

**Varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointi ja
työhön suhtautuminen kevään 2020 poikkeusolojen
aikana lähiesihenkilön arvioimana**

Tiina Huotari ja Johanna Vääräsmäki

Varhaiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma
Artikkelimuotoinen
Kevätlukukausi 2022
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Huotari, Tiina & Vääräsmäki, Johanna. 2022. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointi ja työhön suhtautuminen kevään 2020 poikkeusolojen aikana lähiesihenkilön arvioimana. Varhaiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 57 sivua.

Tässä pro gradu -tutkielmassa tarkasteltiin päiväkodeissa kevään 2020 poikkeusolojen aikana koronapandemian johdosta tehtyjen toimenpiteiden, poikkeusoloihin liittyvien yhteisten sopimusten ja annettujen ohjeistusten määrän yhteyttä päiväkodin lähiesihenkilön arvioon henkilökunnan työhyvinvoinnista ja suhtautumisesta työhön. Lisäksi tarkasteltiin, oliko yhteys työhyvinvointiin ja työhön suhtautumiseen erilaista kunnallisen ja yksityisen palveluntarjoajan välillä.

Tutkimuksen aineistona käytettiin Varhaiskasvatus ja koronapandemia -hankkeen kyselyaineistoa, joka kerättiin verkkokyselyllä loka-marraskuussa 2020. Tässä tutkimuksessa käytettiin päiväkotien lähiesihenkilöiden vastauksia (N = 662). Aineisto analysoitiin kovarianssianalyysillä.

Tutkimus osoitti, että mitä enemmän päiväkodissa tehtiin kevään 2020 poikkeusolojen aikana koko päiväkotia tai ryhmää koskevia muutoksia, sitä heikommaksi lähiesihenkilöt arvioivat työntekijöiden työhyvinvoinnin. Muutosten määrän lisääntyessä myös suhtautuminen työhön oli lähiesihenkilöiden arvion mukaan kielteisempi kuin muutosten määrän ollessa vähäisempi. Eroja esihenkilön arvioimassa työntekijöiden työhyvinvoinnissa tai suhtautumisessa työhön ei havaittu eri palveluntarjoajien välillä. Jatkossa olisi tärkeää miettiä, kuinka erilaisiin äkillisiin kriisitilanteisiin tai mahdollisiin uusiin pandemioihin voitaisiin varautua paremmin niin, että myös henkilökunnan työhyvinvointi tulisi huomioitua sekä laatia mahdollisesti tarvittavat valmiussuunnitelmat.

Asiasanat: työhyvinvointi, työhön suhtautuminen, varhaiskasvatus, COVID-19, lähiesihenkilö

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ	2
SISÄLTÖ	3
1 JOHDANTO	4
1.1 Työhyvinvoinnin käsitteestä	7
1.2 Työn voimavara- ja vaatimustekijät.....	8
1.3 Työhyvinvointi ja työhön suhtautuminen varhaiskasvatuksessa	12
1.4 COVID-19-pandemia ja varhaiskasvatus	13
1.5 Tutkimuskysymykset	18
2 TUTKIMUSMENETELMÄT	21
2.1 Tutkimuskonteksti ja tutkimukseen osallistujat.....	21
2.2 Tutkimusmenetelmät	22
3 TULOKSET	30
3.1 Varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointi.....	30
3.2 Varhaiskasvatuksen työntekijöiden suhtautuminen työhön	31
4 POHDINTA	33
4.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	33
4.2 Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset.....	36
4.3 Jatkotutkimushaasteet ja käytännön sovellukset	38
LÄHTEET	41
LIITTEET	50

1 JOHDANTO

Työhyvinvoinnista ja työhyvinvoinnin edistämisestä käydään paljon keskustelua sekä mediassa että eri organisaatioissa. Työhyvinvoinnin kehittäminen on niin työntekijän, työnantajan kuin yhteiskunnan etu, ja työhyvinvointi koskettaa jokaista työelämässä olevaa henkilöä - työntekijät haluavat viihtyä työssään ja voida hyvin (Virolainen, 2012, s. 9). Työhyvinvointia varhaiskasvatuksessa ei ole juurikaan tutkittu (Nislin, 2016). Varhaiskasvatusalalla on kuitenkin monia sekä työhyvinvointia lisääviä että vähentäviä tekijöitä. Työn emotionaalinen kuormitus, kiire ja stressi haastavat työssä jaksamista, mutta toisaalta työ voi parhaimmillaan olla innoittavaa ja iloa tuottavaa (Varhaiskasvatuksen ja varhaiserityiskasvatuksen tutkimusryhmä, 2021).

Keväällä 2020 Suomessa kohdattiin hyvin poikkeuksellinen tilanne, kun maailmanlaajuisen koronapandemian vuoksi maahan julistettiin poikkeusolot (Valtioneuvosto, 2020a). Poikkeusolojen seurauksena linjattiin toimenpiteistä, joiden tavoitteena oli hillitä koronaviruksen leviämistä: koulut siirtyivät pääosin etäopetukseen, varhaiskasvatuksen järjestämisvelvoitetta rajattiin, annettiin lasten kotihoitosuositus, laaja etätyösuositus sekä määrättiin kokoontumis- ja liikkumisrajoituksista (Valtioneuvosto, 2020a). Varhaiskasvatuksen järjestämisvelvollisuuden rajaaminen sekä lasten kotihoitosuositus näkyivät käytännössä siten, että lapsimäärä varhaiskasvatuksessa laski äkillisesti noin kolmasosaan tavanomaisesta määrästä (Aluehallintovirasto, 2020). Hallituksen linjaamat rajoitustoimenpiteet päättyivät varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen osalta 13.5.2020 mutta valmiuslaki oli voimassa 15.6.2020 saakka. Tällöin todettiin, että maassamme ei ole enää voimassa poikkeusolot (Hakala, 2021). Tässä tutkimuksessa tarkoitamme poikkeusoloilla ajanjaksoa 16.3.2020-13.5.2020, jolloin varhaiskasvatuksen järjestämisvelvollisuuden rajaaminen sekä kotihoitosuositus olivat voimassa. Koronaviruspandemiasta johtuvia poikkeusjärjestelyjä purettiin varhaiskasvatuksen osalta 14.5.2020 alkaen (Opetushallitus, 2020a).

Poikkeusolojen alkaessa Terveyden ja hyvinvoinnin laitos sekä Opetus- ja kulttuuriministeriö (2020a) antoivat varhaiskasvatusta koskien myös ohjeita ja suosituksia esimerkiksi hygieniaan sekä päiväkotien ja ryhmien toimintaan liittyen. Suosituksissa kehoitettiin muun muassa välttämään ryhmien yhdistämistä, henkilökunnan siirtämistä yksiköstä tai ryhmästä toiseen sekä kiellettiin isojen yhteistilaisuuksien järjestäminen. Lisäksi rajattiin ulkopuolisten henkilöiden pääsyä varhaiskasvatuksen tiloihin ja ohjeistettiin, kuinka toimia tilanteissa, joissa joku henkilökunnasta tai lapsista saa taudin oireita. Ohjeita tarkennettiin useampaan otteeseen kevään aikana.

Kevään 2020 poikkeusolot sekä pitkittyneen koronapandemian mukanaan tuomat muutokset ovat vaikuttaneet kaikkien työntekijöiden työhön (Keyriläinen, 2021, s. 9). Sekä organisaation että oman työn muutokset voivat aiheuttaa työntekijöiden kuormittumista ja näin heikentää heidän työhyvinvointiaan (Rauramo, 2013, s. 3). Mikäli muutoksia tapahtuu liikaa, liian nopeasti ja monella tasolla, aiheuttaa se ihmisessä turvattomuuden tunnetta (Rauramo, 2013, s. 13). Koronapandemian aiheuttamat äkilliset muutokset työssä ovatkin merkinneet kuormituksen ja voimavarojen uudelleen jakautumista ja näin ollen ne ovat voineet vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin (Työterveyslaitos, 2021a).

Vaikka opetus- ja kasvatusala on yksi tutkituimmista aloista työssäjaksamis- ja työhyvinvointitutkimuksissa, niin päiväkodeissa työskentelevien henkilöiden työhyvinvoinnista tutkimusta on varsin niukasti (ks. Nislin, 2016, s. 219.) Koronapandemian vaikutusta työhyvinvointiin on tutkittu Suomessa muun muassa Miten Suomi voi -hankkeessa (Työterveyslaitos, 2021a), jossa on tuotettu tietoa eri työntekijäryhmien työhyvinvoinnista koko koronapandemian ajalta. Tietoa koronan vaikutuksesta erityisesti varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointiin ei kuitenkaan vielä ole. Vaikuttaisi myös siltä, että tutkimusta äkillisten muutosten vaikutuksesta työhyvinvointiin ei juurikaan ole.

Jyväskylän yliopisto sekä Terveyden ja hyvinvoinnin laitos toteuttivat yhteistyössä Varhaiskasvatus ja koronapandemia -hankkeen, jossa tarkasteltiin

koronapandemiaa varhaiskasvatuspalveluiden sekä noin 5-vuotiaiden lasten perheiden näkökulmasta käsin. Tässä tutkimuksessa hyödynnetään hankkeen osa-aineistoa ja perehdytään tarkemmin siihen, miten päiväkodeissa koronapandemian vuoksi tehtyjen muutosten, yhteisten sopimusten sekä palveluntarjoajan antaman ohjeistuksen määrä ovat yhteydessä siihen, kuinka varhaiskasvatuksen lähiesihenkilöt arvioivat työntekijöiden työhyvinvointia ja suhtautumista työhön kevään 2020 poikkeusolojen aikana. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan myös sitä, onko varhaiskasvatuspalvelun tarjoajalla (kunnallinen / yksityinen) yhteyttä siihen, millaiseksi päiväkodin lähiesihenkilöt arvioivat työntekijöiden työhyvinvoinnin ja suhtautumisen työhön kevään 2020 poikkeusolojen aikana, sillä aiemmassa tutkimuksessa on saatu viitteitä siitä, että kunnallisen ja yksityisen palveluntarjoajan toiminta on eronnut pandemia-aikana jonkin verran toisistaan (Saranko, ym., 2021, s. 31–36, 39). Eroja havaittiin esimerkiksi tarkasteltaessa koko päiväkodin ja ryhmien toimintaa koskevia muutoksia, yhteisistä periaatteista sopimista sekä etävarhaiskasvatuksen tarjoamista ja sitä koskevaa ohjeistusta. Kunnallisissa päiväkodeissa esimerkiksi lisättiin yksityisiä päiväkoteja useammin pienryhmätoimintaa ja rajoitettiin ryhmien välistä yhteistoimintaa (Saranko ym., 2021, s. 32). Yksityisissä päiväkodeissa taas laadittiin kunnallisia päiväkoteja useammin yhteiset periaatteet varhaiskasvatuksen tai esiopetuksen järjestämisestä kotiin jääneille lapsille (Saranko ym., 2021, s. 36).

Tutkimuksemme etenee teoreettisen ja metodologisen viitekehyksen kautta analyysiin ja tulosten esittelyyn. Teoreettisessa viitekehyksessä perehdymme työhyvinvoinnin käsitteeseen, työhyvinvointiin ja työhön suhtautumiseen erityisesti varhaiskasvatuksessa sekä tuoreeseen tutkimustietoon koronapandemian vaikutuksista varhaiskasvatukseen. Metodologisessa luvussa kuvaamme tutkimuksen toteuttamisen: tutkimukseen osallistujat, aineiston sekä käyttämämme analyysimenetelmän. Tutkimuksen tulokset esittelemme luvussa kolme. Viimeisessä luvussa pohdimme tutkimuksen tuloksia suhteessa aiempaan tutkimukseen, käymme läpi tutkimuksemme luotettavuuden ja

tarkastelemme tutkimuksemme yleistettävyyttä sekä jatkotutkimusmahdollisuuksia.

1.1 Työhyvinvoinnin käsitteestä

Työhyvinvointi on hyvin kokonaisvaltainen ilmiö ja sitä on määritelty useilla eri tavoilla. Työterveyslaitos (2021b) määrittelee työhyvinvointia seuraavasti: ”työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa”. Työntekijöiden ja työyhteisöjen tulee kokea työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja työn tulee tukea heidän elämänhallintaansa. Työhyvinvointi on positiivinen, tyydyttävä, työhön liittyvä mielentila, jolle on ominaista omistautuminen ja tarkkuus (Schaufeli & Bakker, 2004, s. 295). Hakanen (2004) määrittelee väitöskirjassaan työhyvinvoinnin työuupumuksen ja työn imun näkökulmista. Hän käsitteellistää sen positiivisesta lähtökohdasta, jonka mukaan työntekijät ensisijaisesti nauttivat työstään ja ovat siihen sitoutuneita. Hänen mukaansa on oltava mahdollista edistää työhyvinvointia, eikä vain ehkäistä työssä jaksamisen pulmia.

Työhyvinvoinnin määritelmään kuuluvat fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin osa-alueet (Virolainen, 2012, s. 11). Eräissä työhyvinvoinnin määritelmässä määritelmään on lisätty myös organisatorinen työhyvinvointi, jolla viitataan organisaatioiden rakenteisiin, toiminnan luonteeseen, turvallisiin, toimiviin ja ergonomisesti oikein suunniteltuihin työympäristöihin, prosesseihin ja työvälineisiin (Schaufeli & Bakker, 2004, s. 296; Strategia ja työhyvinvointi, 2009, s. 9–10).

Työhyvinvoinnin vastakkaiskäsite on työpahoinvointi, ja aiemmat työhyvinvointiin liittyneet tutkimukset ovat käsitelleet valtaosin työpahoinvointia (Virolainen, 2012, s. 9). Myös tässä tutkimuksessa käytetään termejä työhyvinvointi ja työpahoinvointi. Keskeisimpiä työpahoinvoinnin aiheuttajia ovat kiire sekä stressi, ja niiden pitkäaikaisvaikutuksia ovat muun muassa työn ilon katoaminen, työuupumus ja burnout (Virolainen, 2012, s. 30).

Suomessa työhyvinvointia on tutkittu ja määritetty pitkään negatiivisten oireiden, kuten työuupumuksen ja stressin kautta (Hakanen, 2004, s. 12). Stressiä aiheuttavat muun muassa epävarmuus työpaikalla sekä työpaikkakiusaaminen. Työolot, joissa yhdistyy korkeat vaatimukset, vähäiset vaikutusmahdollisuudet työhön sekä vähäinen työssä saatu sosiaalinen tuki, ovat kaikkein voimakkaimmin stressiä aiheuttava tilanne (Ylipaavalniemi ym., 2007, s. 516).

Demerouti ja kollegat (2001) ovat kehittäneet työn vaatimukset ja työn voimavarat -mallin (job demands -resources model of burnout), jota on käytetty työuupumuksen tutkimuksessa. Hakanen (2004) käyttää mallista nimeä TV-TV -malli, jossa eritellään työn vaatimustekijöitä sekä työn voimavaratekijöitä. Hakasen (2009) mukaan TV-TV-malli on hyvä, koska siinä negatiivinen ja positiivinen työhyvinvointiprosessi yhdistetään samaan tarkasteluun. Työhyvinvointi muuttuu voimavara- ja vaatimustekijöiden keskinäisen tasapainon vaikutuksesta (Puttonen ym., 2016, s. 6). Tähän tasapainoon vaikuttavat muun muassa työpaikan, työyhteisön ja työn sisällön muutokset ja näihin muutoksiin voi vaikuttaa niin työpaikan kuin työyhteisön voimin. Muutokset työssä vaikuttavat eniten työn henkiseen tai fyysiseen kuormittavuuteen (Puttonen ym., 2016).

1.2 Työn voimavara- ja vaatimustekijät

Työn voimavaratekijät ovat niitä työn fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisatorisia piirteitä, jotka voivat vähentää työssä koettuja vaatimuksia, kuten haasteiden tuomia psykologisia ja fysiologisia kuormitustekijöitä. Esimerkiksi työn hallinta, turvallisuus, osallisuus, palkkiot, palaute ja esihenkilön tuki ovat työn voimavaratekijöitä (Demerouti, 2001, s. 502). Lisäksi hyvät työolot voivat vaikuttaa myönteisesti voimavaratekijöihin (Hakanen, 2009, s. 38). Työn voimavaratekijät ovat olennaisia työn toteuttamisen ja tavoitteiden saavuttamisen kannalta ja voivat edesauttaa henkilökohtaista kasvua, oppimista ja työssä kehittymistä. (Demerouti ym., 2001, s. 501; Hakanen, 2011, s. 49; Schaufeli & Bakker, 2004, s. 296.) Työn voimavaratekijöitä voidaan tarkastella

tehtävätasolla (suoritepalaute), ihmissuhdetasolla (kollegoiden tuki) tai organisaatiotasolla (esihenkilöiden valmennus) (Hakanen, 2011, s. 49; Schaufeli & Bakker, 2004, s. 296).

Työn vaatimukset ovat niitä työn vaatimustekijöitä, jotka edellyttävät pitkäkestoista fyysistä ja / tai psyykkistä (ts. kognitiivista tai tunnetason) ponnistelua. Työn vaatimustekijöillä on siten fysiologinen tai psykologinen hinta. Vaikka työn vaatimukset eivät olisi sinällään kielteisiä, ne voivat muuttua stressitekijöiksi, kun vaatimukset edellyttävät suurta ponnistelua. Näin ollen ne voivat aiheuttaa ahdistusta, uupumusta tai jopa masennusta. (Schaufeli & Bakker, 2004, s. 296; Demerouti, 2001, s. 501.)

Työn fyysisten vaatimusten on todettu vaikuttavan haitallisesti työkykyyn, työssä jaksamiseen ja henkiseen hyvinvointiin (Tarkkonen, 2016, s. 156). Työn fyysisiä vaatimuksia ovat esimerkiksi fyysinen työkuormitus ja työympäristö, huono sisäilma, melu, puutteellinen ergonomia, yksintyöskentely, yötyö, vuorotyö sekä epäasiallinen kohtelu (Demerouti ym., 2001, s. 502–503; Tarkkonen, 2016, s. 156).

Psyykkiset voimavarat liittyvät yksilön omiin henkisiin voimavaroihin. Henkilökohtaiset voimavarat, kuten optimismi ja varmuus omista taidoista, ovat erityisen tärkeitä työhyvinvoinnille (Hakanen & Lindbohm, 2008, s. 283; Xanthopoulou ym., 2007, s. 137). Psyykkistä hyvinvointia voidaan edistää jakamalla työtehtäviä tai tukemalla toisia sekä huolehtimalla, että työ ja vapaa-aika sekä lepo ovat tasapainossa (Virolainen, 2012, s. 18).

Psyykkisiin pahoinvointitekijöihin liittyvät paineet ja stressi (Virolainen, 2012, s. 18). Työperäinen stressi aiheuttaa hyvinvointi- ja terveysongelmia ja tuottaa organisaatiolle taloudellisia tappioita (Kinnunen & Feldt, 2005; Sonnentag & Frese, 2013, s. 582). Sen on nähty olevan yhteydessä myös työsuoritukseen ja siten työn tuloksellisuuteen. Stressitekijöitä ovat työntekijää kuormittavat tapahtumat ja tilanteet, kuten muutokset työssä, kiire, melu ja liian suuri työmäärä (Sonnentag & Frese, 2013, s. 562). Stressireaktio taas on yksilön fysiologinen tai psykologinen vaste stressiin (Kinnunen & Feldt, 2005). Reagoiminen erilaisiin ärsykkeisiin on yksilöllistä, vaikka on myös ärsykejä,

jotka saavat reaktion aikaan lähes jokaisessa. Stressireaktioita voidaan erotella myös sen mukaan, esiintyvätkö ne yksilötasolla, työyhteisön ja organisaation tasolla vai yksityiselämän tasolla. Lainsäädäntö edellyttää työympäristöltä turvallisuutta ja että se on sekä psyykkistä että fyysistä terveyttä tukeva (Kinnunen & Feldt, 2005).

Sosiaaliin voimavaroihin kuuluvat työyhteisön ja esihenkilön tuki, oikeudenmukaisuus, luottamus, palaute ja arvostus, arkinen huomaavaisuus ja ystävällisyys sekä tiimin yhteisölliset voimavarat (Hakanen, 2011). Tärkeitä sosiaalisia voimavaratekijöitä ovat myös perheen ja vertaisryhmien tuki (Demerouti ym., 2001, s. 501). Hyvä ilmapiiri, kannustavat työtoverisuhteet, rohkaisevat ja kannustavat johtamiskäytännöt sekä eristävän ja syrjivän käytöksen välttäminen lisäävät työhyvinvointia työpaikalla (Hakanen & Lindbohmin, 2008, s. 293).

Ihmisellä on luonnostaan inhimillinen kaipuu läheisiin ihmissuhteisiin ja toive yhteenkuulumisesta muiden ihmisten ja yhteisöjen kanssa (Hakanen, 2011). Yhteenkuuluvuutta kokevat työntekijät tuntevat kuuluvansa porukkaan, luottavat toisiinsa ja voivat jakaa onnistumisiaan ja heidän ponnistelunsa huomata. Tällöin työyhteisössä vallitsee usein arvostuksen ilmapiiri ja työntekijä tuntee olevansa osa yhteisöä, jolla on yhteisiä tavoitteita ja jossa voi saada vertaistukea. Osallistava ja motivoiva ilmapiiri ovat yhteydessä myös työhön sitoutumiseen (Ylipaavalniemi ym., 2007).

Yleisten periaatteiden ja menettelytapojen oikeudenmukaisuutta tärkeämmäksi koetaan lähiesihenkilön kohtelun oikeudenmukaisuus sekä työpaikan vuorovaikutussuhteet (Ylipaavalniemi ym. 2007, s. 515) Oikeudenmukainen kohtelu lisää omanarvontuntoa sekä yhteenkuuluvuuden tunnetta. Lähiesihenkilön tuki on merkittävässä roolissa työhyvinvoinnin kannalta (Böckerman & Kangasniemi, 2017; Geukens ym., 2012). Esihenkilön tuen yhteys hyvinvointiin ei riipu työn koetusta vaativuudesta tai vaatimuksista, joten esihenkilön tuki on tärkeässä roolissa monenlaisissa töissä ja työympäristöissä (Böckerman & Kangasniemi, 2017).

Sosiaalisen tuen puuttumisen on yksi työn sosiaalinen vaatimustekijä (Demerouti ym. 2001, s. 501). Ilmapiiritekijöistä kuormittavia ovat tilanteet, joissa työntekijät kokevat, etteivät he voi turvallisesti osallistua työn kehittämiseen ja päätöksentekoon (Ylipaavalniemen ym. 2007, s. 515). Myös tilanteet, joissa työyhteisöltä puuttuu yhteinen päämäärä ja yhdessä hyväksytyt selkeät tavoitteet toiminnalle, ovat kuormittavia. Yhteisön sulkeminen (lock-down) aiheuttaa mielenterveydellisiä ongelmia, kuten stressiä, ahdistusta, masennusoireita, unettomuutta, torjumista, vihaa ja pelkoa (Jones ym. 2017).

Työn organisatoriset voimavarat ovat erityisesti johtamisen ja henkilöstöhallinnon mahdollisuuksia ylläpitää ja vahvistaa työn imua (Hakanen, 2011). Voimavaroihin kuuluvat organisaation tuki, psykologiset sopimukset ja niiden pitäminen (esimerkiksi annetut lupaukset täytetään), työpaikan myönteinen ilmapiiri, työpaikan rekrytointi- ja perehdyttämiskäytännöt, työn varmuus ja psykologinen turvallisuus, yhteistyö organisaation eri toimijoiden välillä sekä teknologia (Hakanen, 2011). Organisatorisia voimavaroja ovat myös työn hallinta, mahdollisuudet kouluttautumiseen, osallisuus sekä tehtävien monipuolisuus (Demerouti ym., 2001, s. 502). Erilaisilla työhyvinvointiin liittyvillä käytänteillä, kuten hyvällä perehdyttämisellä, työhön opastamisella sekä säännöllisillä kehityskeskusteluilla voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin (Tarkkonen, 2012, s. 161).

Suuret muutokset ja jatkuva epävarmuus koettelevat ihmisen työssäjaksamista ja työhyvinvointia, vaikka työntekijä olisi "selviytyjien" puolella (Geukens ym., 2021; Strategia ja työhyvinvointi, 2009, s. 14). Epävarmuus ja nopeat muutokset työssä aiheuttavat työpahoinvointia (Hakanen, 2004, s. 97). Epävarmuutta voivat aiheuttaa työn sisältöä ja tehtäviä koskevat yllättävät muutosuhat, lomautukset sekä viikoittaisen työajan muutokset (Mauno, 1999, s. 39–40). Työhyvinvoinnin kannalta työn muutoksissa ei ole kysymys vain työn kuormitustekijöiden määrällisistä vaan myös laadullisista muutoksista organisaation etsiessä kulloisessakin tilanteessa parasta toimintatapaa (Launis & Pihlaja, 2005).

1.3 Työhyvinvointi ja työhön suhtautuminen varhaiskasvatuksessa

Kasvatustyötä pidetään haastavana ja työssä jaksamista kuormittavat monet eri tekijät. Varhaiskasvatuksen henkilöstöltä edellytetään herkkyyttä ja kykyä huomioida lasten tarpeet ja viestit (Nislin, 2016, s. 219). Työ on vahvasti vuorovaikutteista ihmissuhdetyötä ja odotuksia varhaiskasvatustyölle luodaan niin vanhempien, lasten kuin yhteiskunnankin taholta. Työtehtävät vaativat ennakointia, joustavuutta sekä nopeaa päätöksentekokykyä. Varhaiskasvatuksen henkilöstön työssä iloa ja ammatillisen itsetunnon vahvistamista tuottavat lapsen kasvun ja kehityksen seuraaminen. Varhaiskasvatuksen ammattilaisen työ on luonteeltaan moniammatillista, jolloin eri alojen ammattilaisilta on mahdollista saada tukea omaan työhönsä (Nislin, 2016, s. 220). Varhaiskasvatuksen henkilöstö saa melko vapaasti määrittää työnsä sisältöä. Tämä lisää työtehtävän hallinnan ja päätäntävällän tunnetta ja täten lisää työhyvinvointia (Nislin, 2016, s. 220–221). Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnin kannalta keskeistä on, kuinka työyhteisössä osataan tukea ja kannatella työkavereita haasteita kohdattaessa.

Työhön voidaan suhtautua usealla eri tavalla ja työhön suhtautuminen onkin haastava määritellä. Yhtäältä työhön voidaan suhtautua välineellisesti, eli sitä tehdään vain palkan takia, mutta toisaalta voidaan suuntautua työn sisältöihin, jolloin työtä tehdään sen itsensä vuoksi (Melin ym., 2007, s. 14). Suhtautuminen työhön voidaan jakaa kolmeen komponenttiin: työhön sitoutumiseen, organisaatioon sitoutumiseen sekä työhön kohdistuviin odotuksiin (Turunen, 2012, s. 22–23). Työhön sitoutumisella tarkoitetaan halua ja kiinnostusta tehdä palkkatyötä yleisesti. Organisaatioon sitoutumisella tarkoitetaan työntekijän nykyistä organisaatiotaan kohtaan osoittamaa tunneperäistä sitoutumista ja uskollisuutta. Työhön kohdistuvat odotukset taas kuvaavat työntekijän työltään odottamia asioita ja kokonaisuuksia. Varhaiskasvatusalalta ei juurikaan ole aiempaa tutkimustietoa työhön suhtautumisesta.

Työtyytyväisyys kuvaa sitä, minkälaiseksi työntekijä kokee työskentelyn juuri kyseisessä organisaatiossa, työyhteisössä ja työtehtävässä (Rauramo, 2004, s. 33). Varhaiskasvatuksessa työtyytyväisyyteen liitetään onnistunut ja inspiroiva työskentely omassa tiimissä tai työyhteisössä, vanhempien arvostus sekä molemminpuoliseen kunnioitukseen perustuva yhteistyö vanhempien kanssa (Perho ja Korhonen, 2012, s. 30). Myös lapset ja heidän kanssaan toimiminen on yksi keskeinen työtyytyväisyyttä lisäävä tekijä varhaiskasvatusalalla (Perho ja Korhonen, 2012, s. 30; Puroila, 2002, s. 135).

Työolot vaikuttavat työtyytyväisyyteen ja niillä on keskeinen merkitys työssä jaksamiseen sekä työntekijöiden suoriutumiseen työtehtävistä eli työhyvinvointiin (Böckerman & Ilmakunnas, 2020). Huonot työolot puolestaan heikentävät työhyvinvointia (Böckerman & Ilmakunnas, 2020, s. 26; Demerouti ym., 2001, s. 501). Työpaikalla esiintyvät haitat ja vaarat ovat työoloihin haitallisesti vaikuttavia tekijöitä. Haittojen ja vaarojen vaikutuksia voidaan vähentää muun muassa työsuojelulla, työaikasuunnittelulla, johtamisella, työn organisoinnilla, koulutuksella ja palkitsemisjärjestelmillä (Böckerman & Ilmakunnas, 2020). Varhaiskasvatuksessa työolosuhteisiin vaikuttavat esimerkiksi lasten ja aikuisten väliset vuorovaikutussuhteet, ryhmäkoot, palkkaus, suhdeluvut sekä varhaiskasvatusympäristö (Eurofound, 2015).

1.4 COVID-19-pandemia ja varhaiskasvatus

Uusi koronavirus, SARS-CoV-2-virus, lähti leviämään Kiinan Wuhanista joulukuussa 2019 (Cucinotta & Vanelli, 2020, s. 158). Maailmanterveysjärjestö WHO julisti 11.3.2020 uuden koronaviruksen (COVID-19) maailmanlaajuiseksi pandemiaksi (WHO, 2020). Koronavirus aiheuttaa äkillisen hengitystieinfektion ja taudinkuva voi vaihdella lähes oireettomasta erittäin vakavaan taudinmuotoon (THL, 2021a). Vakavampi tautimuoto on yleisin iäkkäillä, yli 60-vuotiailla henkilöillä ja henkilöillä, joilla on jokin perussairaus, kuten vaikeaasteinen sydänsairaus. Osa tartunnan saaneista voi kärsiä myös COVID-19-

viruksen aiheuttamista pitkäaikaisseurauksista, kuten hengenahdistuksesta, yskästä, väsymyksestä sekä rinta- ja nivelkivuista.

Koronavirus tarttuu ensisijaisesti pisaratartuntana sekä ilmajälitteisesti aerosolitartuntana (THL, 2021b). Tällöin tartunnan voi saada myös etäämpänä, yli kahden metrin päässä, sairastuneesta henkilöstä. Myös kosketustartunta on mahdollinen, mikäli sairastunut ihminen on esimerkiksi yskinyt käsiinsä ja sen jälkeen koskenut toiseen henkilöön. Vaikka koronavirus ei nykytiedon mukaan selviä kovin pitkään pinnoilla, voi tartunnan saada niiltä kosketuksen kautta, mikäli sairastuneen henkilön hengitystie-eritteitä on päätyntä pinnoille. Kansallisen ohjeistuksen tavoitteena on ollut hillitä koronaviruksen leviämistä (Valtioneuvosto, 2020a).

Tartuntariski, niin työmatkoilla kuin työpaikalla, herätti varhaiskasvatuksen työntekijöissä ahdistusta ja pelkoa kevään 2020 aikana (Park ym., 2021, s. 263). Varhaiskasvatuksen henkilöstö kuvaili myös eettisiä ristiriitoja, joita he olivat kokeneet koronapandemian aikana tuntiessaan yhtäältä huolta omasta terveydentilastaan ja halutessaan toisaalta turvata ammatilliset velvoitteet lapsia ja heidän perheitään kohtaan (Samuelsson ym., 2020, s. 141). Ahdistusta ja stressiä aiheutti myös pelko siitä, että mahdollisen koronatartunnan myötä työntekijä altistaa perheenjäsenensäkin koronavirukselle (Samuelsson ym., 2020, s. 134). Työperäinen stressi, kuten huoli tartuntariskistä ja ristiriitojen kokeminen työssä, heikentävät työntekijöiden hyvinvointia (Kinnunen & Feldt, 2005; Sonnetag & Frese, 2013; Virolainen, 2012). Keväällä 2020, koronaviruspandemian alkaessa, tartunnan saaneiden pienten lasten määrä oli kuitenkin erittäin alhainen (Park ym., 2021 s. 261), eikä lapsia pidetty suurena riskinä koronaviruksen tartuttamisen suhteen (Heavey ym., 2020; Dub ym., 2020).

Koronavirus aiheuttaa vakavan haasteen terveydenhuoltojärjestelmille sekä yhteiskunnille (Cucinotta & Vanelli, 2020, s. 159). Ensisijainen tavoite on ollut erilaisin toimenpitein ehkäistä tartuntoja ja hidastaa taudin leviämistä. Suomen hallitus totesi 16.3.2020 yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa, että Suomessa vallitsee koronavirustilanteen vuoksi poikkeusolot

(Valtioneuvosto, 2020a). Hallitus linjasi 16.3.2020 toimenpiteistä, joilla pyrittiin ehkäisemään koronaviruksen leviämistä Suomessa. Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen osalta hallitus linjasi seuraavasti (Valtioneuvosto, 2020a):

Varhaiskasvatuksen toimintayksiköt ja niiden yhteydessä järjestettävä esiopetus pidetään toiminnassa. Näin turvataan yhteiskunnan toiminnan kannalta kriittisten alojen henkilöstön lasten pääsy varhaiskasvatukseen ja mahdollistetaan vanhemmille työssäkäynti. Valtioneuvosto linjaa, että ne vanhemmat ja huoltajat, joiden on mahdollista järjestää lapsen hoito kotona, menettelevät niin.

Järjestelyt astuivat voimaan 18.3.2020 ja jatkuivat ensivaiheessa 13.4.2020 saakka (Valtioneuvosto, 2020a). Valtioneuvoston asetuksen perusteella myös varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen järjestämisvelvollisuutta rajattiin. Varhaiskasvatuspalveluja saivat käyttää kaikki lapset, mutta järjestämisvastuusta luovuttiin tilanteissa, joissa vanhemmat tai muut huoltajat pystyivät järjestämään hoidon muutoin (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2020a). Tällä säädöksellä haluttiin varmistaa varhaiskasvatus niille lapsille, joiden vanhemmat tai huoltajat eivät pystyneet järjestämään hoitoa muulla tavoin. Kunta saattoi myös rajata esiopetuksen järjestämisen vain pidennetyn oppivelvollisuuden piirissä oleville oppilaille sekä niille lapsille, joiden vanhemmat työskentelivät yhteiskunnan toiminnan kannalta kriittisillä aloilla (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2020a). Hallitus linjasi 9.4.2020, että sen 16.3.2020 linjaamia toimenpiteitä koronavirustartuntojen leviämisen hidastamiseksi ja riskiryhmien suojelemiseksi jatketaan 13.5.2020 saakka (Valtioneuvosto, 2020b). Tämän lisäksi muut viranomaiset, kuten Opetushallitus, aluehallintovirasto ja Terveystieteiden tutkimuskeskus antoivat velvoittavia määräyksiä ja säädöksiä.

Opetushallitus ohjeisti jo 11.3.2020 eli ennen poikkeusolojen alkamista, kuinka poikkeusoloihin voi varautua etukäteen (Opetushallitus, 2020b). Ohjeistuksessa kehoitettiin muun muassa suunnittelemaan etukäteen toimintatapoja tilanteisiin, joissa esimerkiksi oppilaita tai opettajia on poissa suuri määrä yhtä aikaa tai oppilas tai henkilökunnan jäsen sairastuu kesken päivän. Terveystieteiden tutkimuskeskus ja Opetus- ja kulttuuriministeriö (2020) ohjeistivat tarkemmin toukokuun 2020 alussa opetuksen ja varhaiskasvatuksen järjestäjiä toimintatavoista koronaviruspandemian aikana.

Ohjeissa korostettiin, että kenenkään ei pidä tulla sairaana tai oireisena päiväkotiin tai kouluun sekä annettiin ohjeet, kuinka toimia, jos lapsi sairastuu kesken päivän. Lisäksi painotettiin hyvästä hygieniasta huolehtimista ja ohjeistettiin käsien pesusta, yskimis- ja aivastamishygieniasta sekä siivouksesta. Varhaiskasvatuksessa kehoitettiin myös välttämään tilanteita, joissa ollaan läheisessä kosketuksessa muiden kanssa: isoja yhteistilaisuuksia ei tullut järjestää, päiväkodin tiloissa tuli välttää muiden kuin lasten ja henkilökunnan jäsenten läsnäoloa, henkilökunnan tuli toimia saman lapsiryhmän kanssa ja välttää siirtymistä yksiköstä toiseen ja väljyyttä kehoitettiin hakemaan tilajärjestelyillä. Lisäksi ohjeistettiin omien lelujen tuonnista varhaiskasvatukseen sekä kuinka tulee toimia, jos varhaiskasvatuksessa todetaan koronavirustartunta. Ohjeistuksessa muistutettiin, että tehostetusta hygieniasta huolimatta on tärkeää, että jokainen lapsi saa kaipaamansa läheisyyden, turvan ja vuorovaikutuksen mahdollisimman samalla tavoin kuin ennenkin. Ohjeistuksen tavoitteena oli vähentää koronaviruksen tartuntariskiä sekä tukea koronapandemian aikana niin kouluja kuin varhaiskasvatuksen toimintayksiköitäkin turvallisen koulunkäynnin ja varhaiskasvatuksen toteuttamisessa sekä lapsille että henkilökunnalle.

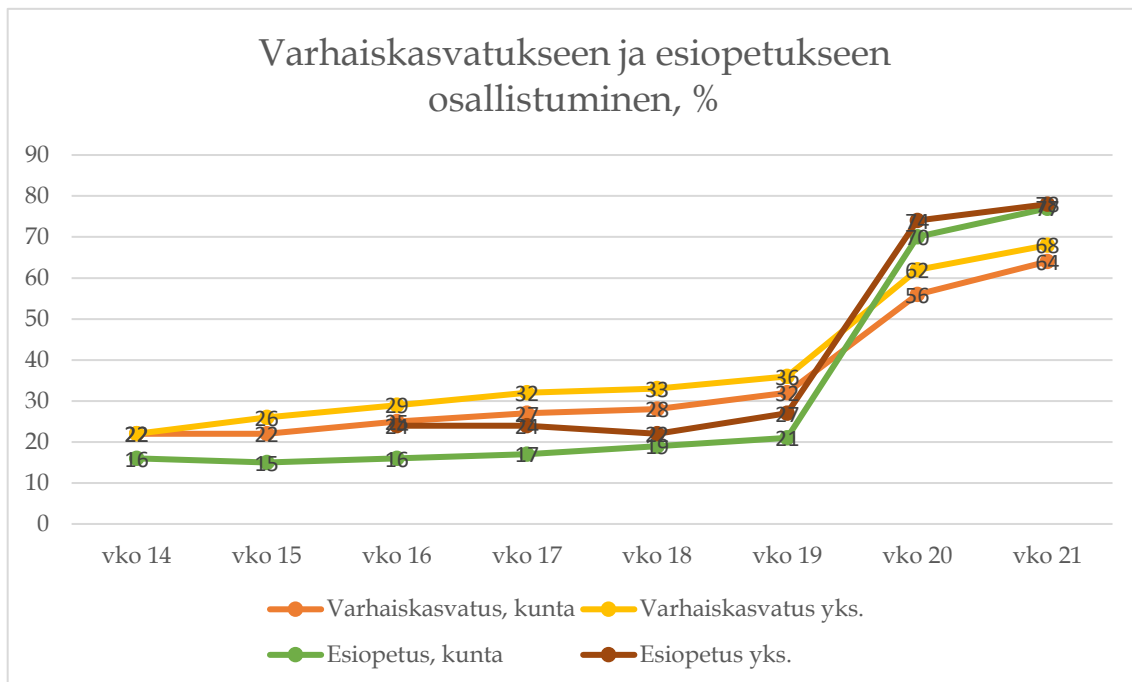
Hallitus päätti 29.4.2020 varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen rajoitusten purkamisesta 14.5.2020 lähtien (Valtioneuvosto, 2020c). Terveysten ja hyvinvoinnin laitos sekä Opetus- ja kulttuuriministeriö (2020) laativat ohjeistukset, joita varhaiskasvatukseen ja perusopetukseen palattaessa tuli noudattaa. Ohjeistuksessa kehoitettiin muun muassa noudattamaan tarkasti hygieniaohteita ja välttämään tarpeettomia fyysisiä kontakteja. Varhaiskasvatuksessa henkilöstön tuli toimia saman lapsiryhmän kanssa ja isoja tapahtumia, kuten kevätjuhlia, ei tullut järjestää (Valtioneuvosto, 2020c).

Aluehallintovirasto sekä Opetus- ja kulttuuriministeriö toteuttivat keväällä 2020 kunnille viikoittain tilannekyselyn, jossa kysyttiin varhaiskasvatukseen ja esiopetukseen osallistuneiden lasten määrää verrattuna normaalitilanteeseen (Aluehallintovirasto, 2020). Tuloksista voidaan havaita, että lasten määrä

poikkeusolojen aikana oli huomattavasti alhaisempi kuin normaalitilanteessa (kuvio 1).

Kuvio 1

Varhaiskasvatukseen ja esiopetukseen osallistuneiden lasten osuus (%) normaalitilanteeseen verrattuna keväällä 2020 (Aluehallintovirasto 2020).



Poikkeusolojen aikana eniten putosi kunnalliseen esiopetukseen osallistuvien lasten määrä, ollen alle 20 prosenttia normaalitilanteeseen verrattuna. Varhaiskasvatukseen osallistuneiden lasten määrä oli noin 20–30 prosenttia verrattuna normaalitilanteeseen. Sekä esiopetukseen että varhaiskasvatukseen osallistuneiden lasten määrä nousi nopeasti heti poikkeusolojen päätyttyä. Viikolla 20 esiopetukseen osallistui normaalitilanteeseen verrattuna noin 70 prosenttia lapsista ja varhaiskasvatukseen noin 60 prosenttia. Aluehallintovirasto ja Opetus- ja kulttuuriministeriö toteuttivat viikoilla 15 ja 16 kuntakyselyn, jossa kysyttiin muun muassa, onko kunnissa yhdistetty lapsiryhmiä tai päiväkoteja. Varhaiskasvatukseen ja esiopetukseen osallistuvien lasten määrän vähetessä yli puolet kunnista yhdisti varhaiskasvatuksen lapsiryhmiä ja noin kolmannes päiväkoteja vastoin valtioneuvoston suositusta (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2020b).

Eri maissa tarjottiin etävarhaiskasvatusta hyvin vaihtelevasti varhaiskasvatuksen sulku- ja rajoitustoimenpiteiden vuoksi kotiin jääneille lapsille. Etävarhaiskasvatus on vaihdellut hyvinkin strukturoiduista videovälitteisesti ohjatuista tuokioista (Samuelsson ym., 2020, s. 138; Wekström, 2021, s. 101) erilaisiin opetusvideoihin ja -ohjelmiin (Park ym. 2020, s. 255), perheille jaettaviin tehtäväpaketteihin (Dayal & Tiko, 2020, s. 345; Wekström, 2021, s. 102) sekä yhteydenottoihin lapsiin ja vanhempiin (Nurhonen ym., 2021, s. 43–44; Wekström, 2021, s. 100). Suomessa päiväkodit saivat itse määrittellä, millä tavoin pitävät yhteyttä lapsiin ja vanhempiin ja kuinka toteuttavat etävarhaiskasvatusta (Nurhonen ym., 2021, s. 43–44). Yhteydenpito perheisiin ja etävarhaiskasvatuksen toteuttaminen onkin ollut hyvin vaihtelevaa kevään 2020 aikana. Varhaiskasvatus ja korona -tutkimukseen osallistuneista päiväkodeista lähes puolet (47.7 %) ilmoitti tarjonneensa kotiin jääneille lapsille etävarhaiskasvatusta kevään 2020 poikkeusolojen aikana (Saranko ym., 2021, s. 38). Lastensuojelun keskusliiton tekemän kyselyn mukaan noin viidesosa suomalaista lapsista osallistui etävarhaiskasvatukseen (Paju, 2020). Etävarhaiskasvatus oli uudenlainen haaste myös varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Haasteena koettiin esimerkiksi valmistautumattomuus etäopetukseen ja etäopetusmenetelmiin sekä uudenlainen tapa olla vuorovaikutuksessa lapsen kanssa, kun siirryttiin kasvokkain tapahtuvasta vuorovaikutuksesta verkkovälitteiseen vuorovaikutukseen (Atilas ym., 2021, s. 75). Lisäksi henkilöstö olisi kaivannut koulutusta sekä etäopetuksen toteuttamiseen että teknologian käyttöön (Atilas ym., 2021, s. 75–76). Haasteena oli myös teknologian ja tarvittavien laitteiden saatavuus niin työpaikoilla kuin lasten kodeissakin.

1.5 Tutkimuskysymykset

Viimeisen sadan vuoden aikana on esiintynyt useita erittäin vakavia virusten aiheuttamia pandemioita, kuten espanjantauti (1918), aasilainen influenssa (1957), hongkongilainen influenssa (1968), SARS (Severe Acute Respiratory

Syndrome) (2003) ja lintuinfluenssa (2004) (Dunne, 2005). Pandemiat ovat aiheuttaneet yhteiskunnissa nopeita muutoksia, muun muassa koulujen ja päiväkotien sulkemisia, sillä monet virukset ovat levinneet näissä yhteisöissä nopeasti (Rao, 2006, s. 12–13). Espanjantautia lukuun ottamatta pandemiat eivät ole kuitenkaan näkyneet Suomessa kovin voimakkaasti. Täten koronapandemia ja sen mukanaan tuomat poikkeusolot ovat olleet uusi ja yllättävä tilanne suomalaisessa yhteiskunnassa.

Nopeiden muutosten ja äkillisten kriisien vaikutusta työhyvinvointiin on tutkittu varsin vähän. Aiemmissä tutkimuksissa on kuitenkin havaittu, että muutokset työssä aiheuttavat tyypillisesti työn vaatimusten ja paineiden lisääntymistä ja vaikuttavat tätä kautta myös työhyvinvointiin (Hakanen, 2004, s. 262; Koponen ym., 2007, s. 172–173). Aiemmissä tutkimuksissa on tarkasteltu lähinnä hitaiden ja/tai ennalta tiedettyjen muutosten vaikutuksia työhyvinvointiin, kun taas tässä tutkimuksessa tutkimme koronapandemian aiheuttamien nopeiden muutosten yhteyttä esihenkilöiden arvioon työntekijöiden työhyvinvoinnista ja suhtautumisesta työhön. Pyrimme tällä työllä osallistumaan keskusteluun siitä, mitkä tekijät erityisesti ovat yhteydessä työhyvinvointiin kriisitilanteessa varhaiskasvatuksessa ja mitkä tekijät on hyvä huomioida jatkossa niin, että työhyvinvointi säilyisi mahdollisimman hyvänä tulevilla kriisitilanteilla. Työolosuhteiden ja työolosuhteista aiheutuvien vaikutusten yhteyttä henkilöstön työkykyyn, työssä jaksamiseen ja henkiseen hyvinvointiin ei aina havaita tai ymmärretä (Tarkkonen, 2016, s. 160).

Tutkimuksessa selvitetään, miten päiväkodeissa koronapandemian vuoksi tehdyt muutokset olivat yhteydessä varhaiskasvatuksen esihenkilöiden arvioihin henkilökunnan työtyytyväisyydestä ja suhtautumisesta työhön kevään 2020 poikkeusolojen aikana. Lisäksi tarkastellaan, oliko palveluntarjoajan antamalla ohjeistuksella, päiväkodin koolla tai varhaiskasvatuspalvelun tarjoajalla (kunnallinen, yksityinen) yhteyttä siihen, kuinka päiväkodin lähiesihenkilöt arvioivat työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja suhtautumista työhön kevään 2020 poikkeusolojen aikana. Tutkimuskysymykset asetettiin seuraavasti:

- 1 a) Onko päiväkodeissa koronapandemian vuoksi tehtyjen toimenpiteiden määrä yhteydessä lähiesihenkilön arvioon henkilökunnan työhyvinvoinnista keväällä 2020 ja onko yhteys erilainen kunnallisten ja yksityisten päiväkotien välillä?
- b) Ovatko palveluntarjoajan antaman ohjeistuksen määrä tai päiväkodissa tehtyjen sopimusten määrä yhteydessä lähiesihenkilön arvioon henkilökunnan työhyvinvoinnista keväällä 2020 ja onko yhteys erilainen kunnallisten ja yksityisten päiväkotien välillä?
- 2 a) Onko päiväkodeissa koronapandemian vuoksi tehtyjen toimenpiteiden määrä yhteydessä lähiesihenkilön arvioon henkilökunnan suhtautumisesta työhön keväällä 2020 ja onko yhteys erilainen kunnallisten ja yksityisten päiväkotien välillä?
- b) Ovatko palveluntarjoajan antaman ohjeistuksen määrä tai päiväkodissa tehtyjen sopimusten määrä yhteydessä lähiesihenkilön arvioon henkilökunnan suhtautumisesta työhön keväällä 2020 ja onko yhteys erilainen kunnallisten ja yksityisten päiväkotien välillä?

2 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tutkimus toteutettiin osana Jyväskylän yliopiston ja Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen yhteistyössä toteuttamaa Varhaiskasvatus ja koronapandemia -hanketta, jossa tarkasteltiin koronapandemiaa varhaiskasvatuspalveluiden näkökulmasta sekä tuotettiin tietoa koronapandemiasta noin 5-vuotiaiden lasten perheiden näkökulmasta käsin. Tutkimushankkeen tavoitteena oli tuottaa tietoa varhaiskasvatuspalveluiden kehittämiseksi mahdollisia tulevia kriisitilanteita ajatellen, ja hankkeen rahoittaa Opetus- ja kulttuuriministeriö.

2.1 Tutkimuskonteksti ja tutkimukseen osallistujat

Varhaiskasvatus ja koronapandemia -hankkeen tutkimusaineisto kerättiin Webropol-verkkokyselyllä loka-marraskuussa 2020. Tutkimuskutsut lähetettiin Opetus- ja kulttuuriministeriön postituslistan kautta kaikkien Manner-Suomen (N = 294) kuntien varhaiskasvatusjohtajille. Kutsut pyydettiin välittämään kaikkien yksityisten ja kunnallisten päiväkotien sekä perhepäivähoidon lähiesihenkilöille. Marraskuun aikana tutkimukseen mukaan kutsutuille lähetettiin vielä kaksi muistutusta tutkimukseen osallistumisesta.

Kyselyyn vastasi yhteensä 772 esihenkilöä 196 (67.3 %) kunnasta (Saranko, ym., 2021, s. 23–24). Päiväkotien osalta vastauksia saatiin 662 ja perhepäivähoidon osalta 119. Osa esihenkilöistä vastasi sekä perhepäivähoitoa että päiväkotia koskeviin kysymyksiin, koska molemmat palvelualueet kuuluivat heidän vastuulleen. Kyselyyn vastanneista esihenkilöistä 83.5 prosenttia ($n = 553$) työskenteli kunnallisissa päiväkodeissa ja 16.5 prosenttia yksityisissä päiväkodeissa ($n = 109$) (liitetaulukko 1). Kaikkien maakuntien kunnat, Etelä-Karjalaa lukuun ottamatta, olivat kyselyssä varsin hyvin edustettuina. Runsaimmin vastauksia saatiin Uudenmaan maakunnasta. Kaikkiaan kaupunkimaiset ($n = 48$, 84.2 %) ja taajaan asutut kunnat ($n = 49$, 75.4 %) olivat kyselyssä hieman paremmin edustettuina kuin maaseutumaiset kunnat ($n = 101$, 58.7 %) (ks. myös Tilastokeskus, n.d.). Tässä tutkimuksessa käytettiin

niiden lähiesihenkilöiden vastauksia, jotka työskentelivät joko kunnallisissa tai yksityisissä päiväkodeissa eli perhepäivähoito rajattiin tutkimuksen ulkopuolelle.

Verkkokyselyyn oli mahdollista vastata joko suomeksi tai ruotsiksi. Kyselyssä ei kerätty vastaajien henkilötietoja eikä työpaikan nimeä, mutta kuntatieto kysyttiin. Koska kyselyn vastaajista ei muodostettu henkilökisteriä, ei tutkimuksesta laadittu erillistä tietosuojailmoitusta. Kaikille vastaajille lähetettiin kuitenkin saatekirje, jossa kerrottiin tutkimuksesta ja sen tarkoituksesta sekä tietosuojakäytänteistä, kuten tietojen suojaamisesta ja säilytyksestä. Varhaiskasvatus ja korona -tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja muodostuva tutkimusaineisto oli luonteeltaan anonyymiä.

Tähän tutkimukseen on saatu aineiston käyttöluupa allekirjoittamalla sitoumus tutkimusaineiston käytöstä ja tutkimukseen saatu osa-aineisto on luovutettu käyttöön anonyyminä. Tämän tutkimuksen tekijät eivät ole osallistuneet aineiston keruun suunnitteluun tai toteutukseen.

2.2 Tutkimusmenetelmät

Mittarit ja muuttujat

Varhaiskasvatus ja koronapandemia –hankkeen varhaiskasvatukselle suunnatun kyselytutkimuksen avulla kerättiin tietoa siitä, millaisia muutoksia koronapandemia aiheutti varhaiskasvatuspalvelujen järjestämiseen ja toteuttamiseen kevään 2020 poikkeusolojen aikana. Lisäksi kyselytutkimuksessa kerättiin tietoa siitä, millä tavoin päiväkodeista ja perhepäivähoidosta oltiin poikkeusolojen aikana yhteydessä varhaiskasvatuspalveluista kotiin jääneisiin lapsiin sekä kysyttiin työntekijöille järjestetyistä koulutuksista ja työyhteisöön liittyvissä seikoissa.

Tämän tutkimuksen aineistona hyödynnettiin kyselytutkimuksen osia, joissa kysyttiin lähiesihenkilön arviota henkilökunnan työhyvinvoinnista ja suhtautumisesta työhön poikkeusolojen aikana. Lisäksi hyödynnettiin kysymyksiä palveluntarjoajasta (kunnallinen vai yksityinen), lasten lukumäärästä ennen poikkeustilaa (ns. normaalitilanteessa) sekä päiväkodeissa

koronapandemian vuoksi tehdyistä muutoksista poikkeusolojen aikana ja palveluntarjoajan mahdollisesti antamasta ohjeistuksesta sen suhteen, kuinka huomioida kotiin jääneitä lapsia ja heidän vanhempiaan.

Tutkimusta varten osasta muuttujia muodostettiin keskiarvosummamuuttujia. Summamuuttujien tavoitteena on tiivistää useamman samankaltaista ominaisuutta mittaavan muuttujan sisältämä tieto yhteen muuttujaan (Nummenmaa, 2009, s. 161). Keskiarvosummamuuttujien käyttäminen on yleensä käytännöllisempää kuin pelkkien summamuuttujien, sillä tällöin uuden muuttujan mitta-asteikko on sama kuin alkuperäisten muuttujien (Nummenmaa, 2009, s. 162). Keskiarvosummia käytettäessä myöskään mahdolliset puuttuvat havainnot osassa kysymyksiä eivät muodostu ongelmaksi, sillä keskiarvo lasketaan aina kaikista niistä kysymyksistä, joihin vastaaja on vastannut (Nummenmaa, 2009, s. 162). Summamuuttujan luotettavuuden arviointiin käytetään reliabiliteettia ja yksi yleisimmin käytetyistä menetelmistä on Cronbachin alfan laskeminen (Metsämuuronen, 2011, s. 544). Cronbachin alfa kertoo summamuuttujan sisältämien väitteiden sisäisestä konsistenttisuudesta eli siitä, mittaavatko väitteet samaa asiaa (Jokivuori & Hietala, 2007, s. 135). Yleensä hyvänä pidetään alfan arvoa, joka on vähintään 0.6, sillä tällöin mittarin eri osien (yksittäisten väittämien) voidaan ajatella mittaavan samaa asiaa (Jokivuori & Hietala, 2007, s. 135).

Työhyvinvointi. Kyselylomakkeessa lähiesihenkilöltä kysyttiin: "Missä määrin seuraavia seikkoja ilmeni henkilökunnan keskuudessa sulkutoimenpiteiden aikana?" (liitetaulukko 1). Sisällöllisen tarkastelun perusteella katsoimme, että väittämät "Ristiriitatilanteita ja keskinäisiä jännitteitä", "Uupumusta" ja "Stressiä" kuvastivat niitä työhyvinvointiin kielteisesti vaikuttavia ilmiöitä, joita työntekijät kokivat kevään 2020 poikkeusolojen aikana (liitetaulukko 2). Vastaajat arvioivat väittämiä asteikolla 1 = paljon tavanomaista vähemmän ... 5 = paljon tavanomaista enemmän. Tässä tutkimuksessa näistä kolmesta väittäimestä muodostettiin keskiarvosummamuuttuja (Cronbachin alfa = 0.8), joka kuvasti lähiesihenkilön arviota työntekijöiden työhyvinvoinnista. Keskiarvosumman vaihteluväli oli

1.00–5.00 ($ka = 3.32$ ja $kh = 0.95$) (liitetaulukko 3). Mitä suurempi keskiarvosummamuuttujan arvo oli, sitä enemmän henkilökunta oli lähiesihenkilön arvion mukaan kokenut uupumusta, stressiä sekä ristiriitatilanteita ja keskinäisiä jännitteitä. Toisin sanoen, mitä suurempi keskiarvosummamuuttujan arvo oli, sitä heikompi henkilökunnan työhyvinvointi lähiesihenkilön arvion mukaan oli.

Suhtautuminen työhön. Päiväkodin lähiesihenkilön arviota henkilökunnan suhtautumisesta työhön poikkeusolojen aikana selvitettiin kysymällä: ”Miten seuraavat väittämät pitivät paikkansa päiväkodissasi sulkutoimenpiteiden aikana?”. Asiaa selvitettiin viiden väittämän perusteella (esim. ”Henkilökunta ilmaisi koronaohjeistusten hankaloittavan työtä”), joita vastaajat arvioivat asteikolla 1 = täysin eri mieltä ... 5 = täysin samaa mieltä (liitetaulukko 4). Yksi väittämistä (”Henkilökunta toimi joustavasti sulkutoimenpiteiden aiheuttamassa poikkeuksellisessa tilanteessa”) mittasi suhtautumista työhön erisuuntaisesti kuin muut väittämät, joten sen vastausasteikko koodattiin käänteiseen järjestykseen ennen keskiarvosummamuuttujan luomista. Tämän jälkeen viidestä osiosta muodostettiin keskiarvosummamuuttuja, joka kuvastaa päiväkodin lähiesihenkilön arviota henkilökunnan suhtautumisesta työhön poikkeusolojen aikana. Keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfa -kerroin oli 0.6. Korrelaatioita ja osioiden hyvyttä tarkasteltaessa havaittiin, että käännetty väittämä (”Henkilökunta toimi joustavasti sulkutoimenpiteiden aiheuttamassa poikkeuksellisessa tilanteessa”) korreloi hyvin heikosti muiden väittämien kanssa ja sen mukanaolo heikensi Cronbachin alfa -kerrointa. Tämän vuoksi se päädyttiin jättämään pois keskiarvosummamuuttujasta. Uusi keskiarvosummamuuttuja muodostettiin neljästä jäljelle jääneestä osiosta (liitetaulukko 5) (Cronbachin alfa = 0.7). Keskiarvosumman vaihteluväli oli 1.25–5.00 ($ka = 3.18$ ja $kh = 0.85$) (liitetaulukko 3). Mitä suurempi keskiarvosummamuuttujan arvo oli, sitä kielteisemmin henkilökunta lähiesihenkilön arvion mukaan suhtautui työhön.

Palveluntarjoaja ja päiväkodin koko. Päiväkotien lähiesihenkilöiltä tiedusteltiin, toimiiko hän lähiesihenkilönä yksityisessä vai kunnallisessa päiväkodissa. Palveluntarjoaja koodattiin 1 = kunnallinen ja 2 = yksityinen. Vastauksia saatiin 553 kunnallisen ja 109 yksityisen päiväkodin lähiesihenkilöltä. Päiväkodin kokoa selvitettiin kysymällä lasten määrää ennen poikkeusoloja eli niin sanotuissa normaalioloissa. Lasten määrän vaihteluväli oli 9–283 ($n = 658$, $ka = 77.2$ ja $kh = 45.7$). (Ks. liitetaulukko 6.)

Palveluntarjoajan antamat ohjeistukset. Palvelun tarjoajan antamia ohjeistuksia tiedusteltiin kysymällä ”Ohjeistiko kunta tai yksityinen palveluntarjoaja: Varhaiskasvatuksen järjestämisestä kotiin jääneille lapsille, Yhteyden pitämisestä kotiin jääneiden lasten vanhempiin, Esiopetuksen toteuttamisesta kotiin jääneille lapsille tai Kotiin jääneiden, tukea tarvitsevien lasten palveluiden järjestämisestä?” (liitetaulukko 7). Väittämiin vastattiin kyllä tai ei ja ne koodattiin analyysia varten 0 = ei ja 1 = kyllä. Emme käsitelleet tässä tutkimuksessa esiopetusta, joten esiopetusta koskeva väittämä jätettiin analyysista pois. Lopuista kolmesta väittämästä muodostettiin keskiarvosummamuuttuja (liitetaulukko 8), joka kuvastaa annetun ohjeistuksen määrää (Cronbachin alfa = 0.7). Keskiarvosumman vaihteluväli oli 0.00–1.00 ($ka = 0.61$ ja $kh = 0.36$) (liitetaulukko 3). Mitä useammasta asiasta palveluntarjoaja oli ohjeistanut, sitä suurempi keskiarvosummamuuttujan arvo oli.

Poikkeusolojen aikana päiväkodeissa tehtyjä muutoksia selvitettiin kysymällä ”Mitä muutoksia päiväkodissa tehtiin koronapandemian vuoksi sulkutoimenpiteiden aikana (16.3.-14.5.2020)?”. Muutoksia selvitettiin 23 väittämän perusteella, joista tässä tutkimuksessa hyödynnettiin vain osaa (liitetaulukko 9). Väittämiin vastattiin Kyllä - Ei - Ei koske yksikköäni. Vastaus ”Ei koske yksikköäni” koodattiin puuttuvaksi havainnoksi ja muut vaihtoehdot koodattiin 0 = ei ja 1 = kyllä. Väittämistä muodostettiin kaksi keskiarvosummamuuttujaa siten, että koko päiväkotia koskevia muutoksia ja ryhmän toimintaa koskevia muutoksia kuvastavat väittämät yhdistettiin yhdeksi päiväkodissa tehtyjä toimenpiteitä kuvaavaksi keskiarvosummamuuttujaksi ja yhteisistä periaatteista sopimista koskevat väittämät toiseksi.

Päiväkodissa tehdyt toimenpiteet. Tässä tutkimuksessa valittiin tarkastelun kohteeksi seuraavat kuusi väittämää kuvaamaan päiväkodeissa tehtyjä toimenpiteitä: "Päiväkodin sisätiloihin pääsivät vain henkilökunta ja lapset", "Lapsiryhmien kokoa pienennettiin", "Pienryhmätoimintaa lisättiin", "Ryhmien välistä yhteistoimintaa rajoitettiin", "Ulkona järjestettävää toimintaa lisättiin" ja "Arjen rutiineja (esim. ruokailu, siirtymiset, ulkoilu) järjestettiin uudelleen" (liitetaulukko 10). Näiden väittämien kuvaamien muutosten voidaan sisällöllisen tarkastelun perusteella katsoa vähentäneen kontaktien määrää päiväkodeissa. Toimenpiteiden määrää kuvastavaan keskiarvosummamuuttujaan tuli mukaan yhteensä kuusi väittämää (Cronbachin alfa = 0.6). Keskiarvosumman vaihteluväli oli 0.00–1.00 ($ka = 0.64$ ja $kh = 0.23$) (liitetaulukko 3). Mitä useampia toimenpiteitä oli tehty, sitä suurempi keskiarvosummamuuttujan arvo oli.

Yhteisistä periaatteista sopiminen. Yhteisistä periaatteista sopimista koskevaan keskiarvosummamuuttujaan otettiin mukaan väittämät: "Varhaiskasvatuksen tarjoamisesta kotiin jääneille lapsille laadittiin yhteiset periaatteet", "Päiväkodille laadittiin yhteiset periaatteet yhteydenpidosta kotiin jääneiden lasten vanhempien kanssa" ja "Päiväkodille laadittiin yhteiset periaatteet tukea tarvitsevien, kotihoitoon jääneiden lasten tuen toteuttamisesta" (liitetaulukko 11). Väittämiin vastattiin Kyllä - Ei - Ei koske yksikköäni. Vastaus "Ei koske yksikköäni" koodattiin puuttuvaksi havainnoksi ja muut vaihtoehdot koodattiin 0 = ei ja 1 = kyllä. Yhteisten sopimusten määrää kuvastavaan keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfan arvo oli 0.7. Keskiarvosumman vaihteluväli oli 0.00–1.00 ($ka = 0.55$ ja $kh = 0.38$) (liitetaulukko 3). Mitä useammista periaatteista oli yhdessä sovittu, sitä suurempi keskiarvosummamuuttujan arvo oli.

Aineiston analyysi

Tutkimusaineisto analysoitiin kovarianssianalyysillä. Kovarianssianalyysi soveltuu käytettäväksi silloin, kun halutaan selvittää, onko ryhmien keskiarvoissa tilastollisesti merkitsevää eroa, kun selittävien muuttujien arvoja

on korjattu taustamuuttujan eli kovariaatin arvolla (Metsämuuronen, 2011, s. 812; Tabachnick & Fidell, 2014, s. 235). Kovarianssianalyysia voi hyödyntää myös antamaan tarkempaa kuvaa eri muuttujien välisistä yhteyksistä (Metsämuuronen, 2011, s. 813), ja sen avulla voidaan tarkastella kahdenlaisia muuttujien aiheuttamia vaikutuksia: päävaikutusta yhden muuttujan osalta sekä kahden tai useamman muuttujan yhdysvaikutuksia (Jokivuori & Hietala, 2007, s. 143; Tabachnick & Fidell, 2014, s. 238). Tässä tutkimuksessa kovarianssianalyysillä tarkasteltiin, oliko muutosten määrän yhteys, annetun ohjeistuksen määrän yhteys tai tehtyjen sopimusten määrän yhteys erilainen kunnallisella ja yksityisellä palveluntarjoajalla, kun päiväkodin koko oli vakioitu. Päiväkodeissa poikkeusolojen aikana tehtyjen toimenpiteiden, yhteisten sopimusten ja annettujen ohjeistusten määrän yhteyttä päiväkodin lähiesihenkilöiden arvioon henkilökunnan työhyvinvoinnista ja suhtautumisesta työhön tarkasteltiin myös kovarianssianalyysillä. Näissäkin analyyseissä päiväkodin koko oli vakioitu.

Kovarianssianalyysi on varianssianalyysin laajennus (Metsämuuronen, 2011, s. 812; Tabachnick & Fidell, 2014, s. 235) ja sitä voidaan pitää myös varianssianalyysin ja regressioanalyysin yhdistelmänä (Jokivuori & Hietala, 2007, s. 142–143). Varianssianalyysissa selittävät tekijät ovat luokiteltuja muuttujia, mutta kovarianssianalyysissa selittävinä muuttujina voi olla myös jatkuvia muuttujia (Jokivuori & Hietala, 2007, s. 143). Tässä tutkimuksessa selitettävänä muuttujina käytettiin keskiarvosummamuuttujia, jotka kuvasivat päiväkodin lähiesihenkilön arviota henkilökunnan työhyvinvoinnista sekä henkilökunnan suhtautumista työhön poikkeusolojen aikana. Selittävinä muuttujina käytettiin varhaiskasvatuksen palveluntarjoajaa (kunnallinen / yksityinen), päiväkodin kokoa sekä poikkeusolojen aikana tehtyjen toimenpiteiden, yhteisten sopimusten ja annettujen ohjeistusten määrää.

Kovarianssianalyysin käyttöön liittyy useita taustaoletuksia: havaintojen tulisi olla toisistaan riippumattomia, kunkin muuttujan (riittävän) normaalisti jakautunut ja kunkin ryhmän varianssien yhtä suuret (Metsämuuronen, 2011, s. 813; Tabachnick & Fidell, 2014, s. 242). Regressioanalyysin puolelta oletuksena

on, että jäännösresiduaalit ovat normaalisti jakautuneita, toisistaan riippumattomia ja niiden jakauma on homoskedastinen eli tasainen (Metsämuuronen, 2011, s. 813). Lisäksi selitettävän muuttujan ja kovariaatin välillä tulisi olla lineaarinen yhteys (Metsämuuronen, 2011, s. 814; Tabachnick & Fidell, 2014, s. 242). Tilastomenetelmään liittyviä taustaoletuksia tarkasteltiin ennen varsinaisten analyysien suorittamista, ja niiden osalta aineisto todettiin soveltuvaksi valittuun analyysimenetelmään. Huomioitavaa on kuitenkin se, että ryhmien varianssien yhtäsuuruustestit eivät menneet kaikkien analyysien osalta läpi. Tarkasteltaessa päiväkodissa tehtyjen sopimusten ja palveluntarjoajan antamien ohjeistusten määrän yhteyttä varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointiin ja siihen, oliko yhteys erilainen kunnallisella ja yksityisellä palveluntarjoajalla, ryhmien varianssit olivat Levenen testin mukaan erisuuret [$F(7, 646) = 2.578, p = 0.013$]. Eli homogeenisuusoletus ei siis ollut testin perusteella voimassa. F-testit ovat kuitenkin melko vakaita oletusten rikkoutumista vastaan, joten vaikka varianssit erosivat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan, voidaan tuloksiin luottaa kohtuullisella varmuudella (Metsämuuronen, 2011, s. 825).

Kun yhdysvaikutustermit jätettiin analyysistä pois, homogeenisuusoletus ei ollut edelleenkään voimassa [$F(7, 646) = 2.643, p = 0.011$]. Kun tutkittiin, oliko päiväkodeissa tehtyjen toimenpiteiden määrällä yhteyttä varhaiskasvatuksen henkilöstön suhtautumiseen työhön ja oliko yhteys erilainen kunnallisella ja yksityisellä palveluntarjoajalla, varianssien homogeenisuusoletus ei Levenen testin mukaan ollut voimassa [$F(1, 652) = 13.169, p < 0.001$]. Koska yhdysvaikutusta ei havaittu, päätettiin yhdysvaikutustermi jättää lopullisesta analyysistä pois. Edelleenkään homogeenisuusoletus ei ollut voimassa [$F(1, 652) = 12.441, p < 0.001$]. Lisäksi tarkasteltaessa päiväkodissa tehtyjen sopimusten ja palveluntarjoajan antamien ohjeistusten määrän yhteyttä varhaiskasvatuksen henkilöstön suhtautumiseen työhön, ei homogeenisuusoletus ollut Levenen testin mukaan voimassa [$F(7, 646) = 2.264, p = 0.028$]. Mutta kuten aiemmin todettiin, F-testit ovat kuitenkin varsin vakaita oletusten rikkoutumista vastaan, joten vaikka varianssit erosivat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan, voidaan

tuloksiin luottaa kohtuullisella varmuudella (Metsämuuronen, 2011, s. 825).

Tämän tutkimuksen analyysit suoritettiin IBM SPSS Statistics 26 -ohjelmistolla.

3 TULOKSET

Tulokset esitellään kahdessa alaluvussa, joista ensimmäisessä vastataan työhyvinvointia koskeviin tutkimuskysymyksiin 1 a ja 1 b ja toisessa työhön suhtautumista koskeviin tutkimuskysymyksiin 2 a ja 2 b. Kun seuraavissa alaluvuissa kirjoitetaan työhyvinvoinnista, tarkoitetaan lähiesihenkilön arvioita varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnista poikkeusolojen aikana keväällä 2020. Samoin kirjoitettaessa työhön suhtautumisesta, tarkoitetaan lähiesihenkilön arviota varhaiskasvatuksen henkilöstön suhtautumisesta työhön poikkeusolojen aikana keväällä 2020.

3.1 Varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointi

Päiväkodissa tehtyjen toimenpiteiden määrän yhteys työntekijöiden hyvinvointiin. Ensiksi tutkittiin, oliko päiväkodeissa tehtyjen toimenpiteiden määrällä yhteyttä varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointiin ja oliko yhteys erilainen kunnallisella ja yksityisellä palveluntarjoajalla, kun päiväkodin koko oli vakioitu. Tulosten perusteella havaittiin, että tilastollisesti merkitsevää yhdysvaikutusta tehtyjen toimenpiteiden määrän ja palveluntarjoajan muodon välillä ei ollut [$F(1, 649) = 0.125, p = 0.724, \eta_p^2 < 0.001$] eli tehtyjen toimenpiteiden määrän yhteys työhyvinvointiin ei eronnut tilastollisesti merkitsevästi kunnallisen ja yksityisen palveluntarjoajan välillä.

Koska tehtyjen toimenpiteiden määrän ja palveluntarjoajan välinen yhdysvaikutus ei ollut tilastollisesti merkitsevä, jätettiin se lopullisesta analyysistä pois. Tuloksista havaittiin, että tehtyjen toimenpiteiden määrällä oli päävaikutus työhyvinvointiin [$F(1, 650) = 8.346, p = 0.004, \eta_p^2 = 0.013, \beta = 0.454$]. Yhteys ilmeni siten, että mitä enemmän toimenpiteitä päiväkodeissa oli toteutettu, sitä heikommaksi päiväkodin lähiesihenkilöt arvioivat työntekijöiden työhyvinvoinnin.

Päiväkodissa tehtyjen sopimusten ja palveluntarjoajan antamien ohjeistusten määrän yhteys työntekijöiden työhyvinvointiin. Seuraavaksi

tutkittiin, oliko päiväkodissa tehtyjen sopimusten ja palveluntarjoajan antamien ohjeistusten määrällä yhteyttä varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointiin ja oliko yhteys erilainen kunnallisella ja yksityisellä palveluntarjoajalla, kun päiväkodin koko oli vakioitu. Tuloksista havaittiin, että tilastollisesti merkitsevää yhdysvaikutusta palveluntarjoajan ja päiväkodissa tehtyjen sopimusten määrän välillä ei ollut [$F(1, 643) = 0.009$, $p = 0.925$, $\eta_p^2 < 0.001$]. Päiväkodissa tehtyjen sopimusten määrän yhteys työhyvinvointiin ei siis eronnut tilastollisesti merkitsevästi kunnallisen ja yksityisen palveluntarjoajan välillä. Tilastollisesti merkitsevää yhdysvaikutusta ei ollut myöskään palveluntarjoajan ja annetun ohjeistuksen määrän välillä [$F(3, 643) = 1.169$, $p = 0.315$, $\eta_p^2 = 0.005$]. Annetun ohjeistuksen määrän yhteys työhyvinvointiin ei siis eronnut tilastollisesti merkitsevästi kunnallisen ja yksityisen palveluntarjoajan välillä.

Koska tilastollisesti merkitseviä yhdysvaikutuksia ei havaittu, päätettiin yhdysvaikutustermit jättää lopullisesta analyysistä pois. Päävaikutuksia ei havaittu, joten palveluntarjoajan antaman ohjeistuksen määrällä [$F(3, 647) = 1.381$, $p = 0.248$, $\eta_p^2 = 0.006$] tai päiväkodissa tehtyjen sopimusten määrällä [$F(1, 647) = 0.022$, $p = 0.883$, $\eta_p^2 < 0.001$] ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä lähiesihenkilön arvioon henkilökunnan työhyvinvoinnista.

3.2 Varhaiskasvatuksen työntekijöiden suhtautuminen työhön

Päiväkodissa tehtyjen toimenpiteiden määrän yhteys varhaiskasvatuksen henkilöstön suhtautumiseen työhön. Ensiksi tutkittiin, oliko päiväkodeissa tehtyjen toimenpiteiden määrällä yhteyttä varhaiskasvatuksen henkilöstön suhtautumiseen työhön ja oliko yhteys erilainen kunnallisella ja yksityisellä palveluntarjoajalla, kun päiväkodin koko oli vakioitu. Tuloksista havaittiin, että tilastollisesti merkitsevää yhdysvaikutusta ei ollut päiväkodeissa tehtyjen toimenpiteiden määrän ja palveluntarjoajan muodon välillä [$F(1,649) = 1.988$, $p = 0.159$, $\eta_p^2 = 0.003$]. Päiväkodeissa tehtyjen toimenpiteiden määrän yhteys työhön

suhtautumiseen ei siis eronnut tilastollisesti merkitsevästi kunnallisen ja yksityisen palveluntarjoajan välillä.

Koska yhdysvaikutusta ei havaittu, päätettiin yhdysvaikutustermi jättää lopullisesta analyysistä pois. Tuloksista havaittiin, että tehtyjen toimenpiteiden määrällä on yhteys työhön suhtautumiseen [$F(1, 650) = 7.726, p = 0.006, \eta_p^2 = 0.012, \beta = 0.389$]. Yhteys näkyi siten, että mitä enemmän toimenpiteitä tehtiin, sitä kielteisemmäksi lähiesihenkilö arvioi työntekijöiden suhtautumisen työhön.

Päiväkodissa tehtyjen sopimusten ja palveluntarjoajan antamien ohjeistusten määrän yhteys henkilöstön suhtautumiseen työhön. Seuraavaksi tutkittiin, oliko päiväkodissa tehtyjen sopimusten ja palveluntarjoajan antamien ohjeistusten määrällä yhteyttä varhaiskasvatuksen henkilöstön suhtautumiseen työhön ja oliko yhteys erilainen kunnallisella ja yksityisellä palveluntarjoajalla, kun päiväkodin koko oli vakioitu. Tuloksista havaittiin, että tilastollisesti merkitsevää yhdysvaikutusta palveluntarjoajan ja päiväkodissa tehtyjen sopimusten määrän välillä ei ollut [$F(1, 643) = 0.632, p = 0.427, \eta_p^2 = 0.001$]. Päiväkodissa tehtyjen sopimusten määrän yhteys työntekijöiden suhtautumiseen työhön ei siis eronnut tilastollisesti merkitsevästi kunnallisen ja yksityisen palveluntarjoajan välillä. Tilastollisesti merkitsevää yhdysvaikutusta ei ollut myöskään palveluntarjoajan ja annetun ohjeistuksen määrän välillä [$F(3, 643) = 1.345, p = 0.259, \eta_p^2 = 0.006$]. Annetun ohjeistuksen määrän yhteys työntekijöiden suhtautumiseen työhön ei siis eronnut tilastollisesti merkitsevästi kunnallisen ja yksityisen palveluntarjoajan välillä.

Koska yhdysvaikutuksia ei havaittu, päätettiin yhdysvaikutustermit jättää lopullisesta analyysistä pois. Päävaikutuksia ei havaittu, joten palveluntarjoajan antaman ohjeistuksen määrällä [$F(3, 647) = 1.653, p = 0.176, \eta_p^2 = 0.008$] tai päiväkodissa tehtyjen sopimusten määrällä [$F(1, 647) = 0.784, p = 0.376, \eta_p^2 = 0.001$] ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä lähiesihenkilön arvioon henkilökunnan suhtautumisesta työhön.

4 POHDINTA

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, kuinka kevään 2020 poikkeusolot ja niiden aikana päiväkodeissa tehdyt toimenpiteet olivat lähiesihenkilön arvion mukaan yhteydessä varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointiin ja työhön suhtautumiseen. Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä tarkasteltiin, oliko päiväkodeissa koronapandemian vuoksi tehtyjen toimenpiteiden määrä, palveluntarjoajan antamien ohjeistusten määrä tai päiväkodeissa tehtyjen yhteisten sopimusten määrä yhteydessä lähiesihenkilön arvioon henkilökunnan työhyvinvoinnista keväällä 2020 ja oliko yhteys erilainen kunnallisten ja yksityisten päiväkotien välillä. Toisessa tutkimuskysymyksessä tarkasteltiin, oliko päiväkodeissa koronapandemian vuoksi tehtyjen toimenpiteiden määrä, palveluntarjoajan antaman ohjeistuksen määrä tai päiväkodeissa tehtyjen yhteisten sopimusten määrä yhteydessä lähiesihenkilön arvioon henkilökunnan suhtautumisesta työhön keväällä 2020 ja oliko yhteys erilainen kunnallisten ja yksityisten päiväkotien välillä.

4.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tulokset osoittivat, että tehtyjen toimenpiteiden määrällä oli yhteys sekä lähiesihenkilön arvioimaan henkilöstön työhyvinvointiin että työhön suhtautumiseen. Yhteys näkyi siten, että mitä enemmän toimenpiteitä oli tehty, sitä heikommaksi lähiesihenkilö arvioi henkilöstön työhyvinvoinnin. Ja mitä suurempi tehtyjen toimenpiteiden määrä oli, sitä kielteisemmäksi lähiesihenkilöt arvioivat työntekijöiden suhtautumisen työhön. Eroja henkilöstön arvioidussa työhyvinvoinnissa tai suhtautumisessa työhön ei havaittu kunnallisen ja yksityisen palveluntarjoajan välillä.

Tehdyillä toimenpiteillä tarkoitettiin tässä tutkimuksessa muutoksia, jotka kohdistuivat joko koko päiväkodin tai ryhmän toimintaan: päiväkodin sisätiloihin pääsivät vain henkilökunta ja lapset, lapsiryhmien kokoa pienennettiin, pienryhmätoimintaa lisättiin, ryhmien välistä yhteistoimintaa

rajoitettiin, ulkona järjestettävää toimintaa lisättiin ja arjen rutiineja, kuten ruokailua, siirtymisiä ja ulkoiluja, järjestettiin uudelleen. Tutkimustulos, jonka mukaan tehtyjen muutosten määrä vaikutti kielteisesti työntekijöiden työhyvinvointiin, on saman suuntainen aiempien tutkimustulosten kanssa. Muutosten omassa työssä tai organisaatiossa on todettu heikentävän työntekijöiden työhyvinvointia (Geuskens ym., 2012; Hakanen, 2004; Mauno, 1999) sekä vaikuttavan työn henkiseen kuormittavuuteen (Puttonen ym., 2016; ks. myös Rauramo, 2013). Yleensä työntekijöiden hyvinvointi pyritään huomioimaan työssä tapahtuvien muutosten osalta, muutoksiin valmistaudutaan etukäteen ja henkilöstö otetaan mukaan muutosten suunnitteluun ja toteutukseen (Pakka & Rätty, 2010, s. 21–22; ks. myös Geuskens ym., 2012). Koronapandemian aiheuttamat muutokset olivat äkillisiä ja niihin ei oltu pystytty varautumaan ennakolta. Varhaiskasvatuksen henkilöstön onkin kuvattu olleen huonosti varautunut koronapandemian mukanaan tuomiin muutoksiin, vaikka niihin pyrittiin sopeutumaan mahdollisuuksien mukaan (Samuelsson ym., 2020, s. 142).

Kaikki tässä tutkimuksessa kuvatut muutokset ovat sellaisia, jotka vähentävät sosiaalisten kontaktien määrää. Esimerkiksi ryhmien välistä yhteistoimintaa rajoitettiin ja päiväkodin sisätiloihin pääsi vain henkilökunta ja lapset. Sosiaaliset suhteet ja sosiaalinen kanssakäyminen ovat tärkeä osa työhyvinvointia (Demerouti ym., 2001, s. 501; Hakanen, 2011, s. 291). On mahdollista, että vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin heijastuvat myös työssä tapahtuvien sosiaalisten kontaktien vähentymisen kautta. Osassa päiväkodeista siirryttiin koronapandemian myötä osastointeihin, jolloin luovuttiin muun muassa koko henkilöstön yhteisistä taukotiloista. Tämä vähensi työkavereiden kanssa kohtaamisia ja kollegiaalista yhteistyötä, ja on voinut mahdollisesti vaikuttaa koettuun työhyvinvointiin.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön työmäärä lisääntyi, kun vanhemmat eivät enää voineet tulla päiväkodin sisätiloihin. Aiemmin vanhemmat saattoivat lapset aamuisin päiväkodin ryhmätiloihin ja huolehtivat samalla lasten ulkovaatteiden riisumisesta ja käsien pesusta. Vastaavasti iltapäivisin vanhemmat hakivat lapset

joko ryhmätiloista tai ulkoilusta ja huolehtivat sisätiloista haettaessa lasten pukemisesta. Rajoitusten myötä pukemis- ja riisumistyö siirtyi henkilökunnalle sitoen näin henkilöstöresurssia muista tehtävistä. Näin ollen lisääntynyt työmäärä ja siitä aiheutunut kiireen tuntu on voinut heijastua kokemuksena työhyvinvoinnin vähentymisestä (vrt. Demerouti ym., s. 501–502; Puttonen ym., 2016, s. 11). Keväällä 2020 varhaiskasvatuksen henkilöstön työmäärää lisäsi myös etävarhaiskasvatus. Etävarhaiskasvatus oli aivan uudenlainen haaste ja työtehtävä varhaiskasvatuksessa ja sen käyttöönoton myötä henkilöstön tuli opetella uudenlaisia työtapoja sekä tietoteknisiä taitoja ja sovellusten käyttöä (vrt. Atilas ym., 2021).

Aiemman tutkimuksen mukaan, kun työntekijä pääsee vaikuttamaan itse omaan työhönsä ja laatimaan sopimuksia omaan työhönsä liittyen, työntekijän työhyvinvointi lisääntyy (Pakka & Rätty, 2010, s. 28). Varhaiskasvatuksen työntekijät eivät pystyneet vaikuttamaan koronapandemian aikana annettuihin ohjeistuksiin. Tämän tutkimuksen mukaan annetun etävarhaiskasvatusta koskevan ohjeistuksen määrällä ei kuitenkaan ollut yhteyttä henkilöstön työhyvinvointiin tai suhtautumiseen työhön. Osittain tämä voi johtua siitä, että ohjeistus välitettiin henkilöstölle esihenkilön kautta, jolloin esihenkilö auttoi työntekijöitä tulkitsemaan ohjeistusta. Aiemman tutkimuksen mukaan esihenkilöt kuvailivat, että he tulkitsivat, jäsensivät, selkiyttivät ja perustelivat koronaa koskevia ohjeita sekä työntekijöille että huoltajille (Nurhonen ym., 2021, s. 20).

Tässä tutkimuksessa ei havaittu eroja henkilöstön arvioidussa työhyvinvoinnissa tai suhtautumisessa työhön kunnallisen ja yksityisen palveluntarjoajan välillä minkään muuttujan suhteen. Varhaiskasvatus on Suomessa varsin yhtenäinen järjestelmä ja varhaiskasvatusta säädellään Suomessa sekä lainsäädännöllisesti että varhaiskasvatussuunnitelman perusteilla (Ruutiainen ym., 2020, s. 34). Valtakunnalliset varhaiskasvatussuunnitelman perusteet velvoittavat sekä yksityisiä että kunnallisia päiväkoteja ohjaten varhaiskasvatuksen järjestämistä, toteuttamista ja kehittämistä (Opetushallitus, 2021). Kunnilla puolestaan on lakisääteinen

velvoite varhaiskasvatuspalvelujen järjestämisestä, ja kunnat myös valvovat yksityisiä palveluntarjoajia (Ruutiainen ym., 2020, s. 34–35). Lisäksi erilaiset koronapandemiaan liittyvät ohjeistukset, rajoitukset ja säädökset koskivat yhtä lailla sekä yksityistä että kunnallista varhaiskasvatusta. Voikin olla, että näistä yhtenäisistä käytänteistä ja ohjeistuksista johtuen eroja eri palveluntarjoajien välillä ei esiintynyt.

4.2 Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset

Tämän tutkimuksen vahvuutena on aiheen ajankohtaisuus. Lisäksi vahvuutena on, että tässä tutkimuksessa on tuotettu uutta tietoa koronapandemian vuoksi tehtyjen toimenpiteiden vaikutuksesta varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointiin ja työhön suhtautumiseen. Aiempaa tutkimusta aiheesta on vielä varsin vähän.

Koronapandemian vuoksi todetut poikkeusolot päättyivät varhaiskasvatuksen osalta 13.5.2020, mutta pandemia jatkuu edelleen. Opetus- ja kulttuuriministeriö sekä Terveyden ja hyvinvoinnin laitos ovat päivittäneet suositukset turvalliseen koulunkäyntiin ja varhaiskasvatukseen (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2021). Esimerkiksi käsi- ja yskimishygieniaan, fyysisten kontaktien välttämiseen ja siivoukseen liittyvät suositukset jatkuvat edelleen varhaiskasvatuksessa. Täten koronapandemian johdosta tehdyt erilaiset toimintaa koskevat ohjeistukset ja säädökset vaikuttavat edelleenkin varhaiskasvatuksen henkilöstön arjen työhön ja sitä kautta myös henkilöstön työhyvinvointiin ja työolosuhteisiin.

Tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää myös isoa otoskokoja ja otoksen varsin hyvää edustavuutta. Vastauksia saatiin 190 kunnan päiväkotien lähiesihenkilöiltä, mikä vastaa 64.6 prosenttia Manner-Suomen kunnista (Saranko ym., 2021, s. 24) ja noin 18 prosenttia Suomen päiväkodeista (Karvi 2019; Saranko ym. 2021, s. 4). Vastaajista 83.5 prosenttia työskenteli kunnallisissa päiväkodeissa ja 16.5 prosenttia yksityisissä päiväkodeissa. Kunnallisten päiväkotien lähiesihenkilöt olivatkin tutkimuksessa hieman yliedustettuina, sillä

Suomen päiväkodeista noin 72.5 prosenttia on kunnallisia päiväkoteja ja noin 27.5 prosenttia yksityisiä päiväkoteja (Karvi, 2019). Eri maakuntien kunnat olivat kyselyssä melko hyvin edustettuina lukuun ottamatta Etelä-Karjalan maakuntaa. Maaseutumaiset kunnat ($n = 101$, 58.7 %) olivat kyselyvastauksissa taajaan asuttuja ($n = 49$, 75.4 %) ja kaupunkimaisia kuntia ($n = 48$, 84.2 %) heikommin edustettuina (Saranko ym., 2021, s. 24), joten vastausten yleistettävyys on näin ollen maaseutumaisissa kunnissa hieman epävarmempaa. Tuloksia yleistettäessä on hyvä muistaa, että vaikka otoskoko oli suuri, niin kuntatasolla tarkasteltaessa vastauksia saatiin 64.6 prosentilta kunnista eli noin reilu kolmannes kunnista ei ollut edustettuna otoksessa.

Tutkimuksen rajoitteena voidaan pitää sitä, että henkilöstön työhyvinvoinnista ja suhtautumisesta työhön ei kysytty suoraan heiltä itseltään, vaan kyseessä oli lähiesihenkilön arvio henkilöstön työhyvinvoinnista ja työhön suhtautumisesta. Varhaiskasvatus ja korona -kyselyyn vastanneista lähiesihenkilöistä yli puolet raportoi, että osa henkilöstöstä oli siirretty varhaiskasvatuksesta toisenlaisiin tehtäviin (Saranko ym., 2021, s. 34). On mahdollista, että juuri näiden henkilöiden kohdalla on ollut kyse kaikista suurimmasta muutoksesta työssä ja vaikutukset työhyvinvointiin ovat voineet olla heidän kohdallaan kaikista merkittävimmät. Työhyvinvointia ja työhön suhtautumista ei kuitenkaan arvioitu heidän osaltaan. Kysely myös tehtiin useita kuukausia poikkeusolojen päättymisen jälkeen, jolloin tulosten luotettavuutta voi hieman heikentää se, että lähiesihenkilö on joutunut muistelemaan arviota tehdessään noin puolen vuoden takaista tilannetta henkilöstön osalta.

Lisäksi rajoitteena voidaan pitää sitä, että tässä tutkimuksessa lähiesihenkilöiltä ei kysytty, lomautettiinkö päiväkodin henkilöstöä poikkeusolojen aikana tai oliko työnantaja aikeissa lomauttaa henkilöstöä. Opetusalan ammattijärjestön keväällä 2020 tekemän kyselyn mukaan yksityisissä päiväkodeissa työskentelevistä varhaiskasvatuksen opettajista 37 prosenttia oli saanut lomautusilmoituksen ja lomautettuna oli kuusi prosenttia varhaiskasvatuksen opettajista (Opetusalan ammattijärjestö, 2020). Kunnallisissa

päiväkodeissa työskenteleviä varhaiskasvatuksen opettajia ei kyselyn aikaan (kysely päättyi 15.4.2020) ollut vielä lomautettuna lainkaan, mutta 9 prosenttia vastaajista oli saanut lomautusilmoituksen (Opetusalan ammattijärjestö, 2020). Korona-aika onkin merkinnyt monelle työntekijälle työn epävarmuuden lisääntymistä (Keyriläinen, 2021, s. 7). Työn epävarmuus on työhyvinvointia heikentävä tekijä, sillä työn epävarmuus voi kasvattaa stressiä ja vaikuttaa näin haitallisesti terveyteen (Geuskens ym., 2012, s. 6–7). Poikkeusolojen aikana työntekijöiden työhyvinvointiin ja työhön suhtautumiseen saattoivat vaikuttaa tutkimuksessa havaittujen tekijöiden lisäksi esimerkiksi lomautusuhka, ja sitä kautta lisääntynyt työn epävarmuus.

Tutkimuksen luotettavuutta tarkasteltaessa on hyvä huomioida, että homogeenisuusoletus ei ollut Levenen testien mukaan kaikkien analyysien osalta voimassa. Mutta kuten aiemmin todettiin, F-testi on melko vakaa oletusten rikkoutumista vastaan, joten tuloksiin voidaan luottaa kohtuullisella varmuudella, vaikka ryhmien varianssit erosivat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan (Metsämuuronen, 2011, s. 825).

4.3 Jatkotutkimushaasteet ja käytännön sovellukset

Tässä tutkimuksessa selvitettiin lähiesihenkilön arviota varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnista ja työhön suhtautumisesta kevään 2020 poikkeusolojen aikana. Olisi tärkeää selvittää varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointia ja suhtautumista työhön koronapandemian pitkittyessä kysymällä ilmiöistä suoraan heiltä itseltään. Koronapandemian johdosta tehdyt muutokset työssä eivät rajoittuneet ainoastaan poikkeusolojen aikaan, vaan edelleen päiväkodeissa on voimassa erilaisia suosituksia, jotka vaikuttavat työhön ja työoloihin. Tällaisia ovat esimerkiksi suositukset tarpeettomien fyysisten kontaktien välttämisestä, suositus turvavälien pitämisestä mahdollisuuksien mukaan sekä mahdolliset paikalliset suositukset maskin käytöstä (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2021). Aiempi tutkimus antaa myös viitteitä siitä, että suomalaisten työhyvinvointi kääntyi laskuun

koronapandemian pitkittyessä (Työterveyslaitos, 2021c). Tästäkin syystä olisi mielenkiintoista selvittää varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia koronapandemian yhä jatkuessa. Henkilöstön työhyvinvoinnilla on yhteys myös lasten hyvinvointiin. Henkilöstön työssäjaksaminen ja hyvinvointi luovat pohjan lasten kanssa toimimiselle (Varhaiskasvatuksen ja varhaiserityiskasvatuksen tutkimusryhmä, 2021). Motivoitunut ja työnsä mielekkääksi kokeva työntekijä kykeneekin herkemmin vuorovaikutukseen lasten kanssa sekä toimimaan pedagogisesti tarkoituksen mukaisella tavalla.

Tässä tutkimuksessa havaittiin, että tehtyjen muutosten määrän lisääntymisellä oli kielteinen yhteys henkilöstön työhyvinvointiin ja työhön suhtautumiseen. Aiemman tutkimuksen perusteella myös tiedetään, että varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemusten mukaan koronapandemian mukanaan tuomiin äkillisiin muutoksiin ei oltu osattu varautua ennakkoon (vrt. myös Samuelsson ym., 2020, s. 142–143). Tämä tutkimus vahvistaa ajatusta siitä, kuinka tärkeää on antaa työntekijöille valmiuksia selviytyä erilaisista muutostilanteista. Muutoksiin liittyy usein laaja tunteiden kirjo ja tunteiden käsittelylle tulisi antaa aikaa ja mahdollisuuksia osana muutosta (Pakka & Rätty, 2010, s. 22). Muutosten keskellä hyvinvointia lisäävä tekijä onkin koulutus uusiin toimintatapoihin sekä muutosten kohtaamiseen henkisellä tasolla. Organisaatiotasolla esihenkilöt ovat vastuussa työoloista sekä työhyvinvoinnista (Tarkkonen, 2016, s. 165). Kriisitilanteissa tulisi huomioida myös heidän työnsä tukeminen ja työhyvinvoinnista huolehtiminen. Kaiken kaikkiaan tutkimuksemme tukee ajatusta, että äkillisiin ja odottamattomiin muutoksiin olisi hyvä varautua mahdollisuuksien mukaan etukäteen.

Tällä hetkellä kunnista tai varhaiskasvatusyksiköistä löytyy turvallisuussuunnitelmia esimerkiksi tulipalon tai vesivahingon kaltaisiin äkillisiin muutostilanteisiin. Koronapandemia on ollut luonteeltaan niin erilainen tilanne, ettei näistä suunnitelmista ole ollut juurikaan apua. Jatkossa varhaiskasvatusyksiköissä olisikin hyvä laatia varautumissuunnitelma myös mahdollisia tulevia pandemioita tai muita äkillisiä kriisitilanteita varten. Varautumissuunnitelmassa olisi hyvä kiinnittää huomiota siihen, miten

työntekijöiden työhyvinvointi voidaan turvata mahdollisimman hyvin muutostilanteessa. Muita huomioitavia asioita ovat esimerkiksi etävarhaiskasvatusvalmius sekä se, kuinka sosiaalisia suhteita pidetään yllä poikkeusolojen aikana. Työhyvinvointi vaikuttaa työn houkuttelevuuteen (Puttonen ym., 2016, s. 6) ja on tärkeää, että varhaiskasvatusala pysyy vetovoimaisena ja kiinnostavana niin, että laadukasta varhaiskasvatusta pystytään tarjoamaan myös tulevaisuudessa.

LÄHTEET

- Aluehallintovirasto (26.5.2020). *Kuntakysely: varhaiskasvatukseen osallistuvien lasten määrä noussut koulujen avaantumisen myötä*. Aluehallintovirasto.
<https://avi.fi/tiedote/-/tiedote/69887908>
- Atilas, J. T., Almodóvar, M., Chavarría Vargas, A., Dias, M. J. A., & Zúñiga León, I. M. (2021). International responses to COVID-19: Challenges faced by early childhood professionals. *European Early Childhood Education Research Journal*, 29(1), 66-78.
<https://doi.org/10.1080/1350293X.2021.1872674>
- Böckerman, P. & Ilmakunnas, P. (2020). *Työhyvinvointi kannattaa. Työolot, työtyytyväisyys ja tuottavuus*. Teollisuuden palkansaajat.
<https://mpira.ub.uni-muenchen.de/103484/>
- Böckerman, P., Kangasniemi, M., & Kauhanen, A. (2017). Esimiehen tuki – olennainen osa työhyvinvointia. *ETLA Muistio* (57). Elinkeinoelämän tutkimuslaitos.
- Cucinotta, D., & Vanelli, M. (2020). WHO declares COVID-19 a pandemic. *Acta Bio Medica: Atenei Parmensis*, 91(1), 157–160.
<https://doi.org/10.23750/abm.v91i1.9397>
- Dayal, H. C., & Tiko, L. (2020). When are we going to have the real school? A case study of early childhood education and care teachers' experiences surrounding education during the COVID-19 pandemic. *Australasian Journal of Early Childhood*, 45(4), 336–347.
<https://doi.org/10.1177/1836939120966085s>
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands- resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dub, T., Erra, E., Hagberg, L., Sarvikivi, E., Virta, C., Jarvinen, A. & Nohynek, H. (2020). Transmission of SARS-CoV-2 following exposure in school settings: experience from two Helsinki area exposure incidents. *MedRxiv*.
<https://doi.org/10.1101/2020.07.20.20156018>

- Dunne, R. (13.5.2005). Killer Flu: Could the world cope? *BBC News*.
<http://news.bbc.co.uk/2/hi/health/3497355.stm>
- Eurofound. (2015). *Working conditions, training of early childhood care workers and quality of services – A systematic review*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1469en.pdf
- Geuskens, G. A., Koppes, L. L. J., van den Bossche, S. N. J. & Joling, C. I. (2012). Enterprise Restructuring and the Health of Employees: A Cohort Study. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 54(1), 4–9.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e31823c766e>
- Hakala, K. (13.12.2021). *Valmiuslain käyttöönottoaminen korona-aikana*. Eduskunta.
https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/valmiuslain-kayttoonottaminen-koronavirustilanteessa.aspx
- Hakanen, J. (2004). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyönteivointitutkimuksen ytimessä ja reuna- alueilla*. Työterveyslaitos.
<https://urn.fi/URN:9789522618153>
- Hakanen, J. (2009). *Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? Kohti laadukasta työelämää*. Työterveyslaitos.
https://www.researchgate.net/profile/Jari-Hakanen/publication/238775926_TYON_IMUA_TUOTTAVUUTTA_JA_KUKOISTAVIA_TYOPAIKKOJA_-_KOHTI_LAADUKASTA_TYOELAMAA/links/00463528d150e97554000000/TYOeN-IMUA-TUOTTAVUUTTA-JA-KUKOISTAVIA-TYOePAIKKOJA-KOHTI-LAADUKASTA-TYOeELAEAEAE.pdf
- Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Työterveyslaitos.
<https://urn.fi/URN:9789522618276>
- Hakanen, J. J. & Lindbohm, M.-L. (2008). Work engagement among breast cancer survivors and their referents: The importance of optimism and

social resources at work. *Journal of Cancer Survivorship*, 2, 283-295.

<https://doi.org/10.1007/s11764-008-0071-0>

Heavey, L., Casey, G., Kelly, C., Kelly, D., & McDarby, G. (2020). No evidence of secondary transmission of COVID-19 from children attending school in Ireland, 2020. *Eurosurveillance*, 25(21). <https://doi.org/10.2807/1560-7917.ES.2020.25.21.2000903>

Jokivuori, P. & Hietala, R. (2007). *Määrällisiätarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta*. WSOY.

Jones, N. M., Thompson, R. R., Dunkel Schetter, C., Silver, R. C. (2017). Distress and rumor exposure on social media during a campus lockdown. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 114(44), 11663-11668. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1073/pnas.1708518114>

Kansallisen koulutuksen arviointikeskus [Karvi]. (2019). *Tilastoraportti varhaiskasvatuksen järjestämisestä*. https://karvi.fi/app/uploads/2019/09/Karvi_vaka_tilastoraportti_2019-1.pdf

Keyriläinen, M. (2021). *Työolobarometri 2020*. Työ- ja elinkeinoministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162955/TEM_2021_18.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kinnunen, U. & Feldt, T. (2005). Hyvinvointi työssä. Teoksessa: U. Kinnunen & T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina- Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS- kustannus.

Koponen A., Laamanen, R., Simonsen-Rehn, N., Suominen, S. (2007). Perusterveydenhuollon ja sosiaalitoimen henkilöstön työolot ja työuupumus neljässä kunnassa – Onko palvelutuotantotavalla väliä? *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, 44(3) 163-175. <https://journal.fi/sla/article/view/569>

Launis, K. & Pihlaja, J. (2005). Työhyvinvointi ja toimintakonseptien muutokset. *Konsepti – toimintakonseptin uudistajien verkkolehti*, 2(1). Helsingin yliopisto, Toiminnan teorian ja kehittävän työntutkimuksen yksikkö.

- Mauno, S. (1999). *Job insecurity as a psychosocial job stressor in the context of the work-family inter- face*. [väitöskirja, Jyväskylän yliopisto].
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8082-5>
- Melin, H., Blom, R. & Kiljunen P. (2007). *Suomalaiset ja työ. Raportti ISSP Suomen aineistosta*. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto (FSD) Juvenes Print.
- Metsämuuronen, J. (2011). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. International Methelp.
- Nislin, M. (2016). Hermoja raastavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa? *Sosiaali- lääketieteellinen aikakauslehti* 53. 218–222.
<https://journal.fi/sla/article/view/59161>
- Nummenmaa, L. (2009). *Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät*. (2. painos) Tammi.
- Nurhonen, L., Chydenius, H. ja Lipponen, L. (2021). Korona tuli kylään - tutkimushankkeen loppuraportti. Koronakriisin vaikutuksia varhaiskasvatukseen. Helsingin yliopisto.
- Opetusalan ammattijärjestö (27.4.2020). *Yli 2000 opettajaa vastasi OAJ:n kyselyyn: Lomautukset ja tartunnat pelkona varhaiskasvatuksessa*. Opetusalan ammattijärjestö. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2020/yli-2000-opettajaa-vastasi-oajn-koronavirus-kyselyyn-lomautukset-ja-tartunnat-pelkona-varhaiskasvatuksessa/>
- Opetushallitus (30.4.2020a). *Koronavirusepidemiasta johtuvia rajoituksia ja poikkeusjärjestelyitä puretaan varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa 14.5.2020 lukien*. Opetushallitus.
<https://www.oph.fi/fi/uutiset/2020/koronavirusepidemiasta-johtuvia-rajoituksia-ja-poikkeusjarjestelyita-puretaan>
- Opetushallitus (11.3.2020b). *Opetustoimi ja koronavirus – valmistaudu poikkeustilanteisiin etukäteen*. Opetushallitus.
<https://www.oph.fi/fi/uutiset/2020/paivitetty-113-opetustoimi-ja-koronavirus-valmistaudu-poikkeustilanteisiin-etukateen>
- Opetushallitus (2021). *Mitä on varhaiskasvatus?* Opetushallitus.
<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/mita-varhaiskasvatus>

- Opetus- ja kulttuuriministeriö (18.3.2020a). *Varhaiskasvatukseen sekä opetuksen ja koulutuksen järjestämisvelvollisuuteen väliaikaisia rajoituksia*. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <https://minedu.fi/-/varhaiskasvatukseen-seka-opetuksen-ja-koulutuksen-jarjestamisvelvollisuuteen-valiaikaisia-rajoituksia>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (21.4.2020b). *Kuntakysely: osa kunnista on yhdistänyt varhaiskasvatuksen ryhmiä, lasten ja henkilöstön terveydestä huolehdittava*. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <https://okm.fi/-/kuntakysely-osa-kunnista-on-yhdistanyt-varhaiskasvatuksen-ryhmiä-lasten-ja-henkiloston-terveydesta-huolehdittava>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (12.10.2021). *Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen ja opetus- ja kulttuuriministeriön suositus opetuksen ja varhaiskasvatuksen järjestäjille koronavirusepidemian aikana*. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <https://okm.fi/documents/1410845/22330894/OKM+THL+suositus+-opetus+ja+varhaiskasvatus+12.10.2021.pdf/0d87ccaa-86ca-eefb-0b72-0fea807fe9ef?t=1634025800244>
- Paju, P. (2020). *Paikoiltaan siirretty arki – Koronakriisin vaikutukset lapsiperheen elämään*. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu. <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/Paikoiltaan-siirretty-arki-verkkojulkaisu.pdf>
- Pakka, J. & Rätty, T. (2010). *Työstä hyvinvointia*. Työturvallisuuskeskus.
- Park, E., Logan, H., Zhang, L., Kamigaichi, N., & Kulapichitr, U. (2021). Responses to Coronavirus Pandemic in Early Childhood Services Across Five Countries in the Asia-Pacific Region: OMEP Policy Forum *International journal of early childhood* 2021-01-25, Vol.52 (3), s. 249–266. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1007/s13158-020-00278-0>
- Perho, H., & Korhonen, M. (2012). *Ammatillinen suuntautuminen, persoonallisuuspiirteet sekä työn laatu työuupumuksen, työn imun ja valintatytytyvöäisyyden tekijöinä: lastentarhanopettajien 30 vuoden seuranta*. Itä-Suomen yliopisto.

https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/11986/urn_isbn_978-952-61-1013-4.pdf?sequence=1

- Puroila, A. M. (2002). *Kohtaamisia päiväkotiarjessa: Kehysanalyttinen näkökulma varhaiskasvatustyöhön*. [väitöskirja, Oulun yliopisto].
- Puttonen, S. Hasu, M. & Pahkin, K. (2016). *Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla*. Työterveyslaitos.
- Rao, N. (2006), SARS, Preschool routines and Children's behaviour: observations from preschool in Hong Kong. *International Journal of Early Childhood*, Vol. 38, No. 2, 2006.
- Rauramo, P. (2004). *Työhyvinvoinnin portaat*. Edita.
- Rauramo, P. (2013). *Työhyvinvointi muutostilanteissa*. Työturvallisuuskeskus.
https://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi_muutostilanteissa.pdf
- Ruutiainen, V., Alasuutari, M. & Karila, K. (2020) Rationalising public support for private early childhood education and care: the case of Finland. *British Journal of Sociology of Education*, 41 (1), 32-47. [https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1080/01425692.2019.1665497](https://doi.org.ezproxy.jyu.fi/10.1080/01425692.2019.1665497)
- Samuelsson, I. P., Wager, J. T. & Ødegaard, E. E., (2020). The Coronavirus Pandemic and Lessons Learned in Preschools in Norway, Sweden and the United States: OMEP Policy Forum. *International Journal of Early Childhood* 52, 129-144. <https://doi.org/10.1007/s13158-020-00267-3>
- Saranko, L., Alasuutari, M., & Sulkanen, M. (2021). *Varhaiskasvatuspalvelut koronapandemian aikana*. JYU Reports, (2). Jyväskylän yliopisto.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8614-8>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burn-out and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. DOI:10.1002/job.248
- Sonntag, S., & Frese, M. (2013). Stress in organizations. In N. W. Schmitt, S. Highhouse, & I. B. Weiner (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*. 560-592. John Wiley & Sons, Inc.

- Strategia ja työhyvinvointi (2009). *Työhyvinvoinnin kestävä kehittäminen*.
Valtionkonttori Kaiku-palvelut. <https://docplayer.fi/18621071-Strategia-ja-tyohyvinvointi.html>
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2014). *Using Multivariate Statistics* (3. painos.).
Pearson Education, Limited.
- Tarkkonen, J. (2016). "Näin on tehty ennenkin" : tutkimus turvallisuuden ja työhyvinvoinnin kokonaishallintaa estävistä ja vaikeuttavista uskomuksista [väitöskirja, Lapin yliopisto].
<https://jyu.finna.fi/Record/jykdok.1532618>
- THL (11.10.2021a). *Oireet ja hoito – koronavirus*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/oireet-ja-hoito-koronavirus>
- THL (22.11.2021b). *Koronaviruksen tarttuminen ja itämisaika*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/tarttuminen-ja-suojautuminen-koronavirus/koronaviruksen-tarttuminen-ja-itamisaika>
- Tilastokeskus (n.d.). *Tilastollinen kuntaryhmitys*.
https://www.stat.fi/meta/kas/til_kuntaryhmit.html
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos & Opetus- ja kulttuuriministeriö (4.5.2020).
Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen ja opetus- ja kulttuuriministeriön ohje opetuksen ja varhaiskasvatuksen järjestäjille koronavirusepidemian aikana.
Terveyden ja hyvinvoinnin laitos & Opetus- ja kulttuuriministeriö.
<https://valtioneuvosto.fi/documents/10616/22150002/THL+OKM+ohje+kouluihin+04052020.pdf>
- Työterveyslaitos (31.8.2021a). *Miten Suomi voi?* Työterveyslaitos.
<https://www.ttl.fi/tutkimushanke/miten-suomi-voi/>
- Työterveyslaitos (2021b). *Työhyvinvointi*. Työterveyslaitos.
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

- Työterveyslaitos (8.2.2021c). *Suomalaisten työhyvinvointi kääntyi laskuun koronan pitkittyessä*. <https://www.ttl.fi/suomalaisten-tyohyvinvointi%e2%80%afkaantyi-laskuun-koronan-pitkittyessa/>
- Turunen, T. (2012). *Työorientaatiot muutoksessa? : suomalaisten palkansaajien työhön ja organisaatioon sitoutuminen sekä työhön kohdistuvat odotukset eurooppalaisessa vertailussa* [väitöskirja, Helsingin yliopisto]. <http://hdl.handle.net/10138/29984>
- Valtioneuvosto (16.3.2020a). *Hallitus on todennut yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa Suomen olevan poikkeusoloissa koronavirustilanteen vuoksi*. Opetus- ja kulttuuriministeriö ja Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-totesi-suomen-olevan-poikkeusoloissa-koronavirustilanteen-vuoksi>
- Valtioneuvosto (9.4.2020b). *Hallituksen linjauksia koronavirustartuntojen leviämisen hidastamiseksi ja riskiryhmien suojelemiseksi jatketaan 13.5. saakka*. Valtioneuvosto. <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallituksen-linjauksia-koronavirustartuntojen-leviamisen-hidastamiseksi-ja-riskiryhmien-suojelemiseksi-jatketaan-13-5-saakka>
- Valtioneuvosto (29.4.2020c). *Hallitus päätti varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen rajoitteiden purkamisesta*. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-paatti-varhaiskasvatuksen-ja-perusopetuksen-rajoitteiden-purkamisesta>
- Varhaiskasvatuksen ja varhaiserityiskasvatuksen tutkimusryhmä (2021). *Työhyvinvointi*. <https://lassotaaperot.com/tyohyvinvointi/>
- Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. BoD – Books on Demand.
- WHO (11.3.2020). *WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 March 2020*. <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>
- Wekström, E. (2021). *Etävarhaiskasvatusta poikkeusoloissa*. Teoksessa Lund, W & Väliäho, P. (toim.) *Uudet tuulet - varhaiskasvatus matkalle tulevaisuuteen*. Laurea-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-799-609-9>

- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121-141.
- Ylipaavalniemi, J., Kivimäki, M., Elovainio, M., Virtanen, M., Ahola, K. & Vahtera, J. (2007) Psykososiaaliset työolotekijät ja depressioon sairastuminen: kolmen teoreettisen mallin tarkastelua sairaalahenkilöstöllä. Teoksessa: M. Virtanen (toim.), *Työ ja ihminen*. Lisänumero 1, MIELENTERVEYS. 505-609. Tampereen yliopistopaino Oy.

LIITTEET

Liitetaulukko 1

Alkuperäiset väittämät kysymyksestä "Missä määrin seuraavia seikkoja ilmeni henkilökunnan keskuudessa sulkutoimenpiteiden aikana?". Analyysiin mukaan valitut väittämät on lihavoitu.

Ristiriitatilanteita ja keskinäisiä jännitteitä

Uupumusta

Stressiä

Tyytymättömyyttä päiväkodin johtamiseen

Tyytymättömyyttä kunnan varhaiskasvatusta koskeviin päätöksiin

Liitetaulukko 2

Työhyvinvointimuuttujan väittämät (N = 662)

	Paljon tavanomaista vähemmän		Jonkin verran tavanomaista vähemmän		Saman verran kuin ennenkin		Jonkin verran tavanomaista enemmän		Paljon tavanomaista enemmän	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Ristiriitatilanteita ja keskinäisiä jännitteitä	89	13.4	87	13.1	300	45.3	162	24.5	24	3.6
Uupumusta	65	9.8	78	11.8	162	4.5	269	40.6	88	13.3
Stressiä	49	7.4	59	8.9	101	15.3	288	43.5	165	24.9

Liitetaulukko 3

Perustiedot keskiarvosummamuuttujista

	<i>n</i>	<i>ka</i>	<i>kh</i>	<i>min</i>	<i>max</i>
Työhyvinvointi	662	3.32	0.95	1.00	5.00
Suhtautuminen työhön	662	3.18	0.85	1.25	5.00
Palveluntarjoajan antamat ohjeistukset	651	0.61	0.36	0.00	1.00
Päiväkodissa tehdyt toimenpiteet	608	0.64	0.23	0.00	1.00
Yhteisistä periaatteista sopiminen	601	0.55	0.38	0.00	1.00

Huom. *ka* = keskiarvo, *kh* = keskihajonta

Liitetaulukko 4

Alkuperäiset väittämät kysymyksestä "Miten seuraavat väittämät pitivät paikkansa päiväkodissasi sulkutoimenpiteiden aikana?". Analyysiin mukaan valitut väittämät on lihavoitu.

Henkilökunnassa ilmeni tyytymättömyyttä sen vuoksi, että he joutuivat työskentelemään lasten kanssa lähikontaktissa

Henkilökunta ilmaisi huolta koronatartunnan riskistä itsellään

Henkilökunta toimi joustavasti sulkutoimenpiteiden aiheuttamassa poikkeuksellisessa tilanteessa

Henkilökunta ilmaisi koronaohjeistusten hankaloittavan työtä

Henkilökunta ilmaisi työmääränsä lisääntyneen merkittävästi koronapandemian vuoksi

Liitetaulukko 5

Suhtautuminen työhön -muuttujan väittämät (N = 662)

	Täysin erimieltä		Jokseenkin erimieltä		En samaa enkä eri mieltä		Jokseenkin samaa mieltä		Täysin samaa mieltä	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Henkilökunnassa ilmeni tyytymättömyyttä sen vuoksi, että he joutuivat työskentelemään lasten kanssa lähikontaktissa	158	23.9	152	23.0	91	13.7	219	33.1	42	6.3
Henkilökunta ilmaisi huolta koronatartunnan riskistä itsellään	22	3.3	44	6.6	24	3.6	375	56.6	197	30.0
Henkilökunta ilmaisi koronaohjeistusten hankaloittavan työtä	66	10.0	146	22.1	91	13.7	265	40.0	94	14.2
Henkilökunta ilmaisi työmääränsä lisääntyneen merkittävästi koronapandemian vuoksi	137	20.6	205	31.0	112	16.9	144	21.8	64	9.7

Liitetaulukko 6

Vastaajien (N = 662) perustiedot

	<i>n</i>	%	<i>ka</i>	<i>kh</i>	<i>min</i>	<i>max</i>
Kunnallinen	553	83.5	-	-	-	-
Yksityinen	109	16.5	-	-	-	-
Päiväkodin koko	658	-	77.2	45.7	9	283

Huom. *ka*=keskiarvo, *kh*=keskihajonta

Liitetaulukko 7

Alkuperäiset väittämät kysymyksestä "Ohjeistiko kunta tai yksityinen palveluntarjoaja". Analyysiin mukaan valitut väittämät on lihavoitu.

Varhaiskasvatuksen järjestämisestä kotiin jääneille lapsille

Yhteyden pitämisestä kotiin jääneiden lasten vanhempiin

Esiopetuksen toteuttamisesta kotiin jääneille lapsille

Kotiin jääneiden, tukea tarvitsevien lasten palveluiden järjestämisestä?

Liitetaulukko 8

Palveluntarjoajan antamat ohjeistuksia kuvaavan keskiarvosummamuuttujan taustalla olevien väittämien vastausjakauma (N = 662)

	<i>kyllä</i>	<i>ei</i>
Varhaiskasvatuksen järjestämisestä kotiin jääneille lapsille (<i>n</i> = 658)	294	364
Yhteyden pitämisestä kotiin jääneiden lasten vanhempiin (<i>n</i> = 659)	527	132
Kotiin jääneiden, tukea tarvitsevien lapsen palveluiden järjestämisestä (<i>n</i> = 652)	379	273

Liitetaulukko 9

Alkuperäiset väittämät kysymyksestä ”Mitä muutoksia päiväkodissa tehtiin koronapandemian vuoksi sulkutoimenpiteiden aikana (16.3.-14.5.2020)?”. Analyysiin mukaan valitut väittämät on lihavoitu.

Koko päiväkotia koskevat muutokset

Päiväkoti suljettiin

Päiväkodin lapset ja henkilökunta siirtyivät toisen päiväkodin tiloihin

Ryhmiä suljettiin

Ryhmiä yhdistettiin

Päiväkodin yhteisiä tapahtumia peruttiin (esim. kevätjuhla)

Vanhempainiltoja peruttiin

Päiväkodin sisätiloihin pääsivät vain henkilökunta ja lapset

Ryhmän toimintaa koskevat muutokset

Lapsiryhmien kokoa pienennettiin

Pienryhmätoimintaa lisättiin

Ryhmien välistä yhteistoimintaa rajoitettiin

Ulkona järjestettävää toimintaa lisättiin

Arjen rutiineja (esim. ruokailu, siirtymiset, ulkoilu) järjestettiin uudelleen

Henkilökunnan koulutusta koskevat muutokset

Henkilökunnalle suunnitellut koulutukset peruttiin tai siirrettiin

Henkilökunnalle järjestettiin koulutusta koronapandemiaan liittyen

Henkilökunnalle järjestettiin koulutusta digitaitojen ja tietojärjestelmien käytön kehittämiseksi

Henkilöstöä koskevat muutokset

Henkilökunta työskenteli vain oman päiväkodin tiloissa

Henkilökuntaa siirrettiin ryhmästä toiseen

Henkilökuntaa siirrettiin toiseen päiväkotiin

Henkilökuntaa siirrettiin pois varhaiskasvatuksesta toisenlaisiin tehtäviin (esimerkiksi kotipalvelut)

Yhteisistä periaatteista sopiminen

Varhaiskasvatuksen tarjoamisesta kotiin jääneille lapsille laadittiin yhteiset periaatteet

Esiopetuksen toteuttamisesta kotiin jääneille lapsille laadittiin yhteiset periaatteet

Päiväkodille laadittiin yhteiset periaatteet yhteydenpidosta kotiin jääneiden lasten vanhempien kanssa

Päiväkodille laadittiin yhteiset periaatteet tukea tarvitsevien, kotihoitoon jääneiden lasten tuen toteuttamisesta

Jotain muuta, mitä?

Liitetaulukko 10

Päiväkodissa tehtyjä muutoksia kuvaavan keskiarvoosummamuuttujan taustalla olevien väittämien vastausjakauma (N = 662)

	<i>kyllä</i>	<i>ei</i>
Päiväkodin sisätiloihin pääsivät vain henkilökunta ja lapset (<i>n</i> = 653)	373	280
Lapsiryhmien kokoa pienennettiin (<i>n</i> = 633)	200	433
Pienryhmätoimintaa lisättiin (<i>n</i> = 641)	476	165
Ryhmien välistä yhteistoimintaa rajoitettiin (<i>n</i> = 638)	520	118
Ulkona järjestettävää toimintaa lisättiin (<i>n</i> = 652)	567	85
Arjen rutiineja järjestettiin uudelleen (<i>n</i> = 645)	524	121

Liitetaulukko 11

Yhteisistä periaatteista sopimista kuvaavan keskiarvosummamuuttujan taustalla olevien väittämien vastausjakauma (N = 662).

	<i>kyllä</i>	<i>ei</i>
Varhaiskasvatuksen tarjoamisesta kotiin jääneille lapsille laadittiin yhteiset periaatteet (<i>n</i> = 642)	297	345
Päiväkodille laadittiin yhteiset periaatteet yhteydenpidosta kotiin jääneiden lasten vanhempien kanssa (<i>n</i> = 659)	475	184
Päiväkodille laadittiin yhteiset periaatteet tukea tarvitsevien, kotihoitoon jääneiden lasten tuen toteuttamisesta (<i>n</i> = 620)	272	348