikalla ja työtovereiden parissa. Työntekijän aito mielenkiinto työtään kohtaan on tärkeää motivaation syntymiselle. Unelma-ammateissa ja kutsumustyössä työskentelevät voivat myös työn ulkopuolella paremmin. (Sinokki, 2016, s. 86; Hakanen, 2011.)

2.4 Työmotivaation osa-alueet

Moisalo (2011, s. 338–339) jakaa työmotivaation kolmeen osa-alueeseen: työmotivaation käynnistämiseen, ylläpitoon ja suuntaamiseen. Käynnistäminen alkaa jo rekrytointitilanteessa tai muokatessa työtehtävien toimenkuvaa. Monipuolinen ja hyvin suunniteltu työhaastattelu antaa esimiehelle laajemman kuvan työnhakijan motivaatiotasosta. Myös työpaikan ulkoisen olemuksen ja vaikutuksen luominen työnhakijalle mahdollistaa motivaation käynnistymisen. Ylläpito tarkoittaa työntekijän päivittäistä ohjausta motivaatioperustasta riippumatta sekä työntekijän motivaation pohtimista kehityskeskusteluissa. Täytyy huomioida, että työntekijää motivoivat tekijät saattavat muuttua nopeasti ja ilman ulkoista vaikutusta. Suuntaamisessa esimiestyön tärkeä vaihe on varmistaa, että työssä tehdään toimenkuvan mukaisia asioita oikealla tavalla samalla motivoiden työntekijää.

Ihmisen motivoitumiseen vaikuttavat monet asiat ja motivoivien asioiden kokonaisuus on jokaisella ihmisellä erilainen. Työmotivaation keskeiset vaikuttavat osa-alueet jaetaan taloudellisiin syihin, sosiaalisiin suhteisiin, oppimiseen ja

kehittymiseen, arvostuksen saamiseen ja työn sisältöön. Lisäksi työmotivaatioon vaikuttavat työntekijän omat arvot, asenteet, urasuuntautuneisuus sekä omat käsitykset työstä. (Sinokki, 2016, s. 82; Moisalo, 2011, s. 342.)

Työmotivaatioon vaikuttavat myös työn sisältöön liittyvät asiat, kuten resurssien riittävyys, työn vaatimukset ja hallinta, ponnistelujen ja palkkioiden tasapaino, oikeudenmukaisuus, työmäärä, arvostuksen saaminen ja henkilökohtainen tyydytys työstä. Työhön mahdollisesti liittyvä väkivallan uhka, negatiivinen ilmapiiri työyhteisössä tai työpaikkakiusaaminen vähentää työmotivaatiota tai voi hävittää sen kokonaan. Työstä suoriutumista edistävät haastavat, selkeät, ymmärrettävät ja hyväksytyt tavoitteet sekä palautteen saaminen tavoitteiden saavuttamiseksi. Työyhteisön yhdessä sopimat toimintatavat sekä hyvä työilmapiiri vaikuttavat myönteisesti työntekijöiden motivaatioon. (Sinokki, 2016, s. 88, s. 124.)

2.5 Työmotivaatioon vaikuttaminen

Scheinin (2006) kehittämä ura-ankkuri-käsite kuvaa asioita, joilla on vaikutusta ihmisen työuraan liittyviin valintoihin. Ura-ankkuri kuvaa työntekijälle, millaisia asioita hän haluaa työtehtävänsä sisältöön. Jokaisella ihmisellä on kuitenkin vähintään yksi muita tärkeämpi ankkuri, johon liittyy ihmiselle tärkeitä motiiveja, joista pitää kiinni kynsin ja hampain. Ura-ankkureita ovat asiantuntijapätevyys, johtajuus, itsenäisyyden tarve ja itseohjautuvuus, turvallisuus ja ennakoitavuus, paikkakuntaan sitoutuminen, luova yrittäjäyys, toisten auttaminen, omistautuva palvelu ja kutsumustyö, haasteet, elämäntavat ja tasapaino sekä harmonia. (Rasila & Pitkonen, 2010, s. 15–18.)

Työmotivaatio lähtee itselle merkittävien asioiden tavoittelemisesta ja saavuttamisesta, mutta myös yksilön henkilökohtaisesti koetuista ajatuksista, tunteista, arvoista ja asenteista. Ajatukset vaikuttavat tunteisiin, joten ajatusten kontrollointi auttaa yksilöä tunteiden hallinnassa, tekemisten harkitsemisessa ja hyvinvoinnista huolehtimisessa. Kaikenlaiset tunteet ovat kuitenkin hyödyllisiä, sillä ne kertovat asioiden tärkeysjärjestyksen, sekä tavoitteissa edistymisen ja onnistumisen. Tunteet säätelevät yksilön käyttäytymistä ja vaikuttavat tavoitteiden

asettamiseen sekä saavuttamiseen. Nykypäivän työelämässä tärkeä taito on sie-tää turhautumista ja pettymyksiä, mutta myös oppia vastoinkäymisistä, olla eri mieltä asioista ja osata luottaa muihin ihmisiin. (Sinokki, 2016, s. 198–208.)

Oma asenne tarkoittaa yksilön kokemuksista kehittynyttä ja käyttäytymistä ohjaa-vaa henkistä valmiustilaa. Asenteet ovat johdonmukaisia ja pysyviä suhtautumis-tapoja johonkin tiettyyn asiaan. Ihmisen asenne työtä kohtaan on vaikutuksessa työmotivaatioon. Välinpitämätön asenne työtä kohtaan heikentää työnjälkeä, alentaa työmotivaatiota ja vaikuttaa negatiivisesti työyhteisöön. Työntekijän kou-luttaminen tai innostavampiin työtehtäviin kannustaminen voi parantaa työmoti-vaation laatua. Työntekijän perustehtävien selkeys ja oikeudenmukaisuus on tär-keää, jotta yksilö voi pitää työtehtäväänsä tärkeänä ja tuntea kuuluvansa jouk-koon. (MCS, 2020.)

Työyhteisössä voidaan vaikuttaa työmotivaation kehittämällä työn ominaisuuksia, työyhteisöä ja työympäristöä. Työn ominaisuuksia voidaan muokata työn mielekkyyden ja merkityksen vahvistamiseksi vaikuttamalla oman työn sisältöön esimerkiksi ottamalla tehtäväkuvaansa uusia tehtäviä, vähentämällä vanhoja teh-täviä tai muokkaamalla tehtävien luonnetta, käytettävää aikaa tai energiaa. Työ-yhteisötaitoja edistää ystävällisyys, auttavaisuus, keskusteleminen, ongelmien ratkaiseminen yhdessä ja pyrkimys tehdä oma osamme töistä hyvin. (Sinokki, 2016.)

Sisäisen motivaation ylläpitämisen ja parantamisen eteen löytyy monia erilaisia keinoja. Jokainen pystyy vaikuttamaan omiin asenteisiin, ajatuksiin ja tunteisiin ajattelutavan muuttamisella. Sosiaalisten suhteiden ja oman käytöksen pohtimi-nen mahdollistaa työyhteisötaitojen kehittämistä ja löytämään uusia toimintakäy-täntöjä. Lisäksi kiireen ja ajankäytön hallinta sekä kyky priorisoida asioita vaikut-tavat myönteisesti työmotivaatioon sekä psyykkiseen hyvinvointiin. (Sinokki, 2016.)

2.6 Hyvinvointi luo työmotivaatiota

Työhyvinvointia voidaan tarkastella koko organisaation, työyhteisön, tiimin tai yksittäisen työntekijän näkökulmasta (Räsänen & Meretoja, 2014). Se on kokonaisuus, joka muodostuu työstä, sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat yksittäisen työntekijän elämänhallinnan, motivaation ja kokonaisvaltaisen terveyden lisäksi itse työ, organisaatio, esimies ja ryhmähenki. Työhyvinvointiin vaikuttavat työssä vaikuttamismahdollisuudet, oppiminen ja ulkoiset palkkiot, ryhmähengessä yhteistyön ja vuorovaikutuksen laatu, organisaation tavoitteet, rakenteet, kehittyminen ja työympäristö sekä esimiehen kannustus, oikeudenmukaisuus ja osallistuminen. (Manka, 2007, s. 7.)

Työhyvinvoinnin perusta muodostuu työn tavoitteista, sisällöstä ja sujuvuudesta. Työn sisältöön ja sujuvuuteen vaikuttavat yleisesti työolot, laitteet, henkilöstön riittävä määrä ja osaaminen. Työn sujumisen edellytyksenä on työn johtaminen, ja siksi myös esimiestyö on keskeisessä roolissa työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Motivaation puute on yhteydessä myös yksilön heikentyneeseen työkykyyn ja työhyvinvointiin. (Räsänen & Meretoja, 2014.)

Työhyvinvointia ylläpitää yksilön motivaatio kehittää omaa toimintaa, halu pitää yllä omaa osaamistaan, työn tavoitteisiin sitoutuminen, onnistumisen kokemukset sekä kyky nähdä ympäristönsä ja työyhteisö positiivisena (Manka, 2007, s. 8; Räsänen & Meretoja, 2014.) Myötätunto, auttamisen halu ja kutsumus omaan työhön, hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri sekä työntekijöiden ammattitaito lisäävät yksilön motivaatiota ja hyvinvointia (Sinokki, 2016; Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, i.a.). Myös mahdollisuus itsenäiseen suunnitteluun luo luontaista työmotivaatiota varhaiskasvatuksen opettajien työssä. Työn haasteellisuus taas haastaa varhaiskasvatuksen opettajia ja pitää työnteon mielenkiintoisena ja näin ollen luo lisää työmotivaatiota. Työ on myös koettu hyvin palkitsevana. (Chen, 2021 s. 23–24)

3 MERKITYKSELLINEN VARHAISKASVATUSTYÖ

Varhaiskasvatustyössä käytetään lapsen kehityksen ja oppimisen toteutumiseksi pedagogista työtettä. Pedagogiikka tarkoittaa suunnitelmallista, tavoitteellista ja ammatillisesti johdettua toimintaa, mikä perustuu varhaiskasvatustieteelliseen tietoon. (Pakanen, 2017, s. 5.) Varhaiskasvatus on osa suomalaista koulutusjärjestelmää ja kattaa ikävuodet 0–6. Se on tärkeä lapsen kasvun ja oppimisen vaihe. Varhaiskasvatuksen tehtäviin kuuluu lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen tukeminen, lasten tasa-arvon ja yhteisvertaisuuden edistäminen, syrjäytymisen ehkäiseminen, lasten osallisuuden ja yhteiskunnassa aktiivisen toimivuuden edistäminen sekä vanhempien tukeminen ja heidän opiskelunsa ja työelämänsä mahdollistaminen. Kehityksen ja oppimisen tuki on osa laadukasta varhaiskasvatusta ja se kuuluu kaikille sitä tarvitseville. Tuen jatkaminen on lapsen kannalta tärkeää, lapsen siirtyessä eteenpäin kohti koulupolkuaan. (Opetushallitus, i.a.)

3.1 Varhaiskasvatus Suomessa

Jokainen alle kouluikäinen lapsi on oikeutettu saamaan laadukasta varhaiskasvatusta. Varhaiskasvatusta toteutetaan varhaiskasvatustilain ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden ohjaamana. Esiopetus on osa varhaiskasvatusta, ja sitä säätelee perusopetuslaki. Varhaiskasvatussuunnitelman kolmitasoinen kokonaisuus koostuu valtakunnallisesta varhaiskasvatussuunnitelman perusteista, paikallisista varhaiskasvatussuunnitelmista sekä lasten varhaiskasvatussuunnitelmista. Varhaiskasvatusta tarjotaan eri muodoissa, kuten päiväkodissa, perhepäivähoidossa tai avoimena varhaiskasvatustoimintana esimerkiksi kerho- ja leikkitoimintana. Ensisijainen vastuu lapsen kasvatuksesta on lapsen huoltajilla ja varhaiskasvatus toimii huoltajien kasvatustehtävän tukijana ja täydentäjänä huolehtien omalta osaltaan lapsen hyvinvoinnista. (Opetushallitus, i.a.)

Varhaiskasvatuksen palveluiden suosio on jatkuvasti nousussa. Vuonna 2020 Suomessa varhaiskasvatukseen osallistui yhteensä 245 255 lasta. Osallistumisaste pysyi ennallaan verrattuna edellisvuoteen, jolloin varhaiskasvatukseen

osallistui yhteensä jopa 253 727 lasta, mikä vastaa 77 % 1–6-vuotiaista lapsista. Varhaiskasvatukseen osallistuneiden lasten määrän lasku johtui väestön 1–6-vuotiaiden lasten määrän vähentymisestä jopa neljällä prosentilla. Osallistumisaste nousi kuitenkin vuodesta 2018 kolme prosenttia. Tilastojen mukaan vuonna 2018 varhaiskasvatuksessa 82 % lapsista oli 3–5-vuotiaita ja 33 % alle 3-vuotiaita lapsia, kun vielä vuonna 2010 varhaiskasvatuksessa oli 3–5-vuotiaita lapsia 73 % ja alle 3-vuotiaita lapsia 27 %. (Tuononen, 2021; Säkkinen & Kuoppala, 2020; Säkkinen & Kuoppala, 2021.)

Opetushallitus määrää varhaiskasvatukseen (L 504/2018) perustuen varhaiskasvatussuunnitelman perusteista, jonka tarkoituksena on edistää koko maan laajuista yhdenvertaisuutta varhaiskasvatuksen toteuttamisessa, toteuttaa varhaiskasvatustavoitteita säädettyjä varhaiskasvatuksen tavoitteita sekä ohjata laadun kehittämistä. Varhaiskasvatuksen perusteet määrittelevät varhaiskasvatuksen toteuttamisen keskeiset sisällöt, varhaiskasvatuksen järjestäjän ja lapsen huoltajien välisestä yhteistyöstä, monialaisesta yhteistyöstä sekä lapsen henkilökohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman sisällöstä. (Opetushallitus, 2018, s. 7–8.)

Varhaiskasvatustyö toteutuu kasvatusyhteisössä, jossa kasvattajatiimi luo yhdessä yksikön toimintaa tukevia käytäntöjä. Laadukkaassa varhaiskasvatustyössä tärkeitä käsitteitä ovat jaettu tietämys, jaettu ymmärrys sekä jaettu asiantuntijuus. Työyhteisöissä on kehitetty yhä enemmän käytäntöjä, jotka mahdollistavat yhteisen keskustelun ja jossa varhaiskasvatuksen ammattilaiset voivat oppia toinen toisiltaan. (Kupila, 2020). Varhaiskasvatuksen johtajan tehtävänä on tukea työyhteisön kehittymistä oppivaksi yhteisöksi, jossa korostetaan osaamisen kehittämistä ja jakamista. Lisäksi vahva ja korkealaatuinen esimiehen ja työntekijän välinen vuorovaikutussuhde edistää työntekijän sitoutumista ja motivaatiota sekä parantaa tuloksellisuutta. (Rytkönen, 2019.)

Varhaiskasvatuksessa toteutetaan moniammatillista yhteistyötä eri alan asiantuntijoiden kanssa, joita ovat lastenneuvola, kasvatusta ja perheneuvola, lastensuojelu, terveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden toimijat, erikoissairaanhoidon ja terapiapalvelut. Moniammatillisen yhteistyön tarkoituksena on lapsen hyvinvoinnin ja kehityksen turvaaminen sekä tarvittavan tuen suunnittelu ja järjestäminen

huoltajien kanssa. (Opetushallitus, 2018, s. 35, s. 56.) Yhteiskunta, kulttuuri, lapsi, kasvatus, toiminta ja ympäristön muutokset ovat vahvasti sidoksissa henkilöstön osaamiseen. Lapsen tasapainoiselle kasvulle, kehitykselle ja oppimiselle on perustana henkilöstön osaaminen. Varhaiskasvatuksen laadun takaamiseksi tarvitaan monenlaisen koulutustaustan omaavia ihmisiä. (Laitila, 2020, s. 23–24.) Hyvä ja laadukas varhaiskasvatus vaatii näkemystä siitä, miksi ja miten varhaiskasvatusta toteutetaan. Hyväksi varhaispedagogiikaksi näyttäytyy se, jos lapsen kehityksen seuraamisen lisäksi avaa kehitykselle uusia väyliä sensitiivisellä ja lapsen tarpeet huomioivalla otteella. (Hujala & Turja, 2017.)

Paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat ovat velvoittavia ja niitä tulee arvioida ja kehittää jatkuvasti. Varhaiskasvatuksen toimintamuodoille voidaan laatia joko yhteinen tai kullekin toimintamuodolle erillinen paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma. Varhaiskasvatussuunnitelma laaditaan määrittelemään, ohjaamaan ja tukemaan paikallisesti järjestettävää varhaiskasvatusta, ja siinä tulee huomioida paikalliset erityispiirteet, pedagogiset painotukset, lasten tarpeet sekä varhaiskasvatuksen arviointi- ja kehittämistyön tulokset. (Opetushallitus, 2018, s. 8–9.)

Varhaiskasvatuslaki (L 504/2018) määrää varhaiskasvatukseen osallistuvan lapsen oikeudesta saada suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatusta, opetusta ja hoitoa. Sen toteutumiseksi jokaiselle päiväkodissa ja perhepäivähoidossa olevalle lapselle laaditaan yksilöllinen varhaiskasvatussuunnitelma, jonka lähtökohdina ovat lapsen etu ja tarpeet. On tärkeää tuntea lapsen osaaminen, vahvuudet, kiinnostuksen kohteet ja yksilölliset tarpeet, sekä huomioida lapsen kielellinen, kulttuurinen ja katsomuksellinen tausta. Lasten varhaiskasvatussuunnitelmien yksilölliset tavoitteet ja tuen tarpeet huomioidaan lapsiryhmän toiminnan suunnittelussa ja toteuttamisessa sekä oppimisympäristöjen ja toimintakulttuurin kehittämisessä. (Opetushallitus, 2018, s. 9–10.)

Jokaisella lapsella on yhdenvertainen oikeus varhaiskasvatussuunnitelmaan kirjattuihin oikeuksiin. Lapsella on oikeus omaan kieleen, kulttuuriin, katsomukseen ja uskontoon. Oikeus osallisuuteen ja itsensä, mielipiteidensä sekä ajatustensa ilmaisuun täytyy toteutua niillä keinoilla, joita lapsella on. Varhaiskasvatuksen kulttuurinen sekä kielellinen moninaisuus on voimavara ja rikkaus, mutta se vaatii

myös varhaiskasvatuksen henkilöstöltä moninaista osaamista. Monikulttuuriseen varhaiskasvatukseen osallistuu nykyisin yhä enemmän vieras- ja monikielisiä lapsia. (Westerlund, 2021, s. 53–54; Opetushallitus, 2018, s. 31.) Varhaiskasvatuksessa käytetyllä termillä *monikulttuuriset lapset* tarkoitetaan lähtökohtaisesti kielellisten ja kulttuuristen vähemmistöjen lapsia, jotka elävät sekä omassa vähemmistökulttuurissaan, että valtaväestön kulttuurissa (Hyttinen, 2013, s. 2–3).

Varhaiskasvatuksella on tärkeä rooli perheiden hyvinvoinnin havainnoimisessa ja huolen puheeksi ottamisessa. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden tehtävä on tunnistaa lapsessa tai perheessä herääviä huolia ja tukea heidän hyvinvointiaan moniammatillisessa yhteistyössä tarvittaessa lastensuojelun kanssa. Varhaiskasvatuksen opettajalla on vastuu edistää lapsen hyvinvointia varmistamalla, että lapsi saa tarvittavia sosiaalihuollon ja lastensuojelun palveluita riittävän varhaisessa vaiheessa. Jokaisella varhaiskasvatuksen työntekijällä on velvollisuus tehdä lastensuojeluilmoitus, mikäli on syytä epäillä lapsen kohdistunutta väkivaltaa, pahoinpitelyä tai heitteille jättöä, tarpeiden laiminlyöntiä, seksuaalista hyväksikäyttöä tai sen uhkaa, mielenterveyden ongelmia tai itsetuhoisuutta. Lapsen huoltajan kunnosta heräävä huoli tai huoltajan päihde- ja mielenterveysongelmat ovat myös velvoite lastensuojeluilmoituksen tekemiseen. (Rita-Kasari & Tiikkainen, 2021, s. 22.)

Varhaiskasvatuksen kehittämistä toteutetaan inklusion periaatteiden mukaan. Lähtökohtana ovat kaikkien lasten yhdenvertaisuus ja moninaisuuden arvostaminen. (Heiskanen & Viitala, 2021.) Inklusiivisesti toteutettu varhaiskasvatus tarkoittaa tasa-arvoisen opetuksen järjestämistä tuen tarpeista, vammaisuudesta tai kulttuurisesta taustasta riippumatta. Puhuttaessa lapsen tuen tarpeista lähtökohtana varhaiskasvatuksessa on huoltajien ja kasvatushenkilöstön yhteisten havaintojen tarkasteleminen tai lapsen aiemmin havaittu tuen tarve. Tuen tarvetta määriteltessä ja arvioidessa tulee huomioida lapsen kasvuympäristö, mihin lapsen kehityksen ja oppimisen haasteet kytkeytyvät sekä tunnistaa lapsen yksilölliset toimintamahdollisuudet erilaisissa tilanteissa ja ympäristöissä sekä niihin liittyvät tuen ja ohjauksen tarpeet. Tuen tarve voi liittyä kokonaiskehityksen hitauteen tai jonkin osa-alueen kehitykseen. Lapsi voi tarvita tukea esimerkiksi fyysisen, tiedollisen, taidollisen, tunne-elämän tai sosiaalisen kehityksen osa-alueilla

tai tilanteissa, joissa kasvuolot ovat vaarantuneet tai ovat turvattomia lapsen terveydelle tai kehitykselle. Tuen tarpeen kesto vaihtelee yksilöllisesti. (Heiskanen ym., 2021; Opetushallitus, 2018, s. 54.)

Tuen tarpeen esiintyvyyttä on tutkittu ja tiettyihin kehityksen ja oppimisen haasteisiin on saatu tutkimustietoa. Pihlajan ja Neitolan (2017) tutkimuksen mukaan Suomessa tehostetun ja erityisen tuen piiriin kuului yhteensä lähes 7 prosenttia kaikista tutkimukseen osallistuneiden kuntien (n=131) varhaiskasvatukseen osallistuvista 0–5 vuotiaista lapsista. Mielenterveyden häiriöitä on noin 15 prosentilla, kielen kehityksen viiveitä noin 10 prosentilla ja kehitysvammaisuutta noin yhdellä prosentilla lapsista. Lisäksi tukea tarvitsevilla lapsilla ilmenee sosioemotionaalisia vaikeuksia, ADHD:n kirjoja, tarkkaavaisuushäiriöitä sekä yleisen kehityksen viivästymää. Suomessa suurin osa varhaiskasvatuksesta toteutuu niin kutsutuissa integroiduissa ryhmissä, joissa vain osalla lapsista on määritelty tehostetun tai erityisen tuen tarve. (Opetus ja kulttuuriministeriön julkaisuja. 2021:3, s. 12–14; Pihlaja & Neitola, 2017, s. 81, s. 86.)

Lasten tuen tarpeet ovat vaikeutuneet ja tavanomaisissa lapsiryhmissä on enemmän kehitykselleen ja oppimiselleen tukea tarvitsevia lapsia (Bernelius & Huilla, 2021). Varhaiskasvatuksen henkilöstöltä edellytetään laajaa osaamista, tuen tarpeiden tunnistamista ja taitoa vastata tuen tarpeisiin. Lapsen haasteiden havainnointi ja tuen tarpeiden huomaaminen varhaisessa vaiheessa ehkäisee lapsen ongelmien kasvamista. Varhaisella puuttumisella turvataan lapselle monipuolisesti tarvitsemaansa tukea ja mahdollisuus olla osana omaa varhaiskasvatusryhmäänsä. (Opetushallitus, 2018, s. 54.)

Hallituksessa on annettu vuoden 2021 syksyllä esitys, jolla vahvistetaan lapsen oikeutta tukeen lisäämällä ja kirjaamalla varhaiskasvatuslakiin lapsen oikeudesta kolmiportaiseen tukeen, tuen toteutukseen ja arviointiin, tuen muotoihin sekä tukipalveluihin. Varhaiskasvatuksessa tukea vahvistettaisiin kolmiportaiseksi, johon kuuluvat yleinen tuki, tehostettu tuki ja erityinen tuki. Tavoitteena on taata lapsille heidän tarvitsemansa tuki riittävän varhain ja lisätä tuen suunnitelmallisuutta. Yleisen tuen tavoitteena on laadukas varhaiskasvatus ja suunnitelmallinen pedagogiikka, jossa huomataan lapsen yksilölliset tuen tarpeet. Tuen

tarpeita pyritään ehkäisemään keskustelemalla huoltajien kanssa sekä tarkastelemalla ja kehittämällä varhaiskasvatuksen toimintatapoja, muokkaamalla oppimisympäristöä, pienryhmätoiminnalla ja rakentamalla lapselle toimiva arki.

Kun lapsen tuen tarpeen havaitaan lisääntyvän ja moninaistuvan, lapsen kasvua ja oppimista tuetaan tehostetusti. Tehostetun tuen tavoitteena on tehostaa yleistä tukea lisäämällä moniammatillista yhteistyötä, huoltajien kanssa tehtävää yhteistyötä sekä yhteistyötä erityisopettajan kanssa. Tehostetun tuen aloittamiseksi tehdään pedagoginen arvio, mihin kirjataan lapsen saama yleinen tuki ja jatkossa tarvittava tuki. Tuen tarvetta arvioidaan säännöllisesti huoltajien, kasvatushenkilöstön ja moniammatillisen tiimin kesken. Erityiseen tukeen siirrytään, kun tehostetun tuen menetelmät eivät enää riitä tai tuen tarve on pitkäkestoista ja intensiivistä. Syynä voi olla vaikea vamma, sairaus, kehityksen viivästymä tai sosiaalisemotionaaliseen kehitykseen liittyvä tuen tarve. Erityisen tuen saaminen edellyttää monialaista yhteistyötä, asiantuntijalausuntoa, diagnoosia tai hallinnollista päätöstä. Lapsi voi saada avustajan, paikan erityisryhmästä tai integroidusta ryhmästä tai lapsiryhmän kokoa pienennetään. (Heiskanen ym., 2021, s. 95–99; Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2021.)

3.2 Varhaiskasvatuslain muutosten vaikutukset varhaiskasvatustyössä

Nykyisessä muodossaan oleva päivähoitojärjestelmän luominen alkoi lasten päivähoitolaista annetun lain (36/1973) tultua voimaan vuonna 1973, kun sotien jälkeen perheet muuttivat yhä enemmän maalta kaupunkeihin, naiset menivät töihin kodin ulkopuolelle ja lasten päivähoiton tarpeesta syntyi pulaa. Lasten päivähoitolaista tultua voimaan varhaiskasvatus alkoi hiljalleen kehittyä kohti nykyistä muotoaan. (Alila ym., 2014.) Varhaiskasvatuslakia (L 504/2018) sovelletaan varhaiskasvatuksen toimintamuodoissa, jotka ovat päivätoiminta, perhepäivätoiminta ja avoin varhaiskasvatustoiminta. Lain tavoitteena on edistää ja tukea lapsen kasvua, muodostaa positiivisia ja turvallisia kokemuksia oppimisen kehityksessä, antaa yhdenvertaiset mahdollisuudet kaikille lapsille ja toimia yhteistyössä eri tahojen ja vanhempien kanssa lapsen kehityksen hyväksi.

Jokaisen kunnan tulee järjestää varhaiskasvatusta suhteessa tarpeeseen. Kunnan tulee huolehtia, että henkilöstöä on riittävästi eri kelpoisuusvaatimuksilla. Ryhmät ja sen henkilöstö sekä tilat tulee muodostaa niin, että varhaiskasvatuksen tavoitteet voidaan toteuttaa. Varhaiskasvatuksessa tulee olla riittävä määrä ammatillisen kelpoisuuden omaavia työntekijöitä kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävissä suhteutettuna lasten määrään, ikään ja päivittäiseen hoitoaikaan. Kelpoisuusvaatimuksen täyttävät varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, sosionomi ja opettaja. Yhdellä kasvattajalla saa valtioneuvoston asetuksen mukaan (A 753/2018 1. §) olla enintään seitsemän kolme vuotta täyttäneitä lasta tai neljä alle kolmi-vuotiasta lasta. (L 540/2018.)

Uuden varhaiskasvatustilain (L 540/2018) tarkoituksena on vahvistaa varhaiskasvatuksen laatua nostamalla henkilöstön koulutustasoa ja selkiyttämällä tehtävänimikkeitä. Varhaiskasvatuksen opettajien työnkuvaan sisältyy vastuu toiminnan suunnittelusta. Sosionomi ja lastenhoitaja auttavat kuitenkin suunnittelussa ja toteutuksessa. Varhaiskasvatuksen sosionomi osaa käyttää lisäksi perhetyön ja lastensuojelun osaamistaan työssään. Sosionomi vahvistaa lapsen ja perheen hyvinvointia arvioimalla heidän hyvinvointinsa vahvuuksia ja riskitekijöitä sekä kohdentamalla heille oikeita palveluita ja tukea. (Helminen, 2021, s. 19.) Tavoitteena on, että vuoteen 2030 mennessä yli kaksi kolmasosaa varhaiskasvatuksen työntekijöistä olisi opettajia ja sosionomeja. (Korkeakivi, 2018.) Uuden varhaiskasvatustilain (L 540/2018) myötä varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuudelta vaaditaan yliopistosta valmistuneen kasvatustieteen kandidaatin tutkinto ja ammattikorkeakoulusta valmistuva sosionomi voi saada varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuuden.

Helsingin yliopiston kasvatustieteellisessä tiedekunnassa toteutettiin keväällä 2018 pilottitutkimus varhaiskasvatuksen henkilökunnan työn imusta uusiin lakimuutoksiin liittyen. Tutkimuksen tuloksia tarkastellessa todetaan Suomessa olevan hyvin koulutettua ja vahvasti sitoutunutta päivähoitohenkilökuntaa, mutta silti varhaiskasvatusta rasittaa henkilökunnan liikkuvuus, kuormittuneisuus, sairauspoissaolot, uusien, pätevien varhaiskasvattajien puute ja työvoiman hidas saataavuus sekä henkilöstöryhmien eriytymisen uhka uuden lain astuttua voimaan. Lakiuudistusten toimeenpanon seuranta ja kehitystehtävään panostaminen

edellyttää vastuullista johtamista päättäjiltä, valppautta, ongelmien rehellistä tunnistamista ja niihin puuttumista. (Kalland ym., 2018.)

3.3 Varhaiskasvatuksen opettajien työssä jaksaminen

Varhaiskasvatuksen opettajista on pulaa ja varsinkin päteviä opettajia on vähän tarjolla. Varsinkin yliopisto-opiskelijoiden on huomattu lähtevän muihin opintoihin tai työtehtäviin valmistuttuaan. (Korkeakivi, 2020.) Varhaiskasvatustyö on koettu haastavana ja monenlaiset tekijät kuormittavat varhaiskasvatuksen opettajien työssä jaksamista, jonka takia koetaan raskaaksi työtehtäväksi, joka luo suoritus-paineita ja stressiä. Varhaiskasvattajilta vaaditaan herkkyyttä havaita ja vastata lapsen viesteihin perusturvallisuuden ja luottamuksen ylläpitämiseksi, sekä kykyä havainnoida ja huomioida lapsen yksilölliset tarpeet. Lasten tuen tarpeet ovat moninaistuneet ja tukea tarvitaan niin toiminnan ohjaukseen kuin oppimiseen. Varhaiskasvattajan tulee vastata lasten emotionaaliseen kehitykseen, käyttäytymiseen ja itsesäätelytaitoihin liittyviin haasteisiin sopivalla tavalla sekä tukea lapsen kehitystä. Työssä ollaan jatkuvasti tiiviissä vuorovaikutussuhteessa niin työyhteisön jäseniin, lapsiin sekä lasten huoltajiin, mikä vaikuttaa haasteellisesti varhaiskasvattajien työssä jaksamiseen. Työ on hektistä ja luo paineita huoltajien ja lasten lisäksi yhteiskunnan puolelta ja ylemmältä tasolta. Työn kuormittavuus koetelee varhaiskasvattajien itsetuntoa ja riittävyden tunteen kokemuksia. (Nislin, 2016, s. 219.)

Työn haastavuuden ja palkan on havaittu olevan ristiriidassa keskenään. Työtä ei koeta houkuttelevana ja varsinkin varhaiskasvatuksen ammattilaisten työssä jaksaminen on noussut usein puheenaiheeksi valtakunnallisesti. Lapsiryhmät ovat tätä nykyä kooltaan paljon isompia ja ryhmät vaativampia. Ryhmissä on paljon eri-ikäisiä, vieraskielisiä ja tukea tarvitsevia lapsia. Lasten haastava käytös ja levottomuus näkyy sekä lapsissa että arjessa päivittäin. Osittain myös henkilöstön vajavuuden tai vaihtuvuuden vuoksi. Fyysisen työympäristön puutteet, kuten ylisuuret ryhmät tai tilojen puutteellisuus johtaa resurssien vähentymiseen ja altistavat työntekijöitä uupumukselle ja terveyden heikentymiselle. Työaika ei myöskään tahdo riittää kaikkiin opettajan tehtäviin ja lasten asioiden hoitamiseen.

Työtehtävät vaativat nopeaa reagoitua, ennakoitua ja joustavaa päätöksentekoa. Aikaa vievät myös paneutuminen vieraskielisyyteen liittyvään tukeen, perheiden sosiaalisten ongelmien ratkaiseminen ja tuen järjestäminen. Sijaisten palkkaaminen ei ole riittävällä tasolla ja se vaikuttaa varhaiskasvatukseen arkeen niin, että usein mennään vajaalla henkilöstömäärällä, jolloin lapsia on liikaa suhteessa työntekijöihin. Henkiset voimavarat ovat myös usein koetuksella. Erityisesti varhaiskasvatukseen opettajilla tekemättömät työt kasaantuvat helposti. (OAJ Pääkaupunkiseutu, i.a.; Tuominen, 2020; Bernelius & Huilla, 2021, s. 58; Nislin, 2016, s. 13.)

Varhaiskasvatukseen opettajien työtehtäviin kuuluu erilaisia johtamistehtäviä, kuten vastuu tiiminsä pedagogisesta johtamisesta, varhaiskasvatussuunnitelman työstämisestä tiimin yhteisesti rakentuneen pedagogisen näkemyksen mukaiseksi, sekä vastuu pedagogiikan toteutumisesta varhaiskasvatuksen käytännössä. Pedagogiikan johtamiseen kuuluvat pedagogiikkaan liittyvät tehtävät, kuten pedagogiikan suunnittelun ja arvioinnin johtaminen, pedagogisen toiminnan ja leikin ohjaaminen ja ryhmän varhaiskasvatussuunnitelman sekä yksittäisten lasten varhaiskasvatussuunnitelmien säännöllinen päivittäminen ja dokumentointi. Päivittäisten toimintojen johtamiseen kuuluvat lapsiryhmän päivittäisten toimintojen organisointi, työtehtävien jakaminen tiimissä ja vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön koordinointi. Hallinnollisia tehtäviä ovat tiedon kerääminen, kuten lasten loma-aikojen kerääminen ja suhdelukujen ylläpitäminen. (Hujala, Heikka & Halttunen, 2020.)

Varhaiskasvatukseen laadun varmistamiseksi tarvitaan riittävästi panostuksia lasten ja perheiden hyvinvoinnin edistämiseksi ja eriarvoisuuden vähentämiseksi. Varhaiskasvatukseen opettajat tarvitsevat enemmän tukea eri tavoin koulutetuilta ammattilaisilta. Nykyään varhaiskasvatukseen on palkattu enenevin määrin pysyviä perhetyöntekijöitä ja varhaiskasvatuksen kuraattoreita, joiden tehtäviin kuuluu edistää ja tukea perheiden hyvinvointia. (Katajisto, 2021.)

Alueellinen segregatio eli eriytyminen vaikuttaa varhaiskasvatukseen toimintaan. Alueet, missä esiintyy huono-osaistumisriskiä ovat usein alueita, missä päiväkotien laatua tuotetaan riittämättömällä resursseilla. Se tarkoittaa laadun kärsimistä

tai sitä, että henkilökunnan pitää panostaa entistä enemmän, joka taas on uhka henkilöstön kuormittumiselle ja väsymiselle. Esihenkilötasolla taas henkilöstön uupumisen estäminen on myös uuvuttava tekijä. (Bernelius & Huilla, 2021, s. 77–78.)

Alueelliset erot vaikuttavat päiväkotien toimintaan, kuormittavat työntekijöitä sekä korostavat lasten tuen tarpeita ja heikompia kouluvalmiuksia yksiköissä, joissa on enemmän huono-osaistumisen riskiä. Varhaiskasvatuksessa huolta on nosta-
nut myös päiväkotien välinen segregaatio, eli lasten taustojen ja esimerkiksi tuen tarpeiden kasaantuminen yksiköihin. Työn kuormittavuus haasteellisilla alueilla kasvattaa opettajasegregaation riskiä, eli yksiköiden välisiä eroja opettajien pätevyudessa, vaihtuvuudessa ja sitoutumisessa pedagogiseen työhön, jolloin varhaiskasvatuksen opettajien rekrytoiminen ja opettajien pysyvyyden takaaminen on vaikeampaa. Alueellisiin haasteisiin ja päiväkotien väliseen segregaatioon liittyvä kuormitus voimistuu lapsiryhmien suuriin kokoihin. (Bernelius & Huilla, 2021, s. 54–55, 58, 77–78, 149–150.)

Nislinin (2016) tutkimuksessa varhaiskasvatuksen opettajien jaksamisesta, stressin säätelystä ja pedagogisen työn laadusta korostettiin positiivisen työilmapiirin tärkeyttä työntekijöiden jaksamisen ja stressin säätelyn edistämiseksi. Työyhteisön sekä lasten kautta leviävä ja hyvinvointia vahvistava työn imu on tärkeää työmotivaation ja työhön sitoutumisen kannalta. Arvostava, tukeva ja kannustava ilmapiiri työyhteisössä sekä varhaiskasvattajien päätösvalta työn sisältöön sekä työtehtäviin ehkäisevät työn emotionaalista kuormittavuutta. (Nislin, 2016, s. 221.)

Rytkönen (2019) on tutkinut palvelevaa johtajuutta kunnallisen varhaiskasvatuksen organisaatiossa. Palveleva johtajuus tarkoittaa ihmislähtöistä ja eettistä johtajuutta, jossa johtaja tukee työntekijän kasvua ja kehitystä sekä varhaiskasvatuksen perustehtävän toteuttamista. Ihmislähtöinen johtaminen edistää työntekijän osaamista, motivaatiota, sitoutumista, hyvinvointia sekä vahvistaa varhaiskasvatuksen laadukasta tuloksellisuutta. Esihenkilöllä onkin tärkeä tehtävä ylläpitää ja arvostaa työntekijöidensä sisäistä motivaatiota. Korkea työmotivaatio, sitoutuminen ja osaaminen vaikuttaa myönteisesti työsuoriutumiseen ja vahvistaa

varhaiskasvatuksen pedagogista laatua. Sisäisen motivaation vahvistaminen edistää työntekijän työhyvinvointia ja siten myös työmotivaatiota.

Varhaiskasvatuksen palveleva johtaja pystyy vaikuttamaan työntekijänsä sisäiseen motivaatioon tukemalla tämän pätevyyttä voimaannuttamalla ja antamalla vastuuta. Kun työntekijä saa esihenkilöltään ohjausta ja rohkaisua itsenäiseen ajatteluun, luovien ratkaisujen etsimiseen sekä mielipiteiden ja näkemysten esittämiseen, työntekijän autonomia eli itseohjautuvuus vahvistuu. Esihenkilön vahvistaessa työyhteisön yhteisöllisyyttä, luottamuksellisuutta, avoimen ilmapiirin rakentumista ja sosiaalista vastuuta syntyy työntekijän yhteenkuuluvuuden tunne. (Rytönen, 2019.)

3.4 Kutsumuksellinen ja houkutteleva varhaiskasvatustyö

Wattin ym. (2012) tutkimuksen mukaan varhaiskasvatuksen opettajan ammatin valintaan tärkeimpinä vaikuttavat motiivit liittyivät yksilöiden sisäisiin arvoihin, arvioituun kykyyn opettaa, toiveeseen myötävaikuttaa sosiaalisesti, saada opettaa lapsia sekä positiivisiin opettamis- ja oppimiskokemuksiin. Tutkimuksissa nousivat esiin myös henkilökohtaisemman hyötymotivaation, sisäisen motivaation sekä kykyihin liittyvien uskomusten vaikutukset, joka sisältää yksilön käsityksen varhaiskasvatuksen opettajan ammatin vaatimuksista ja palkitsevuudesta. Työympäristön tulee mahdollistaa yksilön motivaation todentamista, jotta yksilöiden minäpystyvyyden tunne vahvistuisi, tyytymättömyys uravalintaan ja uupumuksen riski vähentyisi, eikä alaa vaihdettaisi niin helposti. Ulkoisten motivaattoreiden, kuten työtä vastaavan palkan ja positiivisen palautteen saaminen, lisäävät ammattiin sitoutumista. (Kantonen ym., 2020, s. 266–267.)

Työn houkuttelevuutta eli vetovoimaa voidaan lisätä selkiyttämällä työtehtäviä, parantamalla työoloja ja lisäämällä koulutusta henkilöstölle. Varhaiskasvatustyössä vetovoimaa edistää erityisesti ymmärrys ja viestintä työn yhteiskunnallisesta merkittävydestä sekä työn luovasta, mutta vaativasta luonteesta. Keskeisiä vetovoimatekijöitä varhaiskasvatuksen merkityksestä viestimisen lisäksi ovat palkkaus sekä työolosuhteet. Tutkimusten mukaan pitovoima eli työssä

pysymisen motivaatio vahvistuu eri tavoin koulutettujen ammattilaisten selkeillä profiileilla, hyödyntämällä ammattilaisten tutkintokoulutuksella hankittua osaamista, sekä tunnistamalla ammattilaisten vastuiden rajat. Nämä asiat ovat tärkeitä myös moniammatillisuuden toimivuuden kannalta. Tutkimuksissa ja monissa selvityksissä on todettu varhaiskasvatuksen opettajien pitovoimatekijöiksi eri tavoin koulutettujen ammattilaisten selkeät tehtävät ja erityisesti opettajien mahdollisuudet hyödyntää ydinosaaamistaan. Kehittämällä varhaiskasvatuksen työolosuhteita ja koulutusmahdollisuuksia voidaan motivoida varhaiskasvatuksen ammattilaisia pysymään alalla. (Korkeakivi, 2021; Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2021; Opetusalan ammattijärjestö, 2021; Varhaiskasvatuksen opettajien liitto, 2021.) Berneliuksen ja Huillan (2021, s. 58–59) tutkimuksen mukaan varhaiskasvatuksen alueellisten haasteiden kuormitusta on mahdollista vähentää pienentämällä lapsiryhmien kokoa, sekä lisäämällä henkilökunnan määrää ja resursseja erityisesti haastavilla ja kuormittavilla alueilla. Työn houkuttelevuutta on mahdollista lisätä nostamalla yleistä palkkatasoa, sekä turvaamalla työntekijöiden työoloja.

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Toteutimme opinnäytetyössä kyselytutkimuksen Espoon varhaiskasvatuksen opettajille. Tarkoituksena oli selvittää varhaiskasvatuksen opettajien työmotivaatioon liittyviä tekijöitä sekä keinoja sen edistämiseen laadukkaan varhaiskasvatuksen turvaamiseksi kunnallisella tasolla. Työmme tavoitteena oli tuottaa selaista tutkimustietoa varhaiskasvatuksen opettajien työmotivaatiota ylläpitävistä ja edistävästä tekijöistä, jonka avulla on mahdollista edistää Espoon kaupungin varhaiskasvatuksen työntekijöiden työmotivaatiota, vähentää työntekijäpulaa ja lisätä varhaiskasvatuksen pitovoimaa.

Tutkimuskysymyksemme ovat:

1. Mitkä asiat työssä motivoivat varhaiskasvatuksen opettajia?
2. Miten varhaiskasvatuksen opettajien työmotivaatiota voidaan edistää tulevaisuudessa?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimusympäristö ja työelämäkumppani

Työelämäkumppaninamme toimii Espoon kaupungin sivistystoimen suomenkielinen varhaiskasvatus. Olimme yhteydessä koko prosessin ajan Espoon kaupungin varhaiskasvatuksen asiantuntijaan Anita Vataseen. Opinnäytetyön julkaisun jälkeen aiomme osallistua kehittämisen palvelualueen pedagogisten asiantuntijoiden tiimi palaveriin ja käydä yhdessä tulokset läpi. Espoossa varhaiskasvatukseen osallistui vuonna 2020 16638 lasta, joista 76 prosenttia oli kaupungin päiväkodeissa, 21 prosenttia yksityisissä päiväkodeissa ja 3 prosenttia perhepäivähoidossa (Espoon kaupunki, 2021). Vuoden 2020 lopussa Espoon kaupungilla oli yhteensä 1038 varhaiskasvatuksen opettajan vakanssia.

Espoon lapsiperheiden varhaiskasvatuspalveluiden käyttö on aktiivista. Vaikka työntekijöiden saatavuus on vaikeutunut, perheet ja lapset ovat olleet varhaiskasvatukseen suurimmalta osin tyytyväisiä. Espoossa varhaiskasvatuksen tavoitteena on varmistaa kaikille lapsille tasavertaiset mahdollisuudet osallistua varhaiskasvatukseen, kehittymiseen ja oppimiseen. Tavoitetta toteutetaan laadukkaalla varhaiskasvatuksella, jolla voidaan ehkäistä myös väestön segregatiota sekä lapsiperheköyhyyttä. Pätevän henkilökunnan saatavuuden heikentyminen vaatii Espoon varhaiskasvatusta kehittämään toimintaa, rekrytointia sekä henkilökunnan osaamisen kehittämistä ja lisäämistä. (Espoo, 2019, s. 4.)

Espoon kaupunki on laatinut valtakunnallisten varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden pohjalta oman paikallisen varhaiskasvatussuunnitelmansa. Tällä hetkellä voimassa oleva varhaiskasvatussuunnitelma on tehty vuonna 2019. Espoon varhaiskasvatussuunnitelmaa noudatetaan kunnallisissa päiväkodeissa, perhepäivähoidossa, avoimessa varhaiskasvatuksessa sekä muussa varhaiskasvatuksessa huomioiden toiminnan järjestämisessä kunkin toimintamuodon ominaispiirteet. Espoon suomenkielisen varhaiskasvatuksen varhaiskasvatussuunnitelman tavoite on tukea henkilöstöä toiminnan suunnittelussa, toteuttamisessa ja

arvioinnissa varhaiskasvatuksen perusteiden mukaisesti ja tuoda esiin espoolaisen varhaiskasvatuksen painotuksia. Varhaiskasvatussuunnitelma antaa tietoa huoltajille ja yhteistyökumppaneille espoolaisesta varhaiskasvatuksesta. Espoo korostaa varhaiskasvatuksen kehittämistä pedagogisesti yhtenäisenä kokonaisuutena, jonka tavoitteena on lasten hyvinvointi ja yhtenäinen oppimispolku, joka huomioi lasten yksilölliset tarpeet. (Espoo, 2019, s. 7.)

Opinnäytetyömme tutkimuskohteena ovat Espoon kaupungin suomenkielisessä varhaiskasvatuksessa työskentelevät varhaiskasvatuksen opettajat. Koska tutkimusympäristömme Espoon kaupungin varhaiskasvatuksessa on laaja, päätimme rajata tutkimuksen kohderyhmää kunnallisissa päiväkodeissa työskenteleviin varhaiskasvatuksen opettajiin.

5.1 Tutkimusmenetelmä

Toteutimme opinnäytetyömme laadullisena sekä määrällisenä kyselytutkimuksena. Laadulliselle, eli kvalitatiiviselle tutkimukselle ominaista on erilaisten, ihmisten välisissä suhteissa ilmenevien merkityksien tutkiminen ja tarkastelu. Näitä merkityksiä tutkitaan joko ihmisten kokemusten tai käsitysten kautta. Tavoitteena on tavoittaa ihmiselle merkitykselliset ja tärkeät asiat koetusta todellisuudesta sekä ymmärtää tutkimuksen kohdetta. (Vilkkä, 2015; Vilkkä, 2021.) Laadullista tutkimusmenetelmää käytetään, kun halutaan saada tietoa tutkimuksessa tutkittavien kokemusten tai käsitysten merkityksistä vastaajalle. Laadullisen tutkimusmenetelmän tavoitteena on ratkaista ja näyttää tutkimuksen aikana koostuneista tulkinnoista jotakin, mitä ei heti pysty havaitsemaan. Lomakehaastattelu on toimiva aineiston keräämisen tapa, kun tutkimusongelma ei ole laaja ja kun tavoitteena on tiettyä aihetta koskevien mielipiteiden, näkemysten tai kokemusten kuvaileminen. Laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyn tutkimuksen tärkeä tehtävä on lisätä ymmärrystä tutkittavasta asiasta. (Vilkkä, 2021.)

Määrällisessä tutkimuksessa eli kvantitatiivisessa tutkimuksessa tietoa kuvataan numeerisesti vastaten kysymyksiin: kuinka paljon, kuinka moni ja kuinka usein. Olennaista on kuvata numeerista tietoa erilaisten graafisten esitystapojen, kuten

taulukon, pylvästaulukon tai piirakkakuvion keinoin. (Vilkka, 2007.) Määrällisen tutkimusmenetelmän yleisimmin käytetty aineiston keräämisen tapa on kyselylomake. Kyselylomakkeen standardoiminen eli vakiointi tarkoittaa sitä, että kyselyn sisältö on samanlainen kaikilla kyselyyn vastaaville. Kyselylomakkeen lähettäminen sähköisesti vastaajille on toimivaa, kun perusjoukkoon kuuluvat henkilöt, joilta tutkimustieto kerätään, on riittävän suuri ja kaikilla on teknisesti mahdollisuus osallistua kyselylomakkeen vastaamiseen. (Vilkka, 2021.) Tutkimme työsämme varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työmotivaatioon vaikuttavista tekijöistä ja sitä, miten heidän työmotivaatiotaan voisi edistää ja kehittää. Tutkimuksemme kohderyhmä on suuri, joten laadullisen sekä määrällisen kyselytutkimuksen käyttö sähköisen kyselyn muodossa sopi hyvin opinnäytetyömme tarkoitukseen.

5.2 Aineiston keruu

Aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui kyselytutkimus. Valitsimme kyselyn menetelmäksi, koska tutkimuksemme kohderyhmä oli suuri ja kyselytutkimuksen avulla aineiston hankinta on nopeampaa ja tavoitamme laajemman joukon kohderyhmän työntekijöitä lyhyemmällä aikavälillä. Kysely toteutettiin Webropol 3.0-kyselytyökalua käyttäen. Kyselyssä oli valintakysymyksiä, sanallisia arviointias-teikkokysymyksiä sekä kaksi avointa kysymystä. Lähetimme kyselytutkimuksen sähköpostilinkkinä yhteyshenkilömme kautta Espoon kunnallisten päiväkotien johtajille, joita pyysimme välittämään sähköpostitse linkin kyselytutkimuksemme yksikköjen varhaiskasvatuksen opettajille. Vastausaikaa annettiin noin kuukausi.

Kyselytutkimusten etuna on visuaalisuuden mahdollisuudet, tehokkuus, taloudellisuus sekä kyselyn toimittamisen ja vastaamisen nopeus (Luoto, 2009). Varhaiskasvatuksen opettajat Espoon kunnallisissa päiväkodeissa työskentelevät päivätyössä, joten henkilöstön mahdollisuudet kyselyyn vastaamiselle työpäivän aikana ovat vähäiset. Tämän vuoksi suunnittelimme kyselyn ajallisesti mahdollisimman nopeasti vastattavaksi.

Kyselytutkimus sopii hyvin muun muassa erilaisten ilmiöiden, mielipiteiden, asenteiden, arvojen tai ihmisten toiminnan tiedon keräämiseen ja tarkasteluun. Mittausvälineenä toimii kyselylomake, jonka avulla tutkija esittää kysymyksiä tutkitavasta aiheesta. Kyselylomakkeen ero haastattelulomakkeeseen on se, että kyselylomakkeen on toimittava omillaan ilman haastattelijan apua. (Vehkalahti, 2014, s. 11.) Kyselylomake tulee suunnitella tarkasti tutkimukseen valitun teoreettisiin käsitteisiin ja viitekehykseen sekä tutkimuskysymyksiin perustuen. Tutkimuksesta saa parhaiten hyödynnettäviä ja tärkeitä vastauksia, kun kysymysten sisältö on tarkoituksenmukaista ja aseteltu tutkimuskysymysten mukaisesti. (Vilkkä, 2015.)

Kyselytutkimus voi sisältää avoimia sekä suljettuja osioita. Avoimessa osiossa kysymykseen vastaaminen on vapaamuotoista ja suljetussa osiossa on valmiit vastausvaihtoehdot. Valmiit vastausvaihtoehdot selventävät tiedon keräämistä ja käsittelyä. Avoimista kysymyksistä taas saadaan sellaista tietoa, jota ei välttämättä suljetuilla kysymyksillä saada. (Vehkalahti, 2014, s. 24.) Kyselyyn valitsimme kysymyksiä, joista saamme mahdollisimman paljon tarkkaa tietoa ja vastauksia tutkimuskysymyksiimme. Kyselyssämme on sekä avoimia että suljettuja kysymyksiä ja ne tukevat laadullisen aineiston tuottamista. Suljettujen kysymysten avulla haluamme selvittää teoriaosuudestamme nousevien asioiden koettua merkitystä ja vaikutuksia varhaiskasvattajien työmotivaatioon ja sen edistämiseen liittyen. Suljetuissa kysymyksissä käytämme Likert-asteikkoa monipuolisempien vastausten saamiseksi. Likert-asteikot sopivat hyvin kyselytutkimuksiin, joissa halutaan saada tarkempaa tietoa siitä, mitä ihmiset ajattelevat tietystä aiheesta (SurveyMonkey, i.a.). Avoimista kysymyksistä haluamme saada laajempaa ja kattavampaa tietoa varhaiskasvatuksen opettajien mielipiteistä, toiveista ja kehittämis ehdotuksista.

5.3 Aineiston analyysi

Tutkimusaineiston analyysimenetelmäksi valitsimme aineistolähtöisen sisällönanalyysin. Sisällönanalyysi on paljon käytetty analyysimenetelmä. Tarkoituksena on saada tutkittavasta aineistosta kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä

muodossa, eli mistä asioista, aiheista tai teemoista aineisto kertoo. Sisällönanalyysi voi olla sekä määrällistä että laadullista. Laadullista analyysia voidaan toteuttaa joko aineistolähtöisesti, jolloin aineisto ohjaa analyysin tekoa, teoriaohjaavasti eli teoria ja aineisto ohjaavat analyysin tekoa vuorotellen tai teorialähtöisesti, jolloin teoria ohjaa analyysin tekoa. Laadullisen tutkimuksen analyysia toteutetaan vaiheissa. Aineiston analyysi aloitetaan rajaamalla aineisto kiinnostavaan ilmiöön tai asiasisältöön, jonka jälkeen se litteroidaan eli puretaan ja puh-taaksikirjoitetaan koko aineistosta tai esimerkiksi valitun teeman mukaisesti. Tä-män jälkeen aineisto luokitellaan eli järjestellään, teemoitellaan eli ryhmitellään erilaisten aihepiirien mukaan ja tyypitellään, jolloin aineisto ryhmitellään tyypei-hin. Analyysin loppuvaiheessa kirjataan tutkimuksen tulokset ja yhteenveto. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.)

Webropol-kyselyssä oli sanallisia arviointiasteikkokysymyksiä sekä avoimia ky-symyksiä, joihin kyselyyn vastaajat voivat halutessaan kertoa enemmän omia ajatuksiaan ja mielipiteitään. Kyselyyn vastaaminen tapahtui anonyymisti. Kyse-lyssä kysyttiin vastaajan ikähaarukkaa, työpaikan kaupunginosaa ja työsuhteen kestoja. Kyselyn sulkeutumisen jälkeen varasimme itsellemme aikaa tuloksien analysointia varten noin kuukauden verran. Analysoimme kyselystä saatuja pro-sentuaalisia tuloksia laadullisen aineiston analyysillä sekä etsimme niiden yhte-neväisyyksiä ja eroavaisuuksia.

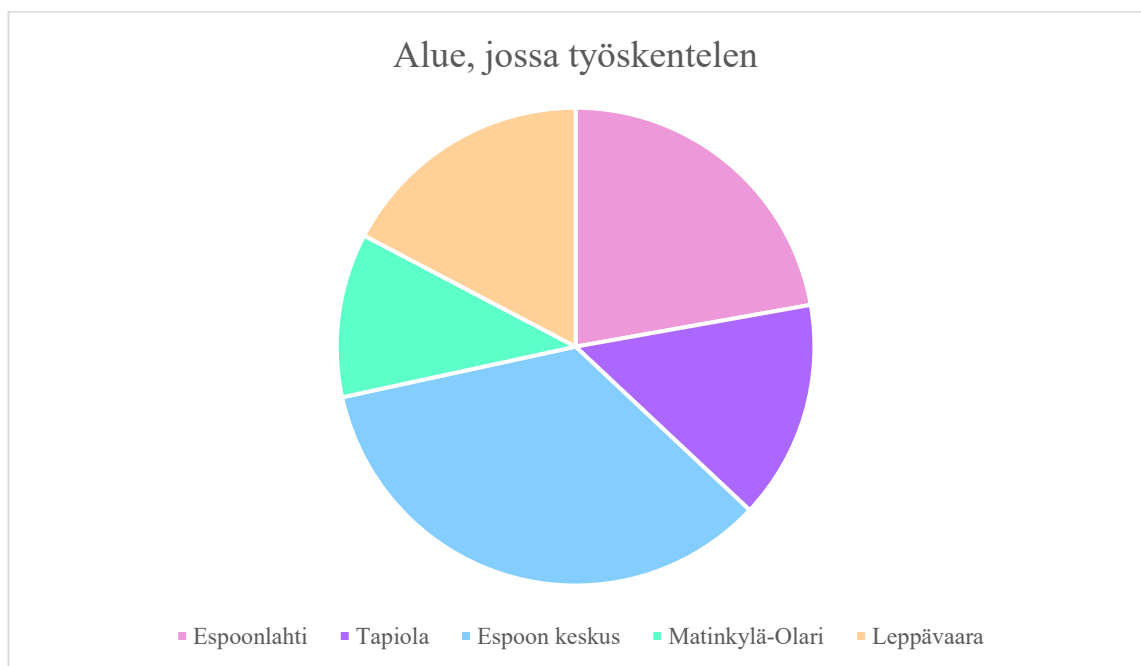
Erojen löytäminen eri ihmisten välillä on tärkeää laadullisessa tutkimuksessa. Se auttaa ymmärtämään, mistä jokin asia johtuu tai mikä tekee sen ymmärrettäväksi. Siinä on kuitenkin tärkeää pelkistää tulokset, jotta havaintojen määrä olisi mah-dollisimman suppea. Jos kaikkiin eroavaisuuksiin tarttuu, ei mistään lopulta saa kiinni. (Alasuutari, 2018.) Muodostimme tuloksista kaavioita voidaksemme ana-lysoida tuloksia helpommin. Avoimien vastauksien analysoinnissa käytimme tee-moittelua, jonka avulla pyrimme löytämään yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia vas-tauksista. Teemoittelussa tarkoituksena on pilkkoa ja ryhmitellä laadullista aineis-toa eri aihepiirien mukaan ja vertailla eri teemojen esiintyvyyttä aineistossa (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Esimerkiksi, millä alueella vastaajat kokivat eniten työ-motivaatiota ja millä alueella vähiten. Aineisto järjestettiin litteroinnin jälkeen tee-moittain, joiden muodostamisessa käytimme tyyppikertomuksia. Tämän avulla

tiivistimme aineistoa havainnollisiin tyyppeihin. Lopuksi kirjoitimme tuloksista faktatiedot ja oman pohdintamme niiden perusteella.

6 TULOKSET

6.1 Vastaajat

Tutkimusaineisto kerättiin Espoon kaupungin varhaiskasvatuksen opettajilta sähköisen Webropol-kyselyn muodossa. Kysely lähetettiin Espoon kaupungin varhaiskasvatussyksiköiden johtajille, joita pyydettiin välittämään kysely yksikkönsä varhaiskasvatuksen opettajille (N=1038). Tarkkaa määrää kyselyn saaneista henkilöistä emme tiedä, koska sähköpostiviesti kyselyyn vastaamisesta ei välttämättä ole saavuttanut kaikkia Espoon kaupungin varhaiskasvatuksen opettajia. Kyselyyn vastasi varhaiskasvatuksen opettajia eri puolilta Espoota (n=82). Espoonlahdesta vastaajia oli 22 %, Tapiolasta 15 %, Espoon keskuksesta 35 %, Matinkylä-Olari-alueelta 11 % ja Leppävaarasta 17 %. Halusimme kartoittaa millä alueella vastaajat työskentelevät, jotta saisimme tietää tarkemmin, millaisia eroja varhaiskasvatuksen opettajien koettuun työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen on eri puolilla Espoota. Näin ollen saamme myös kuvaa siitä, mitkä alueet mahdollisesti ovat haastavampia kuin toiset. Tuloksia oli helpompi yhdistää toisiinsa ja teemoitella, kun tiesimme, missä kaupungin osassa vastaaja työskentelee.



Kuvio 1. Vastanneiden (n=81) aluejako

Vastaajista lähes puolet (49 %) oli työskennellyt työssään kymmenen vuotta tai enemmän. Neljännnes vastaajista oli työskennellyt työssään 1–2 vuotta (21 %) tai 3–5 vuotta (19 %). 6–9 vuotta työssään oli työskennellyt 11 % vastaajista. Kyseilyn vastanneiden varhaiskasvatuksen opettajien työkokemuksen keskiarvo oli 25 vuotta.



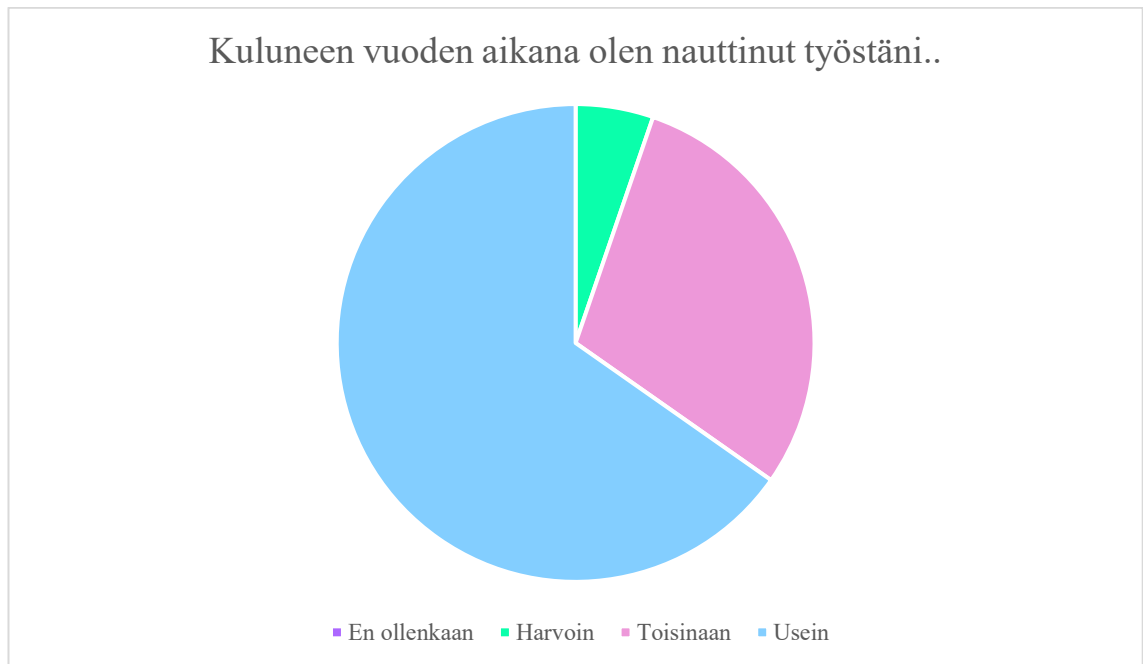
Kuvio 2. Vastaajien (n=82) työvuosien määrä

6.2 Työssä jaksaminen

Työn laatu, mielekkyys, työtehtävät ja työyhteisö vaikuttavat merkittävästi työntekijän työmotivaatioon ja sen ylläpitämiseen. Näillä tekijöillä on suora yhteys työntekijän työhyvinvointiin, jaksamiseen ja suoriutumiseen.

Vastaajista 62 % kertoo nauttineensa usein työstään kuluneen vuoden aikana. 34 % vastaajista kertoo nauttineensa työstään toisinaan ja 6 % nauttii työstään harvoin. Vastaajista vain 4 % ei ollut kokenut itseään kuormittuneeksi ja uupuneeksi kuluneen vuoden aikana. Lähes neljäsosa vastaajista (18 %) koki

kuormittuneensa ja uupuneensa töihinsä harvoin. Lähes puolet vastaajista (48 %) koki kuormittuneensa töissään toisinaan ja kolmasosa (33 %) usein.



Kuvio 3. Vastaajien (n=82) kokema työn mielekkyys

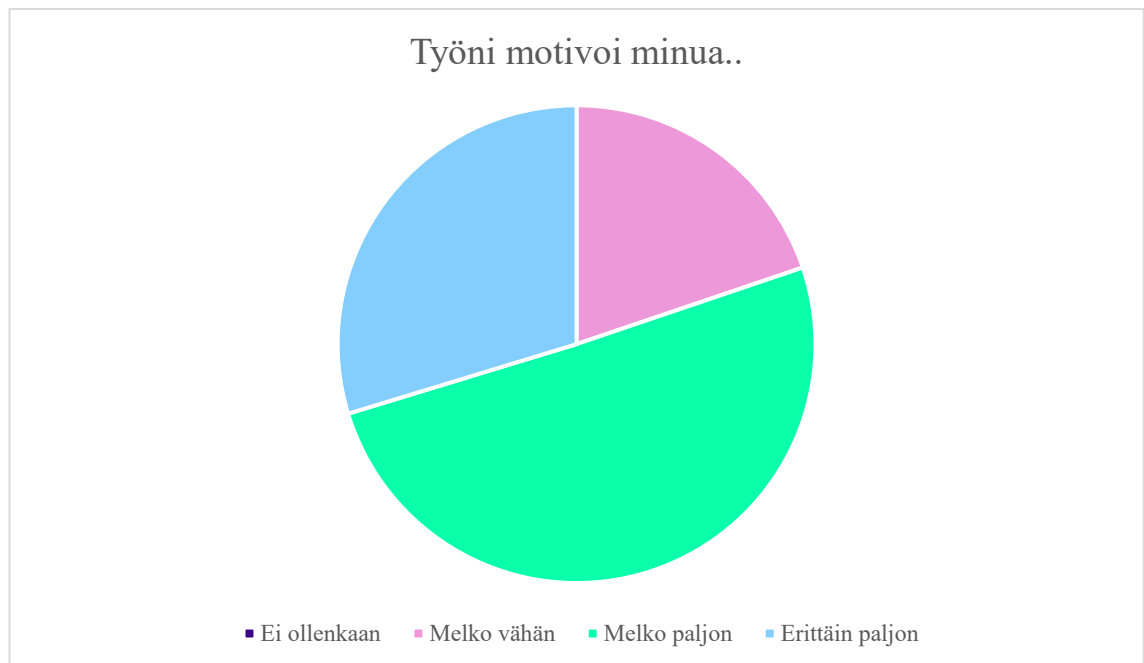


Kuvio 4. Vastaajien (n=84) kokema työn kuormittavuus ja uupumus

6.3 Työmotivaatioon vaikuttavat tekijät

Tutkimuksemme tavoitteena oli saada tietoa vastaajien eli Espoon kaupungin varhaiskasvatuksen opettajien työmotivaatioon vaikuttavista sekä edistäväistä tekijöistä. Halusimme kysyä myös vastaajien yleisestä koetusta motivaatiosta heidän työtään kohtaan.

Vastaajista lähes kolmasosa (30 %) koki työn motivoivan erittäin paljon. Puolet vastaajista (51 %) koki työn motivoivan heitä melko paljon ja neljäsosa (20 %) melko vähän. 0 % eli kukaan vastaajista ei kuitenkaan kokenut, ettei työ motivoisi heitä yhtään. 50 prosenttia vastaajista kuitenkin kokee, että heidän työmotivaationsa voisi olla parempi.



Kuvio 5. Vastaajien (n=81) kokema työn motivaation määrä

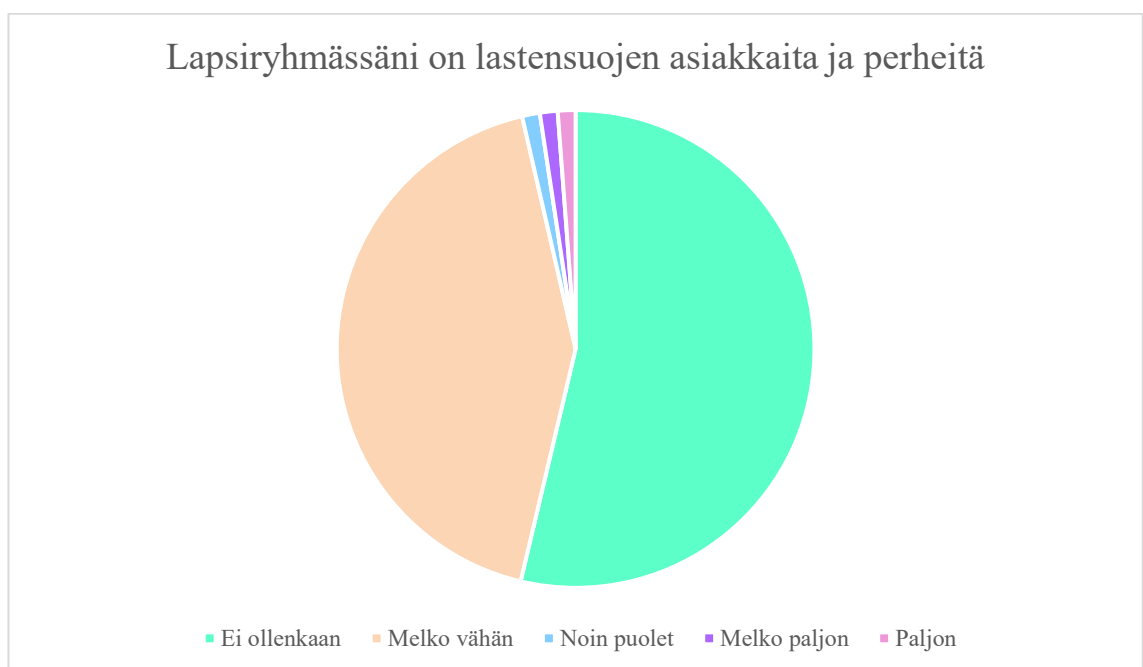
Kysyimme kyselyssä, kuinka paljon suunnilleen vastaajien lapsiryhmässä on tukea tarvitsevia lapsia. Halusimme suhteuttaa tukea tarvitsevien lasten määrän koettuun työmotivaatioon ja työn kuormittavuuteen sekä työssä jaksamiseen. 11 % vastasi tukea tarvitsevia lapsia olevan paljon sekä toiset 11 % vastasi melko paljon. 12 % lapsiryhmissä noin puolet lapsista ovat tukea tarvitsevia. 57 %

vastasi, että lapsiryhmässä tukea tarvitsevia lapsia on melko vähän ja 12 % ei ollenkaan.



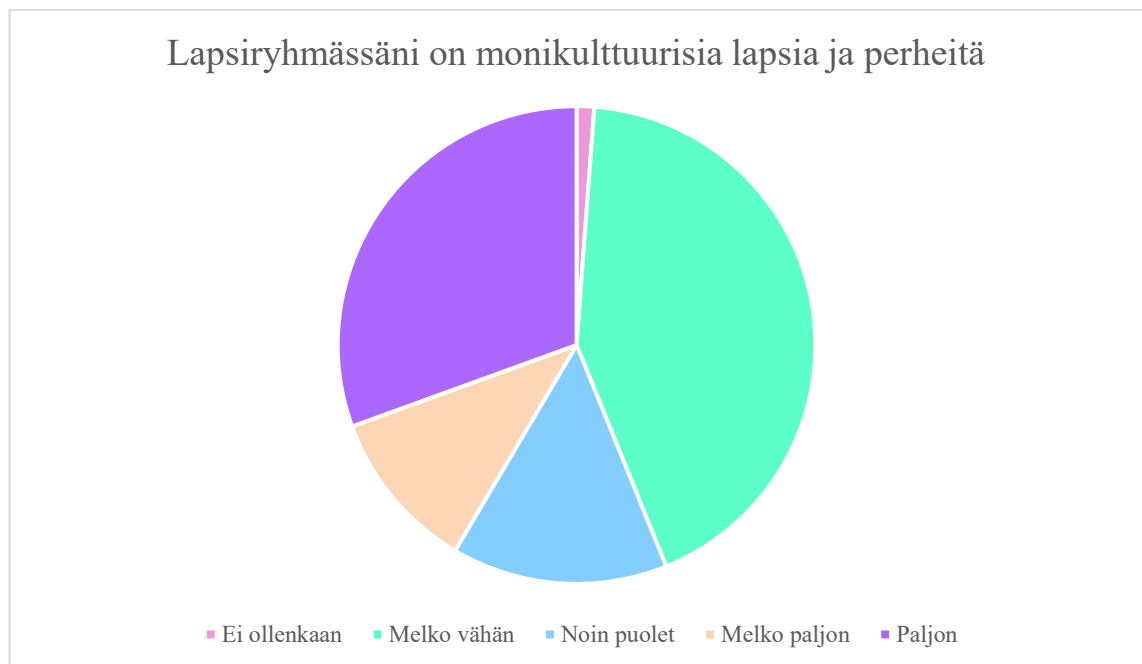
Kuvio 6. Vastaajien (n=84) lapsiryhmän tukea tarvitsevien lasten määrä

Yli puolet vastaajista (54 %) vastasi, että heidän lapsiryhmässään ei ollut ollenkaan lastensuojelun asiakkuuden piirissä olevia perheitä ja vajaa puolet (43 %) vastasi, että heidän lapsiryhmässään oli melko vähän lastensuojelun asiakkaita.



Kuvio 7. Vastaajien (n=82) lapsiryhmän lastensuojelun asiakkuuden omaavien lasten määrä

Kolmasosa vastaajista (31 %) vastasi heidän lapsiryhmässään olevan paljon monikulttuurisia lapsia ja perheitä. 11 % vastasi monikulttuuristen lasten ja perheiden määräksi melko paljon ja 15 % noin puolet. 43 % vastaajien lapsiryhmissä monikulttuurisuutta oli melko vähän ja 1 % vastasi, ettei heitä ole yhtään.



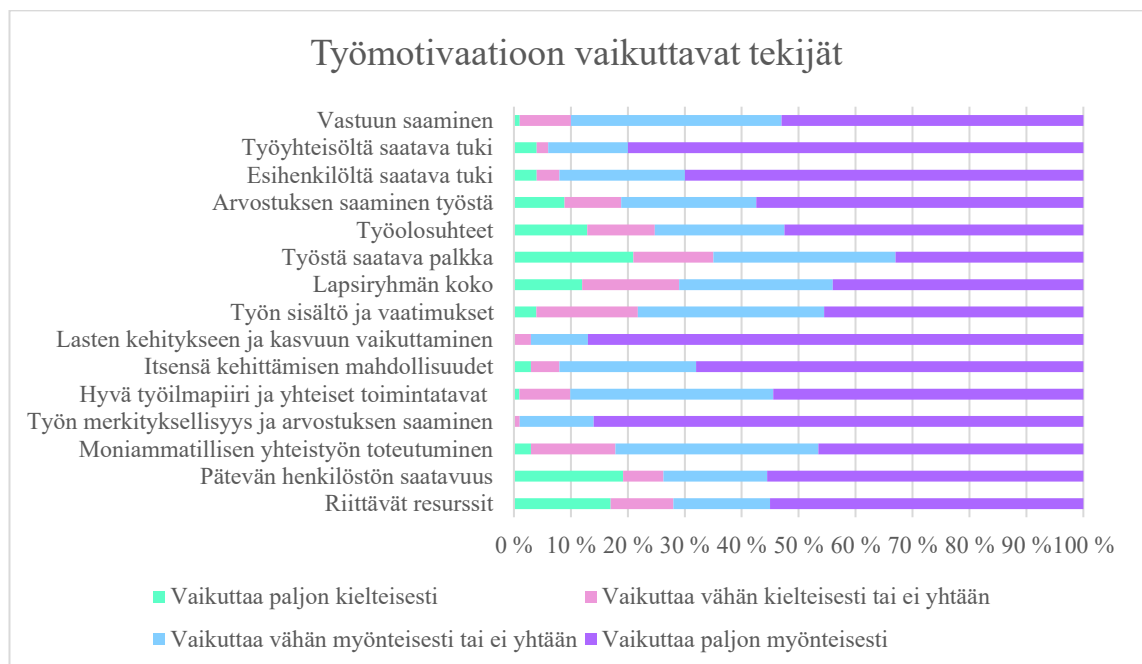
Kuvio 8. Vastaajien (n=82) lapsiryhmän monikulttuuristen lasten ja perheiden määrä

Vastaajat, jotka olivat vastanneet lapsiryhmässä olevan paljon tai melko paljon tukea tarvitsevia lapsia (n=18), vastasivat lapsiryhmässä valtaosan (75 %) olevan monikulttuurisia, eli moni- tai vieraskielisiä lapsia. Vastaajista (n=18) puolet (50 %) työskenteli Espoon keskuksen alueella. Niiden vastaajien (n=18) lapsiryhmissä, joissa tukea tarvitsevia lapsia oli noin puolet, 90 % vastasi monikulttuurisia lapsia olevan lapsiryhmässä melko paljon tai paljon.

Tuloksia tarkemmin tarkasteltuna ilmeni, että lapsiryhmissä, joissa enemmistö lapsista on monikulttuurisia tai tukea tarvitsevia lapsia, vastaajat (n=20) kokivat työn motivoivan heitä suurimmaksi osin melko paljon (53 %). Työ motivoi erittäin

paljon 26 % vastaajista. Vastaajista 21 % vastasi työn motivoivan heitä melko vähän. Suurta huolta herättää kuitenkin se, että näistä vastaajista (n=20) 90 % oli kuluneen vuoden aikana kokenut kuormittuneisuutta ja uupumusta työssään toisinaan tai usein. Näistä vastaajista 85 % vastasi koetun työmotivaation kasvavan ja lisääntyvän paljon, jos lapsiryhmien kokoa pienennetään. 65 % vastasi paremman palkan vaikuttavan paljon myönteisesti työmotivaatioon ja puolet (50 %) koki kasvatusvastuullisen henkilökunnan lisäämisen edesauttavan myös työmotivaatiotaan.

Tutkimuksen vastauksista (kuvio 9.) käy ilmi, että eniten varhaiskasvatuksessa työmotivaatioon vaikuttavat myönteisesti resurssien riittävyys, henkilöstön määrä, työn merkityksellisyys, onnistuminen työssä, lapsen kehitykseen ja kasvuun vaikuttaminen, esihenkilöltä sekä työyhteisöltä saatava tuki sekä arvostuksen saaminen työstä.



Kuvio 9. Vastaajien (n=82) työmotivaatioon vaikuttavat tekijät

Työmotivaatioon vaikuttaviin tekijöihin liittyen kysyimme myös avoimena kysymyksenä vastaajilta, onko muita tekijöitä, jotka vaikuttavat heidän työmotivaatioonsa. Vastauksia saimme yhteensä 28. Vastausten pääteemoiksi nousi esiin

palkkaus, resurssien riittämättömyys, suuret lapsiryhmät, toimiva tiimi ja myönteinen työyhteisö.

Palkkauksen taso koetaan alhaisena työn vaativuuteen ja koulutustasoon nähden. Vastaajista (n=28) viisi kertoo paremman palkan lisäävän työmotivaatiota sekä mahdollisesti houkuttelevan varhaiskasvatuksen opettajia työhön.

Sijaisten vaikea saatavuus heikentää työmotivaatiota ja rasittaa koko yksikköä. Lapsiryhmät pusketaan täyteen ja liian vähän henkilöstöä, varsinkaan pätevää. Monet työntekijät uupuvat nopeasti. Parempi palkka voisi houkuttaa myös lisää päteviä vaka-opettajia töihin.

Pätevän henkilöstön vähäisyys sekä sijaisten vaikea saatavuus vaikuttaa työntekijöiden jaksamiseen, arjen sujuvuuteen lapsiryhmässä sekä siihen, ettei varhaiskasvatuksen opettajien suunnitteluaikaa pystytä toteuttamaan. Vastaajista (n=28) kymmenen kertoo, että resurssien saatavuuden haasteet sekä pätevän henkilöstön puuttuminen heikentää työmotivaatiota ja työssä jaksamista.

Mielestäni koulutuspaikkojen lisääminen on vain tekohengitystä, jolla tulee olemaan kalliit kustannukset. Työntekijät, varsinkaan opettajat eivät tule pysymään alalla, jossa työnteko ei ole mielekästä, kun työtä ei pysty tekemään kunnolla aikataulujen, henkilöstöresurssien ja vaatimusten puitteissa. Monet opettajat, sekä aloittelevat että kokeneet, suunnittelevat vapaa-ajallaan työtä, kun työajalla ei sitä ehdi tekemään. Laadukas varhaiskasvatus ja esiopetus eivät toteutuisi ilman tätä. Tämä johtaa opettajien loppuunpalamiseen, kynnistymiseen sekä ahdinkoon. Myös alan arvostus tulee esille palkkauksesta.

Jos saisi vain keskittyä omaan työhön ilman siivous ja muita huoltotöitä. Laitosapulaisten palauttaminen lisäisi hyvää oloa ja jaksamista kaikille. Kiire vähenisi ja lasten kanssa olemiseen jäisi enemmän aikaa.

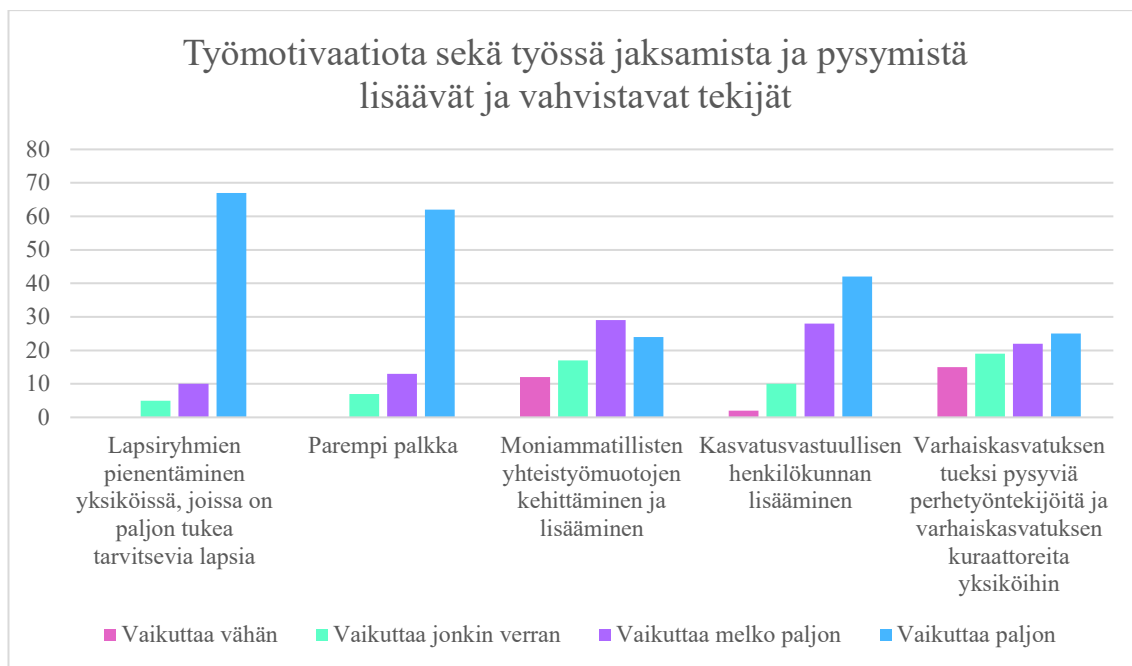
Vastaajista (n=28) neljä kertoo suurien lapsiryhmien vaikuttavan työmotivaatioon negatiivisesti. Suuret lapsiryhmät koetaan turvallisuusriskinä erityisesti silloin, kun henkilöstöä ei ole saatavilla riittävästi.

Työmotivaatiooni vaikuttaa se, että työtä saa tehdä niin, että henkilökuntaa on tarpeeksi paikalla ja työyhteisö on motivoitunut tekemään tätä työtä. Se, että lapsiryhmän koko on sopivan pieni, jotta lapset voi kohdata yksilöinä eikä vaan liikuttaa massaa ja pelätä, ettei kenellekään satu mitään.

Myönteinen työilmapiiri ja toimiva tiimi edistää työntekijöiden työmotivaatiota ja auttaa jaksamaan työssä. Salliva ja kannustava työyhteisö lisää työn mielekkyyttä. Vastaajista (n=28) kahdeksan kertoo saavansa voimia hyvästä työyhteisöstä ja tiimistä, jonka kanssa on mukava tehdä töitä. Työhönsä motivoituneet työkaverit luovat työyhteisöön yhtenäisyyden tunnetta. Yhdessä sovitut käytännöt ja niistä kiinnipitäminen edistävät työn laatua.

Motivaatiota lisää aina se jos/ kun työyhteisössä/ tiimissä kaikki sitoutuvat sovituihin käytäntöihin ja toimitaan ammatillisesti lasten parhaaksi. Se lisää työn iloa paljon.

Kyselyssä kysyimme, mitkä tekijät vastaajat kokevat vaikuttavan heidän työmotivaatioonsa sekä työssä jaksamiseen ja pysymiseen lisäävästi ja vahvistavasti. Tutkimuksen tuloksissa ilmenee, että eniten työmotivaatiota edistäisi lapsiryhmien pienentäminen yksiköissä, joissa on paljon tukea tarvitsevia lapsia, parempi palkka sekä kasvatusvastuullisen henkilökunnan lisääminen. Lapsiryhmien pienentäminen niissä yksiköissä, joissa on paljon tukea tarvitsevia lapsia, lisäisi vastaajista (n=82) 82 %:n työmotivaatiota sekä työssä jaksamista ja pysymistä paljon. Parempi palkka vaikuttaisi paljon 76 % vastaajista. Moniammatillisten yhteistyömuotojen kehittäminen ja lisääminen vaikuttaisi työmotivaatioon 29 % mielestä paljon ja 35 % mielestä melko paljon. Kasvatusvastuullisen henkilökunnan lisääminen vaikuttaisi paljon 51 % vastaajista ja 34 % vastaajista melko paljon. Varhaiskasvatuksen tueksi perhetyöntekijöiden ja varhaiskasvatuksen kuraattoreiden palkkaaminen yksiköihin vaikuttaisi työmotivaatioon paljon 31 % mielestä, melko paljon 27 %, jonkin verran 23 % ja vähän 19 % mielestä.



Kuvio 10. Työmotivaatiota sekä työssä jaksamista ja pysymistä lisäävät ja vahvistavat tekijät

6.4 Työnantaja työmotivaation tukijana ja lisääjänä

Yksi kyselyn avoimista kysymyksistä oli: ”Miten Espoon kaupunki työnantajana voisi vielä tukea ja lisätä sinun työmotivaatiasi?” Vastauksia saimme yhteensä 43. Vastauksista suuri osa nosti esiin paremman palkan.

Lisää palkkaa ja kiinnostusta ihmisten työhyvinvointiin ylemmältä tasolta kiitos.

Lapsiryhmien koot on myös koettu liian isoiksi siihen nähden, kuinka paljon monikulttuurisia ja tukea tarvitsevia lapsia ryhmissä nykyään on.

Talot, joissa on paljon lapsia, joiden äidinkieli on muu kuin suomi, pitäisi olla selkeästi paljon pienemmät ryhmäkoot, jotta me kasvattajat voisimme oikeasti tukea ja auttaa näitä suomen kielen ja muuta tukea tarvitsevia lapsia.

Moniammatillista yhteistyötä kaivataan lisää ja sijaisia saisi olla enemmän käytössä. Pätevä henkilökunta ja henkilökunnan riittävyys huoletti myös vastaajia.

Lisätä kasvatusvastuullisten määrää ryhmissä, joissa on tuentarpeisia lapsia, avustajaresurssit.

Useat vastaajat nostivat esiin myös päiväkotiapulaisen tai moniosaajan puutteen, joka hoitaisi muuan muassa yksiköiden vaatehuollon, siivouksen ja pyykkien pesemisen. Espoon kaupungin erilaisten kehittämistehtävien ja projektien lisääntyminen koetaan rasittavana. SAK-aikaa eli suunnittelu-, arviointi- ja kehittämistyöaika pitäisi myös pystyä pitämään enemmän niin, että lapsiryhmässä olisi kuitenkin opettajan tilalla sijainen suunnitteluajan aikana.

Antamalla suoraan lisää resursseja, eli useampia (koulutettuja) varahenkilöitä akuutin ja jatkuvan sijaisvajeen lisäksi opettajien SAK-ajaksi.

Lisäksi kouluttautumismahdollisuuksia pitäisi vastaajien mielestä olla enemmän tarjolla työnantajan puolelta.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tutkimuskysymyksiä oli kaksi:

1. Mitkä asiat työssä motivoivat varhaiskasvatuksen opettajia?
2. Miten varhaiskasvatuksen opettajien työmotivaatiota voidaan edistää tulevaisuudessa?

Tuloksista voidaan päätellä, että suurin osa varhaiskasvatuksen opettajista pitää työtään merkityksellisenä ja sen myötä onnistumiset ja arvostuksen saaminen työssä sekä lasten kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja kasvuun vaikuttaminen ovat keskeisimmät työmotivaatiota lisäävistä asioista. Työyhteisön ja esihenkilön tuki sekä toimiva ja luotettava tiimi, jossa asiantuntijuus ja osaaminen täydentävät toisiaan, ja missä jokaisen jäsenen vahvuudet pääsevät esiin, koetaan voimavarana. Myönteinen työilmapiiri kannattelee työntekijöiden hyvinvointia ja jaksamista. Voimavaroja tuovat myös varhaiskasvatukseen osallistuvat lapset, joita varten tätä työtä tehdään. Lasten ilo antaa voimaa ja myös vanhempien kiitollisuus tuo työlle lisää merkityksellisyyttä.

Varhaiskasvatuksen opettajien kuormittuneisuus ja uupumus johtuu pitkälti suurista lapsiryhmistä, tukea tarvitsevien lasten määrästä, pätevän henkilökunnan ja resurssien puutteesta sekä nykyisestä palkasta suhteutettuna työn vaativuuteen. Lapsiryhmien tukea tarvitsevien tai monikulttuuristen lasten kasvava määrä ryhmässä vaikuttaa negatiivisesti työntekijöiden jaksamiseen ja kuormituksen lisääntymiseen. Resurssien ja pätevän henkilöstön puutteellisuus näkyy lapsiryhmän arjen lisäksi varhaiskasvatuksen opettajien suunnitteluajkojen toteutumisen vaikeuksissa. Tulokset ovat huolestuttavia, kun tulevaisuudessa tavoitteena on varhaiskasvatuksen opettajien ja varhaiskasvatuksen sosionomien kasvu lapsiryhmissä.

Teoreettista osiota työstäessä saimme paljon lisää arvokasta teoriatietoa työmotivaatiosta ja varhaiskasvatuksesta sekä siitä, miten nämä kaksi asiaa kohtaavat. Omaa ammatillisuuttamme ajatellen tämä tutkimus on vahvistanut näkemystämme varhaiskasvatuksen merkityksellisyydestä, antoisuudesta sekä kuormittavuudesta. Työskentelemme itse Espoon kaupungilla varhaiskasvatuksen

opettajina, joten kyselystä saadut vastaukset eivät tulleet yllätyksenä. Varsinkin resurssipula koskettaa jokapäiväistä työtämme negatiivisella tavalla, koska aikaa ei riitä tarpeeksi suunnitteluun. Tämä tutkimus toi myös uusia näkökulmia ja pohdintaa siitä, miten työmotivaatiota voisi lisätä. Lapsiryhmien kokoja pitäisi pienentää, pätevää henkilökuntaa saisi olla enemmän ja ennen kaikkea palkkaus pitäisi olla työmäärään nähden parempi. Nämä kehittämissuhteet korostuivat myös monessa avoimen kysymyksen vastauksessa.

Jatkoa ajatellen tämä kyselytutkimus olisi hyvä tehdä kaikissa kaupungeissa tai kunnissa varhaiskasvatuksen työntekijöille. Kun saadaan enemmän tietoa työmotivaatioon vaikuttavista tekijöistä valtakunnallisesti, vaikutusmahdollisuudet varhaiskasvatuksen kehittämiseksi paranevat. Kuitenkin tämän tutkimuksen tuloksista voidaan päätellä, että ammattitaitoista henkilökuntaa tarvitaan enemmän ja lapsiryhmien koot tulee suunnitella lasten tuen tarpeisiin ja työn kuormittavuuteen suhteutettuna. Työmäärän pitäisi myös olla oikeassa suhteessa palkkaukseen. Ryhmiin tarvitaan lisää resursseja varhaiskasvatuksen opettajien suunnitteluajkojen mahdollistamiseksi.

7.1 Tulosten vertailu kirkon varhaiskasvatuksen osalta

Varhaiskasvatus kirkkoissa tukee kodin kristillistä kasvatusta ja lapsen kokonaisvaltaista kasvua kristillisen ihmiskäsityksen mukaisesti. Toiminnassa käytetään yleisiä pedagogisia periaatteita. Yhteistyössä kirkon kanssa toimii sosiaali-, terveys- ja opetustoimi. (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.) Kirkon kasvatuksen barometrissä vuonna 2020 tärkeimpinä voimavaroina koettiin työn hyvät puolet, huumori, työkaverit, perhe sekä ystävät. Myös usko Jumalaan, kutsumus työhön, harrastukset ja rukoilu koettiin voimavaroina. Kirkon kasvatustyötä tekevillä näytti myös korostuvan ihmissuhteisiin ja työyhteisöön liittyvät voimavarat. (Porkka & Valtonen, 2020, s. 110–111.) Kyselyssämme, kysyimme hieman erilaisia kysymyksiä, mutta voimavaroja voisi verrata jollain tasolla työmotivaatioon. Opinnäytetyömme tuloksista tuli ilmi, että tuen saaminen työpaikalta ja työn merkityksellisyys olivat monella varhaiskasvatuksen opettajalla työmotivaatiota edistäviä tekijöitä, niin

kuin myös kirkon varhaiskasvatuksen työntekijöillä voimavaroja lisäävinä tekijöinä.

Työuupumus kirkon varhaiskasvatuksessa koettiin ennemminkin henkisenä, kuin fyysisenä. Uupumusta kokivat merkittävästi eniten ruuhkavuosia elävät 31–40-vuotiaat. (Porkka & Valtonen, 2020, s. 115–116.) Noin puolet vastaajistamme koki toisinaan uupumusta ja kuormittuneisuutta työssään. Noin kolmas osa taas koki niitä usein. Uupumusta siis koettiin kirkon varhaiskasvatuksessa sekä Espoon kaupungin varhaiskasvatuksen opettajien keskuudessa. Resurssien riittävyys ja henkilöstön määrä vaikuttivat vastaajiemme työmotivaatioon huomattavasti. Kirkon varhaiskasvatuksessa resurssien riittävyyteen oli tyytyväinen noin kolmas osa. Pienemmät seurakunnat kokivat, että työntekijäresurssit olivat vähäiset. Pienemmissä seurakunnissa usein yksi työntekijä saattaa työskennellä useammalla työalalla, esimerkiksi varhaisnuoriso-, nuoriso- ja rippikoulutyössä. Silloin ei jää aikaa keskittyä tarpeeksi yhteen työalalle. (Ritokoski, 2010, s. 88–90.) Kirkon varhaiskasvatus työssä heikkouksiksi on koettu kristillisen kasvatuksen vähentyminen peruskoulutuksessa. Vapaaehtoisten vähentyminen on myös yksi ongelma. (Kirkon varhaiskasvatuksen kehittämisryhmä, 2008, s. 21.)

7.2 Eettiset näkökohdat ja tutkimuksen luotettavuus

Kyselimme Espoon kaupungin varhaiskasvatuksen asiantuntijalta ehdotuksia opinnäytetyömme aiheeksi. Aiheen valinnan yhteydessä pohdimme tutkimukseen liittyviä eettisiä kysymyksiä. Olimme opinnäytetyön prosessimme ajan vahvassa yhteistyössä Espoon kaupungin suomenkielisen varhaiskasvatuksen asiantuntijan kanssa. Kysyimme, mitä hän toivoo tutkimukselta eli mitä asioita tutkimuksessa olisi tärkeää saada esiin. Haimme asianmukaiset tutkimusluvut Espoon kaupungin sivistystoimen varhaiskasvatuksesta.

Tutkimuksessa käytetty sähköinen kysely toteutettiin anonyymisti. Keräsimme vain tutkimuksessamme hyödynnettäviä ja tarvittavia henkilötietoja vastaajista, joita olivat työpaikan alue Espoossa sekä työskentelyvuosien pituus. Espoon kaupungin varhaiskasvatuksen asiantuntija toimitti kyselyn eteenpäin päiväkotien

johtajille sähköpostitse. Johtajia pyydettiin välittämään kysely yksikkönsä varhaiskasvatuksen opettajille. Kyselystä saatuja vastauksia säilytimme Webropol-järjestelmässä sekä omilla tietokoneillamme vahvojen salasanojen takana opinäytetyömme työstämisen ajan. Webropol-järjestelmä on myös luotettava ja turvallinen, koska tutkimustiedot säilyvät Euroopan unionin sisällä ja palvelun tarjoaja noudattaa toiminnassaan kaikkia tietoturvastandardeja (Webropol online, 2019).

Hyvän tutkimuksen avulla saadaan tietoa tutkimuskysymyksiin. Tutkimuksen luotettavuutta tulee arvioida kriittisesti ja tarkasti koko tutkimusprosessin ajan saatavilla olevia tietoja. Luotettavuuden kannalta tutkimukseen on tärkeää saada riittävä ja edustava otos, mahdollisimman korkea vastausprosentti sekä valita kysymykset, jotka vastaavat tutkimusongelmaan. Kyselytutkimuksissa tulee huomioida kyselyn tutkimuskohdetta suunniteltaessa mahdollisesti suurikin kato eli kyselyyn vastaamatta jättävät henkilöt. (Heikkilä, 2014, s. 27–28.) Tavoitteenamme oli, että kyselymme olisi helposti ymmärrettävissä ja nopeasti täytettävä. Kyselyn aiheen merkittävyyttä lisäsi mahdollisuus vaikuttaa varhaiskasvatuksen työolosuhteiden kehittämiseen. Luetutimme kyselyn varhaiskasvatuksen asiantuntijalla sekä ohjaavalla opettajallamme.

Tutkimuksemme oli alusta asti suunniteltu kattamaan koko Espoon alue, jotta otannasta tulisi riittävän suuri ja mahdollisimman luotettava ja kattava. Tutkimustulostemme yleistettävyyteen ja luotettavuuteen vaikutti kuitenkin suuri kato eli alhainen vastaajamäärä sekä se, ettemme tiedä kuinka moni kohderyhmän edustaja lopulta sai kyselyn sähköpostiinsa.

Kyselyn tuloksia läpikäydessämme huomasimme kuitenkin, että joitakin arviointiasteikkokysymysten kohtia oli ajateltu kyselyyn vastatessa eri tavoin. Vaikka ymmärsimme itse, mitä vastaajat ovat ajatelleet vastatessaan kyselyn kohtiin, olisi arviointiasteikon kohtia voinut muokata selkeämmin ymmärrettävään muotoon. Opimme, että kysely on aina hyvä testata ulkopuolisella henkilöllä ennen kyselyn lopullista muotoa ja eteenpäin lähettämistä selkeämpien vastausten saamiseksi.

Opinnäytetyössämme pyrimme käyttämään ajankohtaisia lähteitä monipuolisesti. Tutkimus- ja tilastotietoa tutkimuksemme aiheen liittyen löysimme hyvin ja pyrimme etsimään mahdollisimman uutta tietoa. Vieraskielisiä lähteitä työmme aiheeseen liittyen oli saatavilla vähemmän.

Teimme yhdessä tutkimuksen toteutukseen, aineiston keruuseen, aineiston analysointiin ja tulosten kirjoittamiseen tasavertaisesti. Kirjaamistyötä teimme sekä erikseen että yhdessä samanaikaisesti. Luimme ja tarkistimme toistemme tekstit ja teimme niihin yhdessä muokkauksia. Tutkimusaineiston tuhoaminen tapahtui opinnäytetyön valmistumisen ja julkaisemisen jälkeen tietoturvalisestisesti tyhjentämällä tiedostot ja poistamalla ne sen jälkeen tietokoneiltamme myös roskakorista sekä Webropol-järjestelmästä.

Opinnäytetyössä toteutetun kyselyn tuloksien saaminen on meille arvokasta ja tärkeää tietoa. Haluamme vahvistaa omaa ja kollegojemme työmotivaatiota tutkimuksen avulla, jos vain mahdollista. Aihe on siis ajankohtainen ja lähellä meitä. Tämä opinnäytetyö on kehittänyt meidän omaa ammatillisuuttamme monella tapaa. Olemme saaneet lisää teorian tietoa varhaiskasvatuksesta ja työmotivaatiosta, joka varmasti auttaa meitä jatkossa työskennellessämme varhaiskasvatuksen opettajina. Olemme saaneet myös lisää tietoa sosiaaalialasta ja sitä koskevista laeista.

LÄHTEET

A 753/2018. Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta 23.8.2018/753.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180753>

Alasuutari, P. (2011) *Laadullinen tutkimus 2.0*. Vastapaino.

Alila, K., Eskelinen, M., Estola, E., Kahiluoto, T., Kinos, J., Pekuri, H-M., Polvinen, M., Laaksonen, R. & Lamberg, K. (2014). *Varhaiskasvatuksen historia, nykytila ja kehittämisen suuntalinjat*. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2014:12. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Saatavilla 5.4.2021 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75258/tr12.pdf?sequence=>

Bernelius, V. & Huilla, H. (2021). Koulutuksellinen tasa-arvo, alueellinen ja sosiaalinen eriytyminen ja myönteisen erityiskohtelun mahdollisuudet. *Valtioneuvoston julkaisuja 2021:7*. Saatavilla 21.5.2021 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162857/VN_2021_7.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Chen, T. (2021). *Intrinsic motivation of kindergarten teacher in the workplace*. Metropolia ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Saatavilla 1.11.2021 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/499944/Chen_Tiina.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Espoo. (12.6.2019). *Varhaiskasvatussuunnitelma 2019*. Opetus- ja varhaiskasvatuslautakunta. Espoon kaupunki. <https://www.espoo.fi/download/noname/%7B8AE13920-A595-4282-8F42-FD6DC965DF9E%7D/119306>

Espoon kaupunki. (2021). *Taskutilasto 2021*. Konsernihallinto, Tutkimus ja tilastot. Espoon kaupunki. <https://static.espoo.fi/cdn/ff/fr3PQ->

[GDKDpUH9M6iTjQEtoR-QqMiWPNbny8G6P21JYY/1633352387/public/2021-10/Taskutilasto_2021_suomi_1.4_netti.pdf](https://www.gdgd.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_ty-onimu.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Työterveyslaitos. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL ty-onimu.pdf?sequence=](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_ty-onimu.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Heikkilä, T. (2014). *Tilastollinen tutkimus*. Edita Publishing Oy.

Heiskanen, N. & Viitala, R. (4.10.2021). Lapsen oikeus tukeen varhaiskasvatuksessa toteutuu vaihtelevasti. *Jyväskylän yliopisto*. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/77996/Lapsen%2520oikeus%2520tukeen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Heiskanen, N., Neitola, M., Syrjämäki, M., Viljamaa, E., Nevala, P., Siipola, M. & Viitala, R. (2021). Kehityksen ja oppimisen tuki sekä inklusiivisuus varhaiskasvatuksessa. Selvitys nykytilasta kunnallisissa ja yksityisissä varhaiskasvatuspalveluissa sekä esitys kehityksen ja oppimisen tuen malliksi. *Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:13*. Saatavilla 14.11.2021 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162927/OKM_2021_13.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Helminen, J. (2021). Varhaiskasvatuksen sosionomi – osallistavan työn ja verkostotyön asiantuntija. Teoksessa V. Lund & P. Väliaho (toim.), *Uudet tuulet – varhaiskasvatus matkalle tulevaisuuteen* (s. 19). (Laurea-julkaisut 162). Laurea-ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/424508/Laurea_julkaisut_162.pdf?sequence=5&isAllowed=y#page=53

Hujala, E., Heikka, J. & Halttunen, L. (2020). Johtajuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa E. Hujala & L. Turja (toim.) *Varhaiskasvatuksen käsikirja*. (5. uud. p.). PS-kustannus.

- Hujala, E. & Turja, L. (toim.) (2017). *Varhaiskasvatuksen käsikirja*. (4. uud. p.). PS-kustannus.
- Hujala, E., Turja, L. (toim.) (2020.) Johtajuus, työyhteisö ja kasvatustyön kehittäminen. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. (2020. *Varhaiskasvatuksen käsikirja*. (5. uus. p.). PS-kustannus.
- Hyttinen, J. (2013). *Monikulttuuriset lapset esi- ja alkuopetuksessa. Lastentarhanopettajien ja luokanopettajien näkökulma*. [Pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto]. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/41502/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aaju-201305201716.pdf>
- Kalland, M., Heilala, C., Lundkvist, M. & Forsius, M. (2018). Nauti työssäsi! Kohti saumatonta moniammatillista tiimityötä varhaiskasvatuksessa. *Kasvatustieteellinen tiedekunta, Helsingin yliopisto*. https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2019/04/20190215_liite_nauti-tyossasi-varhaiskasvatus.pdf
- Kantonen, E., Onnismaa, E-L., Reunamo, J. & Tahkokallio, L. (2020). Sitoutuneet, epävarmat ja poistujat – varhaiskasvatuksen opettajiksi opiskelijavien sitoutuneisuus työelämään opintojen loppuvaiheessa. *Varhaiskasvatuksen tiedelehti - JECER*, 9(2), 264–289. <https://jecer.org/fi/wp-content/uploads/2020/05/Kantonen-Onnismaa-Reunamo-Tahkokallio-issue9-2.pdf>
- Katajisto, M. (27.4.2021). Varhaiskasvatuksen laatu kuntoon – nyt tarvitaan tekoja hyvinvoinnin vahvistamiseksi. *Talentia*. <https://www.talentia.fi/blogi/varhaiskasvatuksen-laatu-kuntoon-nyt-tarvitaan-tekoja-hyvinvoinnin-vahvistamiseksi/>
- Keva. (18.2.2021). *Kuntien työvoimaennuste 2030: Hoitajissa, sosiaalityöntekijöissä, ja lastentarhanopettajissa suurin osaajapula nyt ja tulevaisuudessa*. Saatavilla 21.5.2021 <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/kuntien-tyovoimaennuste-2030-hoitajissa->

[sosiaalityöntekijöissä-ja-lastentarhanopettajissa-suurin-osaajapula-nyt-ja-tulevaisuudessa/](#)

Kirkon varhaiskasvatuksen kehittämisryhmä, kirkon varhaiskasvatus ja nuorisotyö. (2008) *Lapsi on osallinen. Kirkon varhaiskasvatuksen kehittämisasiakirja*. Kirkkohallitus. Saatavilla 24.10.2021 https://evl.fi/documents/1327140/52567046/Varhaiskasvkehittamisen_asiakirja.pdf/dacf17ee-cf99-fa79-ab11-65a480bc4387?t=1620279652822

Korkeakivi, R. (4.5.2018). Näin varhaiskasvatuksen kelpoisuudet muuttuvat ja laatu paranee. *Opettaja*. <https://www.opettaja.fi/ajassa/nain-varhaiskasvatuksen-kelpoisuudet-muuttuvat-ja-laatu-paranee/>

Korkeakivi, R. (28.1.2021). Varhaiskasvatuksen tulevaisuus luupin alla – kehittämisfoorumilla useita parannusehdotuksia. *Opettaja*. <https://www.opettaja.fi/tyossa/varhaiskasvatuksen-tulevaisuus-luupin-alla-kehittamisfoorumilla-useita-parannusehdotuksia/>

Kupila, P. (2020). Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus oppivassa työyhteisössä. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. (toim.), *Varhaiskasvatuksen käsikirja*. PS-kustannus.

L 540/2018. Varhaiskasvatuslaki 13.7.2018/540. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540>

Laitila, K. (2020). ”Työ on paljon mielekkäämpää, kun on toimiva tiimi” [Pro gradu -tutkielma, Helsingin yliopisto]. <https://core.ac.uk/download/pdf/328853758.pdf>

Lampinen, M. (2010). *Työmotivaatio työntekijöiden näkökulmasta* [Opinnäytetyö, Laurea-ammattikorkeakoulu]. <https://docplayer.fi/19088660-Työmotivaatio-työntekijöiden-nakokulmasta.html>

Luoto, R. (2009). Kyselytutkimuksen suunnittelu. *Duodecim*, 125(15), 1647–1653. <https://www.duodecimlehti.fi/duo98221>

- Manka, M-L. (2007). *Työrauhan julistus: miten olla ihmisiksi alaisena ja esimiehenä*. Kirjapaja.
- MCS. (19.10.2020). *Työmotivaation säilyttäminen ja parantaminen*.
<https://mcs.fi/tyomotivaation-sailyttaminen-ja-parantaminen/>
- Moisalo, V-P. (2011). *Uusi HR – arjen henkilöstöjohtamista*. Infor Oy.
- Nislin, M. (2016). Hermoja raastavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa? *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, 53, 218-222. [https://journal.fi/sla/article/view/59161/20494/](https://journal.fi/sla/article/view/59161/20494)
- Nislin, M. (2016). *Nerve-wracking or rewarding? A multidisciplinary approach to investigating work-related well-being, stress regulation and quality of pedagogical work among early childhood professionals*. [Väitöskirja, Helsingin yliopisto]. (Research Report, 386). Yliopistopaino Unigrafia, Helsinki. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/160770/Nervewra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- OAJ Pääkaupunkiseutu. (i.a.) *Kannanotto työssäjaksamiseen*. <https://oaj.pks.fi/edunvalvonta/kannanotot/kannanotto-tyossajaksamiseen/>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (i.a.). *Uusi varhaiskasvatustalaki*. Saatavilla 20.3.2021 <https://minedu.fi/uusivarhaiskasvatustalaki>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (14.1.2021). *Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämissuosituksien julkaisu*. <https://minedu.fi/-/varhaiskasvatuksen-koulutusten-kehittamissuosituksien-julkaisu>
- Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. (i.a.) *Opettajana varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa*. Saatavilla 5.4.2021 <https://www.oaj.fi/arjessa/mita-opettajan-tyo-on/opettajana-varhaiskasvatuksessa-ja-esiopetuksessa/>
- Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. (14.1.2021). *Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittäminen sai uudet suositukset*.

<https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2021/varhaiskasvatuksen-koulutusten-kehittaminen-sai-uudet-suositukset/>

Opetushallitus. (i.a.). Koulutus ja tutkinnot. Mitä on varhaiskasvatus?

<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/mita-varhaiskasvatus#2a2b0b40>

Opetushallitus. (2018). Varhaiskasvatuksen perusteet 2018. Saatavilla

22.5.2021 https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf

Pakanen, A. (2017). Varhaiskasvatuksen pedagogiikan vahvistamisen aika on juuri nyt! Teoksessa Lastentarhanopettajaliitto. *Nyt on pedagogiikan aika*. (s. 5). Lastentarhaopettajaliitto.

<https://www.vol.fi/uploads/2018/10/31eded03-pedagogiikanaikajulkaisu-6.pdf>

Pihlaja, P. & Neitola, M. (2017). Varhaiserityiskasvatus muuttuvassa varhaiskasvatuksen kentässä. *Kasvatus & Aika* 11(3), s. 81, 86.

<https://journal.fi/kasvatusjaaika/article/view/68726/30168>

Porkka, J. & Valtonen, M. (Toim.) (2020). *Innostava ja kohtaava kasvatus. Kirkon kasvatuksen barometri 2020*. Kirkon tutkimuskeskus. Saatavilla

12.11.2021 <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/4231/viewmode=previewview>

Rasila, M. & Pitkonen, M. (2010). *Motivaatio, työn ilo ja into*. Yrityskirjat Oy.

Rita-Kasari, K. & Tiikkainen, J. (2021). *Varhaiskasvatuksen ja lastensuojelun välinen yhteistyö – varhaiskasvatus ehkäisevän lastensuojelutyön toteuttajana*. [Kandidaatin tutkielma, Oulun yliopisto]. <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-202104087498.pdf>

Ritokoski, S. (2010). *Työ, jolla on tulevaisuus – Seurakunnallisen varhaisnuorisotyön ydin ja haasteet työntekijöiden kuvaamina*. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Saatavilla 28.01.2022

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/86719/A_28_ISBN_9789524931090.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rytkönen, K. (2019). *Palveleva johtajuus varhaiskasvatuksessa*. [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. (Tampereen yliopiston väitöskirjat 73). Puna-musta Oy. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/105620/978-952-03-1116-2.pdf?sequence=1>

Räsänen, K. & Meretoja, O. (3.2.2014). Työhyvinvointi ja henkilöstön jaksami-nen. *Duodecim*. https://www.oppi-portti.fi/op/ptp00108/do?p_haku=ty%C3%B6hyvinvointi%20moti-vaatio#q=ty%C3%B6hyvinvointi%20motivaatio

Sinokki, M. (2016). *Työmotivaatio. Innostusta, laatua ja tuottavuutta*. Tietosa-noma Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriö. (i.a.) *Työhyvinvointi*. Saatavilla 16.4.2021 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Suomen ev.lut. kirkko (i.a.). *Varhaiskasvatus*. Saatavilla 24.10.2021 <https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/kasvatus/varhaiskasvatus>

Suomen ev.lut. kirkko. (i.a.) Yhteydet yhteiskunnan varhaiskasvatukseen. Saa-tavilla 24.10.2021 <https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/kasvatus/var-haiskasvatus/yhteydet-yhteiskunnan-varhaiskasvatukseen>

Surveymonkey. (i.a.) *Mikä on Likert-asteikko?* Saatavilla 18.5.2021 <https://fi.surveymonkey.com/mp/likert-scale/>

Säkkinen, S. & Kuoppala, T. (29.9.2020). *Varhaiskasvatus 2019*. Tilastoraportti 33/2020. Terveystieteiden tutkimuskeskus. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140541/Tr33_20.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Säkkinen, S. & Kuoppala, T. (27.9.2021). *Varhaiskasvatus 2020*. Tilastoraportti 32/2021. Terveystieteiden tutkimuskeskus.

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143153/Tr32_21.pdf?sequence=5&isAllowed=y

- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. (uud. p.). Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tuominen, A. (12.2.2020). Lapsiaalto vyöryy päiväkoteihin, mutta ankeat palkat pitävät työvoiman loitolla – Helsinki palkkasi yli 500 työntekijää, jos hakijoita olisi. *Motiivi*. <https://motiivilehti.fi/lehti/artikkeli/lapsiaalto-vyoryy-paivakoteihin-mutta-ankeat-palkat-pitavat-tyovoiman-loitolla-helsinki-palkkasi-yli-500-tyontekijaa-jos-hakijoita-olisi/>
- Tuononen, M. (11.6.2021). *Varhaiskasvatukseen osallistuminen yleistyy nopeasti Suomessa ja kansainvälisesti*. <https://www2.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2021/varhaiskasvatukseen-osallistuminen-yleistyy-nopeasti-suomessa-ja-kansainvalisesti/>
- Varhaiskasvatuksen opettajien liitto. (14.1.2021). *Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi on julkaissut kehittämissuosituksensa*. <https://www.vol.fi/uutiset/varhaiskasvatuksen-koulutusten-kehittamisfoorumi-on-julkaissut-kehittamissuosituksensa/>
- Vartiainen, M. & Nurmela, K. (2002). Tavoitteet ja tulkinnot – motivaatio ja palkitseminen työelämässä. Teoksessa K. Salmera-Aro & J.-E. Nurmi (toim.) *Mikä meitä liikuttaa: modernin motivaatiopsykologian perusteet* (s. 188–212). PS-kustannus.
- Vehkalahti, K. (2014). *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Finn Lectura.
- Vilka, H. (2015). *Tutki ja kehitä* (4. uud. p.). PS-kustannus.
- Vilka, H. (2021). *Tutki ja kehitä* (5. uu. p.) PS-kustannus.
- Vilka, H. (2007). *Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet*. Kustannusosakeyhtiö Tammi. <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>

Webropol. (i.a.). *Webropol online-kyselytutkimustyökalu – Kerää vastauksia, joilla on merkitystä*. Saatavilla 21.5.2021 <https://webropol.fi/tuotteemme/>

Westerlund, S. (2021). Monikulttuurinen varhaiskasvatus osallisuuden poluilla – kohti yhdenvertaista varhaiskasvatusta. Teoksessa V. Lund & P. Väliaho (toim.), *Uudet tuulet – varhaiskasvatus matkalle tulevaisuuteen* (s. 53–54). (Laurea-julkaisut 162). Laurea-ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/424508/Laurea_julkaisut_162.pdf?sequence=5&isAllowed=y#page=53

LIITE 1. Kysymyksiä kyselyyn varhaiskasvatuksen opettajille

1. Alue, jossa työskentelen (Espoonlahti, Tapiola, Espoon keskus, Matinkylä-Olari, ja Leppävaara.)
2. Kuinka monta vuotta olet työskennellyt varhaiskasvatuksen opettajana?
 - vuoden tai vähemmän
 - 1–2 vuotta
 - 3–5 vuotta
 - 6–9 vuotta
 - 10 vuotta tai enemmän
3. Lapsiryhmässäni on... paljon / melko paljon / noin puolet / melko vähän / vähän
 - monikulttuurisia lapsia ja perheitä
 - tukea tarvitsevia lapsia
 - lastensuojelun asiakkaana olevia lapsia ja perheitä
4. Tällä hetkellä työni motivoi minua...erittäin paljon / melko paljon / melko vähän / ei ollenkaan
5. Kuluneen kevätkauden aikana olen nauttinut työstäni usein / toisinaan / harvoin / en ollenkaan
6. Kuluneen vuoden / kevätkauden aikana olen tuntenut itseni kuormittuneeksi ja uupuneeksi työssäni usein / toisinaan / harvoin / en ollenkaan
7. Miten seuraavat tekijät vaikuttavat sinun työmotivaatioosi? vastaukset asteikolla 1–7? (vaikuttaa paljon myönteisesti – paljon kielteisesti)
 - Resurssien riittävyys
 - Henkilöstön määrä
 - Moniammatillisen yhteistyön toteutuminen
 - Työn merkityksellisyys
 - Työn sisältö ja vaatimukset
 - Säännöllinen työaika
 - Työtehtävien määrä
 - Suunnittelutehtävät
 - Suunnittelutehtäviin käytettävä aika
 - Työyhteisön yhdessä sovitut toimintatavat
 - Onnistuminen työssä
 - Lapsen kehitykseen ja kasvuun vaikuttaminen
 - Lapsiryhmän koko
 - Vastuun saaminen

Kehittymisen ja itsensä kehittämisen mahdollisuudet
 Esimieheltä saatava tuki
 Työyhteisöltä saatava tuki
 Työstä saatava palkka
 Työolosuhteet
 Arvostuksen saaminen työstä
 Varhaiskasvatuksen koulutuspaikkojen lisääminen ja koulutusten kehittäminen
 Jokin muu / jotkin muut, mikä?

7. Mitkä seuraavista kasvattaisivat/lisäisivät ja vahvistaisivat työmotivaatioosi sekä työssä jaksamistasi / pysymistä? (Laita järjestykseen 1–6, mikä lisäisi eniten ja mikä vähiten / tai likert-asteikko 1–5, "lisäisi motivaatiosi paljon, melko paljon, vähän, ei merkittävästi")

Lapsiryhmien pienentäminen yksiköissä, joissa on paljon tukea tarvitsevia lapsia
 Parempi palkka
 Moniammatillisten yhteistyömuotojen kehittäminen ja lisääminen
 Kasvatusvastuullisen henkilökunnan lisääminen
 Varhaiskasvatuksen tueksi pysyviä perhetyöntekijöitä ja varhaiskasvatuksen kuuraattoreita yksikköihin.

8. Miten Espoon kaupunki työnantajana voisi vielä tukea ja lisätä sinun työmotivaatiosi? - Avoimet vastaukset.

LIITE 2. Kyselyn saatekirje

Hyvä Espoon kaupungin varhaiskasvatuksen opettaja!

Opiskelemme Helsingin Diakonia-ammattikorkeakoulussa sosionomiksi suuntautuen varhaiskasvatukseen. Teemme opinnäytetyötämme Espoon kaupungin sivistystoimen suomenkieliselle varhaiskasvatukselle ja työmme aiheena on Varhaiskasvatuksen opettajien työmotivaation edistäminen. Tutkimuskysymyksiämme ovat: 1) Millaisia kokemuksia varhaiskasvatuksen opettajilla on heidän työmotivaatioonsa vaikuttavista tekijöistä tällä hetkellä? 2) Mitkä tekijät varhaiskasvatuksen opettajat kokisivat vahvistavan ja edistävän työmotivaatiotaan, eli mitä asioita pitäisi varhaiskasvatuksessa kehittää opettajien työssä pysymisen eteen?

Työmme tavoitteena on tutkia varhaiskasvatuksen opettajien työmotivaatioon liittyviä tekijöitä sekä selvittää, mitä työmotivaation edistämiseen tarvittavia toimia tarvitaan laadukkaan varhaiskasvatuksen turvaamiseksi. Tutkimuksen vastauksia keräämällä saamme tietoa Espoon kaupungin varhaiskasvatuksen opettajien työmotivaatiota ylläpitävistä ja edistävistä tekijöistä. Keräämme tietoa sähköisen Webropol-kyselyn avulla. Kysely on auki 6.9.2021 saakka.

Kysely on lähetetty kaikille Espoon kaupungin kunnallisissa päiväkodeissa työskenteleville varhaiskasvatuksen opettajille. Vastaaminen tapahtuu anonyymisti eivätkä sähköpostiosoitteenne yhdisty vastauksiinne. Kyselyssä kysytään työpaikan aluetta, työsuhteen kestoa sekä lapsiryhmän moninaisuudesta. Tutkimuksen tulokset käsitellään luottamuksellisesti eikä vastaajaa voida tunnistaa tuloksista. Tutkimusaineisto kerätään ainoastaan tähän saatekirjeeseen liittyvään tutkimukseen. Vastaamiseen menee noin 10 minuuttia. Kysymykset ovat sanallisia arviointiasteikkokysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Vastauksenne auttavat edistämään varhaiskasvatuksen työntekijöiden työmotivaatiota, varmistamaan laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutumisen sekä ylläpitämään työn mielekkyyttä.

Vastaamme mielellämme kysymyksiinne!

Ystävällisin terveisin

Liida Alaluusua ja Miina Mutka

liida.alaluusua@student.diak.fi

miina.mutka@student.diak.fi