

**Uutena työntekijänä päiväkodissa -
sijaisten kokemuksia**

Silja Kastinen

Varhaiskasvatustiede kandidaatintutkielma

Kevätkausi 2022

Kasvatustieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Kastinen, Silja. 2022. Sijaisten kokemuksia uutena työntekijänä varhaiskasvatuksessa. Kasvatustieteen kandidaatintutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 49 sivua.

Tutkimuksessa tutkittiin sijaisten kokemuksia heidän ensimmäisistä päivistänsä sijaisena uudessa yksikössä: miten sijaiset kokevat, että heidät on otettu vastaan ja mitkä asiat ovat vaikuttaneet tähän kokemukseen. Lisäksi tutkimus avaa sitä, millaiset kokemukset vaikuttavat sijaisten tekemiin päiväkotivalintoihin ja siihen, jatkaako sijainen ylipäättään sijaistamista.

Tutkimus tehtiin laadullisella tutkimusmenetelmällä ja tulokset kerättiin sähköisen kyselylomakkeen avulla. Kysely jaettiin kahteen varhaiskasvattajien Facebook-ryhmään, jossa pyydettiin kaikkia lyhytaikaisia sijaisia vastaamaan, jotka ovat työskennelleet pääkaupunkiseudulla vuosina 2019–2022. Kerätystä aineistosta saatiin vastaukset haluttuihin tutkimuskysymyksiin. Aineiston analyysitapana käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia.

Tutkimustuloksista selvisi, että sijaisilla on erilaisia kokemuksia sijaistamiseen liittyen ja kokemukset ovat olleet päiväkotikohtaisia. Suurin osa vastaajista kertoi, että joissain paikoissa vastaanotto ja kohtelu on ollut hyvää, kun taas joissain paikoissa on saanut kylmääkin kohtelua. Kokemukseen vaikutti työilmapiiri sekä työhyvinvointi päiväkodissa. Myös perehdytys vaikutti sijaisten kokemuksiin. Sijaisten päiväkotivalintoihin ja sijaistamisen jatkamiseen vaikutti tulosten perusteella työilmapiiri ja hyvinvointi, perehdytyksen toteutuminen, luottamus ja tuttuus, lasten hyvinvointi sekä puuttuva pedagogiikka.

Asiasanat: sijaisuus, varhaiskasvatus, kokemus, uusi työntekijä

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ.....	2
1 JOHDANTO.....	5
2 SIJAISTAMINEN PÄIVÄKODISSA.....	7
2.1 Aikaisemmat tutkimukset	7
2.2 Suomalainen varhaiskasvatus.....	8
2.3 Sijainen 9	
2.3.1 Määräaikainen työ sijaisena.....	10
2.3.2 Vuokratyö.....	11
2.4 Uusi työntekijä.....	11
2.4.1 Perehdytys.....	12
2.4.2 Työilmapiiri ja työhyvinvointi	13
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	15
3.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset.....	15
3.2 Tutkimuksen lähestymistapa	16
3.3 Tutkimusaineiston keruu.....	16
3.4 Tutkimusaineisto.....	17
3.5 Aineiston analyysi	19
3.6 Eettiset ratkaisut.....	21
4 TULOKSET.....	22
4.1 Varhaiskasvatuksen sijaisten kokemuksia uutena työntekijänä ja niihin vaikuttavat tekijät.....	22
4.1.1 Työilmapiiri ja työhyvinvointi	23
4.1.2 Perehdytys.....	26

4.2 Sijaisten kokemusten vaikutus päiväkotivalintoihin ja sijaisena jatkamiseen	28
4.2.1 Työilmapiirin ja työhyvinvoinnin vaikutus	28
4.2.2 Luottamus ja tuttuus	30
4.2.3 Perehdytyksen toteutuminen	31
4.2.4 Lasten kanssa oleminen.....	32
4.2.5 Puuttuva pedagogiikka	32
5 POHDINTA.....	34
5.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	34
5.1.1 Perehdytyksen ja työilmapiirin vaikutus sijaisten kokemuksiin 34	
5.1.2 Toimiva ja terve työyhteisö sekä tuttuuden tunne saavat sijaisena jatkamaan.....	36
5.2 Tutkimuksen arviointi.....	38
5.3 Jatkotutkimukset.....	39
LÄHTEET	40
LIITTEET.....	45

1 JOHDANTO

Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää sijaisten kokemuksia uutena työntekijänä varhaiskasvatuksessa. Sijaisia tarvitaan korvaamaan henkilöstöä silloin, kun vakituiset työntekijät ovat poissa. Tutkimuksessa selvitetään sijaisten kokemuksia kyselyn avulla ja tutkimus suunnataan sijaisille, jotka työskentelevät tai ovat työskennelleet lyhyissä sijaisuuksissa aikavälillä 2019–2022 pääkaupunkiseudulla. Pääkaupunkiseutuun kuuluu Helsinki, Vantaa, Espoo ja Kauniainen (Kielitoimiston ohjepankki 2015). Olen rajannut sijaisuudet lähivuosiin, sillä halusin tutkielmastani mahdollisimman ajankohtaisen.

Tutkimukseni on tärkeä ja ajankohtainen, sillä sijaisuuksia esiintyy paljon. Nykyään sijainen tulee hankkia joka tapauksessa, mutta sijaisia on vaikea saada (Hinkula 2021). Varhaiskasvatuksen työntekijöistä on ollut pulaa jo kauan ja nyt se alkaa näkyä sijaispulana (Kymäläinen 2021). Huono palkkaus on saattamassa varhaiskasvatuksen työntekijät lakkoon (Keski-Heikkilä 2022). Tämän vuoksi on tärkeää saada sijaisten oma ääni kuuluviin, jotta saadaan tietoa myös heidän kokemuksistaan: millaiset oltavat sijaisilla on ensimmäisenä päivänään uudessa päiväkodissa? Olen itse tehnyt lyhyitä sijaisuuksia ja olen kokenut, että minua ei ole aina otettu niin hyvin vastaan, jonka seurauksena olen vaihtanut kokonaan päiväkotia. Haluan selvittää, onko tämä ilmiö vain omaa kokemusta, vai kokevatko muutkin sijaiset samaa.

Sijaisia näkyy päiväkodeissa paljon ja lyhytaikaiset sijaisuudet ovat yleisiä. Sanotaan, että vaihtuvien sijaisten jatkuva ohjaaminen työssä kuormittaa, mutta heidän saamisensa paikalle on hyvin tärkeää päiväkodille sekä myös vanhemmille (Malminen 2018). Sijaisista on paljon uutisointia sijaispulan lisäksi koronan aiheuttamista vaikutuksista. Kähkösen (2020) mukaan koronalla on ollut vaikutusta siihen, että sijaiset eivät välttämättä ole päässeet sijaistamaan vähäisen tarpeen vuoksi ja kun sijaisia on taas tarvittu, heitä ei ole saatu.

Varhaiskasvatuksen sijaisista on vain vähän tutkimustietoa (Karlsson, Bigsten & Garvis 2018, 22). Halusin lähteä tutkimaan tätä juuri sen takia, koska sijaisten omakohtaisista kokemuksista ei hirveästi ole aiempaa tutkimustietoa. Halusin selvittää, kokevatko he itsensä tervetulleeksi, kun menevät uuteen yksikköön töihin: kuinka heidät otetaan vastaan uutena työntekijänä ja mikä vaikuttaa heidän kokemukseensa. On myös tärkeää selvittää, vaikuttaako kokemus siihen, haluavatko he palata samaan yksikköön sijaistamaan vai vaihtavatko he toiseen päiväkotiin. Ja onko kokemuksella myös vaikutusta siihen, haluaako sijainen ylipäätään mennä sijaistamaan? Ensimmäisen päivän kokemuksella voi olla vaikutusta siihen, palaako sijainen samaan yksikköön sijaistamaan sekä siihen jatkaako sijainen ylipäätään sijaistamista. Tämän vuoksi on tärkeää, että sijaistamista tutkitaan myös sijaisten omasta näkökulmasta.

2 SIJAISTAMINEN PÄIVÄKODISSA

Tutkimus sijoittuu suomalaisen päiväkodin kontekstiin. Varhaiskasvatuslaki määrää, että henkilökuntaa tulee olla riittävästi lapsilukuun ja lapsen ikään nähden sekä lapsen hoitotuntien määrää kohden (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 35 §). Tällöin sijaisia tarvitaan täyttämään puuttuvat henkilöstön mitoitukset. Varhaiskasvatuksessa työskentelee paljon sijaisia ja keikkatyötä on paljon tarjolla. Varhaiskasvatuksen sijaiset menevät usein päiväkotiin korvaamaan puuttuvaa henkilökuntaa lyhyemmällä tai pidemmällä määräaikaisella sopimuksella. Seuraavaksi esittelen aikaisemmat tutkimukset, jonka jälkeen avaan tutkimuksen keskeiset käsitteet.

2.1 Aikaisemmat tutkimukset

Sijaisten omista kokemuksista ei ole juurikaan aikaisempaa tutkimustietoa, mutta sijaisiin liittyen löytyy erilaisia opinnäytetöitä, pro graduja, väitöskirjoja sekä englanninkielisiä tutkimuksia. Sijaisuutta on tutkittu esimerkiksi päiväkodin johtajien ja henkilökunnan näkökulmasta sekä luokanopettajan sijaisten näkökulmasta. Myös sijaisten vaikutusta varhaiskasvatuksen laatuun ja pedagogiikkaan on tutkittu.

Elina Erkkilän (2018, 93) pro gradu -tutkielmassa selvitettiin johtajien kokemuksia sijaisten käyttämisestä vuokratyöyrityksen kautta sekä siitä, miten sijaisuus näkyy päiväkodin toimintakulttuurissa. Erkkilä (2018, 93) kertoo tulosten perusteella, että sijaisten tuttuudella on iso merkitys siihen, kuinka sijaiselle jaetaan vastuuta. Erkkilä (2018, 93–94) osoittaa myös tutkimuksessaan, kuinka tärkeää perehdytys on etenkin uusille sijaisille.

Mäki-Pollarin (2020, 61) pro gradu -tutkielmassa on tutkittu sijaisten vaikutusta arjen pedagogiikkaan vakituisen henkilöstön näkökulmasta. Tulosten perusteella sijaisten vakituisuus, ja sijaisten pätevyys olivat vaikuttavimmat tekijät arjen pedagogiikkaan (Mäki-Pollari, 2020, 61).

Sijaisten vaihtuvuutta on tutkittu kolmessa opinnäytetyössä. Vainionpää (2017), Haglung & Hella (2021) sekä Ekola & Pouttu (2016) ovat tutkineet vaihtuvuuden merkitystä varhaiskasvatuksessa. Vainionpään (2017, 28–29) tutkimuksen perusteella sijaisen tuttuus osoittautui tärkeäksi tekijäksi vaihtuvuuden kannalta, vaihtuvuuden nähtiin myös vaikuttavan negatiivisesti työhyvinvointiin. Haglund & Hella (2021, 59) osoitti tutkimuksessaan, että sijaisten koettiin heikentävän varhaiskasvatuksen laatua ja siihen vaikutti sijaisen pätevyys sekä perhedytyksen vaikeudet. Ekola & Pouttu (2016, 38) selvittivät, että vaihtuvuus vaikutti tiimin suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin.

Sijaisia voidaan hankkia vuokratyöyritysten kautta. Aikaisemman tutkimuksen mukaan vuokratyössä työskenteleviä kohdellaan jopa ala-arvoisesti (Tanskanen 2012, 40–41). Vuokratyössä olevat ovat yleensä epätasa-arvoisessa asemassa, mitä tulee työelämän laatuun (Tanskanen 2012, 62). Tämän vuoksi sijaiset voivat kokea epäreilua kohtelua työssään.

Vorellin (2011, 485) mukaan sijaisopettajat pyrkivät välttämään ulkopuolisen leimaa asettamalla rajat itsensä ja ylikuormittavien asioiden väliin. Ylikuormittavia stressitekijöitä voivat olla esimerkiksi hankalat oppilaat ja kokoaikaiset opettajat, jotka pitävät sijaisia vain väliaikaisina ja heillä on ylipäättään negatiivinen kuva heistä (Vorell 2011, 485).

2.2 Suomalainen varhaiskasvatus

Varhaiskasvatusta toteutetaan Suomessa noudattamalla erilaisia asiakirjoja. Asiakirjoina toimii Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (Opetushallitus 2018), jonka Opetushallitus on päivittänyt viimeksi 2018. Myös Esiopetussuunnitelman perusteita hyödynnetään (Opetushallitus 2014). Suomessa lapsi voi osallistua varhaiskasvatukseen kunnallisella tai yksityisellä puolella tai vaihtoehtoisesti perhepäivähoidossa. Varhaiskasvatusta ohjaa erilaiset lait, joita tulee noudattaa toteuttaessa varhaiskasvatusta esimerkiksi varhaiskasvatustilain (540/2018). Tämä laki ohjaa lapsen yleisiin oikeuksiin, varhaiskasvatuksen toteu-

tumiseen sekä muun muassa erilaisiin salassapitovelvollisuuksiin. Varhaiskasvatustilainlaki määrää, että henkilöstömitoitust tulee täyttyä varhaiskasvatustuksessa. Tämän vuoksi, jos henkilökuntaa ei ole riittävästi, tulee ottaa sijainen täyttämään tämä paikka. Suhdeluvut tulee olla kohdillaan, eli henkilökuntaa tulee olla tarpeeksi lapsilukuun nähden. Henkilöstömitoituksesta voidaan poiketa tietyissä tapauksissa esimerkiksi, kun lapset ovat lyhyemmän aikaa päiväkodissa. Lapset saavat olla vain lyhytaikaisesti suhdeluvun yli. (Varhaiskasvatustilainlaki 540/2018, 36 §.)

2.3 Sijainen

Sijainen korvaa päiväkodin henkilökuntaa silloin, kun joku on sairas tai muuten poissa (Karlsson ym. 2018, 22). Sijainen voi tulla korvaamaan henkilön päiväksi tai useammaksi. Sijaisen aikaisempi kokemus lasten kanssa työskentelystä voi vaikuttaa siihen pidetäänkö häntä vain apukätenä vai hyödyllisenä panoksena kasvatukseen (Karlsson ym. 2018, 25). Sijainen korvaa väliaikaisesti poissaolevan työntekijän, mutta ei välttämättä silti tee tämän poissaolevan työntekijän työtehtäviä saapuessaan paikalle (Moilanen 2013, 50). Esimerkiksi vasta päiväkodin ovella sijaiselle saatetaan kertoa ryhmä mihin hän menee sijaistamaan. Joskus sijaiselle saatetaan ilmoittaa etukäteen ennen työvuoroa, mutta sekin voi muuttua paikalle saavuttaessa. Tarve sijaisille vaihtelee kausittain, esimerkiksi on aikoja, jolloin sijaisia tarvitaan todella paljon ja välillä ei ollenkaan (Moilanen 2013, 52). Lähivuosien aikana sijaisten tarve on noussut, sillä varhaiskasvatuksen työntekijöistä on pulaa ja vallitsevan pandemian vuoksi henkilökuntaa on ollut vähemmän paikalla sairastumisien vuoksi.

Sijainen voi tehdä pidempiaikaisempia tai lyhytaikaisempia sijaisuuksia. Sijaiset voivat työskennellä esimerkiksi pätkätyössä. Pätkätyö on epätyypillinen työmuoto (Cronberg 2010, 53). Tutkimuksessani olen määritellyt lyhytaikaisen sijaisuuden yhdestä päivästä pariin viikkoon. Lyhytaikaisia sijaisuuksia pystyy tekemään helposti. Niitä voi tehdä omalla aikataululla ja voi itse valita, milloin

työskentelee ja kuinka pitkään. Lyhytaikaisia sijaisuuksia tekevät voivat olla esimerkiksi opiskelijoita tai muita, jotka työskentelevät myös muissa työpaikoissa. Tällöin pystyy tekemään esimerkiksi juuri yhden tai kahden päivän sijaisuuksia kerralla aina oman ajan ja tarpeen mukaan.

Sijainen pystyy tekemään sijaisuuksia eri tavoin. Sijaisia voidaan hankkia vuokratyöyrityksen kautta niin, että sijainen pystyy itse valitsemaan, milloin ja mihin päiväkotiin menee. Jotkut sijaiset taas saadaan niin, että johtaja tai muu työntekijä ottaa yhteyttä sijaiseen esimerkiksi soittamalla. Henkilö, joka tulee työpaikalle silloin, kun kutsutaan, työskentelee säännöllisen epäsäännöllisesti. Hänet kutsutaan paikalle aina tarvittaessa yleensä lyhyiksi pätkiksi ja voi olla lyhyempiä tai pidempiä välejä, kun kutsu töihin tulee uudestaan. (Moilanen 2013, 66.) Opettajat voivat kutsua sijaisia myös henkilökohtaisten suhteiden avulla ja välttävät näin tavallisen kutsujärjestelmän (Gershenson 2012, 424).

2.3.1 Määräaikainen työ sijaisena

Määräaikainen työ kestää vain tietyn sovitun ajan. Määräaikaisen sopimuksen voi luoda esimerkiksi sijaisuuksia varten. (Haapala 2016, 51.) Päiväkodeissa sijaisuus voi kestää yhdestä päivästä kuukausiin. Sijaisuuden ideana on kuitenkin juuri määräaikainen työsuhde esimerkiksi, jos tietää, että päiväkodin jollain henkilökunnan jäsenellä tulee pidempiaikainen tai lyhytaikainen poissaolo. Tällöin sijainen menee korvaamaan toista työntekijää sovitun määrän ajaksi. Sijaisten määräaikaiset työsuhteet ovat yleisimpiä ja eniten niitä näkyy kunnissa (Haapala 2016, 53). Pääkaupunkiseudun kunnissa on paljon sijaisuuksia tarjolla ja kunnat pyörittävät yhdessä keikkapalvelua sijaisten hankintaa varten. Noin viidesosa on määräaikaisessa työsuhteessa jollain naisvaltaisella alalla, kuten esimerkiksi opetuslalla (Cronberg 2010, 55). Tästä voi päätellä, että sijaisuuksia löytyy paljon myös päiväkodeissa. Määräaikaisessa suhteessa olevat työntekijät ovat eriarvoisessa asemassa vakituisiin työntekijöihin verrattuna, ja heidän tulee myös joustaa paljon enemmän (Cronberg 2010, 60). Tämän vuoksi sijaisia yleensä vaihdellaan ryhmästä toiseen ja heidän tulee sopeutua tilanteeseen.

2.3.2 Vuokratyö

Vuokratyöyrittäjä vuokraa ihmisiä toiseen työpaikkaan. Vuokratyöyrittäjä on se, joka maksaa palkan, mutta työntekijä työskentelee silti toisessa paikassa (Haapala 2016, 101). Pääkaupunkiseudulla sijaispalvelua pyörittää pääosin vuokratyöyrittäjä, joka toimii sijaispalveluiden työnantajana. Pääkaupunkiseudulla lyhytaikaisia sijaisia sekä pidempiaikaisia sijaisia voi saada kaupungin kautta sekä kaupungin kanssa yhteistyötä tekevän vuokratyöyrittäjän kautta. Vuokratyösuhteesta voidaan tehdä määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva (Moilanen 2013, 90).

Vuokratyöyrittäjä tarjoaa ”keikkoja” niille, jotka ovat heidän listoillaan (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 65–66). Sijaiset pystyvät itse määrittämään heille tarjotuista vuoroista sen, mihin he haluavat mennä ja milloin heidän aikatauluihinsa sopii. Suurella osalla pääkaupunkiseudulla työskentelevillä on käytössään palvelu, jonka kautta he pystyvät varaamaan itselleen työvuoron. Vuorossa näkyy päiväkotit ja kellonaika sekä yleensä myös ryhmä, johon menee. Palvelun kautta pystyy varaamaan eri pituisia vuoroja esimerkiksi vain päivän tai muutaman viikon. Myös useamman kuukauden pituisia vuoroja on tarjolla. Sijaiset, jotka työskentelevät vuokratyöyrittäjän kautta, voivat hyvin määrittellä, mitä he haluavat ja missä. Vuokratyöntekijät voivat tehdä työtä, milloin haluaa, valita itse työajat sekä tarvittaessa myös vaihtaa työyhteisöä (Tanskanen 2012, 205).

Vuokratyöyrittäjän kautta palkataan työntekijät, joilla on jo osaamista alasta. Tämä takaa sen, että työntekijä on sopiva työskentelemään työpaikalla, johon hänet vuokrataan. Lähteenmäen (2013, 218) mukaan perehdytystä ei hyödynnetä kaikissa vuokratyöyrittäjien yrityksissä, vaan perehdytyksen oletetaan jäävän käyttäjäyritykselle. Tämän vuoksi myös osaamattomampia ihmisiä voi tulla työskentelemään vuokratyöyrittäjän kautta.

2.4 Uusi työntekijä

Uusi työntekijä tarkoittaa sellaista, joka menee uuteen paikkaan töihin. Uuden työntekijän tulee kokea olonsa tervetulleeksi, jotta työn arkeen ja työyhteisöön

on helpompi sitoutua. Henkilöstöllä on aina vastuu siitä, millaisen ensivaikutelman uusi työntekijä saa uudesta paikasta (Viitala ym. 2006, 70). Uusi työntekijä voi saada huonon tai hyvän vastaanoton riippuen siitä, onko työyhteisö vahva vai heikko (Mattila 2007, 100). Työntekijä voi ensivaikutelman perusteella tehdä päätöksen siitä, onko tämä oikea paikka hänelle vai ei. Varhaiskasvatuksen sijaisilla on paljon päiväkoteja, joista hän voi valita, missä on hyvä työskennellä. Uudelta työntekijältä yleensä odotetaan liikaa (Eklund 2018, 33). Tämän vuoksi sijainen voi ensimmäisenä päivänään kuormittaa muita työntekijöitä.

Uusi työntekijä voi olla työurallaan uusi, jolloin puhutaan induktiovaiheesta. Induktiovaihe tarkoittaa työuran viittä ensimmäistä vuotta (Kantonen, Onnismaa, Reunamo & Tahkokallio 2020, 269). Sijainen voi olla kuitenkin myös kokenut urallaan ja silti mennä uuteen yksikköön uutena työntekijänä.

2.4.1 Perehdytys

Perehdyttämisessä uuteen työpaikkaan tullut henkilö ohjataan ja opastetaan työnsä alkuun (Juuti & Vuorela 2015, 63). Uusi työntekijä ottaa ohjeistusta vastaan ja sen taustalla häneltä myös odotetaan asioita (Eklund 2018, 39). Sijaiselta voidaan odottaa osaamista alalta sekä omatoimisuutta. Uuden työntekijän tulisi olla aktiivinen ja uusi työntekijä voi myös hyvin toimia itse perehdyttäjänä antamalla palautetta sekä näkemyksiä työpaikan toiminnasta (Eklund 2018, 39). On tärkeää antaa uusille työntekijöille mahdollisuus kertoa oma näkökulmansa, mitä välttämättä vanhat työntekijät eivät huomaa.

Uusia sijaisia tulee päiväkoteihin yleensä kaupungin kautta tai vuokrayrityksen kautta pystyy vuokraamaan sijaisen päiväkotiin. Perehdyttämistä ei välttämättä tällöin tarvitse, mutta uudelle henkilölle tulee kertoa päivän kulusta ja esitellä tilat sekä ryhmä ja niin edelleen. Aina jonkintasoinen perehdytys on paikallaan. Kuitenkin päiväkotiarkea on kiireistä ja perehdytys voi jäädä puolitiehen. Yle artikkelissa kerrotaan, että henkilökunta ei perehdytä jo ammattilaisia, vaan nimenomaan perehdytetään päiväkodin omaan arkeen (Malminen 2018).

Perehdyttämisen avulla pyritään saamaan uusi työntekijä tuntemaan olonsa tervetulleeksi sekä tuntemaan, että hän on tärkeä työyhteisölle (Juuti &

Vuorela 2015, 63). Tämä edesauttaa uuden työntekijän halua jatkaa työtä. Uusi työntekijä voi tuntea, että häntä ei haluta työhön, jos vastaanotto työpaikalla ei ole valmiiksi järjestetty (Juuti & Vuorela 2015, 64). Lyhytaikaisilla sijaisilla voi olla vaihtoehto siinä, jatkaako hän työtä vai ei ja siihen voi vaikuttaa juuri se, millainen ensimmäinen päivä töissä on.

2.4.2 Työilmapiiri ja työhyvinvointi

Työilmapiiri on työyhteisössä olevien yksilöiden oma henkilökohtainen kokemus tai kokemus omasta ympäristöstä (Nakari 2003, 34). Työilmapiiri on tärkeä osa siinä, että uusi työntekijä saa hyvän alustan uudelle työlle. Työpaikan ilmapiiri koostuu työntekijöiden välisestä luottamuksesta, avoimuudesta ja avuliaisuudesta (Juuti & Vuorela 2015, 52). On siis tärkeää, että uuteen työntekijään rakennetaan luottamusta ja autetaan häntä aina tarvittaessa. Etenkin lyhytaikaisilla sijaisilla voi olla vaikea päästä mukaan työyhteisöön, jos henkilökunta ajattelee, että sijainen on vain lyhyen aikaa samassa työpaikassa eikä näin jaksakaan panostaa heidän väliseensä työsuhteeseen.

Työntekijä tuntee kuuluvansa joukkoon, kun hänelle kerrotaan työpaikan perusasiat. Uudelle työntekijälle tulee antaa myös aikaa oppia sekä hänet tulee kohdata arvostuksella. (Mattila 2007, 101.) Sijaisia voidaan pitää osaamattomina, koska he eivät tunne päiväkotia entuudestaan. Hyvän työilmapiirin säilyttämiseksi tulee antaa kaikille tilaa oppia. Myös arvostava kohtaaminen on tärkeää hyvän ilmapiirin säilyttämiseksi. Vallitsevan ilmapiirin pystyy hyvin huomaamaan lyhyellä vierailulla (Aro 2018, 40). Sijainen aistii jo ensimmäisenä päivänä, minkälainen työilmapiiri päiväkodissa vallitsee.

Työilmapiiri sekä työhyvinvointi ovat kytköksissä toisiinsa. Huonon työhyvinvoinnin vallitessa, myös työilmapiiri kärsii. Jos työntekijät ovat jo valmiiksi kyllästyneitä työhönsä ei sijainenkaan voi saada hyvää tunnetta kyseisestä työpaikasta. Huono käyttäytyminen tuo stressiä, pahaa mieltä ja se vaikuttaa negatiivisesti yksilöön ja yhteisöön. Jos huonon käytöksen hyväksyy, niin ilmapiiri

huonontuu ja se vaikuttaa työntekoon. (Aro 2018, 50.) Työilmapiiristä on pidettävä huolta, jotta uudet sekä vanhat työntekijät ja sijaiset haluavat jäädä kyseiseen yksikköön töihin.

Työntekijöiltä odotetaan hyvää käytöstä hyvän työilmapiirin luomiseksi. Ihmiselle tärkeää on kuulua mukaan porukkaan ja se on tärkeä alusta hyvälle käyttäytymiselle (Aro 2018, 53). Tämän perusteella kaikki, myös sijaiset tulee ottaa mukaan ryhmään, jotta työilmapiiri säilyy hyvänä. Työyhteisöllä tulee olla yhteinen päämäärä ja kun yhdessä siihen pyritään samalla arvostamalla toisia, voidaan puhua onnistuneesta työyhteisöstä (Mattila 2007, 82).

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä osiossa kuvaan tutkimuksen toteuttamista. Ensimmäisenä käyn läpi tutkimustehtävän ja tutkimukseen liittyvät tutkimuskysymykset, sen jälkeen avaatan tutkimuksen lähestymistapaa. Tässä osiossa kerron myös tutkimukseen osallistujista sekä tutkimusaineistosta ja miten se on kerätty. Lopuksi esittelen aineiston analyysin sekä eettiset ratkaisut.

Tutkimus on toteutettu kvalitatiivisella eli laadullisella menetelmällä. Laadullisessa tutkimuksessa lähestytään tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden kokemuksia asioista (Juuti & Puusa 2020, luku Johdanto). Valitsin laadullisen menetelmän, koska halusin saada mahdollisimman tarkan kuvauksen ja kokemuksen siitä, kuinka sijaiset kokevat, että heidät on otettu vastaan uutena työntekijänä. Laadullisen tutkimuksen ideana on, että pyritään ymmärtämään toista. Tutkija pyrkii ymmärtämään tutkimukseen osallistujaa ja tukittavan tulee ymmärtää myös tutkijaa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 68–69.) Tässä tutkimuksessa halusin selvittää juuri lyhytaikaisten sijaisten kokemuksia lähivuosien ajalta, koska sijaisuudet ja niiden tarve ovat olleet paljon esillä. Tämän tutkimuksen kautta pyrin tuomaan ilmi sijaisten näkökulmaa, jotta myös heitä ymmärretään päiväkodin arjessa.

3.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tehtävänä on selvittää ja kuvailla, miten sijaiset kokevat, että heidät otetaan vastaan uutena työntekijänä uudessa yksikössä ja millaisella kokemuksella on vaikutusta sijaisten tekemiin päiväkotivalintoihin ja sijaisena jatkamiseen. Vastausta lähdin selvittämään kolmella kysymyksellä.

1. Miten varhaiskasvatuksen sijaiset kokevat, että heidät otetaan vastaan uutena työntekijänä?
2. Mitkä asiat vaikuttavat omaan kokemukseen?

3. Millaiset kokemukset vaikuttavat sijaisten tekemiin päiväkotivalintoihin ja sijaisena jatkamiseen?

3.2 Tutkimuksen lähestymistapa

Lähestyn tutkimustani fenomenologis-hermeneuttisella tavalla. Fenomenologinen lähestymistavan perusteena on kokemus (Laine 2018, 29). Omassa tutkimuksessani tutkin juuri sijaisten kokemuksia, jonka takia olen valinnut tämän lähestymistavan. Fenomenologis-hermeneuttisessa tutkimuksessa tutkitaan tietyn ihmisjoukon maailmanmerkitystä (Laine 2018, 32). Tutkimuksessani sijaiset ovat tämä tietty ihmisjoukko ja se, miten he kokevat tässä hetkessä. Fenomenologis-hermeneuttisen tavassa on tärkeä havaita omat ennakkokäsitykset ja sen kautta tutkimusta tulee analysoida (Tuomi & Sarajärvi 2002, 98). Analyysia tehdessä tulee huomioida se, mitä on ajatellut ennen kuin vastauksia lukee. On tärkeä tiedostaa, että omat ennakkoluulot voivat poiketa muiden näkemyksistä.

Fenomenologinen tutkimus perustuu tutkijan oletukseen ja ymmärrykseen tutkimuskohteen kokemuksista. Fenomenologisessa tutkimuksessa halutaan päästä toisen henkilön maailmaan sisään. (Huhtinen & Tuominen 2020, 297.) Tässä tutkimuksessa pyrin ymmärtämään sijaisia ja sitä, miten he ovat kokeneet sijaisuuden tutkimushetkellä. Esitän tulokset saaduista vastauksista oman tulokinnan ja käsityksen kautta.

3.3 Tutkimusaineiston keruu

Tutkimusaineisto hankittiin webropol -kyselylomakkeella, joka kerättiin sähköisesti kahdessa eri Facebook-ryhmässä. Valitsin kyselylomakkeen, koska halusin mahdollisimman laajan otannan ja kyselyn avulla aineiston sai kerättyä nopeasti. Kyselylomaketta on hyödynnetty jo pitkään kerätessä tutkimusaineistoa ja nykyään ne ovat yleisimmin sähköisessä muodossa (Valli 2018, luku Aineistonkeruu

kyselylomakkeella). Kysely toteutettiin anonyymisti. Facebook-ryhmiin laitettiin päivitys, jonka saatteessa mainittiin tutkimuksen tarkoituksesta ja tutkimuksen vapaaehtoisuudesta (kts. Liite 1). Kysely laitettiin jakoon ensimmäiseen ryhmään 25.2.2022 ja toiseen ryhmään 1.3.2022. Kyselyn alussa oli tiedote tutkimuksesta (Liite 2) ja tietosuojailmoitus sekä suostumus osallistujan tietojen käyttämisestä tutkimuksessa. Kyselyssä oli avoimia sekä monivalinta- kysymyksiä, joihin tutkittavat pystyivät vapaasti vastaamaan omista kokemuksistaan. Kysymykset oli merkitty pakollisiksi, jotta tutkimusta varten saataisiin kaikkiin kysymyksiin vastaukset. Internetissä tehty kysely voidaan luoda sellaiseksi, että kaikkiin kysymyksiin on pakko vastata (Valli 2018, luku Aineistonkeruu kyselylomakkeella).

Kyselylomakkeessa tuli vastata henkilötietoihin liittyviin kysymyksiin, kuten kaupunki, jossa työskentelee, koulutustausta ja kyselyvastaukset. Kaupunki, jossa työskentelee, oli olennainen tieto, sillä kuka vain pystyi vastaamaan ja tutkittavat tuli rajata niihin, jotka ovat työskennelleet pääkaupunkiseudulla vuosina 2019–2022. Myös koulutustaustaa kysyttiin, sillä halusin selvittää, onko sillä vaikutusta vastauksiin. Lomakehaastattelu tulee sisältää ainoastaan perusteltuja kysymyksiä tutkimuksen kannalta, eikä mitään, mikä ei ole tutkimuksen kannalta olennaista (Tuomi & Sarajärvi 2002, 77). Kysymykset liittyivät ainoastaan tutkimuksen aiheeseen.

3.4 Tutkimusaineisto

Tutkimuksen toteutin kyselylomakkeella, jossa oli 14 kysymystä (Liite 1). Kyselylomakkeen jaoin kahdessa eri Facebook-ryhmässä. Kyselyyn pystyi vastaamaan kuka tahansa. Kysely jaettiin ensin yhteen Facebook-ryhmään nimeltä Varhaiskasvattajan materiaalipankki, mutta vähäisen vastaajamäärän vuoksi laitoin kyselyn myös toiseen ryhmään nimeltä Varhaiskasvattajien ideapankki. Jouduin kuitenkin laittamaan vielä molemmissa ryhmissä julkaisun uudestaan, sillä ky-

selyyn ei tullut tarpeeksi vastauksia. Ryhmissä oli yhteensä noin 90 tuhatta ihmistä, joten julkaisu saattoi hukkaa ryhmässä. Lopulta kyselyyn tuli 30 vastausta, joten aihe oli mielenkiintoinen sekä ajankohtainen. Yksi vastaajista jouduttiin lopulta hylkäämään, koska hän ei ollut työskennellyt pääkaupunkiseudulla vaadittuna ajankohtana. Kokonaismäärä tutkimuksessa oli lopulta 29.

Osallistujat rajasin henkilöihin, jotka ovat työskennelleet tai työskentelevät pääkaupunkiseudulla. Laitoin kyselyn yleiseen ryhmään, jossa on ihmisiä eri paikkakunnilta, mutta tutkimuksen saatteessa pyysin, että vain pääkaupunkiseudulla työskentelevät vastaisivat. Kyselylomakkeessa kysyttiin kaupunkia, jossa työskentelee kyselyhetkellä. Sain vastauksia myös muualta kuin pääkaupunkiseudulta, mutta en hylännyt vastauksia, sillä kysymyksen perusteella ei voinut määritellä, onko osallistuja koskaan työskennellyt pääkaupunkiseudulla. Vain yhdestä osallistujasta pystyi sanomaan, että hän ei ole työskennellyt pääkaupunkiseudulla pyydettyä ajankohtana. Vastausten perusteella 17 vastaajista työskenteli kyselyn vastaushetkellä pääkaupunkiseudulla. Muut vastaajat työskentelivät vastaushetkellä pääkaupunkiseudun ulkopuolella Uusimaalla, Varsinais-Suomessa, Pirkanmaalla ja Pohjois-Pohjanmaalla.

Tutkimuskyselyssä kysyttiin erilaisia taustatietoja esimerkiksi koulutustaustaa. Tällöin nähdään, minkä alan työntekijöitä sijaiset ovat. Kyselyyn vastanneista löytyi monenlaisia ammattitaustoja: varhaiskasvatuksen opettajia, lähihoitajia, opiskelijoita, ylioppilaita, sosionomeja, sairaanhoitajia, lastenhojaajia, kulttuurituottajia sekä yksi tulkki. Sijaiset kertoivat työskentelevänsä avustajan, varhaiskasvatuksen lastenhoitajan sekä varhaiskasvatuksen opettajan nimikkeillä päiväkodeissa.

Kyselyssä myös kysyttiin, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet siihen, että sijaiset ovat ryhtyneet sijaistamaan ja suurin osa vastauksista liittyi opiskeluun ja sen ohella työskentelyyn. Jonka kautta moni taas vastasi, että tekee sijaisuuksia sen takia, että on vapaus päättää itse, milloin työskentelee. Myös varhaiskasvatusalalla oleva työpula saa sijaiset tekemään sijaisuuksia sekä rahan saanti.

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä haluttiin selvittää, millaisia kokemuksia sijaisilla on ollut ensimmäisenä työpäivänä uudessa yksikössä ja kuinka

heidät on otettu vastaan. Toisessa tutkimuskysymyksessä lähdettiin selvittämään aineistosta saatujen vastausten avulla, mitkä asiat ovat vaikuttaneet tähän kokemukseen ja kolmannessa tutkimuskysymyksessä selvitettiin millaiset kokemukset vaikuttavat sijaisten tekemiin päiväkotivalintoihin sekä sijaisena jatkamiseen.

3.5 Aineiston analyysi

Tutkimukseni analyysitapana käytin sisällönanalyysia. Sisällönanalyysissa halutaan saada tietystä ilmiöstä tiivistetty ja yleistetty muoto (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105). Oman aineiston kyselyn vastauksista tiivistetään yhteinen päätelmä ja se laitetaan yleiseen muotoon. Sisällönanalyysissa aineistoa tulkitaan ja tehdään loogista päättelyä ja sen kautta voidaan eritellä aineiston tuloksia ja tehdä niistä yhtenäinen lopputulos (Tuomi & Sarajärvi 2002, 110). Kyselyn vastaukset ovat erilaisia ja niitä tulee tulkita yksitellen, mutta lopulta niistä tehdään yhteinen päätelmä. Aineistolähtöisessä analyysissä on kolme vaihetta, johon kuuluu aineiston pelkistäminen, ryhmittely ja teoreettisten käsitteiden teko (Miles & Huberman 1994, Tuomi ja Sarajärvi 2009, 108 mukaan).

Pelkistämisessä aineisto koodataan esimerkiksi alleviivaamalla olennaiset ilmaukset (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109). Ensimmäinen tehtäväni aineistolähtöisessä analyysissä oli etsiä saadusta aineistosta tutkimuskysymyksiin vastaavat ilmaisut. Avoimet kysymykset luokitellaan ryhmiin sen jälkeen, kun aineisto on tarkasteltu kunnolla läpi (Valli 2018, luku Aineistonkeruu kyselylomakkeella). Etsin kyselyn vastauksista yhtäläisyyksiä ja laitoin ne omiin ryhmiin. Tällöin aineistosta pystyy löytämään pääasiat, eli ryhmistä saadaan muodostettua teoreettisia käsitteitä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 111). Lähdin luomaan taulukkoa suorista ilmauksista, jonka jälkeen pelkistin ilmaukset yksinkertaisemmiksi. Tämän jälkeen yhdistyn pelkistettyjä ilmauksia alaluokkiin katsomalla, mitkä ilmaukset sopivat yhteen ja millä tavoin. Lopuksi tein alaluokista pääluokkia ja niiden kautta pääsin avaamaan tuloksia (kts. Taulukko 1 ja Taulukko 2).

Kyselyvastausten mukaan luokittelin ensin, miten heidät on otettu vastaan, negatiivisesti, positiivisesti vai vaihtelevasti. Sen jälkeen loin kuvion, josta näkee, kuinka moni ihminen vastasi mitäkin. Kuvioon (Kuvio 1) tuli 27 ihmisen vastaukset, sillä kaksi vastaajista eivät vastanneet annettuun kysymykseen.

TAULUKKO 1. Työilmapiirin ja työhyvinvoinnin vaikutus sijaistamiseen

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokka
<p>" Kommunikointi aikuisten välillä on tärkeää, jotta päivä sujuu"</p> <p>"Mukavat työkaverit, hyvät ja selkeät toimintatavat sekä toimiva kommunikointi saavat palaamaan uudelleen"</p>	<p>Kommunikointi tärkeää päivän sujumiseksi</p> <p>Selkeät toimintatavat ja toimiva kommunikaatio</p>	<p>Toimiva vuorovaikutus ja kommunikaatio</p>
<p>" Koska koin oloni tervetulleeksi ja kohdaksi ja minulle annettiin sopivasti vastuuta, tuli hyvä mieli jatkaa sijaistamista."</p>	<p>Tervetullut olo, kohtaaminen ja vastuunanto</p>	<p>Ystävällinen työympäristö</p>
<p>" Se, että työntekijät tulivat kyselemään kuulumisiani... Lämmin ja tsemppaava ilmapiiri"</p> <p>"Meno oli rentoa ja henkilökunta ystävällistä. Tämä antoi uskoa siihen, että pärjään työssä"</p>	<p>Kuulumisten kysely, lämmin ja tsemppaava ilmapiiri</p>	
<p>" ...ei täysin omia arvoja vastaava tapa olla lasten kanssa saivat minut vaihtamaan paikkaa."</p> <p>"...kasvattajien välinpitämättömyys, liiaksi omasta kasvatustyylistä eriävä kasvatustyyli"</p>	<p>Omat arvot eivät vastaa tapaa, jolla lapsia kohdellaan</p> <p>Henkilöstön välinpitämättömyys, erilainen kasvatustyyli</p>	<p>Erilainen arvo-maailma</p>
<p>"Jos on ollut surkea paikka esim. vastaanotto ankea, aikuiset tai lapset "vaikeita", tilat huonot, tauolle ei pääse"</p>	<p>Vastaanottaminen ankeaa, lapset ja aikuiset hankalia, ei taukoja</p>	<p>Työympäristö ja työkokemukset huonoja</p>
<p>"En mene enää sijaiseksi niihin päiväkotihin, jossa en koe oloani hyväksi... ollaan välinpitämättömiä tai lapset ovat lähtökohtaisesti ilkeitä sijaiselle, jätän päiväkodin omaan arvoonsa."</p>	<p>Ei koe oloansa hyväksi, välinpitämättömyys ja huono kohtelu</p>	<p>Huono kohtelu</p>

TAULUKKO 2. Pääluokka työilmapiiri ja työhyvinvointi

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Toimiva vuorovaikutus ja kommunikaatio Ystävällinen työympäristö Erilainen arvomaailma	Työilmapiiri	Työilmapiiri ja työhyvinvointi
Työympäristö ja työkokemukset huonoja Huono kohtelu	Työhyvinvointi	

3.6 Eettiset ratkaisut

Tutkimuksessa lupa haettiin yksityisesti kaikilta henkilöiltä heidän oman suostumuksensa kautta, joten kaupungilta ei tarvinnut hakea erikseen tutkimuslupaa. Lomakkeen alussa oli tietosuojailmoitus sekä suostumus osallistua tutkimukseen. Tutkittavien suojassa osallistujalle tulee tuoda ilmi tutkimuksen menetelmä, tarkoitus sekä mahdolliset riskit. Myös vapaaehtoinen suostumus ja tutkimuksen keskeyttäminen tulee tuoda esiin tutkittavalle. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 131.) Osallistujan henkilöllisyys ei tutkimuksessa tule selville, sillä kyselyyn vastataan nimettömänä. Edes itse en tiedä tutkimukseen osallistuneiden henkilöllisyyksiä. Tutkimukseen pystyi osallistua ketkä vaan, jotka olivat kyseisissä Facebook-ryhmissä. Osallistujien tulee jäädä anonymiksi, jos he eivät ole antaneet erillistä lupaa käyttää henkilötietoja (Tuomi & Sarajärvi 2009, 131).

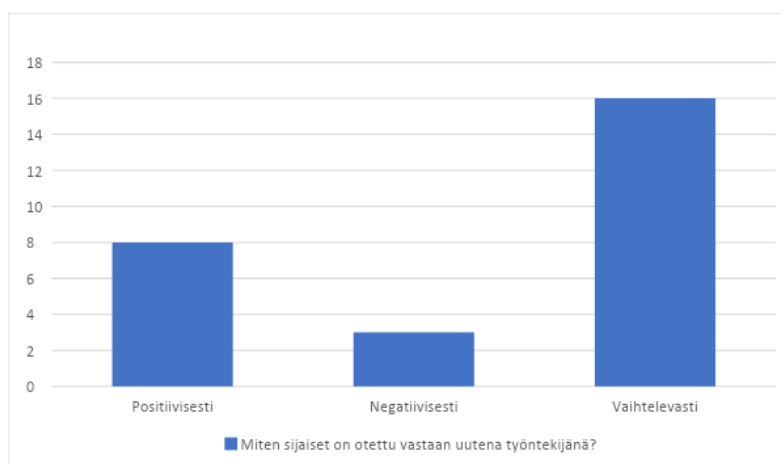
Säilytän kyselystä tulleen aineiston yksityisellä opiskelijan U-asemalla, joka on yliopiston hallinnassa. Aineisto poistetaan tutkimuksen valmistumisen ja hyväksymisen jälkeen kesäkuussa 2022. Tuomen ja Sarajärven (2009, 131) mukaan tutkimustietoja tulee säilyttää luottamuksellisesti. Tällöin osallistuja voi luottaa, että hänen vastauksensa tulee vain tutkimuskäyttöön, johon hän on suostunut.

4 TULOKSET

Tässä osiossa esittelen tutkimuksen tuloksia. Tulokset on jaettu kahteen osaan, joista ensimmäisessä käsittelen ensimmäistä ja toista tutkimuskysymystä ja toisessa osassa taas kolmatta tutkimuskysymystä. Kyselyyn vastanneista löytyi monenlaisia ammattitaustoja. Heistä valtaosa työskentelee tai on työskennellyt sijaisena varhaiskasvatuksen lastenhoitaja nimikkeellä. Myös varhaiskasvatuksen opettaja ja avustaja nimikkeellä vastaajat mainitsivat tekevänsä sijaisuuksia päiväkodeissa. Vastaajilla oli kokemusta sijaisuuksien tekemisistä alle vuodesta noin yhdeksään vuoteen.

4.1 Varhaiskasvatuksen sijaisten kokemuksia uutena työntekijänä ja niihin vaikuttavat tekijät

Varhaiskasvatuksen sijaiset vastasivat kyselyssä kysymykseen: ”Kuvaile, millaisia kokemuksia sinulla on ollut vuosina 2019–2022, kun menit uuteen yksikköön töihin? Miten sinut otettiin vastaan?”. Kyselyvastausten mukaan heidät on otettu vastaan positiivisesti, negatiivisesti tai vastaanotto on ollut vaihtelevaa.



KUVIO 1. Miten sijaiset on otettu vastaan uutena työntekijänä?

Joissain paikoissa vastaajat kokivat, että heidät on otettu todella hyvin vastaan ja taas joissain paikoissa heidät on otettu huonosti vastaan. Kokemusten vaihtelua esiintyi eniten ja se oli päiväkodista riippuvaista.

”Tämä vaihtelee todella paljon yksiköstä. Toisissa yksiköissä otettu todella hyvin ja toisissa yksiköissä on saanut kylmääkin kohtelua.”

Muutama vastaajista kertoi vastaanoton olevan uusissa yksiköissä pääosin negatiivista. Vastaajien kokemukset ovat olleet huonoja ja heidät on otettu vastaan välinpitämättömästi.

”Pääosin hyvin välinpitämättömästi. Harva jaksoi puhua tai kysyä mitään, kohtelu oli aika kylmää.”

Osa vastaajista kertoi, että vastaanotto on ollut lähes aina positiivista, kun on mennyt uuteen yksikköön sijaistamaan. Sijaiset ovat kokeneet, että heidät on otettu vastaan avosylin, sillä sijaisia tarvitaan.

”Avosylin otettiin vastaan, sillä aina sijaisuudelle on syy. Työntekijät ovat helpottuneita, kun saavat lisä käsiä päivään...”

Sijaiset vastasivat kyselyssä kysymykseen ”Mitkä asiat vaikuttivat kokemukseesi?”. Ja seuraavaksi esitän, mitkä vaikuttivat sijaisten kokemukseen negatiivisesti tai positiivisesti.

4.1.1 Työilmapiiri ja työhyvinvointi

Työilmapiirillä sekä työhyvinvoinnilla (Liite 3) nähtiin olevan merkitystä sijaisten kokemukseen siitä, kuinka heidät on otettu vastaan ensimmäisenä päivänä. Työilmapiiri ja työhyvinvointi jakautui tässä huonoon sekä positiiviseen. Myös vaihtelevat mielipiteet on otettu huomioon. Vastaajat kertoivat positiivisen ilma-
piirin näyttävätyvän päiväkodin yhteisössä. Positiivisesti vastaanottoon on vaikuttanut rento ilmapiiri, tervehtiminen sekä yleinen toimiva vuorovaikutus.

” Rento asenne sekä hyvä ilmapiiri henkilökunnan keskuudessa”

” Ystävällisyys, tervehtiminen, muun henkilökunnan vuorovaikutus lapsiin, huoltajiin ja toisiinsa.”

Vastaajat mainitsivat, että työilmapiiri vaikuttaa sijaisen vastaanottamiseen uutena työntekijänä. Sijaiset kokivat, että ystävällinen vastaanotto on tärkeää, tuli sitten sijainen päiväksi tai viikoiksi. Myös työntekijöiden avoimuus ja kiitollisuus näkyi tärkeänä tekijänä.

” Ystävällinen vastaanotto osaksi työryhmää, oli se sitten päiväksi tai viikoiksi, on mielestäni tärkeää ja saa sijaisena itselleni huomattavasti mukavamman olon aloittaa työt.”

”Positiivisesti kokemukseeni on vaikuttaneet työntekijät, jotka ovat olleet avoimia ja kiitollisia, että olen tullut sijaiseksi”

Työilmapiiri sekä työhyvinvointi mainittiin myös kokemuksen kautta negatiivisena. Vastaajat kertoivat, että muut työntekijät sekä itse sijaiset ovat saaneet osakseen huonoa kohtelua vakituisilta työntekijöiltä.

” Työilmapiiri. Kilpailuhenkisyys. Kyräily. Toisten työntekijöiden mollaaminen, vähättely, piikittely. Ylimielisyys”

”Joskus sitä tunsin itsensä ns turhakkeeksi, kun kukaan ei katsonut silmiin tai ei tervehtinyt. Kyllä se vaan vaikuttaa, miten ihminen kohdataan :) Jos sijaisena saa sellaisen kylmän kättelyn heti ensimmäisenä niin pelottaa edes ajatella, miten aikuiset toimivat lasten kanssa sellaisissa yksiköissä.”

Vastauksissa ilmeni, että sijaiset kokivat olevansa vaan täyttämässä velvollisuuksia ja hoitamassa ainoastaan vaadittavat asiat eli ulkoilun ja lepohetken valvomisen. Vastauksista tuli ilmi myös, että sijaisia syyteltiin asioista, jota ei ole tehnyt.

”Ulkopuolisuuden tunne. Sijaiselle hanttihommat. ”En se minä ollut joka mokasi vaan sijainen”

”Yleensä minut sijaisena on laitettu nukkariin aina, jotta vakkarit saavat suunnitella keskenään muuta.”

Sijaiset näkivät vakituisten työntekijöiden huonon työhyvinvoinnin. Kokemuksen mukaan työhyvinvointi näkyi vakituisten työntekijöiden paineessa ja stressissä sekä kuormittuneisuudessa.

”Kasvattajien paine ja stressi (varsinkin pitkittynyt stressi)”

Ristiriitaiset kokemukset tuli ilmi monen sijaisen vastauksissa. Vastaajat kokivat, että vastaanotto on ollut hyvin erilaista yksiköstä riippuen. Joissain henkilökunta on ollut kuormittunutta, jonka vuoksi sijaista ei ole kohdattu lämmöllä, kun taas jossain on kohdattu iloisesti ja auttavaisesti. Myös ristiriitaa on aiheuttanut se, että pääasiassa on otettu vastaan hyvin, mutta joissain paikoissa kukaan ei ole halunnut sijaista omaan ryhmäänsä.

” ... kuormittuneet aikuiset, eikä sijaiselle ole jaksaneet olla mukavia. Toisaalla taas tervehditty, otettu ilolla vastaan, autettu ja ohjeistettu, saanut tauot ym.”

” Minut on pääasiassa otettu vastaan iloisesti... On myös paikkoja, joissa on kiistelty siitä, mihin ryhmään minua ei laiteta - eli on tullut tunne, että minua ei halutakaan sijaiseksi.”

”Sijaistaminen on parhaimmillaan todella antoisaa ja palkitsevaa. Huonoimmillaan sinua kohdellaan todella väheksyvästi ja aliarvioivasti.”

Työilmapiiri ja työhyvinvointi ovat tärkeitä tekijöitä päiväkodin arjessa. Työhyvinvointi vaikuttaa toimivaan työilmapiiriin ja toisinpäin. Ne vaikuttavat kaikkeen ja sijainen näkee jo ensimmäisenä päivänä, millainen ilmapiiri päiväkodissa vallitsee. Tämän vuoksi toimiva ilmapiiri ja terve työhyvinvointi antavat sijaiselle positiivisia kokemuksia kun taas huono työhyvinvointi ja ilmapiiri antaa negatiivisia kokemuksia. Sijaisen mennessä uuteen työpaikkaan,

tulee hänet vastaanottaa, kuin kuka tahansa uusi työntekijä, jotta sijaisella on hyvät lähtökohdat työskennellä uudessa paikassa. Tämän vuoksi työpaikan ilmapiiiri sekä työhyvinvointi tulee olla kohdillaan.

4.1.2 Perehdytys

Sijaiset vastasivat kyselyssä myös perehdytyksen (Liite 4) olevan iso tekijä, joka on vaikuttanut heidän kokemukseensa ensimmäisenä päivänä. Perehdyttäminen mainittiin monta kertaa ja että perehdyttäminen jää kiireen vuoksi. Tämän vuoksi sijainen ei ole saanut tietoa lapsista eikä edes päiväkodin tiloista.

” Kiire on niin kova, että perehdytystä tai lapsien esittelyä tai paikkojen näyttöä ei ehditä. Se on sijaisen näkökulmasta ikävää.”

Vastaajat olivat kokeneet epäselvyyttä pois jääneen perehdytyksen vuoksi: mikä on heidän työnkuvansa, missä heidän tulisi olla ja kenen kanssa tai missä mikään ylipäätään edes sijaitsee päiväkodissa.

” Muutamissa paikoissa on huomannut, että roolijako / työnjako on vakituisen henkilökunnan välillä myös epäselvää, joten minulle on saattanut olla epäselvää mitä minulta odotetaan ja missä minun apuani tarvitaan”

” Sijaisena uudessa paikassa ei voi mitenkään tietää missä mikäkin tavara tai paikka sijaitsee, millaiset säännöt missäkin hetkessä vallitsee ja miten ryhmässä ollaan totuttu asiat tekemään, ja tämä pitäisi jokaisen myös ymmärtää.”

Vastauksissa ilmeni, että perehdytystä kaivattiin ja sille tulisi antaa enemmän aikaa. Perehdytyksen nähtiin olevan tärkeä osa sitä, että päivät ylipäänsä sujuvat. Myös toimintaohjeita toivottiin, että ne olisivat kirjallisena, jotta niihin pääsisi itse perehtymään.

” Kerrotaan, mitä tehdään milloinkin niin silloin päivät sujuu.”

” Siihen pitäisi olla aikaa ja mahdollisimman hyvät ryhmän toimintaohjeet kirjallisena.”

Perehdytyksen toteutumisesta on nähty eroja eri paikoissa. Toimintatavat ja perehdytys vaihtelee paikasta riippuen, mutta pääasia on kuitenkin, että jonkinlainen perehdytys olisi kaikkialla. Sijaiset näkivät tärkeänä, että heille kerrotaan talonsäännöt, koska jokaisessa paikassa ne ovat erilaiset.

” Yksiköillä on erilaisia käytänteitä sijaisten ohjeistamiseen, eräässä päiväkodissa oli tehty sijaisille oma kansio ja päiväkotikeräsi myös sijaisilta palautetta keikkailusta yksikössä. Etenkin talon säännöt (pihasäännöt yms.) olisi hyvä kertoa jokaiselle sijaiselle, koska jokainen yksikkö on omanlaisensa, osassa saa juosta sisällä ja osassa paikoista ei. Toimintatapoja on hyvinkin monenlaisia. ”

Vastauksissa korostettiin sitä, että omaan kokemukseen on vaikuttanut se, millaisen perehdytyksen ylipäänsä saa, kun menee uuteen päiväkotiin. On tärkeä tietää esimerkiksi, monta lasta on paikalla ja keitä tiimistä on paikalla. Ylipäänsä päivän kulku olisi hyvä kerrata. Sijaisen näkökulmasta haluttiin korostaa, että sijainen ei voi tietää oikeastaan mitään ryhmästä tai päiväkodista ensimmäisenä päivänä.

” Keitä tiimistä oli minäkin päivänä paikalla, kuinka monta lasta oli paikalla, millaiset tiedot sain päivän kulusta, informoitiinko minulle asioista vai jätettiinkö enemmän ulkopuoliseksi.”

”...kerrotaan missä ollaan menossa ja mitä ryhmästä tarvitsee tietää. Tottakai myös itse kysyn ja avaan keskustelun. Sijaisena uudessa paikassa ei voi mitenkään tietää missä mikäkin tavara tai paikka sijaitsee, millaiset säännöt missäkin hetkessä vallitsee ja miten ryhmässä ollaan totuttu asiat tekemään, ja tämä pitäisi jokaisen myös ymmärtää. Toimintatavat vaihtelevat.”

Perehdytys ensimmäisenä päivänä on tärkeää, sillä sijaisen tulee olla tietoinen päiväkodin sekä ryhmän asioista, jotta hän pystyy takaamaan turvallisen varhaiskasvatuksen. Perehdytys ja sen puuttuminen näkyi sijaisten ensimmäisten päivien kokemuksessa todella monesti. Perehdytys itse päiväkotityöhön on

yleensä sijaisilla hallussa, mutta perehdyttäminen päiväkodin sääntöihin ja ryhmän toimintaan tulee toteutua kaikkialla. Seuraavana vastaan kolmanteen tutkimuskysymykseen sijaisten kokemuksista ja niiden vaikutuksesta sijaisen tekemiin päiväkotivalintoihin ja sijaisena jatkamiseen.

4.2 Sijaisten kokemusten vaikutus päiväkotivalintoihin ja sijaisena jatkamiseen

Kolmannessa tutkimuskysymyksessä selvitin millaiset kokemukset vaikuttavat sijaisten tekemiin päiväkotivalintoihin ja sijaisena jatkamiseen. Vastaukset kokosin kahdesta kyselyn kysymyksestä ”Miten ensimmäiset kokemukseksi sijaisena ovat vaikuttaneet siihen, oletko jatkanut sijaisena toimimista?” ja ”Kerro, mitkä asiat vaikuttivat siihen, halusitko jäädä samaan päiväkotiin sijaistamaan vai halusitko vaihtaa yksikköä?” Näiden vastausten perusteella sain vastauksen kolmanteen tutkimuskysymykseen.

4.2.1 Työilmapiirin ja työhyvinvoinnin vaikutus

Vastaajat korostivat paljon työilmapiirin vaikutusta siihen, jatkavatko he sijaistamista tai haluavatko he vaihtaa yksikköä vai pysyä samassa paikassa. Työilmapiirin vaikutus ja se, millainen työhyvinvointi yksikössä on, vaikuttivat vastaajien kokemuksiin (kts. Taulukko 1 ja Taulukko 2). Yleinen ilmapiiri työpaikalla sekä vastaanotto ensimmäisenä päivänä näyttäytyi tärkeäksi tekijäksi.

”Meno oli rentoa ja henkilökunta ystävällistä. Tämä antoi uskoa siihen, että pärjään työssä, vaikka ammattitaito oli vähän hukassa”

”Se, että työntekijät tulivat kyselemään kuulumisiani tai kysyivät, tarvitsinko jotain. Lämmin ja tsemppaava ilmapiiri”

Sijaiset näkivät tärkeänä sen, että päiväkodissa sekä ryhmässä on hyvät ja toimivat toimintatavat, silloin sijaisen on helppo jatkaa sijaistamista samassa paikassa.

Myös toimiva kommunikointi nähtiin merkittävänä asiana sille, että sijainen haluaa palata uudelleen.

”Mukavat työkaverit, hyvät ja selkeät toimintatavat sekä toimiva kommunikointi saavat palaamaan uudelleen.”

Työilmapiiri on vaikuttanut myös siihen, että sijaiset saattavat jäädä pidempiinkin työsuhteisiin samaan päiväkotiin. Hyvä ja iloinen vastaanotto saa sijaisen jäämään ja parhaimmassa tapauksessa hänestä tulee vielä vakituinen työntekijä.

”Jäin päiväkotiin pitkään työsuhteeseen, missä ihmiset ovat olleet avoimia, avuliaita ja tulleet juttelemaan, vaikka alkuun olin vain sijastamassa”

Vastauksista ilmeni, että vastuunanto ja vastuun jakaminen saa sijaisen jatkamaan työssään. Vastuunantaminen on tärkeää, jotta voidaan kokea itsensä osaksi työyhteisöä ja siinä näkee sen, että sijaiseen luotetaan.

”Koska koin oloni tervetulleeksi ja kohdatuksi ja minulle annettiin sopivasti vastuuta, tuli hyvä mieli jatkaa sijaistamista”

Työhyvinvointi näyttäytyi vastauksissa siinä, että jos työpaikalla työhyvinvointi on huono, ei sijainen halua jäädä kyseiseen paikkaan sijaistamaan. Myös sijaisten välinpitämätön kohtelu näkyi vastauksissa esimerkiksi siten, että sijainen ei pääse ollenkaan tauolle. Jos henkilöstöllä ja lapsilla on jo etukäteen huono olla, ei sijainen näe syytä palata takaisin.

”En mene enää sijaiseksi niihin päiväkoteihin, jossa en koe oloani hyväksi... ollaan välinpitämättömiä tai lapset ovat lähtökohtaisesti ilkeitä sijaiselle, jätän päiväkodin omaan arvoonsa.”

”Jos on ollut surkea paikka esim. vastaanotto ankea, aikuiset tai lapset ”vaikeita”, tilat huonot, tauolle ei pääse”

Työilmapiiriin kuuluu arvot ja samanlaisten arvojen jakaminen koetaan tärkeäksi osaksi hyvän työilmapiirin ja työhyvinvoinnin rakentumista. Sijaiset vastasivat, että arvomaailmojen tulee kohdata, jotta haluaa palata samaan paikkaan tai jatkaa ylipäätään sijaistamista. Sijaiset kokivat, että heidän arvonsa eivät ole kohdanneet päiväkodin henkilökunnan kanssa ja lasten sekä aikuisten kohtelu on ollut huonoa.

”...ei täysin omia arvoja vastaava tapa olla lasten kanssa saivat minut vaihtamaan paikkaa.”

”Liialliset fyysiset vaaratekijät, kasvattajien välinpitämättömyys, liiaksi omasta kasvatustyylistä eriävä kasvatustyyli – esim. lapset saavat olla ilkeitä toisilleen ja hoitajille...”

”Ei yhteen hiileen puhaltaminen. Lasten epäasiallinen/eriarvoinen kohtelu.”

Kun työilmapiiri sekä työhyvinvointi on kohdillaan, sijainen haluaa jatkaa sijaisena toimimista. Lämmin ja avoin kohtaaminen heti ensimmäisenä päivänä antaa uudelle työntekijälle hyvän vaikutelman sekä hyvän syyn jäädä samaan paikkaan. Työilmapiirin vaikutuksen huomaa heti ensitapaamisesta. Sijainenkaan ei voi tuntea oloansa hyväksi, jos työhyvinvointi päiväkodissa on huono ja tämän vuoksi hän ei sellaisiin paikkoihin palaa.

4.2.2 Luottamus ja tuttuus

Sijaisten vastausten mukaan luottamuksen rakentuminen päiväkodissa ja tuttuuden merkitys ovat sellaisia asioita, jotka saavat sijaisen palaamaan samaan päiväkotiin (kts. Liite 5). Sijaiset pitävät tärkeänä sen, että tuntee ennestään lapset, tilat ja aikuiset. Kodinomaisuus osoittautui myös tärkeäksi. Tuttu ja turvallinen paikka on tärkeä, mitä tulee haluttuun työpaikkaan.

”On tietysti helpompaa palata samaan yksikköön, koska tuntee lapset, henkilöstön, paikat ja talon tavat. Siihen vaikuttivat henkilöstön kanssa toimiva yhteistyö, ystävällisyys, auttavaisuus ja luotto minuun työntekijänä”

” Kun tilat ja lapset tulevat tutuiksi on sijaistaminen parasta. Sellaisiin paikkoihin on mukava palata ja mieluiten teenkin sijaisuuksia yksikköön, jossa kaikki ryhmät alkavat olemaan tuttuja ja hommat toimii”

”mutta yksi tuntuu enemmän ”kodilta”, koska pienempi päiväkotia ja lapset & muut kasvattajat tuttuja. Kuulun heidän ”pooliin” eli soittavat, jos tarvitsevat työntekijää”

Tärkeänä osana näkyi se, että sijaiset haluavat kuulua osaksi työyhteisöä. He haluavat, että heidät kohdataan samalla tavalla kuin muutkin samassa työpaikassa työskentelevät.

”Se, että minut otettiin yhtenä työntekijänä eli luotettiin minuun sijaisena”

Tuttuuden ja luottamuksen rakentuminen saa sijaiselle turvallisuuden tunteen sekä hyvän olon jatkaa samassa paikassa. Kun on tuttu paikka, pystyy antamaan paljon enemmän itsestään. Luottamus sijaiseen loi yhteenkuuluvuuden tunnetta.

4.2.3 Perehdytyksen toteutuminen

Vastauksissa ilmeni, että sijaiset näkevät perehdytyksen toteutumisen vaikuttavana tekijänä siihen, haluavatko he jäädä samaan paikkaan (kts. Liite 6). Jos perehdytystä ei ole tai sitä ei haluta tehdä, ei sijainenkaan halua jäädä kyseiseen paikkaan. Myös suhdelukujen toteutuminen osoittautui tärkeäksi tekijäksi.

”Jos perehdytetään edes vähän... tulen mielelläni uudestaan”

”Suhdelukujen toteutuminen, perehdytys”

”Haluttomuus perehdyttää sijaista”

Perehdytys ja sen toteutuminen on tärkeää, jotta sijainen pysyy ajan tasalla päiväkodin sekä ryhmän toiminnasta. On helpompi palata samaan paikkaan, jos ensimmäisenä päivänä saa kiinni, mitä tehdään ja missä tehdään.

4.2.4 Lasten kanssa oleminen

Sijaisten vastauksista nousi esiin lasten hyvinvointi sekä lasten kanssa oleminen (Liite 7). Sijaiset kokevat tärkeänä sen, että saavat olla lasten kanssa ja että lapsilla on hyvä olla. Lasten kanssa työskentely on syy, joka saa sijaisen sijaistamaan.

”Ensimmäisten päivien perusteella tiesin, että haluan jatkaa töitä lasten kanssa, mutta en kyseisessä päiväkodissa”

” ”Lasten ihana kohtaaminen!”

”Jos... lapsilla on rento olo, tulen mielelläni uudestaan”

Päiväkotityössä juuri lapset ovat syy, joka saa sijaisen sijaistamaan. Tämän takia on tärkeää, että sijainen haluaa ylipäänsä jatkaa sijaistamista lasten vuoksi. Sijaisen on helppo palata myös sellaisiin paikkoihin takaisin, missä lapsilla on hyvä olla.

4.2.5 Puuttuva pedagogiikka

Vastauksista ilmeni, että pedagogiikalla ja sen puuttumisella oli vaikutusta siihen, että sijaiset halusivat vaihtaa yksiköstä toiseen (kts. Liite 8). Sijaiset kokivat, että joissain paikoissa toiminnankuva on hyvin epäselvä tai päiväkodin toiminta on ylipäätään ollut kaoottista.

”Jos minusta on tuntunut, että ryhmän tai päiväkodin toiminta on jokseenkin kaoottista...en ole enää palannut takaisin”

” ...ei mitään järkevää rakennetta päivässä ja pedagogiikka loistaa poissaolollaan, en ole mennyt uudelleen”

Myös sijaisen yksin jättäminen on vaikuttanut siihen, että sijainen ei enää ole halunnut palata samaan paikkaan.

”En ole palannut niihin taloihin, missä homma on levällään tai joutuu ulkoilemaan koko ryhmän kanssa yksin”

Puuttuva pedagogiikka voi näyttäytyä sijaiselle levottomalta ja sekaiselta toiminnalta. Tällöin ryhmän tai päiväkodin toiminnassa ei tunnu olevan mitään rakennetta ja sijainenkin saatetaan jättää yksin monien lasten kanssa, vaikka se ei ole sallittua. Puuttuva pedagogiikka saa sijaisen vaihtamaan pois päiväkodista sellaiseen, missä pedagogiikka toimii.

5 POHDINTA

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää sijaisten kokemuksia siitä, kun he menevät uuteen yksikköön uutena työntekijänä: miten he kokevat, että heidät otetaan vastaan ja minkälaiset kokemukset ovat vaikuttaneet siihen. Tutkimuksessa selvitettiin myös millaiset kokemukset vaikuttavat siihen, vaihtaako sijainen päiväkotia tai haluaako sijainen ollenkaan jatkaa sijaistamista. Tutkimusta lähdettiin selvittämään kyselyllä, johon vastasivat varhaiskasvatuksen sijaiset. Ensimmäisenä tarkastelen saatuja tuloksia ja teen niistä johtopäätökset, jonka jälkeen arvioin tutkimukseni luotettavuutta. Lopuksi esittelen mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

5.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Vastauksista nousi erilaisia tuloksia tutkimuksen kannalta. Tutkimustulokset saatiin kolmeen eri tutkimuskysymykseen. Tutkimustulosten perusteella esimerkiksi koulutustaustalla ei nähty olevan merkitystä sen kannalta, miten sijaiset otetaan vastaan. Voiko tämä johtua siitä, että työntekijät eivät välttämättä tiedä sijaisen koulutustaustaa? Muuttuisiko käsitys, jos tietäisi toisen olevan esimerkiksi korkeasti koulutettu? Suurin osa työntekijöistä työskenteli varhaiskasvatuksen lastenhoitaja nimikkeellä, mutta vastaajien osalta ei nähty vaihtelua sen suhteen, vaikka olisi työskennellyt varhaiskasvatuksen opettaja nimikkeellä. Näin ollen vastaajien koulutustaustalla ei ollut merkitystä.

5.1.1 Perehdytyksen ja työilmapiirin vaikutus sijaisten kokemuksiin

Ensimmäisessä ja toisessa tutkimuskysymyksessä tarkasteltiin, miten sijaiset otetaan vastaan uutena työntekijänä ja mitkä asiat vaikuttavat tähän kokemukseen. Tulosten perusteella selvisi, että vaihtelua on hyvin paljon riippuen yksiköstä. Suurin osa vastauksista osoitti, että joissain päiväkodeissa sijaiset saa ystävällisen ja lämpimän vastaanoton, kun taas joissain paikoissa voi saada kylmänkin

vastaanoton. Erot vaihtelivat hyvin paljon päiväkotien välillä, joten voisi kuvitella, että päiväkotien työhyvinvoinnilla on iso merkitys siinä, miten sijainen otetaan vastaan. Vastauksissa vertailtiin sitä, että joissain paikoissa on ollut kuormittuneita aikuisia, eikä he ole jaksaneet olla mukavia, kun taas toisessa paikassa on otettu ilolla vastaan.

Tutkimustuloksista selvisi, että sijaiset näkivät tärkeänä sen, että heidät otetaan ystävällisesti vastaan ja, että heitä tervehditään. Aikaisemman tutkimuksen mukaan on tärkeää tulla huomatuksi uutena työntekijänä ja, että tuntee itsensä tarpeelliseksi ja arvostetuksi (Aspfors & Bondas 2013, 248). Sijaiset kokivat myös, että avoimuus ja kiitollisuus sekä yleinen kommunikaatio ja vuorovaikutus näyttäytyivät positiivisina kokemuksina. Kiitollisuus osoittautui myös sen kautta, kun sijaiset näkivät, kuinka heitä on odotettu sijaispulan vuoksi. Varhaiskasvatuksen työntekijät olivat iloisia saadessaan sijaisen. Fonsénin (2014, 117–118) tutkimuksen mukaan henkilöstön työhyvinvoinnista pidetään huolta esimerkiksi siten, että hankitaan tarvittaessa sijaisia.

Sijaisilla oli myös negatiivisia kokemuksia siitä, miten heidät on otettu vastaan. Sijaiset ovat saaneet huonoa kohtelua osakseen esimerkiksi vakituinen henkilökunta ei välttämättä katsonut edes silmiin tai tervehtinyt. Sijaiset kokivat ulkopuolisuuden tunnetta ja että he saavat syitä niskoilleen. Henkilöstön työhyvinvointi osoittautui heikoksi. Myös henkilöstön välillä nähtiin olevan negatiivinen ilmapiiri ja tämä näyttäytyi esimerkiksi toisten työntekijöiden mollauksena ja piikittelynä. Henkilöstön kuormittuneisuus ja stressi näkyi myös tulevan esiin sijaisten kokemuksissa. Pitkittänyt stressi ja kuormittuneisuus näyttäytyvät negatiivisesti työhyvinvoinnissa (Lerikkanen, Pakarinen, Messala, Penttinen, Aulén & Jögi 2020, 12).

Tuloksissa perehdytys ja sen puute osoittautui isoksi tekijäksi sijaisten kokemuksille. Perehdytys nähtiin tärkeänä ja sijaiset toivovat, että heitä informoitaisiin paremmin päiväkulusta ja esimerkiksi talon säännöistä, koska jokaisessa paikassa ne ovat erilaiset. Sijainen ei voi tietää etukäteen mitään uudesta paikasta ja tämän tulisi vakituisen henkilöstön ymmärtää. Perehdytystä ei ollut tai sitä olisi kaivattu enemmän. Aikaisempien tutkimusten mukaan perehdyttämiselle

löytyy vain vähän aikaa (Erkkilä 2018, 94). Myös toinen tutkimus toteaa, että työntekijät, jotka saivat kunnollisen perehdytyksen, olivat tyytyväisiä työpaikkaansa ja työtänsä kohtaan (Jokisaari, Toppinen-Tanner, Wallin, Varje, Hakanen & Vuori 2011). Vuokratyössä käyttäjäyritys saattaa myös jättää perehdytyksen välistä, sillä siellä voidaan olettaa jo etukäteen, että työntekijä on vain lyhytaikainen (Lähteenmäki 2013, 218). Tutkimuksessani oli kyse juuri lyhytaikaisista sijaisista, joten tässä voi esiintyä ristiriita, mitä tulee perehdytykseen. Kenen siis tulisi perehdyttää? Vastauksissa näkyi myös, että joissain paikoissa ohjeet sijaiselle on olleet kirjallisena ja sijaisilta on pyydetty palautetta. Olisiko tässä parannusehdotus jokaiseen yksikköön?

5.1.2 Toimiva ja terve työyhteisö sekä tuttuuden tunne saavat sijaisen jatkamaan

Tutkimuksen kolmannessa tutkimuskysymyksessä haluttiin selvittää, millaiset kokemukset vaikuttavat sijaisten päiväkotivalintoihin ja sijaisena jatkamiseen. Tuloksia oli hyvin laajasti siihen, miksi sijaiset päättävät jäädä samaan päiväkotiin tai vaihtoehtoisesti vaihtaa muualle. Kuitenkin sijaistamisen jatkamiselle tai lopettamiselle ei löytynyt eriteltyjä syitä niin paljon, mutta vastausten perusteella voidaan nähdä, että sijaiset enemmänkin vaihtavat paikkaa, kuin lopettaisi kokonaan sijaistamisen.

Tutkimustuloksista nähtiin, että työilmapiirillä ja työhyvinvoinnilla on iso vaikutus siinä, jääkö sijainen samaan päiväkotiin sijaistamaan. Jos yhteisö voi hyvin ja sijainen kohdataan iloisesti, haluaa sijainen mennä uudestaan samaan paikkaan. Kun taas päinvastoin, jos työhyvinvointi kärsii, myös työilmapiiri on huono ja tällöin sijaiset eivät halua mennä takaisin. Aiemmin mainitsemani uutisoidun sijaispulan perusteella voi tulkita, että sijaispulaa on paljon, joten olisi tärkeä huolehtia myös sijaisten hyvinvoinnista ja vastaanotosta uusissa yksiköissä, jotta sijaiset tulevat mielellään uudestaan sijaistamaan. Fonsénin (2014, 166–167) tutkimuksen mukaan henkilöstö voi huonosti ja he jäävät sairauslomalle, jonka vuoksi tarvitaan sijaisia paikkaamaan ja tämän seurauksena myös johtajan työpanos on ainoastaan sijaisten etsimisessä. Onko tässä jatkuva kierre? Kun

henkilöstö voi huonosti ja heitä jää pois, johtajat etsivät sijaisia, eikä näin ollen pysty huolehtimaan muista työtehtävistään eikä myöskään yleisestä työhyvinvoinnista. Ja tämän seurauksena sijaiset eivät haluakaan enää palata samaan paikkaan, jossa työhyvinvointi on huono.

Tuloksissa korostui myös se, että sijaiset haluavat kuulua osaksi yhteisöä ja heidän on helppo palata samaan paikkaan takaisin, kun paikat, lapset ja henkilökunta ovat tuttuja. Tuttuuden merkitys sijaiselle voi johtaa siihen, että sijainen jää myös pidemmäksi ajaksi samaan paikkaan. Näin päiväkodissa ei ole jatkuvasti vaihtuva henkilökunta. Mäki-Pollari (2020, 61) kertoo pro gradussaan, että sijaisen tuttuus ja vakituisuus oli vaikuttavin tekijä päiväkodin arjen pedagogiikassa. Jatkuva vaihtuvuus ei ole hyvästä ja tämän vuoksi sijaisen palaaminen samaan paikkaan on tärkeää.

Perehdytys ja sen toteutuminen oli yksi tekijä siinä, mikä saa sijaisen jäämään samaan yksikköön. Kuitenkin taas haluttomuus perehdyttää sijaista koettiin asiaksi, mikä saa sijaisen vaihtamaan yksiköstä toiseen. Tärkeänä nähtiin myös, että suhdelukujen on toteuduttava, jotta sijainen kokee paikan hyväksi. Suhdelukujen toteutuminen on tärkeää toiminnan onnistumiselle. Suhdelukujen noudattamisen seurauksena toimintaa ei välttämättä voida järjestää ja se kuormittaa henkilöstöä sekä lapsia (Kettumäki 2018, 40).

Vaikka puhutaan sijaistamisesta päiväkodissa ja lapset ovat isossa osassa, silti lapsista mainittiin yllättävän harvoin. Kuitenkin lasten kanssa työskentely tuli ilmi siinä, että lapset saavat jatkamaan sijaistamista ja heidän kohtaamisensa sekä heidän hyvinvointinsa on tärkeää. Vastausten perusteella sijaistaminen on parasta, kun lapsilla on rento olla. Kun työskennellään lapsia varten, kaikki hyötyvät (Aspfors & Bondas 2013, 254).

Tuloksissa tuli esiin puuttuva pedagogiikka. Sijaiset kokivat joissain paikoissa, että päiväkodin toiminta on ollut levällään, eikä tilanne ole ollut hallinnassa. Tällöin sijainen ei ole halunnut palata enää takaisin. Tulosten perusteella myöskään pedagogiikka ei toteutunut. Kantonen ym. (2020, 285) tutkimuksen mukaan johtajilla on suuri merkitys induktiovaiheessa olevien työntekijöiden si-

toutumisella ja heillä tulisi olla tarpeeksi aikaa pedagogiseen johtamiseen. Sijaiset ovat myös työntekijöitä ja he vaikuttavat päiväkodin pedagogiikkaan ja näin he vaikuttavat myös varhaiskasvatuksen laatuun ja siihen millaista varhaiskasvatusta lapset saa. Kun henkilöstöä on tarpeeksi, voidaan välttää henkilöstön uupuminen ja tällöin myös pedagogisesti laadukas varhaiskasvatus on mahdollinen (Fonsén 2008, 52).

5.2 Tutkimuksen arviointi

Tutkimuksen kyselyvaiheessa en osannut kysyä oikealla tavalla, ovatko osallistujat työskennelleet ylipäätään pääkaupunkiseudulla. Pääkaupunkiseutu kriteeri mainittiin vain saatteessa, joka julkaistiin Facebook-ryhmissä ja sen vuoksi se on saattanut joiltain jäädä lukematta. Kyselyssä on tämän vuoksi voinut olla tulkintahaasteita, eivätkä vastaajat ole välttämättä ole työskennelleet pääkaupunkiseudulla vuosina 2019–2022. Muutamasta kysymyksestä heräsi kysymys, onko työskennellyt vai ei, mutta siitä ei ole varmuutta, joten pidin vastaukset tutkimuksessa mukana. Kysymysten muotoilu voi aiheuttaa virheitä tutkimustuloksissa, sillä vastaaja ja tutkija eivät välttämättä ajattele kysymystä samalla tavalla (Valli 2018, luku Aineistonkeruu kyselylomakkeella). Tutkija ei myöskään voi olla varma siitä, kuinka rehellisesti ja huolella vastaajat ovat vastanneet kyselyyn (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 190).

Tutkimuksessa myös käsite lyhytaikainen sijainen voi tarkoittaa monelle eri asioita. Kyselyssä tai tutkimustiedotteessa olisi pitänyt määritellä se, mitä itse tarkoitan lyhytaikaisella sijaisella omassa tutkimuksessani, jotta vastaajat olisivat vastanneet saman määritelmän perusteella. Kuitenkin valitsin kaikki vastanneet, sillä he vastasivat annettuihin kysymyksiin halutulla tavalla enkä nähnyt syytä poistaa vastaajia vain mahdollisen erilaisen käsitteen vuoksi.

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuteen ja uskottavuuteen vaikuttaa tutkijan oma havainto ja tulkinta ja tulosten tuominen esiin niin, että muut kiinnostuneet ymmärtävät sen (Huhtinen & Tuominen 2020, 298). Tutkimus on tehty

juuri kokemuksista ja olen itse tulkinnut ne ja tehnyt omat havainnot, jonka perusteella vastaukset on tehty. Tämä voi vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen, sillä toinen tutkija olisi voinut tulkita tulokset eri tavalla. Luotettavuuteen on voinut myös vaikuttaa omat kokemukseni sijaisena. Omat kokemukset ovat väistämättä ohjanneet omia tulkintoja, mutta olen pyrkinyt pysymään neutraalina.

5.3 Jatkotutkimukset

Jatkossa sijaisten näkemyksiä ja kokemuksia voitaisiin tutkia päiväkodin lisäksi myös esiopetuksessa sekä koulussa. Jatkossa olisi myös tärkeää huomioida enemmän, millaisilla keinoilla sijaisten työolot paranisivat: mitkä asiat ovat tärkeitä ja miten esimerkiksi perehdytystä voitaisiin parantaa. Aikaisemmat tutkimukset paljastivat, että vuokratyöyrityksillä ja käyttäjäyrityksillä voi olla ristiriita siitä, kuka perehdyttää. Ja omassa tutkimuksessa korostettiin, että perehdytystä ei ole ja sitä kaivattaisiin. Jatkotutkimuksena voisi tutkia tätä ilmiötä, kuka on se, joka perehdyttää? Miten yritykset näkevät itse tämän?

Myös työilmapiiristä tehtävää tutkimusta voitaisiin tehdä sijaisten avulla. Työilmapiirillä sekä työhyvinvoinnilla näytti olevan vaikutusta sijaisten kokemuksiin, joten sijaiset voisivat toimia hyvin työilmapiirin rakentajana kertomalla, miten työilmapiiriä saisi parempaan päin. Johtajat voisivat kysyä, miten sijaisilla menee ja miten he näkevät työilmapiirin sekä työhyvinvoinnin toteutuvan. Aihetta voisi tutkia myös sen kannalta, onko työhyvinvoinnilla vaikutusta sijaisiin suhtautumiseen.

Jatkossa tutkimusta voitaisiin laajentaa koko Suomeen tai jonkin isomman alueen sijaisiin, jotta nähtäisiin, onko eri kaupungeissa eroja sen suhteen, millaisia kokemuksia sijaisilla on. Pääkaupunkiseudulla on paljon uutisoitu sijaisista, joten olisi mielenkiintoista nähdä, eroaako sijaisten kokemukset jossain muissa paikkakunnilla.

LÄHTEET

- Aro, A. 2018. Työilmapiiri kuntoon. Alma Talent, Helsinki.
- Aspfors, J & Bondas, T. 2013. Caring about caring, Newly qualified teachers' experiences of their realitonships within the school community. *Teachers and teaching*, 19 (3), 243-259. Viitattu 22.4.2022
<https://doi.org/10.1080/13540602.2012.754158>
- Cronberg, T. 2010. Uuden työn politiikka. Kustannusosakeyhtiö Siltala Helsinki.
- Eklund, E. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Grano Oy, Helsinki.
- Ekola, E. & Pouttu, S. 2016. Ammattikasvattajien kokemuksia: Henkilökunnan vaihtuvuus ja sen vaikutus lapsiryhmän toimintaan. *Opinnäytetyö*. Vaasan ammattikorkeakoulu. Viitattu 25.4.2022
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk2016121820961>
- Erkkilä, E. 2018. Lyhytaikaiset sijaisuudet päiväkodeissa - Päiväkodin johtajien kokemuksia vuokratyön käyttämisestä päiväkodin työyhteisöissä. Pro Gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Viitattu 24.4.2022
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201811262897>
- Fonsén, E. 2014. Pedagoginen johtajuus varhaiskasvatuksessa. Väitöskirja. Tampereen yliopisto kasvatustieteiden yksikkö. Viitattu 28.4.2022
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9397-3>
- Fonsèn, E. 2008. Pedagoginen johtajuus varhaiskasvatustyön johtamisessa. Teoksessa Hujala, E., Fonsèn E. & Heikka J. Varhaiskasvatuksen johtajuuden ytimessä- tutkimuksen ja käytännön puheenvuoroja. Kasvatus- ja opetusalan johtajuus- projekti. Tampereen yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Varhaiskasvatuksen yksikkö. 42–53. Viitattu 28.4.2022
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-8959-4>
- Gershenson, S. 2012. How do substitutes teachers substitute? An empirical study of substitute-teacher labor supply. *Economics of Education Review*, 31 (4), 410–430. Viitattu 22.4.2022
<https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2011.12.006>

- Haapala, L. 2016. Joustava työ, epävarma elämä. Like Kustannus Oy Helsinki.
- Haglund, E. & Hella, S. 2021. "Joskus voi olla helpompaa työskennellä yksin kuin selittää kaikki, mitä pitää tehdä" Lyhytaikaisten sijaisten vaikutus varhaiskasvatukseen laatuun. Opinnäytetyö. Vaasan ammattikorkeakoulu. Viitattu 25.2.2022 <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021102518900>
- Hinkula, E. 2021. Päiväkotien henkilöstömitoituksesta ei saa poiketa enää edes sairaustapauksissa - moni kunta on vaikeuksissa, kun sijaisia ei ole. Yle Uutiset 19.9.2021. Viitattu 29.3.2022 <https://yle.fi/uutiset/3-12102322>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita kirja. Tammi, Helsinki.
- Huhtinen, A-M. & Tuominen, J. 2020. Fenomenologia. Ihmisten kokemukset tutkimuksen kohteena. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus Oy. 296–307.
- Jokisaari, M., Toppinen-Tanner, S., Wallin, M., Varje, P., Hakanen, J. & Vuori, J. Nuorten työntekijöiden socialisaatio työpaikoilla: Sosiaalisten suhteiden, hyvinvoinnin ja perehdytyksen merkitys. Työterveyslaitos. Viitattu 21.4.2022 [https://urn.fi/URN:\[ISBN 978-952-261-149-9 \(PDF\)\]](https://urn.fi/URN:[ISBN 978-952-261-149-9 (PDF)])
- Juuti, P & Puusa, A. 2020. Johdanto. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja.
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä PS-kustannus.
- Kantonen, E., Onnismaa, E-L., Reunamo, J. & Tahkokallio, L. 2020. Sitoutuneet, epävarmat ja poistujat - varhaiskasvatukseen opettajaksi opiskelevien sitoutuneisuus työelämään opintojen loppuvaiheessa. Varhaiskasvatuksen Tiedelehti, 9 (2), 264–289. Viitattu 28.4.2022 <http://hdl.handle.net/10138/317144>
- Karlsson, R., Bigsten, A. & Garvis, S. 2018. A snapshot of substitute early childhood teachers in Sweden and Australia: Differences in training, regulation, and quality. Journal of Early Childhood Studies, 2 (1), 21–32. Viitattu 29.3.2022 <https://doi.org/10.24130/eccd-jecs.196720182145>

- Keski-Heikkilä, A. 2022. Koulut ja päiväkodit uhkaavat mennä ensi viikolla kiinni, sillä myös opettajat haluavat lisää palkkaa – Näin lakko vaikuttaisi eri puolella Suomea. Helsingin Sanomat 26.4.2022. Viitattu 28.4.2022
<https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000008771728.html>
- Kettumäki, S. & Ranta, S. 2018. Lopputulokset ja pohdinta. Teoksessa Ranta, S., Kettumäki, S., Tilli, S., Kuitunen, H., Seppänen, E.K. & Vikeväkorva, S. (toim.) Selvitys – Käyttöasteajattelun vaikutukset, haasteet ja ongelmat. 40-42 Viitattu 29.4.2022 <https://docplayer.fi/104739981-Suhdeluku-selvitys-kayttoasteajattelun-vaikutukset-haasteet-ja-ongelmat.html>
- Kielitoimiston ohjepankki. Kotimaisten kielten keskus 2015. Viitattu 29.3.2022
<http://www.kielitoimistonohjepankki.fi/haku/kunnannimet/ohje/403>
- Kymäläinen, S. 2021. Varhaiskasvatuksen työvoimapula syvenee – opettaja: ”Kuka tätä työtä tekisi, jos minä kävelen ulos päiväkodista?”. Yle Uutiset 12.10.2021. Viitattu 28.4.2022 <https://yle.fi/uutiset/3-12129267>
- Kähkönen, S. 2020. Päiväkotien sijaispula pahentui koronaepidemian seurauksena – tilanne kuormittaa lastenhoitajia. Superlehti 25.11.2020. Viitattu 29.3.2022 <https://www.superlehti.fi/ajankohtaista/paivakotien-sijaispula-pahentui-koronaepidemian-seurauksena-tilanne-kuormittaa-lastenhoitajia/>
- Laine, T. 2018. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Valli, R (toim). Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Jyväskylä PS-kustannus. 29–50.
- Lerkkanen, M-K., Pakarinen, E., Messala, M., Penttinen, V., Aulén, A-M. & Jögi, A-L. 2020. Opettajien työhyvinvointi ja sen yhteys pedagogisen työn laatuun. Jyväskylä. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja. 52 Verkkojulkaisu. Viitattu 28.2.2022
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8324-6>
- Lähteenmäki, L. 2013. Keskusteluja vuokratyöstä – Vuokratyön diskursiivinen rakentuminen Suomessa. Väitöskirja. Turun yliopisto. Viitattu 28.4.2022
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-5247-2>

- Malminen, U. 2018. "Ilman sijaisia päiväkoteja voitaisiin joutua sulkemaan" – Hoitoa tarvitsevia lapsia on pääkaupunkiseudulla koko ajan enemmän, mutta samaan aikaan työvoimasta on huutava pula. Yle Uutiset 31.8.2018. Viitattu 29.3.2022 <https://yle.fi/uutiset/3-10381340>
- Mattila, K-P. 2007. Arvostava kohtaaminen. Jyväskylä PS-kustannus.
- Moilanen, J-M. 2013. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Talentum, Helsinki.
- Mäki-Pollari, R. 2020. Vakituisen henkilöstön näkemyksiä sijaisista päiväkodin pedagogisessa toiminnassa. Pro Gradu -tutkielma. Oulun yliopisto. Viitattu 25.4.2022 <http://urn.fi/URN:NBN:fi:oulu-202011183130>
- Nakari, M-L. 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Väitöskirja. Jyväskylä Studies in Education and Social Research 226. Viitattu 20.4.2022 <http://urn.fi/URN:ISBN:951-39-1548-4>
- Opetushallitus. (2014). Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet. Opetushallitus. Viitattu 29.3.2022 https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/esiopetuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2014.pdf
- Opetushallitus. (2018). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Opetushallitus. Viitattu 29.3.2022 https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf
- Tanskanen, A. 2012. Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta. Väitöskirja. Helsingin yliopisto sosiaalitieteiden laitos. Viitattu 20.4.2022 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-10-7642-8>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi, Helsinki
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi, Helsinki.
- Vainionpää, S. 2017. Onneksi puhelimessa on kuvat. Kokemuksia lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuudesta. Opinnäytetyö. Hämeen ammattikorkeakoulu. Viitattu 25.4.2022 <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017120920370>
- Valli, R. 2018. Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa Valli, R (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. E-kirja.

Varhaiskasvatuslaki 2018. Helsingissä 13.7.2018. Viitattu 29.3.2022

[Varhaiskasvatuslaki 540/2018 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX®](#)

Viitala, R., Vettensaari, M. & Mäkipelkola, J. 2006. Näkökulmia vuokratyöhön.
Hakapaino Oy, Helsinki.

Vorell, M. 2011. A Qualitative Analysis of the Coping Strategies of Substitute Teachers. Alberta Journal of Educational Research, 57 (4), Winter 2012, 479–497. Viitattu 22.4.2022 <https://doi.org/10.11575/ajer.v57i4.55530>

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje ja kyselyn kysymykset

”Moikka!

Etsin tutkimustani varten varhaiskasvatuksen sijaisia, jotka työskentelevät/ovat työskennelleet pääkaupunkiseudulla lyhytaikaisissa sijaisuuksissa vuosina 2019–2022.

Olen varhaiskasvatuksen opettajaopiskelija Jyväskylän yliopistosta. Teen kandidaatintutkielmaa, jossa selvitetään varhaiskasvatuksen sijaisten kokemusasia uutena työntekijänä. Haluan selvittää, miten varhaiskasvatuksen sijaiset ovat kokeneet sen, kuinka heidät on otettu vastaan uudessa yksikössä ensimmäisenä päivänä ja onko kokemus vaikuttanut siihen, jäävätkö sijaiset samaan yksikköön sijaistamaan, vai vaihtavatko he päiväkotia.

Kerään aineiston Webropol -kyselylomakkeella. Kyselyssä on monivalinta- kysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 15–30 minuuttia. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja kyselyyn voi keskeyttää milloin tahansa. Tutkimustuloksista ei voi tunnistaa vastaajia. Tietoja säilytetään luottamuksellisesti ja ne hävitetään tutkimuksen valmistuttua. Kyselyyn on aikaa vastata 11.3.2022 asti.”

1. Olen lukenut tietosuojalomakkeen ja vastaamalla tähän kyselyyn annan suostumuksen tietojeni käsittelyyn tutkimuksessa. Kyllä/Ei

2. Missä kaupungissa työskentelet?

3. Millainen koulutustausta sinulla on? Voit valita monta vaihtoehtoa

Peruskoulu

Lukio

Ammattikoulu

Alempi korkeakoulututkinto

Ylempi korkeakoulututkinto

Muu, mikä?

4. Mikä on tutkintonimikkeesi?

5. Millä nimikkeellä teet sijaisuuksia? Voit valita monta vaihtoehtoa.

Avustaja

Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja

Varhaiskasvatuksen opettaja

Muu, mikä?

(jatkuu)

6. Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet siihen, että olet ryhtynyt sijaistamaan?
7. Kuinka kauan olet tehnyt sijaisuuksia?
8. Oletko tehnyt sijaisuuksia päiväkodissa vuosina 2019–2022? Kyllä/Ei
9. Mikä on ollut lyhyin työsuhteesi?
10. Kuvaile, millaisia kokemuksia sinulla on ollut sijaisena vuosina 2019–2022, kun menit uuteen yksikköön töihin? Miten sinut otettiin vastaan?
11. Mitkä asiat vaikuttivat kokemukseesi?
12. Miten ensimmäiset kokemuksesi sijaisena, ovat vaikuttaneet siihen, oletko jatkanut sijaisena toimimista?
13. Kerro mitkä asiat vaikuttivat siihen, halusitko jäädä samaan päiväkotiin sijaistamaan vai halusitko vaihtaa yksikköä?
14. Mitä muuta haluaisit kertoa kokemuksistasi?

Liite 2. Tiedote tutkimuksesta

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

KASVATUSTIETEIDEN
LAITOS

9.2.2022

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

Tutkimuksen nimi ja rekisterinpitäjä

Tutkimuksen nimi: ”Sijaisten kokemuksia uutena työntekijänä varhaiskasvatuksessa”

Rekisterinpitäjä: *Silja Kastinen (kandidaatintutkielman tekijä)***Pyyntö osallistua tutkimukseen**

Sinua pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan sijaisten kokemuksia siitä, miten heidät on otettu vastaan uutena työntekijänä uudessa päiväkodissa. Tutkimuksessa selvitetään sijaisten kokemuksia ja heidän ajatuksiansa ensimmäisestä päivästä uudessa yksikössä. Tutkimuksessa selvitetään myös, onko kokemukset vaikuttaneet siihen, onko sijainen tullut uudestaan samaan paikkaan vai vaihtanut yksikköä. Sinua pyydetään tutkimukseen, koska olet tehnyt/teet lyhytaikaisia sijaisuuksia päiväkodeissa aikavälillä 2019–2022 ja sinulla on kokemusta uuteen yksikköön tutustumisesta. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja siihen osallistumista. Liitteessä on kerrottu henkilötietojen käsittelystä.

Mukaan pyydetään yhteensä noin 10–20 osallistujaa.

Vapaaehtoisuus

Tähän tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Voit kieltäytyä milloin tahansa osallistumasta tutkimukseen tai keskeyttää osallistumisen. Tutkimuksen keskeyttämisestä ei aiheudu haittaa tai epä mukavuuksia tutkittavalle.

Tutkimuksen kulku

Tutkimuksessa on avoimia kysymyksiä, jotka liittyvät omaan kokemukseen sijaisena toimimisesta. Kysymykset liittyvät pääosin omaan kokemukseen ja ajatuksiin ensimmäisestä päivästä uudessa yksikössä. Kyselyssä pyydetään kertomaan siitä, mitkä asiat vaikuttavat omaan kokemukseen. Kyselylomakkeessa kysytään myös siitä, onko kokemus vaikuttanut siihen, oletko jäänyt samaan päiväkotiin sijaistamaan vai oletko vaihtanut toiseen ensimmäisen päivän perusteella. Kyselyyn vastaamiseen menee noin 15-30 minuuttia riippuen ajasta, jonka siihen itse käytät.

Tutkimuksesta mahdollisesti aiheutuvat haitat ja epä mukavuudet

Y-tunnus:
02458947
Sähköposti:
etunimi.sukunimi@ju.fi

Puhelin:
(014) 260 1211
Faksi:
(014) 260 1021

Jyväskylän yliopisto
PL 35
40014 Jyväskylän yliopisto
www.jyu.fi

Liite 3. Analyysitaulukko esimerkki 1

Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokka	Pääloukka
Hyvä ryhmähenki Toimiva kommunikointi Rento ja hyvä ilmapiiri	Positiivinen ilmapiiri	Työilmapiiri ja työhyvinvointi
Paine ja stressi Epäasiallinen kohtelu	Huono ilmapiiri	

Liite 4. Analyysitaulukko esimerkki 2

Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokka	Pääloukka
Epäselvyys työnkuvasta Kiire perehdyttää Perehdytys ei toteudu	Huono perehdytys	Perehdytys
Selvyys päivästä Perehdytykselle aikaa	Toimiva perehdytys	

Liite 5. Analyysitaulukko esimerkki 3

Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokka	Pääloukka
Lapset ja henkilökunta tuttuja Tilat ja talon tavat tuttuja Kodinomaisuus	Tuttuus	Luottamus ja tuttuus
Sijaisen pitäminen yhtenä työntekijöistä Luotto sijaiseen	Luottaminen sijaiseen	

Liite 6. Analyysitaulukko esimerkki 4

Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokka	Pääloukka
Suhdeluvut kunnossa ja perehdytys toteutuu Sijainen tulee uudestaan, jos perehdytetään	Perehdytyksen onnistuminen ja toteutuminen	Perehdytyksen toteutuminen
Ei haluta perehdyttää sijaista	Epäonnistunut perehdytys	

Liite 7. Analyysitaulukko esimerkki 5

Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokka	Pääluokka
Halu työskennellä lasten kanssa Lasten rento olo	Lasten kanssa työskentely	Lasten kanssa oleminen
Lasten kanssa kohtaaminen Lapset tulevat iloisena ryhmään	Kohtaaminen	

Liite 8. Analyysitaulukko esimerkki 6

Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokka	Pääluokka
Ryhmän tai päiväkodin toiminta kaoottinen Päivän rakenteessa ei ole ideaa Sijainen jätetään yksin	Epäselvä toiminnankuva	Puuttuva pedagogiikka
Asiat ovat "levällään" Pedagogiikka loistaa poissaolollaan	Pedagogiikka ei toimi	