

Varhaiskasvatuksen opettajien alanvaihtoaikheet

Sini Heikkilä & Iina Pikki

Varhaiskasvatustieteen kandidaatintutkielma

Kevätlukukausi 2022

Kasvatustieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Heikkilä, Sini & Pikki, Iina. 2022. Varhaiskasvatuksen opettajien alanvaihtoaikeet. Varhaiskasvatustieteen kandidaatintutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 47 sivua.

Tässä kandidaatin tutkielmassa tutkittiin varhaiskasvatuksen opettajien alanvaihtoaikeita sekä niiden taustalla olevia syitä. Lisäksi tutkimuksessa tarkasteltiin, mitkä tekijät edistävät varhaiskasvatuksen opettajien työhön sitoutumista. Tutkimusaihe on viime vuosien aikana noussut aikaisempaa enemmän esille. Kuitenkaan Suomessa ole tehty varhaiskasvatuksen opettajien alanvaihtoaikeisiin liittyvää tutkimusta kovinkaan paljon.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Tutkimusaineisto kerättiin varhaiskasvatuksen opettajilta sähköisellä kyselylomakkeella, joka jaettiin varhaiskasvatuksen ammattilaisille suunnattuun Facebook-ryhmään. Kysely koostui monivalintakysymyksistä ja avoimista kysymyksistä. Verkkokyselyyn vastasi yhteensä 94 varhaiskasvatuksen opettajaa. Monivalintakysymysten kohdalla hyödynnettiin kaikkia 94 vastausta, mutta avoimissa vastauksissa valittiin systemaattisella satunnaisotannalla 30 vastausta. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Tutkimustuloksista selvisi, että varhaiskasvatuksen opettajien alanvaihtoaikeiden taustalla olevat syyt ovat matala palkkaus, vähäinen arvostus, heikot resurssit, työn kuormittavuus ja lyhyet loma-ajat. Suurimmalle osalle vastaajista, alanvaihtoaikeet olivat muodostuneet viimeisen vuoden tai kahden vuoden sisään. Tuloksista ilmeni, että varhaiskasvatuksen opettajien työhön sitoutumiseen vaikuttavat tekijät ovat lapset, työyhteisö, työn kokeminen kutsumusammattina, alalla kehittyminen, tuttu työ, työn merkityksellisyys ja työn monipuolisuus.

Asiasanat: Alanvaihtoaikeet, työhön sitoutuminen, varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatus

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ	2
1 JOHDANTO	4
2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS	6
2.1 Alanvaihtoaikeet.....	6
2.2 Ammatillinen sitoutuminen	8
2.3 Työhyvinvointi ja työuupumus.....	11
2.3.1 Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointi.....	13
2.3.2 Varhaiskasvatus opettajan työperäisen stressin taustatekijät	14
3 TUTKIMUSKYSYMYKSET	17
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	18
4.1 Tutkimuksen lähestymistapa.....	18
4.2 Tutkimukseen osallistujat ja aineiston keruu	18
4.3 Aineiston analyysi.....	19
4.4 Eettiset ratkaisut	22
5 TULOKSET	24
5.1 Alanvaihtoaikeisiin johtavat tekijät.....	25
5.2 Alalla pysymiseen liittyvät tekijät.....	32
6 POHDINTA	36
6.1 Tulosten tarkastelu.....	36
6.2 Johtopäätökset	37
6.3 Tutkimuksen luotettavuus	39
6.4 Jatkotutkimusaiheet.....	41
LÄHTEET	43
LIITTEET	48

1 JOHDANTO

Viime vuosina yhteiskunnassa on noussut aikaisempaa enemmän keskustelua varhaiskasvatuksen tilanteesta ja erityisesti mediassa on puitu varhaiskasvatuksen ongelmakohtia. Näitä ongelmakohtia ovat esimerkiksi palkkaus, työn vähäinen arvostus ja työn kuormittavuus (Eskelinen & Hjelt, 2017, s. 43). Nämä varhaiskasvatusta koskevat haasteet ajavat yhä useamman varhaiskasvatuksen opettajan pohtimaan alanvaihtoa.

Opintojemme aikana noussut tietoisuus alan haasteista on laittanut myös meidät ajattelemaan omaa uravalintaamme, emmekä ole ainoita, joilla tämän kaltaiset ajatukset pyörivät mielessä. Monet varhaiskasvatuksen opiskelijat pohtivat jo opintojen aikana, jaksavatko he tulevaisuudessa työskennellä varhaiskasvatuksen kentällä työn kuormittavuuden vuoksi. Tästä saimmekin idean lähteä tutkimaan varhaiskasvatuksen opettajien alanvaihtoaikkeitä ja syitä näiden ajatusten takana.

Varhaiskasvatukselle on vuosien aikana kasattu yhä enemmän paineita. Opetuksen tulisi olla yhä laadukkaampaa ja akateemisuutta tulisi lisätä entisestään (Hall-Kenyon ym., 2013, s. 153). Kuitenkaan yhteiskunnan suunnalta ei ole näiden vaatimusten tueksi lisätty varhaiskasvatuksen resursseja. Päinvastoin erilaiset säästötoimenpiteet ovat suuri uhka laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutumiselle (Nislin, 2016, s. 218)

Lähiaikoina varhaiskasvatuksesta tulee eläköitymään useita opettajia, eikä uusia varhaiskasvatuksen opettajia ole riittävästi täyttämään avoinna olevia paikkoja (Eskelinen & Hjelt, 2017, s. 48). Tämä lisää osaltaan opettajien yhä suurempaa työn kuormitusta, kun päteviä työntekijöitä ei löydy täyttämään avoimia paikkoja. Henkilöstöpula voi heijastua myös pedagogiikkaan ja usein verottaa pedagogista osaamista, joka puolestaan vaikeuttaa varhaiskasvatuslaissa (540/2018) ja Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2018) esitettyjen pykälien ja tavoitteiden toteutumista (Eskelinen & Hjelt, 2017,

s. 43). Koska varhaiskasvatukseen osallistuvien lasten määrä on kasvussa (Rusi ym., 2021, s. 91), tarvitaan varhaiskasvatusyksiköihin yhä enemmän päteviä kasvattajia.

Varhaiskasvatuksen opettajien henkilöstöpulaa on yritetty paikata lisäämällä koulutuspaikkoja ja luomalla erilaisia joustavia koulutuspolkuja (Karila ym., 2021, s. 120). Joustavat koulutuspolut mahdollistavat yliopisto-opintojen suorittamisen työelämän ohessa. Riittääkö tämä kuitenkin parantamaan alan tilannetta, mikäli muihin alan haasteisiin ei saada muutosta aikaan?

Varhaiskasvatuksen opettajien alanvaihtoaikeisiin liittyvä tutkimus on ollut suhteellisen vähäistä (Kantonen ym., 2020; Perho & Korhonen, 2012), vaikka aihe on ollut viime vuosina aikaisempaa enemmän pinnalla. Monissa viime vuosien aikana julkaistuissa varhaiskasvatuksen pro gradu-tutkielmissa on keskitytty varhaiskasvatuksen työhyvinvointiin, ammattiin sitoutumiseen ja työuupumukseen. Kuitenkaan varsinaisesta alanvaihtoaikeiden näkökulmasta ei ole tehty montaa tutkimusta. Tämän kandidaatintutkielman tarkoituksena on selvittää varhaiskasvatuksen opettajien alanvaihtoaikeita ja niiden taustalla olevia syitä. Lisäksi haluamme tarkastella tekijöitä, jotka edistävät varhaiskasvatuksen opettajien työhön sitoutumista.

Varhaiskasvatus on ala, joka koskettaa hyvin montaa henkilöä. Tarvitaan kuitenkin tietoa henkilöstöpulan ja alanvaihtoaikeiden syistä ja seurauksista. Tämän vuoksi, haluamme nostaa näitä syitä esille ja lisätä tietoisuutta alaa koskevista haasteista.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Tässä kandidaatintutkielmassa tutkitaan varhaiskasvatuksen opettajien alanvaihtoaikeita. Lähestymme alanvaihtoaikeita myös ammatillisen sitoutumisen sekä työhyvinvoinnin ja työuupumuksen näkökulmasta. Kaikkien käsitteiden kohdalla, avaamme käsitteitä ensin yleisesti, jonka jälkeen syvennymme käsittelemään niitä varhaiskasvatuksen kontekstissa.

2.1 Alanvaihtoaikeet

Alanvaihtoaikeilla kuvataan henkilön todennäköistä aikomusta vaihtaa työtä lähitulevaisuudessa (Sousa-Poza & Henneberger, 2004, s. 113). Alanvaihtoaikeita harkitseva henkilö pohtii vapaaehtoista siirtymistä toiselle alalle tai toiseen työtehtävään tai työpaikkaan (Takase, 2009, s. 4). Tällaiset aikomukset ovat peräisin negatiivisista psykologisista reaktioista, jotka ovat lähtöisin työhön liittyvistä haasteista (Takase, 2009, s. 10). Esimerkiksi tyytymättömyys johtoportaan toimintaan voi olla reaktioita laukaiseva tekijä.

Grantin ja kollegoiden (2019, s. 299–300) mukaan alanvaihtajat voidaan jakaa karkeasti kahteen luokkaan. Nämä luokat ovat *lähtijät* ja *liikkujat*. *Lähtijät* ovat henkilöitä, jotka vaihtavat kokonaan alaa, kun taas *liikkujat* ovat henkilöitä, jotka jäävät alalle, mutta siirtyvät eri työtehtäviin tai työasemiin. Liikkujaksi voidaan määritellä esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettaja, joka siirtyy opettajan tehtävistään alan kehittämistehtäviin. Whitebook ja Sakai (2003, s. 274) puolestaan jakavat alanvaihtoaikeet kolmeen tyyppiin: työpaikan vaihto, työaseman vaihto ja ammatinvaihto. Työpaikan vaihdolla tarkoitetaan varhaiskasvatuksen opettajan siirtymistä eri varhaiskasvatusyksikköön. Työaseman vaihdosta puhuttaessa henkilö vaihtaa asemaansa alan sisällä, esimerkiksi niin, että varhaiskasvatuksen opettaja kouluttautuu päiväkodin johtajaksi. Ammatinvaihdolla taas tarkoitetaan täysin toiselle alalle siirtymistä.

Vaikkakin varhaiskasvatusalalla alanvaihtoaikeet ovat yleisiä, ovat ne nousseet merkittävimiksi varhaiskasvatuksen opettajien keskuudessa

(Eskelinen & Hjelt, 2017, s. 40). Tästä syystä ja omasta mielenkiinnostamme johtuen, keskitymme tutkimuksessa ainoastaan varhaiskasvatuksen opettajiin. Kantosen ja kollegoiden (2020, s. 283) tutkimuksessa on tarkasteltu varhaiskasvatuksen opettajan ammattiin siirtyviä opiskelijoita. Tutkimusaineisto on kerätty kyselyn avulla 247 varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijalta. Tulokset osoittavat, että vastaajista 62.8 prosenttia aikoo työskennellä ammatissa viisi vuotta tai pidempään, 32.8 prosenttia on epävarmoja ja 4.5 prosenttia haluaa vaihtaa kokonaan alaa (Kantosen ym., 2020, s. 283). Myös Eskelisen ja Hjeltin (2017) selvityksessä on tarkasteltu varhaiskasvatuksen opettajien alanvaihtoaikkeitä ja heidän mukaansa 1 857 varhaiskasvatuksen opettajasta 39 prosenttia harkitsee alanvaihtoa.

Alanvaihtoaikkeitä taustalla olevat syyt eivät ole yksiselitteisiä, vaan monien tekijöiden summa. Keskeisimpiä alanvaihtoaikkeitä taustalla olevia syitä ovat palkkaus, alan heikko arvostus sekä työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus (Kantosen ym., 2020, s. 268). Myös Eskelisen & Hjeltin (2017, s. 43) selvityksessä on tuotu esille syitä varhaiskasvatuksen henkilöstön alanvaihtoaikkeisiin. Tutkimukseen osallistujat ovat valinneet merkittävimmiksi syiksi palkkauksen (52 %), työn kuormittavuuden (39 %) sekä alaan kohdistuvan heikon arvostuksen (32 %). Lisäksi 20 prosenttia vastaajista on valinnut syyksi työuralla etenemisen heikot mahdollisuudet ja 14 prosenttia työn vastuullisuuden. Tutkimuksessa on mainittu myös muita syitä, kuten työaika, työn vastaavuus koulutukseen sekä työtehtävien epäselvyys.

Resurssipula ja suuret ryhmäkoot ovat kuormittavuutta aiheuttavia tekijöitä, ja siksi nämä asiat ovatkin olleet lähiaikoina suuresti esillä. Eskelisen ja Hjeltin (2017, s. 44) selvityksen vapaassa kirjoitusosiossa vastaajat ovat nostaneet esille varhaiskasvatuksen heikkoja resursseja ja suuria ryhmäkokoja. Myös muissa tutkimuksissa on käsitelty alaa koskevia haasteita. Varhaiskasvatuksen opettajan arki on usein hektistä sekä rauhatonta ja useat samanaikaiset tehtävät ovat stressiä ja kuormittavuutta lisääviä tekijöitä (Perho & Korhonen, 2012, s. 11). Tästä syystä esimerkiksi opettajien suunnitteluajkojen pitäminen saattaa olla haasteellista. Grant ja kollegat (2019, s. 295) ovat nostaneet

yhdysvaltalaisessa tutkimuksessaan esille varhaiskasvatuksen huonojen työolosuhteiden vaikutuksen opettajien alanvaihtoaikeisiin. Heidän mukaansa myös negatiiviset suhteet lapsiin, kollegoihin tai vanhempiin voivat vaikuttaa ajatuksiin alanvaihdosta (Grant ym., 2019, s. 295).

2.2 Ammatillinen sitoutuminen

Ammatillinen sitoutuminen liittyy olennaisesti varhaiskasvatuksen opettajien alanvaihtoaikeisiin. Sekä työhön sitoutumisen että työorganisaatioon sitoutumisen käsitteissä on paljon samoja piirteitä kuin ammatillisessa sitoutumisessa, eikä näitä voida selkeästi erottaa toisistaan. Siksi sisällytämme työhön sitoutumisen sekä työorganisaatioon sitoutumisen ammatillisen sitoutumisen käsitteen alle.

Ammatillisen sitoutumisen voi määritellä monin eri tavoin. Yleisemmin ammatillinen sitoutuminen määritellään yksilön kiintymyksenä ammattiaan kohtaan (Giffords, 2009, s. 388). Ammattiinsa kiintynyt henkilö kokee työnsä itselleen erityisen tärkeäksi. Tällöin henkilön ja ammatin välille on muodostunut tunneside, joka vahvistaa sitoutumista ammattia kohtaan. Tässä tapauksessa voidaan myös puhua psykologisen kiintymisen tilasta (Giffords, 2009, s. 388). Becker ja Carper (1956) ovat jakaneet ammatillisen sitoutumisen kolmeen erilaiseen kokemukseen. Ensimmäinen näistä on investointi eli koulutukseen käyttämä aika, toinen on vertaisten kanssa osallistuminen ja kolmas on kiinnostus omia ammatillisia taitoja kohtaan (Becker & Carper, 1956, Kaldenbergin ym., 1995 mukaan, s. 1360). Porter ja kollegat (1974) määrittävät ammatillisen sitoutumisen kolmen ulottuvuuden kautta: 1. usko ammatillisiin tavoitteisiin, arvoihin ja niiden hyväksyminen, 2. halu ponnistella työorganisaation puolesta, 3. halu pysyä työyhteisössä (Porter ym., 1974, Giffordsin, 2009 mukaan, s. 388–389).

Jokivuoren (2002) mukaan sitoutumisella tarkoitetaan suhtautumistapaa tai asennetta. Hänen mukaansa sosiologiassa sitoutuminen määritellään henkilön päättäväisellä ja johdonmukaisella tavalla suhtautua tiettyyn aiheeseen.

Sitoutumisella on valtava merkitys opetustyössä. Aikaisemmin mainitun lisäksi, sitoutumisella tarkoitetaan myös kiintymystä työnantajaorganisaatioon ja ammattiin (Giffords, 2009, s. 388). Merkittävänä pidetään sitoutuneen työntekijän ja työn tulosten välistä yhteyttä, sillä tällöin työntekijä panostaa työn laatuun, työpaikan tavoitteisiin ja on lojaali työpaikkaansa kohtaan (Liou, 1995; Mowday ym., 1982, Giffordsin, 2009 mukaan, s. 388). Sitoutuminen voidaan jakaa kolmeen osaan: affektiiviseen sitoutumiseen, normatiiviseen sitoutumiseen ja jatkuvaan sitoutumiseen (Meyer & Allen, 1991, Meyer ym., 2004 mukaan, s. 993). Meyerin ja kollegoiden (2004) mukaan affektiivinen sitoutuminen on ihanteellisin sitoutumisen muoto, sillä se tarkoittaa kiintymystä työorganisaatiota kohtaan ja korreloi positiivisesti työn tuloksellisuuden kanssa. Normatiivinen sitoutuminen tarkoittaa, että työntekijä kokee velvollisuudekseen jäädä työhönsä, eikä tästä johtuen lähde toisaalle. Jatkuvalle sitoutumiselle tarkoitetaan henkilön pysymistä työssään ainoastaan taloudellisen kannattavuuden takia.

Sitoutumiseen liittyy olennaisesti motivaatio. Nämä molemmat ovat tekijöitä, jotka vaikuttavat henkilön käyttäytymiseen (Meyer ym., 2004, s. 995). Motivaatio voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäisellä motivaatiolla tarkoitetaan esimerkiksi pätevyyden tunnetta, hallinnan tunnetta tai oman uteliaisuuden täyttämistä, mutta se voidaan yhdistää myös minäpystyvyyden tunteeseen (Bandura, 1994, Kantosen ym., 2020 mukaan, s. 266). Ryan ja Deci (2000) kuvaavat, että sisäinen motivaatio tarvitsee säilyäkseen ympäristön, joka tukee ja ylläpitää motivaatiota. Heidän mukaansa ilman tällaisia ihanteellisia olosuhteita, sisäinen motivaatio voi heikentyä. Sisäisellä motivaatiolla on merkittävä yhteys työn imuun (Perho & Korhonen, 2012, s. 8). Työn imulla tarkoitetaan myönteistä tilaa, joka näyttäytyy työhön uppoutumisena, tehokkuutena ja korkeana suorituskykynä (Hakanen, 2002, Hakasen, 2004 mukaan, s. 28). Perhon ja Korhosen (2012) mukaan työn imulla on usein ehkäisevä vaikutus työuupumukseen. Henkilön ylittäessä varhaislapsuuden iän, tulee ulkoinen motivaatio yhä vahvemmaksi, sillä yksilö tulee tietoisemmaksi sosiaalisesta paineesta, joka ohjaa suorittamiseen (Ryan &

Deci, 2000). Ulkoisia motivaatiotekijöitä ovat esimerkiksi palkka ja muilta työntekijöiltä saatu positiivinen palaute (Kantonen ym., 2020, 267).

Yhä useampi varhaiskasvatuksen opettaja pohtii alanvaihtoa ja etenkin vastavalmistuneiden kohdalla esitetään väitteitä siitä, etteivät he jäisi ammattiin (Kantonen ym., 2020, s. 265). Perhon ja Korhosen (2012) mukaan varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoiden opintojen alkua edeltävä kiinnostus kasvatustyöhön sekä kokemus varhaiskasvatuksen kentällä tehdystä työstä ovat yhteydessä ammatilliseen sitoutumiseen opiskelijoiden valmistuessa. Aikaisemmissa tutkimuksissa (Bruinsma & Jansen, 2010; Watt ym., 2012) on osoitettu, että positiiviset kokemukset koulutuksesta sekä opettamisesta lisäävät henkilön motivaatiota ja tahtoa jäädä ammattiin (Kantonen ym., 2020, s. 267). Myös varhaiskasvatuksen opettajien työn induktiovaiheen kokemuksilla on todettu olevan vaikutuksia ammattiin sitoutumiseen sekä alalla pysymiseen (Kantonen ym., 2020, s. 269). Kantonen ja kollegat (2020) tuovat lisäksi esille, että usko omaan osaamiseen sekä yhteiskunnallinen arvostus ovat yhteydessä varhaiskasvatuksen opettajien ammatilliseen sitoutumiseen. Myönteisesti ammattiin sitoutumiseen sekä työssä jatkamiseen on nähty vaikuttavan tunne kutsumusammattista, työn vaihtelevuus sekä halu kehittyä työssä (Perho & Korhonen, 2012; Richardson & Watt, 2010; Sinclair, 2008; Watt ym., 2012; Kantosen ym., 2020 mukaan, s. 267). Opettajaopiskelijoiden ammattiin sitoutuminen sekä motivaatio voivat muokkaantua opintojen aikana (Sinclair, 2008, Kantosen ym., 2020 mukaan, s. 267). Esimerkiksi lisääntynyt tieto alaa koskevista asioista sekä opintojen aikana kertynyt työkokemus saattavat vaikuttaa tähän.

Mikä sitten heikentää varhaiskasvatuksen opettajien ammatillista sitoutumista? Viimeisimpien tutkimusten mukaan ammatillista sitoutumista heikentävät tekijät ovat olleet vahvasti yhteydessä alan yleisten haasteiden kanssa (Eskelinen & Hjelt, 2017, s. 47). Eniten on painotettu alan matalaa palkkausta, työn kuormittavuutta sekä varhaiskasvatusalan heikkoa arvostusta (Kantonen ym., 2020, s. 269). Palkkauksen osalta on kritisoitu erityisesti sitä, kuinka palkkataso ei kohtaa työn suuren vastuumäärän kanssa (Eskelinen &

Hjelt, 2017, s. 47). Grant ja kollegat (2019) mainitsevat tutkimuksessaan, kuinka varhaiskasvatuksen opettajien negatiiviset suhteet lapsiin, vanhempiin, työkavereihin tai johtoportaan voivat heikentää heidän ammatillista sitoutumistansa ja näin ollen edistää alanvaihtoaikeiden syntymistä. He tuovat esille myös huonojen työolosuhteiden vaikutuksen varhaiskasvatuksen opettajien kokemaan stressiin ja siitä seuraavaan mahdolliseen työuupumukseen (Jennings & Greenberg, 2009, Grant ym., 2019 mukaan, s. 295). Viime vuosien aikana varhaiskasvatuksen opettajan työnkuva on monipuolistunut entisestään. Tämä tarkoittaa sitä, että opettajilta vaaditaan yhä enemmän (Grant ym., 2019, s. 297). Työn vaativuuden kasvu ei ole kuitenkaan varhaiskasvatuksen opettajien palkoissa näkynyt, joten luonnollisesti myös tämä on synnyttänyt negatiivisia tunteita alan ammattilaisten keskuuteen. Eskelinen ja Hjelt (2017, s. 47) on myös todennut, että yksi ammatillista sitoutumista heikentävistä tekijöistä on varhaiskasvatusalan huonot etenemismahdollisuudet.

2.3 Työhyvinvointi ja työuupumus

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet eri tekijät. Työhyvinvointi voidaan jakaa neljään osaan: fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin sekä omaan työhön asennoitumiseen (Moisio, 2010, s. 88, Salovaara & Honkonen, 2013 mukaan, s. 19). Fyysinen hyvinvointi tarkoittaa henkilön fyysistä terveyden tilaa, kun taas psyykinen hyvinvointi kuvastaa henkilön voimavaroja, jaksamista, pystyvyyttä, henkilökohtaisia tavoitteita sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista (Salovaara & Honkonen, 2013, s. 19). Salovaaran ja Honkosen (2013, s. 13) mukaan henkilön suhteet ja suhtautumiset perheisiin, lapsiin, esimiehiin ja työtovereihin liittyvät sosiaalisen hyvinvoinnin piiriin ja omaan työhön asennoituminen tarkoittaa henkilön ammatillista osaamista, työn hallintaa, oikeanlaista asennoitumista ja ammattitaidon ylläpitämistä.

Violainen (2012, s. 12) kertoo työhyvinvoinnin edistämisen olevan kiinni niin yksilöstä, työorganisaatiosta kuin myös yhteiskunnasta. Hänen mukaansa yksilön vastuulla on omasta elämästään ja elämäntavoistaan huolehtiminen sekä

työorganisaation sääntöjen ja ohjeiden noudattaminen. Yksilö voi esimerkiksi vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa terveellisiä elämäntapoja noudattamalla. Työorganisaatio puolestaan vastaa työpaikan turvallisuudesta, työolosuhteista ja työntekoa koskevan lainsäädännön noudattamisesta (Virolainen, 2012, s. 12). Työorganisaation vastuulla on huolehtia esimerkiksi siitä, että työpaikalla vallitsee hyvä työhenki. Virolaisen (2012, s. 12) mukaan yhteiskunnan tehtävänä on säätää lainsäädäntöä siten, että se ylläpitää työntekijöiden työkykyä ja lisäksi yhteiskunnan tulee pyrkiä tukemaan sellaista toimintaa, joka edistää työntekijöiden terveyttä sekä osaamista ja työnteon kannattavuutta.

Työhyvinvointiin liittyy oleellisesti työelämän laatu. Työelämän laatuun kuuluvat niin työorganisaation ilmapiiri, tyytyväisyys työhön kuin myös hyvinvointi työssä (Nakari, 2003, s. 63). Nakarin (1996) mukaan työn palkitsevuus, esimiestyö, työntekijän vaikutusmahdollisuudet, ristiriitojen hallinta ja työpaikan avoimuus ovat eräitä työelämän laadun mittareita (Nakari, 2003 mukaan, s. 64). Salovaaran ja Honkosen (2013, s. 19) mukaan työympäristöön kuuluvat tekijät, kuten sisäilmaongelmat, lämpötila ja valaistus ovat työelämän laatuun ja tätä kautta työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Heidän mukaansa työnilo ja työhön liittyvät onnistumiset edellyttävät työhyvinvointia, mutta työhyvinvointi on myös työhön liittyvien epäkohtien korjaamista.

Työhyvinvoinnin vastakohtana pidetään työuupumusta. Työuupumus on tila, jossa henkilön on työn seurauksena ylikuormittunut ja palanut loppuun (Koivisto, 2001, s. 146). Työuupumuksen kolme ulottuvuutta ovat pitkäaikainen uupumusasteinen väsymys, ammatillisen itsetunnon aleneminen ja kyynisyys (Maslach & Leiter, 1997, Lerkkanen ym., 2020 mukaan, s. 9). On normaalia kokea ajoittaista väsymystä työstä johtuen. Tämä väsymys on usein lyhytaikaista ja hoidettavissa esimerkiksi rentouttavalla viikonlopulla. Pitkään jatkunut väsymys ja voimaton olo kielivät kuitenkin työuupumuksesta (Mäkikangas & Hakanen, 2017, s. 107). Mäkikangas ja Hakanen (2017) kuvailevat uupumusta tilana, jossa ihminen kokee niin fyysisten kuin psyykkisten voimavarojen

puutetta. Tällöin pelkkä viikonloppu ei auta työntekijää palautumaan takaisin työkuuntoiseksi (Koivisto, 2001, s. 147–148).

Työuupumus ei synny hetkessä. Se on usein pitkällä aikavälillä muodostunut tila, josta on hankala eritellä yksittäisiä syitä (Koivisto, 2001, s. 155). Erityisesti ihmisläheistä työtä tekevät henkilöt, kokevat työuupumusta enemmän kuin muilla aloilla työskentelevät henkilöt (Schaufeli & Buunk, 2003, Carson ym., 2010 mukaan, s. 906). Työuupumuksen taustalla olevia syitä voivat olla muun muassa työn kuormittavuus, heikot suhteet työtovereihin tai esimiehiin, jatkuvat muutokset, työn arvostuksen puute ja epäoikeudenmukaisuus työorganisaatiossa (Salovaara & Honkonen 2013, s. 20). Myös krooninen stressi on yksi merkittävimmistä tekijöistä työuupumuksen taustalla (Koivisto, 2001, s. 154).

2.3.1 Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointi

Nislinin (2016, s. 219) mukaan opettajat ovat yksi yleisimmistä kohderyhmistä, joita on tutkittu työhyvinvoinnin alueella. Hän kertoo kuitenkin varhaiskasvatuksen opettajien osuuden jääneen vähäiseksi. Viimeaikaisten tutkimusten mukaan, opettajat kohtaavat työssään monia haasteita, jotka koskettavat heidän työhyvinvointiaan (Garrick ym., 2018, Lin & Zhangin, 2019 mukaan, s. 1). Varhaiskasvatuksen opettajan työtä pidetään vaativana ja heidän jaksamistansa kuormittavat useat tekijät (Nislin, 2016, s. 219). Näitä tekijöitä ovat työn vaativuustaso, monipuolisuus, useat työtehtävät sekä vanhempien ja yhteiskunnan odotukset. Opettajiin kohdistuva paine onkin merkittävä työhyvinvointia haittaava tekijä (McCartney, 2018, Lin & Zhangin, 2019 mukaan, s. 2). Jos opettaja kokee, ettei hänen työpanostaan arvosteta saattaa se johtaa hänet uupumiseen ja kyynistymiseen (Salovaara & Honkonen, 2013, s. 21). Salovaaran ja Honkosen (2013) mukaan kyynisyys voi johtaa siihen, ettei opettaja enää motivoitu työstään ja tällöin hän suorittaa ainoastaan vaaditun minimin.

Varhaiskasvatuksen opettajan hyvinvointi näkyy suoraan lapsissa ja usein koko ryhmän toiminnassa (Yrttiaho & Posio, 2021, s. 25), sillä kasvattajien hyvinvointi kytkeytyy vahvasti varhaiskasvatuksen laatuun (Thorpe ym., 2020,

626). Lisäksi varhaiskasvatusalan henkilökunnan vaihtuvuus ja stressi vaikuttavat negatiivisesti lasten oppimiseen sekä hyvinvointiin (Thorpe ym., 2020, s. 625). Myös Li ja Zhang (2019, s. 1) tuovat tutkimuksessaan esille, että varhaiskasvattajien työhyvinvoinnilla on vaikutuksia lasten kehitykseen, joten tämän vuoksi on merkittävää tunnistaa varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia heikentävät tekijät.

2.3.2 Varhaiskasvatus opettajan työperäisen stressin taustatekijät

Opettajien ammatillisella stressillä on negatiivisia vaikutuksia heidän mielenterveyteensä sekä työtyytyväisyyteen (Prilleltensky ym., 2016, Lin & Zhangin, 2019 mukaan, s. 2). Rileyn (2014) pitkittäistutkimuksessa on todettu, että merkittävin syy opettajien mielenterveysongelmiin on ammatillinen stressi (Lin & Zhangin, 2019 mukaan, s. 2). Lisäksi yleisesti on osoitettu, että työperäinen stressi selittää 41 prosenttia mielenterveys- ja hyvinvointiongelmista (Iacovides ym., 2003, Lin & Zhangin, 2019 mukaan, s. 2). Tästä voidaan tehdä johtopäätöksiä, että opettajien työstressi on merkittävä työhyvinvointiin vaikuttava tekijä (Li & Zhang, 2019, s. 2).

Opettajan työstressin aiheuttajat voidaan jaotella työ- ja organisaatiopsykologian mukaan kuuteen luokkaan (Yrttiaho & Posio, 2021, s. 29). Mauno, Huhtala ja Kinnunen (2017, s. 75–76) avaavat näitä luokkia seuraavalla tavalla. He toteavat ensimmäisen luokan kuvaavan työn kognitiivisia vaatimuksia, joita ovat esimerkiksi ajatustyö, jatkuva tiedon tuottaminen ja ongelmanratkaisu. Toinen luokka muodostuu työn intensiivisyyden vaatimuksista, joita ovat vaikkapa suuri vastuu ja merkittävä ajallinen panostus. Kolmanteen luokkaan sisältyvät työn eettiset vaatimukset, kuten haastavat eettiset tilanteet ja huonojen sekä hyvien ratkaisujen valinnat. Neljäntenä mainitaan työn emotionaaliset vaatimukset, esimerkiksi jatkuva sosiaalinen vuorovaikutus ja viidennen luokan muodostaa työn epävarmuus eli pelko oman työpaikan menettämisestä. Viimeinen luokka sisältää vapaa-ajan ja työn väliset ristiriidat, kuten vaikkapa perheroolit ja niiden edellyttämät vaatimukset.

Varhaiskasvatuksessa työskennellään tiiviisti yhdessä. Yhteistyön sujuminen on merkityksellistä niin lasten kuin jokaisen työntekijän hyvinvoinnin kannalta. Jotta yhteistyö arjessa sujuu, tarvitaan työyhteisössä yhteisiä toimintatapoja ja sääntöjä (Moisio, 2010, Salovaaran & Honkosen, 2013 mukaan, s. 22). Stressitasojen hallinnan tueksi on työtiimin kesken merkittävää pohtia jokaisen kasvattajan tehtävää ja vastuualuetta arjessa. Tämä selkiyttää kaikkien työntekijöiden työtä ja vähentää stressiä sekä kaaoksen tunnetta. Varhaiskasvatuksen opettajan jaksamisen kannalta hyvät sosiaaliset suhteet työtovereihin ovat tärkeitä (Salovaara & Honkonen, 2013, s. 21). Myös hyvät suhteet johtoportaan vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin, kun taas etäinen ja heikko suhde esimieheen vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin (Moisio, 2010, Salovaaran & Honkosen, 2013 mukaan, s. 22).

Varhaiskasvatuksen opettajien mukaan työperäistä stressiä aiheuttaa riittämättömyyden tunne (Hall-Kenyon ym., 2013, s. 159). Riittämättömyys tunteena pitää sisällään pelkoa, häpeää ja syyllisyyden tunnetta (Airaskorpi, 2020, s. 19). Se syntyy silloin, kun henkilö ei saavuta tiettyä tavoitetta (Airaskorpi, 2020, s. 23). Esimerkiksi varhaiskasvatuslaki sekä muut varhaiskasvatukseen liittyvät asiakirjat velvoittavat kasvattajia toimimaan tietyllä tavalla. Lisäksi riittämättömyyden tunnetta aiheuttavat muun muassa hetket, jolloin työaika ei riitä työasioiden hoitamiseen, vaan joudutaan uhraamaan niihin omaa vapaa-aikaa tai, kun lista tekemättömistä tehtävistä kasvaa, eikä koskaan tule valmiiksi (Airaskorpi, 2020, s. 24). Lerkkanen ja kollegat (2020, s. 33) ovat tutkineet opettajien työhyvinvointia ja yleisimpiä stressin lähteitä. Esille nousi muun muassa lasten moninaiset tuen tarpeet ja resurssien puute. Lisäksi opettajat kertoivat suuren työmäärän olevan yksi suurimmista kuormittavista tekijöistä. Varsinaisen opetuksen ulkopuoliset työt ovat lisääntyneet ja tästä johtuen työt usein kasaantuvat. Myös uusien opetussuunnitelmien tuomat muutokset haastavat varhaiskasvatuksen opettajien jaksamista ja sitä kautta heidän työhyvinvointiaan. McCarhy ja kollegat (2012) mainitsevat tutkimuksessaan suurten ryhmäkokojen aiheuttavan varhaiskasvatuksen opettajille riittämättömyyden tunnetta ja tätä kautta työperäistä stressiä (Lambert ym., 2019

mukaan, s. 14). Työn vaativuuden jatkuva kasvu ja resurssien vähäisyys ei ole hyvä yhdistelmä. Ei ole siis yllätys, että varhaiskasvatuksen opettajat kokevat korkeaa työperäistä stressiä tai jopa työuupumusta.

Yksi varhaiskasvatuksen opettajien stressiä lisäävistä tekijöistä on alan alhainen palkkataso. Palkkaus on alan yksi suurimmista ongelmista, sillä se vaikuttaa vahvasti työtyytyväisyyteen sekä alalla pysymiseen (Hall-Keyon ym., 2013, s. 158). Matala palkka voi olla yksi merkittävä työstressiä aiheuttavista tekijöistä, mikäli opettaja kokee jatkuvaa taloudellista pärjäämättömyyttä.

Varhaiskasvatuksen matala palkkataso saa kyseenalaistamaan alan yhteiskunnallisen arvostuksen (Nislin, 2016, s. 218). Nislin (2016, s. 218) mainitsee tutkimuksessaan, että varhaiskasvatuksen tavoitteena on kasvattaa ja opettaa lapsia tasavertaisesti, huolimatta esimerkiksi heidän sosioekonomisesta taustastansa ja tuen tarpeista. Varhaiskasvatuslain (540/2018) mukaan varhaiskasvatuksen tavoitteena on "antaa kaikille lapsille yhdenvertaiset mahdollisuudet varhaiskasvatukseen, edistää yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa sekä antaa valmiuksia ymmärtää ja kunnioittaa yleistä kulttuuriperinnettä sekä kunkin kielellistä, kulttuurista, uskonnollista ja katsomuksellista taustaa". Laadukas kasvatus ja opetus vaativat päteviä ja korkeasti koulutettuja varhaiskasvatuksen opettajia. Tällaisen koulutuksen omaavat työntekijät kykenevät tarjoamaan muita työntekijöitä tukevampaa, lämpimämpää ja aktiivisempaa vuorovaikutusta, joka taas vaikuttaa myönteisesti lapsen kehitykseen (OECD 2006, Karilan, 2016 mukaan, s. 26). Miksi siis varhaiskasvatuksen opettajien yhteiskunnallinen arvostus on kuitenkin vähäistä, eikä työtä nähdä merkittävänä? (Nislin, 2016, s. 218).

3 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksemme tavoitteena on selvittää varhaiskasvatuksen opettajien alanvaihtoaikkeitä. Tutkimus keskittyy selvittämään, mitkä ovat alanvaihtoaikkeitä taustalla olevat syyt. Lisäksi tutkimus pyrkii selvittämään, mitkä tekijät edistävät varhaiskasvatuksen opettajien työhön sitoutumista.

Tutkimuskysymykset:

1. Miksi varhaiskasvatuksen opettajat harkitsevat alanvaihtoa?
2. Mitkä tekijät edistävät varhaiskasvatuksen opettajien työhön sitoutumista?

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää varhaiskasvatuksen opettajien alanvaihtoaikaita. Tutkimus on toteutettu laadullisin eli kvalitatiivisin menetelmin. Tutkimuksemme on empiirinen tutkimus eli se perustuu varhaiskasvatuksen opettajien omiin kokemuksiin. Seuraavaksi esittelemme tutkimuksen lähestymistavan, tutkimukseen osallistujat ja aineiston keruun sekä aineiston analyysin. Lopuksi pohdimme tutkimuksemme kannalta eettisiä ratkaisuja.

4.1 Tutkimuksen lähestymistapa

Tässä tutkimuksessa lähestytään tutkittavien henkilökohtaisia kokemuksia ja käsityksiä fenomenografisesta näkökulmasta. Fenomenografisella lähestymistavalla tarkoitetaan sellaisen ilmiön kuvaamista, joka tutkii erityisesti ihmisten käsityksiä eri asioista (Metsämuuronen, 2006, s. 108). Tämän lähestymistavan taustalla on humanistinen käsitys, jonka mukaan jokaisella ihmisellä on omat kokemukset, ajatukset ja käsitykset (Aarnos, 2018, s. 184).

4.2 Tutkimukseen osallistujat ja aineiston keruu

Tuomen ja Sarajärven (2018, s. 98) mukaan, laadullisessa tutkimuksessa ei tavoitella suurta osallistujamäärää, vaan tärkeämpää on se, että tutkimukseen osallistuvat henkilöt tietävät tutkimusaiheesta mahdollisimman paljon. Tämä näkyi myös tässä tutkimuksessa siten, että tavoitteenamme oli kerätä kyselyn avulla 18–20 varhaiskasvatuksen opettajan kokemuksia tutkimusaiheeseemme liittyen. Juutin ja Puusan (2020, s. 9) mukaan laadullisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää tutkittavaa ilmiötä tutkimukseen osallistuneiden näkökulmasta. Tällä tarkoitetaan sitä, että ollaan kiinnostuneita tutkimuskohteena olevien henkilöiden kokemuksista ja ajatuksista.

Tutkimuksessa tiedonhankintamenetelmänä käytimme kyselyä, joka luotiin Webropol-pohjaan. Kysely suunnattiin varhaiskasvatuksen opettajille ja se jaettiin varhaiskasvattajille tarkoitettuun Facebook-ryhmään nimeltä *Varhaiskasvattajan materiaalipankki*. Kysely oli meidän tilanteessamme taloudellisesti järkevämpi ratkaisu, sillä haastattelu olisi ollut kovin aikaa vievää, kun tavoitteenamme oli saada toistakymmentä vastausta (Tuomi & Sarajarvi, 2018, s. 86).

Kyselylomake koostui avoimista kysymyksistä sekä monivalintakysymyksistä (Liite 1.), jotta kyselyyn vastaaminen olisi mahdollisimman mielekäs ja saisimme vastausten kautta riittävän laajasti tietoa. Kyselyn alussa toimme esille, keitä olemme ja mitä tutkimme. Kerroimme myös kyselylomakkeen rakenteesta, jotta vastaaja olisi siitä tietoinen ennen kyselyn aloittamista. Kysely sisälsi yhteensä 15 kysymystä, joista ensimmäiseen kysymykseen vastaamalla osallistuja antaa luvan käyttää vastauksiaan tutkimuksessamme. Kysely koostui kuudesta monivalintakysymyksestä ja yhdeksästä avoimesta kysymyksestä. Keräsimme aineiston neljän päivän aikana, helmikuussa 2022. Tarkoituksemme oli pitää kyselyä auki kaksi viikkoa, mutta suuren vastausmäärän vuoksi, jouduimme sulkemaan kyselyn aikaisemmin. Tutkimuskyselyyn vastasi yhteensä 94 varhaiskasvatuksen opettajaa.

4.3 Aineiston analyysi

Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin kyselyllä, joka koostui avoimista kysymyksistä sekä monivalintakysymyksistä. Aineistonkeruussa saimme 94 vastausta. Monivalintakysymysten kohdalla hyödynsimme kaikki vastaukset. Avointen kysymysten kohdalla päädyimme rajaamaan aineistoa. Otannan tarkoituksena on rajata aineistoa siten, että päätelmien tekeminen perusjoukosta olisi helpompaa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009, s. 180). Otantamenetelmäksi valikoitui systemaattinen satunnaisotanta, sillä halusimme hyödyntää aineistoa kattavasti, mutta kuitenkin siten, että vastaukset valikoituvat satunnaisesti. Päätimme valita aineistosta analysoitavaksi 30 vastausta. Keräsimme vastauksia

systemaattisella satunnaisotannalla niin, että valitsimme joka kolmannen vastauksen mukaan analyysin, kunnes luku 30 tuli täyteen.

Avointen kysymysten osalta analyysimenetelmäksi valitsimme aineistolähtöisen sisällönanalyysin. Monivalintakysymysten kohdalla emme hyödyntäneet tilastollisia analyyseja, vaan esitämme ainoastaan perusjakaumat. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä aineisto ohjaa tutkijaa ja hänen tekemiä luokitteluja (Holopainen ym., 2020, s. 249). Sisällönanalyysin tarkoituksena on saada aineisto tiiviiseen muotoon siten, ettei oleellista tietoa kuitenkaan katoa (Puusa, 2020, s. 149). Puusa (2020, s. 149) toteaa, että aineiston tiivistäminen ja ilmausten pelkistäminen on välttämätöntä analyysin kannalta, sillä ilman tätä prosessia aineisto olisi kovin hajanainen. Pelkistämisen jälkeen aineistosta yhdistellään erilaisia käsitteitä ja näiden pohjalta tehdään tulkintoja ja päättelyitä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 127). Toisin sanoen, empiirisestä aineistosta edetään kohti käsitteellisempää ilmiötä. Analyysiprosessin aikana on tärkeää olla rehellinen ja pyrkiä uskottavaan tulkintaan (Puusa, 2020, s. 149).

Aluksi perehdyimme aineistoon, lukemalla sen läpi useaan kertaan. Analyysin laatuun vaikuttaa oleellisesti se, kuinka hyvin tutkija tuntee aineistonsa (Puusa, 2020, s. 151). Ryhmittelimme kyselyn avovastaukset sopiviksi jokaisen tutkimuskysymyksemme kohdalle. Kokosimme aineiston kirjoittamalla kyselyn avointen kysymysten vastaukset ylös. Seuraavaksi aineisto pelkistettiin eli redusointiin, jolloin aineistosta poistettiin kaikki tutkimuksen kannalta epäolennaiset tiedot ja jäljelle jäävät tiedot listattiin tarkasti (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 122-123). Vastauksista karsimme pois sellaiset asiat, jotka eivät vastanneet tutkimuskysymyksiimme.

Aineiston pelkistäminen jälkeen aloimme ryhmittelemään vastauksia yksittäisten sanojen tai lauseiden perusteella. Ryhmittelyssä aineistosta etsitään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia ja näitä ryhmitellään ja yhdistellään (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s.124). Ryhmittelyn jälkeen aloimme muodostamaan kategorioita eli luokkia. Luokkien muodostaminen on analyysin vaiheista kriittisin, sillä tällöin tutkijan tulee päättää, minkä perusteella luokkia luodaan ja mitkä ilmaisut kuuluvat samaan ja mitkä eri luokkaan (Tuomi & Sarajärvi, 2018,

s.114). Luokista syntyi ala- ja yläluokkia. Alaluokat muodostuivat pelkistettyjen ilmausten perusteella ja tämän jälkeen analyysin tekoa jatkettiin liittämällä yhdistäviä tekijöitä sisältävät alaluokat yhteen ja muodostamalla niistä edelleen yläluokkia (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s.114). Esimerkiksi toisen tutkimuskysymyksemme analyysissä alaluokiksi muodostuivat *lasten kasvun ja kehityksen seuraaminen, lasten kanssa toimiminen ja lasten olemus*. Näistä alaluokista muodostui yläluokka *lapset*. Näiden luokkien tarkoituksena on vastata tutkimuksen päätehtävään (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 115).

Viimeisenä vaiheena luotiin teoreettisia käsitteitä eli aineisto abstrahoitettiin (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 125–126). Tässä vaiheessa luokittelua jatkettiin niin pitkälle kuin mahdollista. Abstrahointi on prosessi, jossa tutkija muodostaa tutkimusaineistoa kuvaavat teemat (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 127).

Muodostimme kahdesta tutkimuksen pääkysymyksestä omat taulukot, joihin laadimme pelkistettyjen ilmausten perusteella ala-, ylä- ja pääluokat. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen analyysissä muodostui 10 alaluokkaa ja niistä 5 yläluokkaa. Yläluokiksi muodostuivat palkkaus, arvostus, resurssit, kuormittavuus ja lomien vähäisyys. Ala- ja yläluokkien laatiminen oli hieman haasteellista, koska joitain saamiamme vastauksia oli hankala jäsentää vain tiettyihin luokkiin. Yläluokista syntyi yksi pääluokka: alanvaihtoaikeisiin johtavat tekijät.

Toisesta tutkimuskysymyksestä syntyi 15 alaluokkaa ja 7 yläluokkaa. Yläluokiksi muodostuivat lapset, työyhteisö, kutsumusammatti, alalla kehittyminen, tuttu työ, työn merkityksellisyys ja työn monipuolisuus. Luokittelimme aineistosta nousseet ilmaukset ensin alaluokkiin ja näistä puolestaan syntyivät yläluokat. Yläluokat yhdistyivät pääluokaksi, josta muodostui: alalla pysymiseen liittyvät tekijät.

Seuraavaksi havainnollistamme luokkien muodostumista taulukkoesimerkin avulla (ks. Taulukko 1). Tämä taulukko on luotu ensimmäisen tutkimuskysymyksen pohjalta, jossa tarkasteltiin varhaiskasvatuksen opettajien alanvaihtoaikeisiin johtavia syitä.

TAULUKKO 1*Esimerkki luokkien muodostumisesta*

Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat	Yläluokat	Päälouokka
Huono palkka	1. Alan heikko palkkaus	1. Palkkaus	1. Alanvaihto- aikeisiin johtavat tekijät
Palkka on suurin syy			
Alipalkattu			
Palkka on pieni vastuuseen nähden	2. Korkea koulutus ei näy palkassa		
Samana palkan voisi saada helpommalla työllä			
Palkka on huonompi muihin opettajiin verrattuna			
Koulutus ei vastaa palkkaa	3. Yhteiskunnan vähäinen arvostus alaa kohtaan	2. Arvostus	
Alan heikko arvostus			
Työn vähäinen arvostaminen	4. Vähäinen arvostus johtoportaalta		
Esimiehen osoittama vähäinen arvostus			

4.4 Eettiset ratkaisut

Tutkimuksemme toteutettiin täysin anonyymisti. Kyselyyn osallistuminen oli jokaiselle vapaaehtoista, eikä vastauksia voitu yhdistää kehenkään. Informoimme vastaajia siitä, mitä aihetta kysely koskee ja mihin vastauksia käytämme. Eettisten periaatteiden mukaan tutkimukseen osallistujille ei saa missään muodossa aiheuttaa haittaa eikä tutkimustuloksia saa käyttää muuhun kuin luvattuun tarkoitukseen (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 156). Kyselylomakkeen alussa vastaajilla oli nähtävillä tietosuojalomake, jossa oli kuvattu

tutkimuksemme kannalta olennaiset tiedot kuten tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus, tutkimuksen toteuttaminen anonymisti sekä tutkimustulosten luottamuksellinen käsittely. Lisäksi pyysimme vastaajilta erillisen luvan vastaustietojen käyttöön tutkimuksessamme.

Keräsimme tutkimusaineistomme varhaiskasvattajille tarkoitetusta Facebook-ryhmästä. Ryhmä on suljettu ja se on tarkoitettu kaikille varhaiskasvattajille, joten varhaiskasvatuksen opettajien lisäksi, ryhmässä on myös muita varhaiskasvatuksen ammattilaisia. Toimme kyselyn esittelyssä ilmi, että kysely on suunnattu ainoastaan varhaiskasvatuksen opettajille.

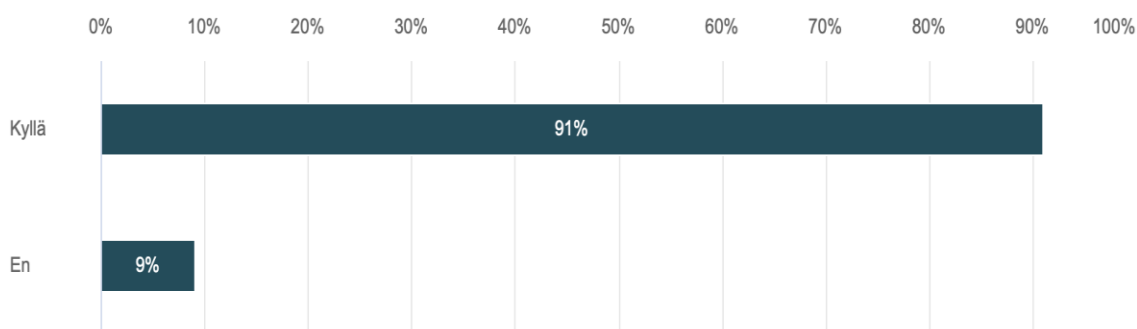
Verkkokyselyn haasteena oli kysymysten oikeanlainen muotoilu ja kysymysten selkeys (Valli, 2018). Kysymykset muotoiltiin niin, että ne voidaan ymmärtää vain yhdellä tavalla, eikä niitä lukiessa tarvitse miettiä, mitä kysymys tarkoittaa. Eniten virheitä tutkimuksessa aiheuttaakin kyselyn epäselkeys, jolloin kyselyyn vastaajat ymmärtävät kysymykset eri tavalla kuin kyselyn tekijät (Valli, 2018). Sanamuotoihin ja sanojen asetteluun tuli kiinnittää huomiota, jotta ne eivät ole epämääräisiä, vaan selkeitä ja ymmärrettäviä.

Hyviin tieteellisiin käytäntöihin kuuluu, tarkka ja huolellinen viittaustekniikka sekä kaikkien lähdeviitteiden arvostaminen. Tämä on osa Tuomen ja Sarajärven (2018, s. 150) avaamaa tiedon avoimuutta. Tutkimuksemme aikana säilytimme tutkimusaineiston vain itsellämme, eikä kukaan ulkopuolinen saanut aineistoa käsiinsä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 156). Tutkimuksen valmistumisen jälkeen tuhosimme tutkimustulokset.

5 TULOKSET

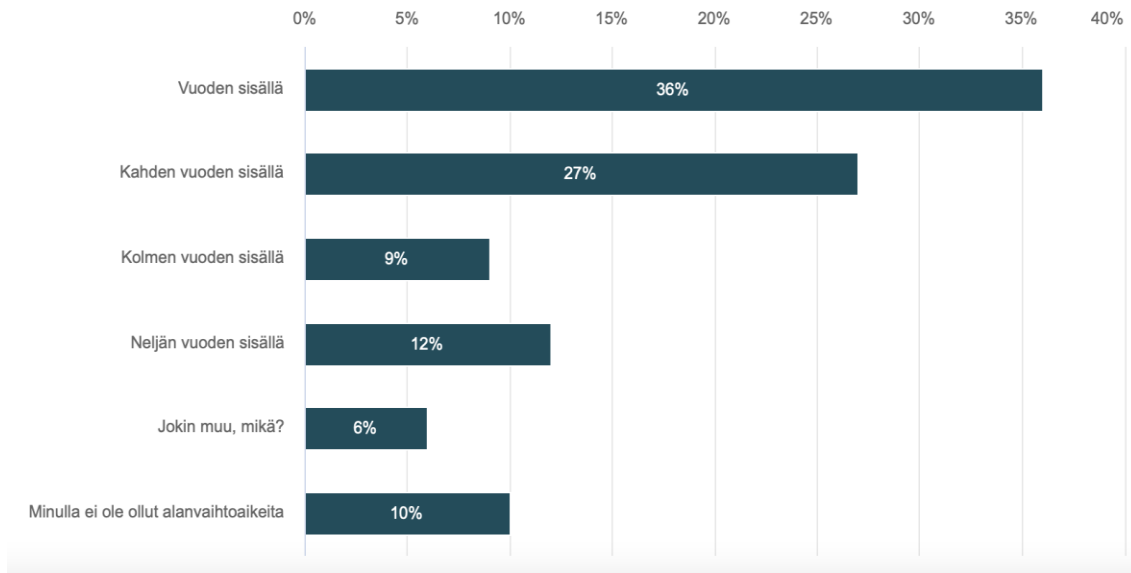
Ennen varsinaisten tutkimuskysymysten tuloksiin siirtymistä, avaamme kolmen monivalintakysymyksen vastauksia määrällisesti. Selvitimme, ovatko varhaiskasvatuksen opettajat harkinneet alanvaihtoa (N= 94). Monivalintavastauksen mukaan (ks. Kuvio 1) suurin osa vastaajista (n= 86) on harkinnut alanvaihtoa. Ainoastaan 9 % vastaajista (n= 8) ei ole harkinnut alanvaihtoa.

Kuvio 1. *“Oletko harkinnut alanvaihtoa?”*



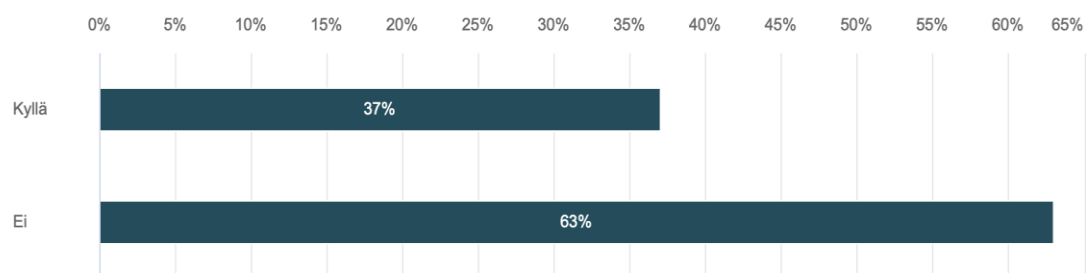
Selvitimme myös monivalintakysymyksen avulla, minkä aikavälin sisällä varhaiskasvatuksen opettajien (N=94) alanvaihtoaikeet ovat muodostuneet (ks. Kuvio 2). Suurin osa vastaajista (n= 34) kertoi alanvaihtoaikeiden syntyneen viimeisen vuoden sisällä. Vastausvaihtoehtoon ”Jokin muu, mikä?” vastasi kuusi henkilöä, joista jokaisen alanvaihtoaikeet olivat syntyneet yli neljä vuotta sitten.

Kuvio 2. *“Minkä aikavälin sisällä alanvaihtoaikeet ovat nousseet mieleesi?”*



Lisäksi kysyimme monivalintakysymyksellä varhaiskasvatuksen opettajilta, ovatko alanvaihtoaikeet olleet heidän mielessään jo varhaiskasvatuksen opettajaopintojen aikana (ks. Kuvio 3). Suurin osa vastaajista (n= 59) vastasi, etteivät alanvaihtoaikeet olleet heidän mielessään varhaiskasvatuksen opettajaopintojen aikana.

Kuvio 3. *“Alanvaihtoaikeet ovat olleet mielessäni jo varhaiskasvatuksen opettajaopintojen aikana.”*



5.1 Alanvaihtoaikaisiin johtavat tekijät

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen avovastausten analyysistä muodostui viisi eri teemaa, jotka selittävät varhaiskasvatuksen opettajien alanvaihtoaikkeitä.

Nämä teemat ovat palkkaus, arvostus, resurssit, kuormittavuus ja lomien vähäisyys.

Palkkaus. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat heikon palkkauksen olevan yksi merkittävimmistä tekijöistä, joka johtaa pohtimaan alanvaihtoaikkeitä. Eräs varhaiskasvatuksen opettaja totesi: “Ala on ihana ja minulle oikea, mutta en pysty elämään tällä palkalla pääkaupunkiseudulla.” Tässä heikko palkkaus ikään kuin pakottaa varhaiskasvatuksen opettajan vaihtamaan alaa, vaikka ala tuntuu muuten oikealta ja miellyttävältä. Etenkin pääkaupunkiseudulla eläminen ja asumiskustannukset ovat korkeampia kuin muualla Suomessa, jonka vuoksi alan heikko palkkaus voi vaikuttaa vahvasti pääkaupunkiseudulla työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien taloudelliseen tilanteeseen. Tähän kuitenkin vaikuttavat myös monet muutkin tekijät, kuten perhe, asumismuoto ja siviilisääty.

Työn vaativuus ja vastuumäärä ovat suuria palkkaan suhteutettuna. Palkka ei siis kohtaa työn vastuumäärän kanssa. Erään monivalintakysymyksemme mukaan 94 % vastaajista oli sitä mieltä, että varhaiskasvatuksen opettajan palkka ja työn vastuu eivät kohtaa. Vain kuusi vastaajaa kertoi olevansa sitä mieltä, että palkka ja työn vastuumäärä kohtaavat. Varhaiskasvatuksen opettajien mukaan saman palkan voisi saada helpommalla työllä. Alla olevissa aineistoesimerkeissä kahden vastaajan kommentit asiaan liittyen.

Aineistoesimerkki 1

Yksinkertaisesti ja lyhyesti: Minusta tuntuu, että saisin ansaittua saman palkan jostain sellaisesta työstä, mikä ei uuvuta itseäni niin paljon kuin työ varhaiskasvatuksessa.

Aineistoesimerkki 2

Vastuuta paljon, työtehtäviä älyttömästi ja palkka surkea. Jos ois opiskellut eri alaa korkeakoulussa, niin palkka voisi olla tuplasti se, mitä se nykyään on.

Aineistossa mainittiin useaan otteeseen, ettei varhaiskasvatuksen opettajien koulutus vastaa palkkausta. Akateeminen, jopa maisteritasoinen koulutus ei näy varhaiskasvatuksen opettajien palkassa. Verrattuna muiden opettajien palkkaan, varhaiskasvatuksen opettajien palkkataso on merkittävästi alhaisempi.

Arvostus. Useat kyselyyn vastanneet varhaiskasvatuksen opettajat mainitsivat varhaiskasvatusalan arvostuksen olevan hyvin vähäistä. Suurin osa vastaajista toi esille, että etenkin yhteiskunnan taholta arvostus on heikkoa.

Aineistoesimerkki 3

Ei arvosteta. Yleisessä keskustelussa esim. mediassa puhutaan edelleen yleisesti "päivähoidosta" ja varhaiskasvatus nähdään edelleen vain vanhempien työssäkäynnin mahdollistajana, lasten säilytyspaikkana. Myös vanhemmat puhuvat "hoidosta", "tarhasta" ja "päikyn tädeistä" tai "hoitajista". Monia ei kiinnosta kuulla päivän kuulumisista ja pedagogisesta toiminnasta mitään. Poikkeuksiakin toki onneksi on.

Aineistoesimerkki 4

Ei arvosteta. Jatkuvasti lukee juttuja siitä, kuinka varhaiskasvatuksen opettajat vaan leikkii lasten kanssa. Työ sisältää niin paljon kaikkea muutakin ja on sekä henkisesti että fyysisesti rankkaa. Myös vastuu on suuri.

Esille nousi myös se, miten osa vanhemmista ei ole tietoisia varhaiskasvatuksen henkilöstön eroavaisuuksista, vaan kaikkia kutsutaan esimerkiksi tädeiksi tai hoitajiksi, joka taas puolestaan alentaa varhaiskasvatuksen merkitystä sekä aliarvioi varhaiskasvatusalan ammattilaisten työnkuvaa. Myös mediassa nähdään vieläkin vanhanaikaisten termien käyttöä. Termien "tarha" tai "tädit", käyttäminen julkisessa keskustelussa luovat vääränlaista mielikuvaa siitä, mikä on varhaiskasvatuksen merkitys lapsen kasvulle ja kehitykselle. Lisäksi aineistossa mainittiin, että suuri osa ihmisistä ei ole tietoisia, mitä kaikkea varhaiskasvatuksen opettajan työnkuva sisältää ja kuinka suuri vastuu heillä todellisuudessa on.

Varhaiskasvatuksen opettajat kertoivat vähäisen arvostuksen näkyvän myös sijaisia palkattaessa, sillä varhaiskasvatuksen opettajan sijaiseksi voidaan ottaa kuka vain, vaikka sijaisella ei olisi minkäänlaista koulutusta koko alalta.

Aineistoesimerkki 5

Ei arvosteta, jos muka kirjaston työntekijät tai terveyskeskuksen lähihoitajat voivat korvata minut. Työnkuva on paljon laajempi kuin ihmiset uskovat. Opettajan rooli on 24/7 eikä vain tiettyjen työtehtävien tekemistä. Vastuu lasten hyvinvoinnista, oppimisesta, terveydestä ja tulevaisuudesta on uskomaton. Me emme vain säilö lapsia päivän ajan, jotta vanhemmat pääsevät töihin. Vasun perusteet vaativat todella korkeaa laatua, johon ei annetuilla resursseilla mitenkään päästä.

Aineistoesimerkki 6

Mediassa sanotaa työn olevan tärkeää, mutta se ei näy palkkauksessa ja työoloissa. Uskotaan että kuka vain voi tulla päiväkotiin töihin, enää ei vaadita edes alan koulutusta. Tämä kertoo alan arvostuksen puutteesta. Lapset eivät saa laadukasta varhaiskasvatusta, jos kasvattajat eivät ole koulutettuja ja ymmärrä mitä tekevät. Ihmiset jotka eivät ole työskennelleet alalla eivät tiedä mitä työ oikeasti pitää sisällään.

Kuten yllä olevista vastauksista käy ilmi, varhaiskasvatuksen opettajien arvostus on melko puutteellista. Vastaajien mukaan, esimerkiksi se, että kuka vain voi toimia sijaisena, kuvastaa arvostuksen puutetta. Lisäksi ihmiset eivät aina tiedä, mitä kaikkea varhaiskasvatuksen opettajan työ pitääkään sisällään.

Resurssit. Lähes kaikki varhaiskasvatuksen opettajat nostivat kyselyssä esille erilaisten resurssien riittämättömyyden. Resurssipulaa kuvattiin melko kokonaisvaltaisena. Resurssien puute koski niin henkilöstöä, lasten lisääntyneisiin tuen tarpeisiin vastaamista kuin myös yleisesti varhaiskasvatuksen heikohkoja resursseja esimerkiksi materiaalien ja ryhmätilojen suhteen. Suurin osa resursseja koskevista vastauksista liittyi kuitenkin henkilöstöresursseihin. Erään opettajan mukaan: ”Suurena haasteena on nyt ammattitaitoisten työntekijöiden saaminen. Sijaisia ei saa mistään ja hakijoita ei ole työpaikkoihin. Pelkkä koulutusmäärien lisääminen ei riitä, nyt pitäisi keskittyä todenteolla varhaiskasvatusalan PITOVOIMAAN eli miten alalla jo olevat pysyisivät alalla!”

Aineistoesimerkki 7

Työstä on hävinnyt rentous, rauhassa tekeminen, aika iloita lasten kanssa. Tärkeimmäksi on noussut erilaisten papereiden täyttäminen ja suhdelukujen seuraaminen. Ryhmissä on aivan liikaa lapsia suhteutettuna siihen, että monilla on runsaasti erilaisia tuen tarpeita. Henkilöstön saatavuus oli vaikeaa jo 30 vuotta sitten, mutta nyt se on lähes mahdotonta.

Resurssipula saa aikaan muun muassa kiirettä, kuormittuneisuutta, stressiä, työtehtävien kasautumista ja liian suuria lapsiryhmiä. Yllä olevista aineistoesimerkeistä käy ilmi alan heikko tilanne henkilöstön suhteen ja kuinka merkittävästi tämä ongelma vaikuttaa alalla oleviin varhaiskasvatuksen opettajiin. Vaikka yliopistot ovat lisänneet varhaiskasvatuksen koulutuspaikkoja, ei tämä ole vastannut työvoimapulaan toivotulla tavalla, sillä ongelmana on pätevien työntekijöiden alan vaihtaminen. Alituinen henkilöstön

vaihtuvuus vaikuttaa negatiivisesti varhaiskasvatuksen opettajiin ja muuhun varhaiskasvatuksen henkilöstöön kuin myös lapsiin.

Työvoimapulan vuoksi varhaiskasvatuksen opettajat kokivat vastausten mukaan jatkuvaa joustamisen tarvetta työvuorojen suhteen. Opettajille kuuluvien suunnitteluajkojen pitäminen koettiin haasteellisena, mikäli ryhmässä ei ole tarpeeksi työntekijöitä lapsiin nähden. Suunnitteluajkojen peruuntuminen tai mahdollinen siirtäminen lisää varhaiskasvatuksen opettajien tehtävien kasaantumista ja työn kuormittavuutta. Myös työtiimin yhteinen aika on vähäistä, mikäli henkilöstöstä on jatkuva pula arjessa.

Aineistoesimerkki 8

Vasun perusteet, laki,...vaatimuksen kasvavat. Kirjaamiset lisääntyneet, kuten myös palaverit. Aika lapsiryhmässä, lapsen kohtaamiseen on "muiden töiden" lisääntyessä vähentynyt. Henkilöstön poissaolojen paikkaaminen, suhdeluilla "kikkailu" ...että tilastollisesti näyttää "hyvältä". Henkilöstö "hyppii" ryhmästä, jopa päiväkodista toiseen. Tuen tarpeisten lasten määrä lisääntynyt...ja pääsääntöisesti tänä päivänä inklusion mukaisesti lähipäiväkodissa...usein ilman mitään lisäresurssia tai ryhmäkoon pienentämistä.

Yllä olevassa aineistoesimerkissä eräs vastaaja toi esille, kuinka varhaiskasvatusta koskevat vaatimukset ovat kasvaneet ja erilaiset kirjalliset työt sekä palaverit lisääntyneet. Edellä mainittujen tekijöiden lisääntymisen vuoksi, itse lapsiryhmän kanssa työskentely ja lasten aito kohtaaminen on jäänyt vähemmälle. Lisäksi vastaaja toi esille tietynlaisen pelaamisen varhaiskasvatuksen suhdeluilla. Tällä tarkoitetaan, että varhaiskasvatustyöskentelyn työntekijöiden määrä lapsiin nähden on oikein jossain kohtaa päivää. Kuitenkin esimerkiksi aamuvuorolaisen lähdettyä, ryhmään saattaa jäädä liian vähän aikuisia lapsiin nähden. Eräs opettaja toi esille, että: "Lasten tuen tarve on lisääntynyt ja samalla resurssit huonontuneet. Samassa ryhmässä useita erilaisia tuen tarpeita ja vaihtuvia sijaisia, joita pitäisi kaiken muun ohella ehtiä perehdyttää. Raha ja säästäminen näkyy joka päivä ja siitä myös puhutaan." Esimerkistä nousee ilmi lasten tuen tarpeiden lisääntyminen viime aikoina. Lisääntyneet tuen tarpeet ja vähentyneet resurssit eivät ole toimiva yhdistelmä varhaiskasvatuksen henkilöstön, lasten tai laadun kannalta.

Erilaisten tukien kirjo on laaja, eikä henkilöstöllä ole välttämättä riittävää osaamista tuen tarjoamisen suhteen.

Varhaiskasvatuksen opettajien vastauksissa mainittiin varhaiskasvatuksen yleisten resurssien riittämättömyys, joka näkyy arjessa säästämisenä. Esille nousi muun muassa uusien materiaalien hankintojen heikko saatavuus taloudellisesta tilanteesta johtuen. Myös varhaiskasvatusyksiköiden heikot tilat mainittiin. Heikoilla tiloilla tarkoitettiin tilojen ahtautta, epäkäytännöllisyyttä tai vain kasvattajille tarkoitettujen tilojen puutteellisuutta.

Kuormittavuus. Varhaiskasvatuksen opettajat toivat esille vastauksissa työntekijöiden kuormittavuutta lisäävien tekijöiden johtavan alanvaihtoaikaisiin. Kuormittavuutta lisääviä tekijöitä oli useita, mutta eniten mainittuja olivat työn yleinen kuormittavuus, riittämättömyyden tunne, suuri työmäärä sekä suuret ryhmäkoot. Lisäksi vastauksista nousi esille tiimin yhteisen toiminnan vähäinen aika, väsymys, haastavat vanhemmat, töiden seuraaminen kotiin, arjen hektisyys sekä suunnitteluajan riittämättömyys suhteessa kirjallisiin töihin.

Aineistoesimerkki 9

Kiire, paperi/tietokone töiden määrä on kasvanut ja ryhmäkokojen kasvaminen käytännössä vaikka paperilla kyse on "pienemmät kotipesä ryhmät". Kun työvoima koko ajan vähenee ja vaihtuu kokemattomampaan, työntekijät kuormittuu yhä enemmän ja yhä enemmän työntekijöitä lähtee työpaikoilta. Olemme syöksykierteessä. Myös työn laatu vaatimukset kasvavat kokoajan, resurssien ollessa yhä mitoitettuna lasten ns. säilömiseen, että vanhemmat pääsevät töihin.

Yllä olevassa aineistoesimerkissä varhaiskasvatuksen opettaja kuvaa työnsä kuormittavuutta. Jatkuva kiire ja arjen hektisyys ajavat varhaiskasvatuksen opettajat uupumuksen partaalle. Pätevien työntekijöiden kato kuormittaa yhä enemmän alalla olevia kasvattajia ja tästä johtuen, yhä useampi kasvattaja haluaa poistua alalta.

Varhaiskasvatuksen opettajat mainitsivat aineistossa myös heikkojen työolosuhteiden yhteyden kuormittavuuteen. Opettajat kertoivat etenkin taukojen puutteellisuuden sekä negatiivisen työilmapiirin lisäävän

kuormittavuuden tunnetta. Lisäksi hektiset ruokailutilanteet, jatkuvat aistiärsykkeet, kuten melu ja heikot työolosuhteet tuotiin esiin kuormittavuutta aiheuttavina tekijöinä.

Aineistoesimerkki 10

Työn hektisyys, huonot työolot, arvostuksen puute, työn raskaus, työn vaativuuteen nähden pieni palkka, ne pienet asiat joita voitaisiin tehdä työolojen parantamisessa eivät koskaan toteudu.

Aineistoesimerkki 11

Jatkuva kiire, stressi, melu, riittämättömyyden tunne, (turha) työmäärän lisääntyminen ja jatkuvat muutokset (uusia lapsia ryhmään kesken kauden) sekä jatkuva joustaminen. Työ usein ottaa enemmän kuin antaa ja töistä kotiin tullessa ei jaksaisi enää tehdä mitään muuta, kuin istua sohvalla. Töiden ajattelu ja stressaaminen siirtyy työpaikalta kotiin ja vaikuttaa uniin.

Näistä aineistoesimerkeistä voidaan havaita edellä mainittuja kuormittavuutta lisääviä tekijöitä. Huonot työolosuhteet ja negatiivinen ilmapiiri nostattaa varhaiskasvattajien stressiä entisestään, joka taas johtaa kuormittavuuden lisääntymiseen. Liian pienet tilat ja esimerkiksi puute toimistotiloista vaikeuttaa varhaiskasvatuksen opettajan työn tekoa, sillä kirjalliset työt on tällöin tehtävä samoissa tiloissa lasten kanssa. Vaikka yllä ei mainita esimerkkiä taukojen pitämisestä, oli aineistossa mainittu useaan otteeseen taukojen järjestämisen haasteellisuus. Tämä voidaan yhdistää työssä vallitsevaan kiireen tunteeseen, jonka molemmat vastaajat tuovat esille näissä aineistoesimerkeissä. Valitettavan moni varhaiskasvatuksen opettaja on äärirajoilla oman jaksamisensa kanssa ja sen vuoksi pohtii alanvaihtoa.

Lomien vähäisyys. Varhaiskasvatuksen opettajat nostivat esille myös lyhyet loma-ajat. Vastaajat kokivat, että lomaa on haasteellista saada toivotulle ajankohdalle ja sen lisäksi lomat ovat lyhyitä. Eräs opettaja harkitsi opiskelevansa luokanopettajaksi lomien takia, jotta palautuisi paremmin työstä. Lisäksi hän jatkoi vastaustaan: ”Parhaimmillaan työ on antoisaa, mutta voimavaroja on niukasti muuhun sosiaaliseen elämään.” Tässä esimerkissä vastaaja tuo esille varhaiskasvatuksen opettajien lomien lyhkäisyyden verrattuna muiden opettajien, tässä tapauksessa luokanopettajien, loma-aikoihin. Koska varhaiskasvatuksen opettajien loma-ajat ovat lyhyitä, eivät he välttämättä ehdi

palautua loman aikana mahdollisesta työstä aiheutuvasta kuormituksesta tai stressistä.

5.2 Alalla pysymiseen liittyvät tekijät

Toisen tutkimuskysymyksen avovastausten kohdalla analyysistä muodostui seitsemän eri teemaa, jotka edistävät varhaiskasvatuksen opettajien työhön sitoutumista. Nämä teemat ovat lapset, työyhteisö, kutsumusammatti, alalla kehittyminen, tuttu työ, työn merkityksellisyys ja työn monipuolisuus.

Lapset. Lähes kaikki varhaiskasvatuksen opettajat mainitsivat lasten olevan merkittävin syy alalla pysymiseen. Lasten oppimista ja kehitystä pidettiin antoisana ja motivoivana. Lasten vilpittömyys sekä heidän tuoma energia ovat työn parhaita puolia. Osa vastaajista ilmaisi yksinkertaisesti rakkauden lapsia kohtaan olevan suurin syy alalla pysymiseen, kuten eräs opettaja totesi: "Rakastan työtäni lasten kanssa."

Aineistoesimerkki 12

Lasten ilo ja työskentely lasten kanssa. Heidän halaukset ja suora palaute omasta työstä. Lapsirakkaus. Tietyntyylinen vapaus suunnitella työn sisältöä, vaikka siihen onkin koitettu puuttua kovasti viime vuosina kunnan oman ääriinjauksen vuoksi. Monipuoliset päivät ja monimuotoinen työn sisältö.

Yllä olevasta aineistoesimerkistä käy ilmi, kuinka lasten ilo vaikuttaa varhaiskasvatuksen opettajan omaan työskentelyyn. Lapset eivät kaunistele asioita, vaan ovat aitoja ja antavat suoraa palautetta heitä koskevista asioista. Lasten kanssa työskentely on monipuolista, sillä varhaiskasvatuksen opettajalla on vapaus suunnitella työtään.

Aineistoesimerkki 13

Heti ensimmäisenä työvuodenani ryhmässäni oli lapsi, joka sai päätöksen erityisestä tuesta. Tuo lapsi oppi minulle varmasti enemmän kuin minä hänelle. Onnistuminen siinä, että hän sai olla oma itsensä ja oppia omalla tavallaan ja tulla hyväksytyksi ryhmässä, on ehkä hienointa mitä tässä työssä voi saada aikaan.

Vaikka varhaiskasvatuksen opettajan tehtävänä on opettaa lapsiryhmää, tapahtuu oppimista myös toisin päin. Jokainen lapsi opettaa omalla tavallaan

jotain uutta myös varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Onnistumisen kokemukset puolin ja toisin ovat työn suola.

Työyhteisö. Varhaiskasvatuksen opettajat kertoivat työkavereiden tuen ja toimivan työyhteisön olevan alalla pysymiseen vaikuttavia tekijöitä. Yhteisöllisyys sekä yhteen hiileen puhaltava työyhteisö olivat työntekijöiden jaksamisen kannalta tärkeitä asioita. Lisäksi yhteinen huumorintaju työkollegoiden kanssa koettiin voimavarana. Yksi varhaiskasvatuksen opettaja kertoi seuraavasti: "Työyhteisön ja vanhempien palaute sekä kannustus työhön. Autetaan toinen toisiamme ja vedetään päivät huumorilla läpi." Aineistoesimerkistä voidaan havaita, miten merkittävänä varhaiskasvatuksen opettaja kokee tukevan työyhteisön. Varhaiskasvatuksen opettajan ammatissa toimitaan päivittäin yhteistyössä monien eri tahojen kanssa, jonka vuoksi työssä korostuu toimivan työyhteisön merkitys. Työyhteisöltä sekä esimiehiltä saatu arvostus ja kannustus motivoivat työhön ja muistuttavat siitä, miten tärkeää varhaiskasvatuksen opettajan työ on.

Kutsumusammatti. Moni varhaiskasvatuksen opettaja koki työn olevan pitkäaikainen unelma-ammatti. Vastauksissa kuvattiin, miten useat kokivat olevansa oikealla alalla ja työn olevan kutsumusammatti. Varhaiskasvatuksen opettajat kertoivat myös rakkauden työtä kohtaan olevan yksi alalla pysymisen syistä. Eräs opettaja kertoi: "En ole harkinnut alanvaihtoa, koska koen olevani kutsumusammattissani ja olevani hyvä työssäni. Nautin aidosti lasten kanssa olemisesta. Mutta kyllähän resurssien puute, arvostuksen puute ja huono palkka silti harmittaa. Työ myös kuormittaa todella paljon, ja teen 80% työaika, jotta ehtisin kunnolla palautua."

Aineistoesimerkki 14

Tämä on pitkäaikainen unelma-ammattini. Pidän lasten kanssa työskentelystä, ja parhaimmillaan työ on paras työ ikinä. Myös työajat ja vakipaikka ovat saaneet minut toistaiseksi jäämään, mutta: Odotan työehtosopimusvaihdosta ja lakkoa. Jos mitään ei ala tapahtua, vaihdan alaa. Näillä työoloilla en näe itseäni alalla enää kahden vuoden päästä. En voi alle 30-vuotiaana rikkoo itseäni tämän työtaakan kanssa.

Yllä olevat aineistoesimerkit kuvaavat alan tilannetta. Moni varhaiskasvatuksen opettaja luottaa omaan osaamisensa ja kokee nauttivan työstään. Kuitenkaan nämä eivät välttämättä riitä kompensoimaan alaan kohdistuvia haasteita.

Alalla kehittyminen. Yksi alalla pysymiseen liittyvistä tekijöistä nähtiin olevan alalla kehittyminen ja eteneminen. Osa vastaajista halusi kerätä varhaiskasvatuksen kentältä työkokemusta, jotta voisi myöhemmin siirtyä alan muihin asiantuntijatehtäviin. Useat vastaajista kokivat oman opettajuuden kehittämisen motivoivana tekijänä. Eräs opettaja kertoi: "Oman potentiaalin ja kehittymisen näkeminen alan rautaiseksi ammattilaiseksi ja jopa eteneminen tulevaisuudessa kehittämistehtäviin saakka." Aineistoesimerkistä käy ilmi varhaiskasvatuksen opettajan hyvä luottamus itseään ja omaa osaamistaan kohtaan. On tärkeää, että kokee voivansa edetä ja kehittää omaa ammatillista osaamista. Varhaiskasvatuksen kehittämistyö on merkittävää varhaiskasvatuksen laadun sekä ongelmakohtien edistämisen kannalta.

Tuttu työ. Työn tuttuus oli yksi alalla pysymiseen vaikuttavista tekijöistä. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat uudelle alalle siirtymisen pelottavana ja vieraana, siksi nykyiseen työhön on helppo jäädä. Osa vastaajista mainitsi oman laiskuuden olevan este uudelleen kouluttautumisessa. Näiden vastausten lisäksi vastauksissa kuvattiin, ettei uudelle alalle kouluttautuminen ole taloudellisesti mahdollista. Yksi opettajista totesi: "Oma laiskuus ja pitkälle kouluttautuminen juuri näihin tehtäviin. En jaksa lähteä miettimään mitä uutta pitäisi opetella pärjätäkseen jossakin muussa työssä. Jos vaihtaisin alaa, olisin opiskellut 'turhaan' paljon aiheeseen liittyvää." Aineistoesimerkistä käy ilmi vastaajan oma jaksamattomuus lähteä opiskelemaan uutta alaa. Vastaaja kokee, että vaihtaessaan alaa, hän olisi opiskellut varhaiskasvatuksen opettajaksi turhaan.

Työn merkityksellisyys. Varhaiskasvatuksen opettajat käsittelivät vastauksissaan myös työn merkityksellisyyttä. Kokemus työn tärkeydestä vaikuttaa merkittävästi työssä pysymiseen. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat suurta halua vaikuttaa lapsen kasvuun ja kehitykseen sekä iloitsivat lapsen oppimisen ilosta. Lisäksi vanhemmilta saatu positiivinen palaute ja kannustus lisäsi työn merkityksellisyyttä.

Aineistoesimerkki 15

Työ on merkityksellistä ja sillä on valtavan suuri vaikutus lasten ja perheiden elämään, erityisesti sellaisten lasten kohdalla joilla on erilaisia kasvun tai oppimisen haasteita. Työ on vaativaa asiantuntijatyötä, jossa pääsee (tai joutuu) haastamaan itseään jatkuvasti ja kehittämään omaa ja työyhteisön toimintaa.

Työn monipuolisuus. Vastauksissa kuvailtiin seikkoja, jotka viittasivat työn monipuolisuuteen. Eräs vastaaja kertoi alalla pysymiseen vaikuttavan monipuolinen työnkuva: ”Mahdollisuus viettää aikaa ulkona ja metsässä. Mahdollisuus tehdä työstä oman näköistä.” Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat työn melko vapaamuotoisena. Vaikka varhaiskasvatuksen asiakirjat sanelevat raamit sille, mitä kaikkea varhaiskasvatuksen tulee pitää sisällään, on varhaiskasvatuksen opettajilla silti vapaus suunnitella ja toteuttaa omannäköistä toimintaa. Muun muassa päivittäiset ulkoilut nähtiin työn positiivisena puolena. Varhaiskasvatuksen opettajien työpäivät ovat erilaisia ja arjessa oppii jatkuvasti uusia asioita. Tämä pitää yllä mielenkiintoa työtä kohtaan ja tekee työstä mielekästä.

6 POHDINTA

Tutkimuksemme tavoitteena oli selvittää varhaiskasvatuksen opettajien alanvaihtoaikkeitä ja syitä niiden taustalla. Lisäksi halusimme selvittää, mitkä tekijät edistävät varhaiskasvatuksen opettajien työhön sitoutumista.

6.1 Tulosten tarkastelu

Alanvaihtoaikkeisiin johtavia syitä olivat palkkaus, arvostuksen ja resurssien puute, työn kuormittavuus sekä lomien vähäisyys. Varhaiskasvatuksen opettajien mukaan palkkaus nähtiin alhaisena suhteutettuna opettajien työmäärään ja vastuuseen. Vastaajien mukaan yhteiskunnan arvostus varhaiskasvatusta kohtaan oli heikkoa ja tämä heijastuu niin palkkauksessa, resursseissa kuin myös työn kuormittavuudessa. Vaikka alalla vallitsee merkittävä pula, erityisesti henkilöstöresursseista, tuntuu siltä, että opettajien työmäärää kasvatetaan aktiivisesti ja erilaisia standardeja lisätään. Eskelisen ja Hjeltin (2017, s. 43) tutkimuksen mukaan palkkaus, työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus sekä alan vähäinen arvostus olivat keskeisimpiä syitä alanvaihtoaikkeitä taustalla. Myös Perho ja Korhonen (2012, s. 20) toivat tutkimustuloksissaan esille varhaiskasvatuksen opettajien työn kuormittavuuden ja alhaisen palkkatason. Edellä mainittujen lisäksi, varhaiskasvatuksen opettajat kokivat myös lomat liian lyhkäisinä työstä palautumisen kannalta. Lomien pitäminen haluttuna ajankohtana ei usein ole mahdollista ja esimerkiksi muihin opettajiin verrattuna lomat ovat huomattavasti lyhyempiä.

Varhaiskasvatuksen opettajien mukaan, lapset, työyhteisö, työn kokeminen kutsumusammattina, mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen, tuttu työ, työn merkityksellisyys sekä työn monipuolisuus edistävät varhaiskasvatuksen opettajien työhön sitoutumista. Vastaukset osoittivat lasten olevan yksi suurimmista tekijöistä, joka edistää varhaiskasvatuksen opettajien työhön sitoutumista. Lasten kasvun, kehityksen ja oppimisen seuraaminen oli

varhaiskasvatuksen opettajien mielestä työn parhaita puolia. Myös työyhteisö nähtiin voimavarana oman jaksamisen sekä työn toimivuuden kannalta. Kantosen ja kollegoiden (2020) mukaan alalla pysymiseen vaikutti työn kokeminen kutsumusammattina (Perho & Korhonen, 2012; Richardson & Watt, 2010; Sinclair, 2008; Watt ym., 2012, s. 267). Osa vastaajista toikin esille, että kokee varhaiskasvatusalan kutsumusammattinaan ja heillä on paljon annettavaa työlle. Lisäksi varhaiskasvatuksen opettajat kertoivat haluavansa jäädä ammattiin, jotta he voivat kehittyä ja edetä alalla. Myös Kantosen ja kollegoiden (2020, s. 284) tutkimus osoitti, että usko omaan osaamiseen ja mahdollisuuteen kehittää varhaiskasvatusalaa ennustaa ammatillista sitoutumista. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat tarvitsevansa työkokemusta varhaiskasvatusyksiköissä työskentelystä, jotta he pystyisivät myöhemmin siirtyä muihin asiantuntijatehtäviin tai vaikkapa kehittämistyöhön. Yhtenä tekijänä pidettiin työn tuttuutta. Opettajat kokivat työssä pysymisen helppona, sillä työ on ennestään tuttua, kun taas uudelleen kouluttautuminen nähtiin taloudellisesti haasteellisena. Lisäksi työn merkityksellisyys sekä monipuolisuus olivat tekijöitä, jotka johtivat alalla pysymiseen. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat työn vapauden sekä mielenkiinnon työn positiivisina puolina. Myös työn kokeminen tärkeänä sekä halu vaikuttaa lapsen kasvuun ja kehitykseen nähtiin merkittävänä.

6.2 Johtopäätökset

Tutkimuksen tulokset tukevat aiempaa tutkimustietoa. Yllättävää oli kyselymme runsas vastausmäärä. Tavoitteenamme oli noin kahden viikon kuluessa saada 18–20 vastausta, mutta saimme neljässä päivässä 94 vastausta ja jouduimme sulkemaan kyselyn odotettua aikaisemmin aineiston runsauden vuoksi. Vastausten runsaasta määrästä voi tehdä johtopäätöksen, että tutkimuksen aihe on tärkeä ja ajankohtainen.

Tämän tutkimuksen mukaan 91 prosenttia kyselyyn vastanneista varhaiskasvatuksen opettajista on harkinnut alanvaihtoa. Voidaan kuitenkin

todeta, että kyselyymme ovat vastanneet juuri ne henkilöt, jotka ovat pohtineet alanvaihtoa. Eskelinen ja Hjelt (2017, s. 40) ovat myös tutkineet varhaiskasvatuksen opettajien alanvaihtoaikkeitä ja heidän tutkimuksensa mukaan alanvaihtoa harkitsi 39 prosenttia varhaiskasvatuksen opettajista. Kuitenkin heidän tutkimuskyselynsä oli toimitettu vastaajille eri tavalla kuin meidän, jolloin vastaajajoukko ei ollut samaan tapaan valikoitunut. Tämän mukaan voidaan ajatella, että alanvaihtoa harkitsevien varhaiskasvatuksen opettajien määrä on kasvanut, vaikkakin tutkimuksia ei voida pitää täysin vertailukelpoisina. Tutkimuksemme mukaan suurin osa vastaajista kertoi alanvaihtoaikkeitä heränneen vuoden sisään ja toiseksi suurin osa kertoi niiden nousseen kahden viimeisen vuoden sisään. Vuodesta 2020 jyllännyt koronapandemia on heijastunut varhaiskasvatuksen opettajien työtehtäviin ja työssäjaksamiseen. Tämä on saattanut lisätä varhaiskasvatuksen opettajien ajatuksia alanvaihdosta. Kuitenkin ilman kyseistä pandemiaakin, voidaan todeta varhaiskasvatuksen opettajilla olevan alanvaihtoaikkeitä ja tähän olisi syytä kiinnittää huomiota.

Tutkimus osoitti alanvaihtoaikkeitä olevan varsin yleinen ajatus varhaiskasvatuksen opettajien keskuudessa. Tästä voidaan päätellä myös varhaiskasvatuksen opettajien vaihtuvuuden olevan yksi alaa koskettavista ongelmista. Thorpen ja kollegoiden (2020, s. 625) mukaan varhaiskasvatuksen opettajien vaihtuvuus vaikuttaa merkittävästi varhaiskasvatuksessa olevien lasten hyvinvointiin ja oppimiseen. Heidän tutkimuksessaan todetaan, että lasten ja kasvattajien välinen kiintymyssuhde häiriintyy opettajien toistuvan vaihtuvuuden myötä. Tämä puolestaan vaikuttaa suoraan lasten kehitykseen, hyvinvointiin ja kokonaisvaltaiseen oppimiseen. Myös Karila (2016, s. 43) toteaa, että henkilöstön työoloilla on suora vaikutus varhaiskasvatuksen laatuun. Näiden syiden takia olisi tärkeää kiinnittää huomiota varhaiskasvatuksen opettajien ammatilliseen sitoutumiseen.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuudella tarkoitetaan kahta asiaa: tutkija pystyy vakuuttamaan lukijan omasta ammattitaidostaan ja tutkija kykenee tutkimuksessaan perustelemaan käyttämänsä menetelmät ja lähestymistavat toteuttaakseen tutkimuksen (Juuti & Puusa, 2020, s. 175). Olemme kuvanneet tutkimuksen jokaisen osion tarkasti. Lisäksi tutkimuksen luotettavuutta lisää eettisten periaatteiden noudattaminen sekä asianmukaisen viittaustekniikan käyttö. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa tarkastellaan tutkimuksen varmuutta, siirrettävyyttä, uskottavuutta ja vahvistuvuutta (Eskola & Suoranta, 2008, s. 211).

Olemme perehtyneet tutkimusaineistoon tarkasti. Käytimme kyselylomakkeen luomiseen runsaasti aikaa, jotta se olisi mahdollisimman tarkasti ja selkeästi muotoiltu. Kyselyn vastaajiksi määritimme selkeästi varhaiskasvatuksen opettajat ja tämä mainittiin myös kyselylomakkeessa. Tästä huolimatta kyselyyn on saattanut vastata varhaiskasvatuksessa toisella ammattinimikkeellä toimiva henkilö, sillä kysely jaettiin ryhmään, joka on suunnattu kaikille varhaiskasvattajille. Emme siis voi täysin varmaksi tietää vastaajan oikeaa ammattinimikettä, vaikka kysely olisi osoitettu ainoastaan varhaiskasvatuksen opettajille. Tämä vaikuttaa tutkimuksen varmuuteen, jota on tärkeää arvioida, kun pohditaan tutkimuksen luotettavuutta. Varmuutta arvioitaessa tulee huomioida tutkimukseen ennustamattomasti vaikuttavat tekijät (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 162). Tutkimuksen luotettavuutta olisi voitu lisätä, mikäli olisimme vieneet konkreettisesti kyselylomakkeet vastattavaksi varhaiskasvatuksen opettajille.

Laadullista tutkimusta arvioitaessa on olennaista tarkastella tutkimustulosten siirrettävyyttä. Siirrettävyydellä tarkoitetaan pohdintaa siitä, voisiko samoja tutkimustuloksia saada, jos tutkimus toteutettaisiin uudelleen jossain toisessa tutkimusympäristössä (Aaltio & Puusa, 2020, s. 181). Vastaava tutkimus on mahdollista toteuttaa uudelleen, esimerkiksi tällaisen kyselyn luominen tietylle kaupungille tai yksikölle antaisi varmasti mielenkiintoisia

tuloksia. Toki täysin samanlaisia vastauksia on mahdotonta saada, sillä saamamme vastaukset pohjautuivat tutkimukseemme osallistuneiden varhaiskasvatuksen opettajien henkilökohtaisiin kokemuksiin.

Uskottavuus on yksi laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttava tekijä. Uskottavuudella tarkoitetaan sitä, missä määrin tutkimuksen kohdehenkilöt ja muut tutkimuksen lukijat hyväksyvät tutkimuksen tulokset oikeiksi ja ovat vakuuttuneita tutkimuksen asianmukaisesta toteutuksesta (Aaltio & Puusa, 2020, s. 181). Lisäksi tutkimuksen uskottavuutta lisää tutkimukseen liittyvien käsitteiden kattava avaaminen (Eskola & Suoranta, 2008, s. 211).

Saamamme tutkimusaineisto oli kattava ja monipuolinen. Kyselyyn saamamme 94 vastausta tuottivat tutkimuksellemme rikkaan aineiston. Vastausten välillä voitiin havaita useita samankaltaisia tekijöitä, mutta myös eroavaisuuksia löydettiin. Tuloksia analysoidessa pohdimme useasti, miten voisimme hyödyntää tutkimuksessamme koko aineistoa. Tämän vuoksi päädyimme tuomaan tutkimukseen hieman määrällistä vivahdetta hyödyntämällä monivalintavastausten taulukoita, jotka sisältävät kaikki 94 saamaamme vastausta. Tutkimuksemme tulokset saavat tukea aikaisemmista, samaa ilmiötä tutkivista tutkimuksista. Tämä tarkoittaa tutkimusemme vahvistettavuutta, joka on yksi tekijä tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa (Eskola & Suoranta, 2008, s. 211)

Yksi tutkimuksemme vahvuuksista on tutkijaan liittyvä triangulaatio. Triangulaatiolla tarkoitetaan muun muassa sitä, kun tutkijoina toimii useampi henkilö (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 168). Tämä vahvistaa tutkimuksemme luotettavuutta, sillä olemme pystyneet tarkastelemaan tutkimusaineistoa kahdesta eri näkökulmasta.

Tarkoituksena oli selvittää varhaiskasvatuksen opettajien alanvaihtoaikkeitä ja niiden taustalla olevia syitä. Lisäksi tutkimuksen tarkoituksena oli tuoda alan ongelmakohtia esille ja lisätä tietoisuutta niistä. Halusimme myös selvittää, mitkä tekijät edistävät varhaiskasvatuksen opettajien työhön sitoutumista. Tutkimustulokset olivat linjassa mediassa esiin nostettujen

asioiden kanssa ja vastasivat omiin odotuksiimme. Koemme, että tutkimuksemme on merkittävä etenkin varhaiskasvatusalan ajankohtaisen tilanteen vuoksi. Tutkimuksestamme saatu tieto on tärkeää, sillä aiheesta ei ole kovin paljon aikaisempaa tutkimusta. Saimme tutkimuskyselyyn vastanneilta varhaiskasvatuksen opettajilta paljon kiitosta siitä, että nostamme näitä asioita esille ja ylipäätään teemme tutkimusta tästä aiheesta.

6.4 Jatkotutkimusaiheet

Halusimme tutkia opettajien omia kokemuksia alanvaihtoaikeista, jonka vuoksi päädyimme laadulliseen tutkimusmenetelmään. Olisikin mielenkiintoista toteuttaa aiheesta kokonaan määrällinen tutkimus.

Tulokset osoittivat, että suurin osa kyselyyn vastanneista varhaiskasvatuksen opettajista, kertoi alanvaihtoaikeiden muodostuneen viimeisen vuoden sisällä. Tästä syystä olisi mielenkiintoista selvittää tarkemmin, miksi nämä ajatukset ovat heränneet juuri viimeisen vuoden aikana. Lisäksi jatkotutkimusaiheena olisi tärkeää tutkia koronapandemian mahdollisia vaikutuksia varhaiskasvatuksen opettajien ammatilliseen sitoutumiseen, motivaatioon sekä alanvaihtoaikeisiin. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan alanvaihtoaikeita määrällisesti erilaisten taustamuuttujien avulla, mutta olisi mielenkiintoista toteuttaa tutkimus myös siten, että siinä vertailtaisiin kunnallisella puolella ja yksityisellä puolella työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien alanvaihtoaikeita ja niiden mahdollisia eroavaisuuksia.

Pohdimme tutkimusprosessin aikana useasti opiskelijoiden alanvaihtoaikeita. Kuinka alan käy, jos jo opiskeluvaiheessa usealla opiskelijalla on mielessään alanvaihto ennen varsinaista alalle siirtymistä? Olisi tärkeää pureutua tarkemmin, miksi varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijat miettivät jo opiskeluvaiheessa alanvaihdosta ja mitkä syyt piilevät ajatusten taustalla.

Useat varhaiskasvatuksen ammattilaiset tekevät työtä täydellä sydämellään, mutta haastavat työolosuhteet ajavat osan varhaiskasvatuksen

opettajista pohtimaan alanvaihtoa. Siksi toivommekin, että varhaiskasvatusalan tärkeys nähtäisiin yhteiskunnallisella tasolla asti. Alan haasteisiin kaivataan muutoksia ja toivottavasti näitä saataisiin mahdollisimman pian, jotta jatkossakin voitaisiin puhua laadukkaasta varhaiskasvatuksesta.

LÄHTEET

- Aaltio, I. & Puusa, A. (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 177–188). Gaudeamus.
- Aarnos, E. (2018). Kouluun lapsia tutkimaan: Havainnointi, haastattelu ja dokumentointi. Teoksessa R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (s. 174–189). PS-kustannus.
- Airaskorpi, A. (2020). *Riittävän hyvä: selviytymisopas työelämään*. Kustantamo S&S.
- Carson, R., Baumgartner, J., Matthews, R., & Tsouloupas, C. (2010). Emotional exhaustion, absenteeism, and turnover intentions in childcare teachers: Examining the impact of physical activity behaviors. *Journal of Health Psychology, 15*(6), 905–914.
<https://doi.org/10.1177/1359105309360697>
- Eskelinen, M. & Hjelt, H. (2017). *Varhaiskasvatuksen henkilöstö ja lapsen tuen toteuttaminen. Valtakunnallinen selvitys 2017*. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-505-1>
- Eskola, J. & Suoranta, J. (2008). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino.
- Giffords, E. D. (2009). An examination of organizational commitment and professional commitment and the relationship to work environment, demographic and organizational factors. *Journal of Social Work, 9*(4), 386–404.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1468017309346232>
- Grant, A. A., Jeon, L. & Buettner, C. K. (2019). Relating early childhood teachers' working conditions and well-being to their turnover intentions. *Educational psychology, 39*(3), 294–312.
<https://doi.org/10.1080/01443410.2018.1543856>
- Hakanen, J. (2004). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Tampereen yliopisto.

- Hall-Kenyon, K. M., Bullough, R. V., MacKay, K. L. & Marshall, E. E. (2013).
Preschool teacher wellbeing: A review of the literature. *Early Childhood Education Journal*, 42(3), 153–162.
<https://doi.org/10.1007/s10643-013-0595-4>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. Tammi.
- Holopainen, A., Puusa, A. & Juuti, P. (2020). Grounded theory:
Aineistolähtöinen tutkimustapa. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.),
Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät (s. 249–266).
Gaudeamus.
- Jokivuori, P. (2002). *Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön*.
Kilpailevia vai täydentäviä? [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto].
<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/13345/1/9513913503.pdf>
- Juuti, P. & Puusa, A. (toim.) (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.
- Kaldenberg, D. O., Becker, B. & Zvonkovic, A. (1995). Work and commitment among young professionals: A Study of male and female dentists. *Human Relations*, 48(11), 1355–1377.
- Kantonen, E., Onnismaa, E-L., Reunamo, J. & Tahkokallio, L. (2020).
Sitoutuneet, epävarmat ja poistujat – varhaiskasvatuksen opettajaksi opiskelevien sitoutuneisuus työelämään opintojen loppuvaiheessa. *Varhaiskasvatuksen Tiedelehti. Journal of Early Childhood Education Research Volume*, 9(2), 264–289.
<https://journal.fi/jecer/article/view/114133/67332>
- Karila, K. (2016). *Vaikuttava varhaiskasvatus*. Tilannekatsaus toukokuu 2016. Opetushallituksen raportti ja selvitys 2016:6.
https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/vaikuttava_varhaiskasvatus.pdf
- Karila, K., Heikkilä, M., Rutanen, N., Silvén, M. & Ylitapio-Mäntylä, O. (2021).
Yliopistotutkimukset. Teoksessa *Opetus- ja kulttuuriministeriö – 58 Varhaiskasvatuksen kehittämisfoorumi. Varhaiskasvatuksen*

- koulutusten kehittämisohjelma 2021–2030*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:3, 119–134.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162662/OKM_2021_3.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Koivisto, K. (2001). *Tunnista ja torju työuupumus*. Yrityskirjat Oy.
- Lambert, R., Boyle, L., Fitchett, P., & McCarthy, C. (2019). Risk for occupational stress among U.S. kindergarten teachers. *Journal of Applied Developmental Psychology*, (61), 13–20.
<https://doi.org/10.1016/j.appdev.2018.07.003>
- Lerkkanen, M-K., Pakarinen, E., Messala, M., Penttinen, V., Aulén, A-M. & Jögi, A-L. (2020). *Opettajien työhyvinvointi ja sen yhteys pedagogisen työn laatuun*. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 358.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8324-6>
- Li, Y. & Zhang, R-C. (2019). Kindergarten teachers' work stress and work-related well-being: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality*, 47(11), e8409. <https://doi.org/10.2224/sbp.8409>
- Mauno, S., Huhtala, M. & Kinnunen, U. (2017). Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksesta A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 73–99). PS-kustannus.
- Metsämuuronen, J. (2006). Laadullisen tutkimuksen perusteet. Teoksesta J. Metsämuuronen (toim.), *Laadullisen tutkimuksen käsikirja* (s. 81–145). Gummerus Kirjapaino Oy.
- Meyer, J. P., Becker, T. E. & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation. A Conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology* 89(6), 991-1007.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.991>
- Mäkikangas, A. & Hakanen, J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Teoksesta A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 103–125). PS-kustannus.

- Nakari, M-L. (2003). *Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus*. [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto].
- Nislin, M. (2016). Hermoja raastavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa? *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*, 53(3), 218–222.
<https://journal.fi/sla/article/download/59161/20494>
- Perho, H. & Korhonen, M. (2012). Ammatillinen suuntautuminen, persoonallisuuspiirteet sekä työn laatu työuupumuksen, työn imun ja valintatyytyväisyyden tekijöinä. Lastentarhanopettajien 30 vuoden seuranta. Publications of the University of Eastern Finland, reports and studies in education, humanities, and theology, Nro 6. University of Eastern Finland.
https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/11986/urn_isbn_978-952-61-1013-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Puusa, A. (2020). Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 145–156). Gaudeamus.
- Rusi, M., Ylitapio-Mäntylä, O., Arkko, T., Kuosmanen, A., Lahdenperä-Laine, J., Lahtinen, J., Pérez, J., Rinne, P. & Vlasov, J. (2021). Varhaiskasvatuksen työvoiman tarve ja saatavuus. Teoksessa *Opetus- ja kulttuuriministeriö – 58 Varhaiskasvatuksen kehittämisfoorumi. Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021–2030*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:3, 90–101.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162662/OKM_2021_3.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ryan, R. & Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Salovaara, R. & Honkonen, T. (2013). *Voi hyvin, opettaja!* PS-kustannus.
- Sousa-Poza, A. & Henneberger, F. (2004). Analyzing job mobility with turnover intentions an international comparative study. *Journal of Economic Issues*, 28(1) 113–137.

<https://doi.org/10.1080/00213624/2004/11506667>

Takase, M. (2009). A concept analysis of turnover intention: Implications for nursing management. *Collegian, 17(1)*, 3–12.

<https://doi.org/10.1016/j.colegn.2009.05.001>

Thorpe, K., Jansen, E., Sullivan, V., Irvine, S. & McDonald, P. (2020). Identifying predictors of retention and professional wellbeing of the early childhood education workforce in a time of change. *Journal of Educational Change, 21(4)*, 623–647. <https://doi.org/10.1007/s10833-020-09382-3>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi.

Valli, R. (2018). Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa R. Valli (toim.). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1*. Jyväskylä: PS-Kustannus. E-kirja.

Varhaiskasvatuslaki. (540/2018). Viitattu 4.3.2022

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540#Pidp446151328>

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2018. Opetushallitus. Viitattu 4.3.2022

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

Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Helsinki: BoD.

Whitebook, M. & Sakai, L. (2003). Turnover begets turnover: an examination of job occupational instability among childcare center staff. *Early Childhood Research Quarterly, (18)*, 273–293.

[https://doi.org/10.1016/S0885-2006\(03\)00040-1](https://doi.org/10.1016/S0885-2006(03)00040-1)

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

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Hei varhaiskasvatuksen opettajat!

Olemme kolmannen vuoden varhaiskasvatuksen opettajaopiskelijoita Jyväskylän yliopistosta ja teemme parhaillaan kandidaatintutkielmaa. Kandidityömme käsittelee varhaiskasvatuksen opettajien alanvaihtoaikeita ja niiden taustalla olevia syitä. Aihe on ollut viime aikoina paljon esillä ja herättänyt esimerkiksi mediassa runsaasti keskustelua.

Kysely on tarkoitettu varhaiskasvatuksen opettajille. Kysely koostuu monivalintakysymyksistä sekä avoimista kysymyksistä. Toivomme, että vastaat näihin omien kokemustesi pohjalta. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 10-15 minuuttia.

Vastaamalla kyselyyn annat luvan käyttää vastauksiasi osana kandidaatintutkielmaamme ja olet mukana tuomassa esille alanvaihtoaikeiden taustalla olevia syitä. Tutkimusaineisto tulee ainoastaan omaan käyttöömme ja sitä käsitellään luottamuksellisesti. Kyselyyn vastataan anonyymisti, joten vastaajia ei voida tunnistaa vastauksista eikä tutkimusraportista. Aineisto hävitetään, kun tutkimus on valmis. Tutkimus analysoidaan laadullisin menetelmin. Tähän tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista.

Kiitos jo etukäteen vastauksista! ☺

Liite 2. Kyselylomake varhaiskasvatuksen opettajille

KYSYMYKSET

1. Vastaamalla tähän kyselyyn, annat luvan käyttää vastauksiasi kandidaatintutkielmassamme. *
 - Kyllä
2. Kuinka monta vuotta olet toiminut varhaiskasvatuksen opettajana? *
3. Koen, että tämänhetkinen työnkuvani vastuumäärä on sopiva suhteutettuna palkkaani. Perustelisitko vastauksesi. *
 - Kyllä
 - En
4. Arvostetaanko työtäsi riittävästi? Ketkä arvostavat (vanhemmat, päättäjät, yhteiskunnan muut toimijat, kollegat jne.)? Perustelee. *
5. Koetko, että alaa koskevat haasteet ovat lisääntyneet viime vuosien aikana? Miten ja mitkä haasteet ovat mielestäsi lisääntyneet? *
6. Oletko harkinnut alanvaihtoa? *
 - Kyllä
 - En
7. Minkä aikavälin sisällä alanvaihtoaikeet ovat nousseet mieleesi? *
 - Vuoden sisällä
 - Kahden vuoden sisällä
 - Kolmen vuoden sisällä
 - Neljän vuoden sisällä
 - Jokin muu, mikä?
 - Minulla ei ole ollut alanvaihtoaikeita
8. Alanvaihtoaikeet ovat olleet mielessäni jo varhaiskasvatuksen opettajaopintojen aikana. *
 - Kyllä
 - Ei
9. Alanvaihtoa harkitessani...*
 - Olen harkinnut vaihtavani kokonaan alaa

- Olen harkinnut vaihtavani muuhun kasvatustyöhön (pois varhaiskasvatusalalta esimerkiksi peruskoulun opettajaksi)
- Olen harkinnut vaihtavani työnkuvaan varhaiskasvatuksen sisällä
- En ole harkinnut alanvaihtoa

10. Kuvaa jokin tilanne tai tapahtuma, joka on vahvistanut ajatustasi alanvaihdosta.
11. Jos olet harkinnut alanvaihtoa, kuvaile syitä alanvaihtoaikojen taustalla.
*
12. Mitä muutoksia pitäisi tapahtua, jotta et miettisi alanvaihtoa?
13. Mitkä ovat sellaisia tekijöitä, jotka ovat saaneet sinut jäämään alalle? *
14. Kuvaa jokin tilanne tai tapahtuma, joka on vahvistanut alalle jäämistäsi
15. Vapaa sana! Tähän tekstikenttään saat kirjoittaa, mikäli sinulla on vielä aiheeseen jotain lisättävää.

Liite 3. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen analyysin rakentuminen

Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat	Yläluokat	Pääluokka
Huono palkka	1. Alan heikko palkkaus	1. Palkkaus	
Palkka on suurin syy			
Alipalkattu			
Palkka on pieni vastuuseen nähden			
Samankalvan voisi saada helpommalla työllä			
Palkka on huonompi muihin opettajiin verrattuna			
Koulutus ei vastaa palkkaa			
Alan heikko arvostus	3. Yhteiskunnan vähäinen arvostus alaa kohtaan	2. Arvostus	
Työn vähäinen arvostaminen			
Esimiehen osoittama vähäinen arvostus	4. Vähäinen arvostus johtoportaalta		
Kaikesta säästetään	5. Varhaiskasvatuksen heikot resurssit	3. Resurssit	1. Alanvaihto aikeisiin johtavat tekijät
Lisääntyneet tuen tarpeet	6. Lisääntyneet tuen tarpeet		
Haastavasti käyttäytyvät lapset			
Oman osaamisen riittämättömyys haastavien lasten kanssa	7. Puutteelliset henkilöstöresurssit		
Jatkuva joustaminen työajoissa			
Suhdeluvuilla "kikkailu"			
Henkilöstön vaihtuvuus			
Sijaispula			
Henkilöstön puute			
Suunnittelualan puute			

Ylityöllistetty			
Tiimin yhteisen toiminnan ajan puute			
Liian suuret lapsiryhmät	8. Kuormittavuutta lisäävät tekijät	4. Kuormittavuus	
Riittämättömyyden tunne			
Työn kuormittavuus			
Suuri työmäärä			
Väsymys			
Suunnitteluajan riittämättömyys suhteessa paperitöiden määrään			
Haastavat vanhemmat			
Töiden seuraaminen kotiin			
Arjen hektisyys			
Hektiset ruokailutilanteet			9. Heikot työolosuhteet
Kammottavat työolosuhteet			
Taukojen puute			
Jatkuvat aistiärsykkeet			
Negatiivinen työilmapiiri			
Muilla opettajilla on paremmat lomien	10. Lyhyet lomien verrattuna muihin opettajiin	5. Lomien vähäisyys	
Epäselkeät loma-ajat			

Liite 4. Toisen tutkimuskysymyksen analyysin rakentuminen

Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat	Yläluokat	Pääluokat
Lasten oppimisen ja kehityksen seuraaminen	1. Lasten kasvun ja kehityksen seuraaminen	1. Lapset	
Lasten ilo			
Lapset antavat energiaa			
Lasten kanssa työskentely	2. Lasten kanssa toimiminen		
Lapset			
Rakkaus lapsiin			
Lapset ovat aitoja	3. Lasten olemus		
Lapset ovat ihanan läsnä hetkessä		2. Työyhteisö	
Mukavat työkollegat	4. Työkavereiden merkitys		
Työkavereiden tuki			
Toimiva työyhteisö	5. Työyhteisön merkitys		
Työpaikan yhteinen huumori			
Yhteen hiileen puhaltava tiimi			
Esimieheltä saatu kannustus ja tuki			
Uskon olevani hyvä työssäni	6. Oman osaamisen tiedostaminen ja siihen luottaminen	3. Kutsumusammatti	
Koen, että minulla on paljon annettavaa opettajana			
Ala tuntuu todella omalta	7. Kokemus siitä, että on oikealla alalla		
Rakkaus työtä kohtaan			
Unelma-ammatti			

Työkokemuksen kerääminen kentältä, jotta voi hakea asiantuntijatehtäviin	8. Kokemuksen kerääminen ja työssä eteneminen	4. Alalla kehittyminen	1. Alalla pysymiseen liittyvät tekijät
Halu opiskella lisää, jotta voisi siirtyä alan kehittämistyöhön			
Mahdollisuus kehittyä ammatissa	9. Oman opettajuuden kehittäminen		
Laiskuus lähteä opiskelemaan uutta alaa	10. Työssä pysyminen, koska se on tuttua	5. Tuttu työ	
Helppous jäädä tuttuun työhön			
Pelko vaihtaa alaa			
Uudelleen kouluttautumiseen ei ole taloudellisesti varaa	11. Taloudellinen pärjääminen		
Jos vaihtaa alaa, on opiskellut turhaan	12. Koulutuksen hukkaan heittäminen		
Halu vaikuttaa lapsen kasvuun ja oppimiseen	13. Työn kokeminen tärkeänä	6. Työn merkityksellisyys	
Oppimisen ilo			
Työn suuri merkitys			
Vanhempien positiivinen palaute ja kannustus työhön			
Työn mielekkyys ja mielenkiintoisuus	14. Mielenkiintoinen ja työn toteuttamisen vapaus	7. Työn monipuolisuus	
Vapaus toteuttaa omaa työtä			
Arjessa oppiminen			
Erilaiset työpäivät	15. Vaihtelevat työpäivät		
Monipuolinen työnkuva (ulkoilu)			
Onnistuneet työpäivät			