

This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.

Author(s): Kangas, Jonna; Ukkonen-Mikkola, Tuulikki; Sirvio, Katja; Hjelt, Hanna; Fonsén, Elina

Title: ”Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä” : varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä työn haasteista ja mahdollisuuksista

Year: 2022

Version: Published version

Copyright: © 2022 Kasvatus & Aika

Rights: CC BY-NC-ND 4.0

Rights url: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Please cite the original version:

Kangas, J., Ukkonen-Mikkola, T., Sirvio, K., Hjelt, H., & Fonsén, E. (2022). ”Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä” : varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä työn haasteista ja mahdollisuuksista. *Kasvatus ja aika*, 16(2), 72-89. <https://doi.org/10.33350/ka.109089>

”Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä”

KASVATUS & AIKA



VERTAISARVIOITU
KOLLEGIALT GRANSKAD
PEER-REVIEWED
www.tsv.fi/tunnus

ARTIKKELI

<https://doi.org/10.33350/ka.109089>

”Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä” – Varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä työn haasteista ja mahdollisuuksista

**Jonna Kangas, Tuulikki Ukkonen-Mikkola, Katja Sirvio,
Hanna Hjelt & Elina Fonsén**

Varhaiskasvatusta on viime vuosina kehitetty voimakkaasti ja sen laatu on noussut tarkastelun keskiöön. Laatuun on pyritty vaikuttamaan laajoilla uudistuksilla varhaiskasvatuksen lainsäädännössä. Uudistukset kohdistuvat erityisesti varhaiskasvatuksen sisältöihin sekä henkilöstörakenteen muutokseen. Haasteina varhaiskasvatuksessa on opettajapula ja työn kuormittavuus. Opettajien kokeman työn kuormittavuuden taustalla on alan heikko arvostus sekä palkkaukseen, työhyvinvointiin ja -olosuhteisiin liittyvät ongelmat. Tutkimuksessa selvitetään, millaisia haasteita opettajat kohtaavat varhaiskasvatustyössä ja millaisia kehittämisehdotuksia opettajat työlleen esittävät. Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena ja kohdennettiin ammattinivaihtopäätöksen tehneille ja sitä harkitseville opettajille. Kyselyyn vastasi 469 varhaiskasvatuksen opettajan tehtävissä työskentelevää tai työskennellyttä opettajaa. Aineisto analysoitiin monimenetelmällisesti. Faktorianalyysillä aineistosta tiivistettiin keskeisimpiä työn haasteita, kuten arvostuksen puute ja työn mielekkyyden väheneminen. Kehittämisen mahdollisuuksia tarkasteltiin sekä yhteiskunnallisten että yksikkökohtaisten tekijöiden kautta. Tutkimustulosten mukaan varhaiskasvatuksen opettajat kokivat hallitsevansa työn uudet vaatimukset, mutta yksikkökohtaisten työskentelyolosuhteiden koettiin tekevän työn toteuttamisesta haastavaa. Yhteiskunnallisesti katsoen palkkauksen parantaminen nousi kriittisimmäksi työn kehittämiskohteeksi.

Johdanto

Varhaiskasvatus on Suomessa yhteiskunnallista tasa-arvoa edistävä koulutuspalvelu, jonka ensisijaisiksi tehtäviksi määritellään lapsen iän ja kehityksen mukaisen kokonaisvaltaisen kasvun, kehityksen, terveyden ja hyvinvoinnin ylläpitäminen sekä oppimisen edellytysten ja elinikäisen oppimisen toteutuminen. Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan suunnitelmallista ja tavoitteellista lapsen kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta. (Varhaiskasvatustalaki 540/2018.) Suomalaista varhaiskasvatusta on viime vuosina kehitetty

voimakkaasti, ja sen laatu on noussut poliittisen ja tutkimuksellisen arvioinnin keskiöön (Ouakrim-Soivio & Kumpulainen 2020; Karila ym. 2017). Laadukkaalla varhaiskasvatuksella on osoitettu olevan merkitystä sekä yksilön että laajemmin yhteiskunnan tasolla hyvinvoinnille, elämänhallinnalla ja tuottavuudelle (Heckman ym. 2006). Varhaiskasvatuksen kehittämisen näkökulmat eivät ole kuitenkaan arvovapaita kuten Onnismaa ynnä muut (2014) ovat todenneet. Asiaan liittyy erilaisia yhteiskunnallisessa kehyksessä käytäviä keskusteluita kuten työelämälähtöisyys, heikon perheen konstruktiio, palvelun taloudellinen kulu sekä suojele- ja kiintymyssuhdenäkökulma. Viimeisen vuosikymmenen aikana on painottunut myös lapsen oikeuksien näkökulma, vaikka universaalisuuden sijaan siinä on keskitytty erityisryhmien oikeuksien puolustamiseen (Onnismaa ym. 2014).

Suomen kasvukeskuksissa varhaiskasvatus kärsii henkilöstövajeesta. Erityisesti korkeakoulutettujen opettajien kohdalla työvoiman saatavuuspula on suuri. Yksinomaan pääkaupunkiseudulla ei viime vuosina ole riittänyt hakijoita avoimiin opettajantehtäviin, ja median mukaan jopa 30 % opettajanpaikoista on vailla kelpoista opettajaa (ks. Pajuriutta 2020; Tuhkanen 2019). Yhteiskunnalliseen keskusteluun ovat voimakkaasti nousseet varhaiskasvatuksen opettajien palkkauskysymykset (ks. Ojala ym. 2019; Jämsen 2018). Tämän lisäksi tutkijat ovat tuoneet esille työolosuhteisiin, työhyvinvointiin ja työn mielekkyyteen liittyviä haasteita. Nämä voidaan jaotella yhtäältä yhteiskunnallisiin tekijöihin kuten alan alhaiseen arvostukseen, alan ristiriitaisiin arvokäsityksiin ja johtamisrakenteisiin, ja toisaalta työhyvinvointiin liittyviin tekijöihin kuten työn puutteelliseen organisointiin, työyhteisön vuorovaikutussuhteisiin ja lisääntyneeseen pedagogiseen vastuuseen (Dagli 2012; Grant ym. 2019; Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018; McMullen ym. 2020; Thorpe ym. 2020; Heilala ym. 2021). Näitä näkökulmia ei yhteiskunnallisessa keskustelussa ole tunnustettu aikaisemmin (Onnismaa ym. 2014), vaikka opetushenkilöstön osaamiskysymyksiä erityisesti varhaiskasvatuksen kasvatustieteellisen ja sosiaalialan välisissä ristipaineissa onkin käsitelty (ks. Onnismaa ym. 2017a).

Suomessa opetus- ja kulttuuriministeriö on viime vuosina panostanut merkittävästi varhaiskasvatuksen opettajakoulutukseen lisäämällä koulutusten aloituspaikkoja (HE 123/2018 vp.). Lisäksi valtion taholta on ohjattu lisärahoitusta jatkuvan oppimisen hankkeisiin, joissa korkeakoulutuksen suorittaneita henkilöitä sekä jo varhaiskasvatuksessa työskentelevää henkilöstöä koulutetaan opettajiksi (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020). Jotta yhteiskunta saisi koulutusinvestoinneista parhaan mahdollisen hyödyn, on varhaiskasvatuksen opettajan ammatin pitovoiman tukemiseen kiinnitettävä huomiota (Grant ym. 2019).

Tutkimuksessa selvitetään, millaisia haasteita opettajat kohtaavat varhaiskasvatustyössä, millaiset työhön liittyvät tekijät saavat opettajat harkitsemaan ammatinvaihtoa ja miten opettajia olisi mahdollista tukea. Tutkimusaineisto kerättiin kyselytutkimuksena ja kohdennettiin ammatinvaihtopäätöksen tehneille tai sitä harkitseville opettajille joulukuun 2019 ja tammikuun 2020 välillä. Vastausta edellä esitettyyn tutkimustehtävään etsitään seuraavien tutkimuskysymysten kautta

1. Millaiset syyt saavat varhaiskasvatuksen opettajat harkitsemaan ammatinvaihtoa?
2. Millaisia kehittämissuhteita opettajilla on varhaiskasvatustyöhön?

Varhaiskasvatuksen opettajan muuttuva työnkuva

Varhaiskasvatuksen opettajan työnkuvan painopisteet ovat vaihdelleet eri aikakausina tehtyjen poliittisten päätösten sekä erilaisten tulkintojen myötä. Päivähoidon liittäminen

”Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä”

sosiaalihuoltoon 1970-luvulla häivytti pedagogiikan roolia opettajan työstä, kun esimerkiksi opetussuunnitelmia ei enää ollut (Onnismaa ym. 2017a; Hänninen & Valli 1986). 1980-luvulla työnkuvassa korostui hoiva, ja raja käytännöllisen osaamisen ja teoreettiseen koulutukseen perustuvan osaamisen välillä näyttäytyi häilyvänä (Kinos & Palonen 2012). Sosiaalialan painostuksesta jopa opettajien osaamista häivytettiin, jotta sosiaalialan tutkinnolla (AMK) saattoi työskennellä kelpoisena opettajana (Onnismaa ym. 2017a). Varhaiskasvatuksen opettajan yksi työtehtävä oli kotien tukeminen näiden kasvatustehtävässä ja eri taustoista tulevien lasten oppimiseröjen tasaaminen yksilöllisellä tavalla, johon liittyi yhteiskunnallisesti vallassa oleva diskurssi heikon perheen konstruktiosta (Onnismaa ym. 2017a; Päivähoidon kasvatustavoitekomitea 1980).

Opettajankoulutuksen uudistus 1990-luvulla vahvisti pienten lasten opettajuuden arvoa (Kinos & Palonen 2012; Onnismaa ym. 2017a; Säntti 2008). Varhaiskasvatuksen opettajan työn tueksi laadittiin 2000-luvulla suositusmuotoinen varhaiskasvatussuunnitelma (STAKES 2005), joka kuitenkin pitäytyi varhaiskasvatuksen arvojen, oppimiskäsitysten ja tavoitteiden kuvaamiseen sisällöllisen ohjauksen sijasta ja noudatteli näin opettajien autonomista asemaa ylläpitävää sosiodemokraattista yhteiskunnallista konsensusta (Onnismaa ym. 2014). 1990-luvulla yleistyneestä ”kaikki tekevät kaikkea” -periaatteesta, jossa eri ammattiryhmien tehtäviä yhdenmukaistettiin ja koulutuksen merkitystä alan tehtäviin kyseenalaistettiin, seurasi erityisesti varhaiskasvatuksen opettajan pedagogisen kokonaisvastuun heikentyminen (Onnismaa ym. 2017a; Karila & Kinos 2012). Koulutuksella hankittu erilaisen osaamisen tiedostamisen sijaan kasvatustyön lähtökohtana oli tasavertainen, sosiaalityöhön rinnastettava toiminta (Onnismaa ym. 2017a). Vasta 2020-luvulla yhteiskunnallisessa keskustelussa, osin poliittisten muutosten edellyttämänä, alkoi korostumaan opettajien osaamisen painotukset pedagogiikassa, lasten oppimisen ja kasvun edistämisessä sekä tiimin pedagogiikan johtamisessa (Fonsén & Keski-Rauska 2018; Ukkonen-Mikkola ym. 2020). Varhaiskasvatuksen opettajan työnkuvassa voidaan pitää keskeisinä tavoitteina lasten positiivisen kehittymisen tukemista, inhimillisen pääoman rakentamista ja sosiaalisen tasa-arvon saavuttamista (Onnismaa ym. 2014; McMullen 2020; Thorpe ym. 2021).

Varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnin näkökulmia

Työhyvinvointi edistää sitoutumista työhön ja ammatin pitovoimaa (Venninen & Leinonen 2012; McMullen ym. 2020). Varhaiskasvatustyössä sekä inhimillinen että ammatillinen kokemus ja identiteetti kietoutuvat tiiviisti yhteen vaikuttaen työhyvinvoinnin kokemukseen (Venninen & Leinonen 2012). Suomalainen opetussuunnitelmaperinne antaa opettajalle suuren autonomian varhaiskasvatuksen sisältöjen toteuttamisessa, ja työssään hyvinvointia opettajat toteuttavat korkealaatuista sisällöllistä opetus- ja ohjaustoimintaa; heidän työhönsä vaikuttaa vain vähän negatiivisia latauksia (Onnismaa ym. 2017b; Laine 2015). Työssään hyvinvointia varhaiskasvatuksen henkilöstön toiminta on yhteydessä kasvatustyön ja vuorovaikutuksen laatuun sekä lasten oppimis- ja kehitystuloksiin (Torii ym. 2017).

Työhyvinvointia määrittävät muun muassa subjektiiviset kokemukset kollegiaalisista vuorovaikutussuhteista (McMullen ym. 2020), sosiaalisesta arvonnasta, ryhmään kuulumisen tunteesta sekä ryhmän jäseneksi tunnistamisesta (Järvensivu ym. 2011). Erityisesti työuran alussa olevat varhaiskasvatuksen opettajat tarvitsevat tukea kollegoiltaan (Kupila & Karila 2018). Lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavat työtä tukevat fyysiset ja emotionaaliset rakenteet niin yhteisön kuin yhteiskunnankin tasoilla (McMullen ym. 2020; Laine 2015). Työhyvinvointia lisää toimintakulttuuri, jossa työntekijät kokevat tulevaisuuden kun-

nioitetuiksi ja hyväksytyiksi, kuulluiksi ja ymmärretyiksi. Työhyvinvointia edistää myös kokemus mahdollisuudesta vaikuttaa oman työn sisältöihin ja toteutukseen. (Happo ym. 2011; McMullen ym. 2020; Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018; Venninen & Leinonen 2012.)

Järvensivun ynnä muiden (2011) mukaan työn hallinnan tunne ja kokemus työstä suoriutumista ovat tärkeä osa työhyvinvointia ja ne lisäävät oman työn arvostusta. Jos työn tekijä kokee jatkuvasti työskentelevänsä ääri rajoillaan, työhyvinvointi ja työn merkityksellisyys kärsivät (Laine 2015; Salanova ym. 2005). Lähiesihenkilön tuki on keskeinen hyvinvointitekijä kaikissa työuran vaiheissa eritoten työtehtävien tasapainoisen organisoimisen näkökulmasta (Dagli 2012). Ukkonen-Mikkolan ja Fonsénin (2018) tutkimustulokset osoittivat, että varhaiskasvatuksen opettajien täydennyskoulutuksessa tuotettu ammatillinen kasvu kohti pedagogista johtajuutta tukee työhyvinvointia. Laineen (2015) määrittelyssä työhyvinvointi on paitsi yhteiskunnan myös työyhteisön sosiaalinen konstruktio, jossa yhteisöön liittyminen voidaan nähdä laajenevana osallisuuden prosessina. Yhteisön toimintaan osallistumalla yksilö vähitellen tulee yhteisön täysivaltaiseksi jäseneksi (Lave & Wenger 1991) ja samalla rakentaa yhteisöä omalla toiminnallaan. Monissa tutkimuksissa on voimakkaasti korostettu yhteisöihin osallistumisen merkitystä työhyvinvoinnin ja oppimisen kannalta (Laine 2015). Varhaiskasvatuksen opettajan työssä nivoutuvat yksilölliset ja yhteisölliset tekijät vahvasti yhteen. Työyhteisö edistää työhyvinvointia, mikäli henkilöstön varhaiskasvatusta koskevat arvot ja käsitykset ovat samansuuntaiset (Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018; Onnismaa ym. 2017b). Tähän vaikuttaa myös koettu osaaminen ja osaamisen kehittämisen mahdollisuudet erityisesti silloin, kun työlle asetetut vaatimukset muuttuvat (Laine 2015). Yhteiskunnalliset muutokset ovat vaikuttaneet varhaiskasvatuksen työhön ja aiheuttaneet paineita osaamistason nostoon. Laine (2015) kuvaa, miten osaamisen kehittäminen lisää työhyvinvointia silloin, kun se johtaa urakehitykseen. Kasvavat osaamisvaatimukset ilman urakehityksen mahdollisuuksia sen sijaan lisäävät stressiä ja tyytymättömyyttä työhön.

Varhaiskasvatustyön haasteita

Yhteiskunnalliset, kulttuuriset ja sosiaaliset muutokset asettavat haasteita kasvatustyölle (Ballet & Kelchtermans 2009). Yksi varhaiskasvatuksen opettajan työhön kytkeytyvä muutos on vaatimus työn tehostamisesta, joka ilmenee muun muassa varhaiskasvatustyön vaatavuuden lisääntymisenä työn resurssien pysyessä ennallaan. Työn vaativuutta lisäävät muun muassa digitalisaatio, moninaisuuden ja kestävä kehityksen vaatimukset sekä dokumentoinnin ja kirjaamisen lisääntyminen. (Kangas & Harju-Luukkainen 2021; Säntti 2008.) Työn tehostamisen on todettu lisäävän työn kuormittavuutta ja sairaspöissaoloja (Paananen & Tammi 2017). Varhaiskasvatuksen opettajan työssä näkyvät poliittisella tasolla työlle asetetut laatuvaatimukset. Vaikka laatuvaatimuksia on lisätty, ei resursointi tai palkkaus ei ole kasvanut samassa määrin. Työntekijöiltä odotetaan laadukkaampaa työtä vaativammassa olosuhteissa samalla palkalla kuin ennenkin. (Kangas & Harju-Luukkainen 2021; Thorpe ym. 2021.)

Haasteeksi muodostuu myös varhaiskasvatusalan naisvaltaisuus, eivätkä vuosikymmenien aikana tapahtuneet muutokset ole vaikuttaneet opettajien sukupuolijakaumaan. Segregaatio sinänsä ei välttämättä aiheuta epätasa-arvoa sukupuolten välillä, mutta sen katsotaan jäykistävän työmarkkinoita ja tuottavan palkkaan liittyvää epätasa-arvoa (Julkunen 2009). Ammatillinen segregaatio selittää myös nais- ja miesvaltaisten ammattien välistä palkka-

”Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä”

eroa (Korvajärvi 2016). Palkkataso ei perustu työn vaativuuteen vaan kulttuuriseen ajatteluun perinteisten naisten ja miesten työn arvosta ja naisen roolista työelämässä ja yhteiskunnassa (Ojala ym. 2019). Tyytymättömyyttä ja kokemusta epäoikeudenmukaisuudesta aiheuttaa palkkaero muihin, vaatimuksiltaan saman tasoisiksi koettuihin toimialoihin (ks. D’Ambrosio ym. 2018).

Samat tekijät, jotka vahvistavat työhyvinvoinnin kokemusta, myös haastavat sitä. Thorpen ynnä muiden (2021) tutkimuksessa motivoituneimmat työntekijät ilmaisivat ammatinvaihtoaikkeitä. He kuvasivat haastavien työolosuhteiden ja omalle työlleen asettamiensa tavoitteiden monimutkaista, ristiriitaista suhdetta. Erityisesti työn puutteellinen organisointi esimerkiksi tiedonkulun haasteineen ja tuen puutteineen ovat keskeisiä työhyvinvointia haastavia tekijöitä (Venninen & Leinonen 2012). Työn puutteellinen organisointi ilmenee myös niukkoina resursseina, kuten koulutetun henkilöstön puutteena ja vaihtuvuutena, erityispalvelujen rajallisuutena sekä kokemuksena liian suurista lapsiryhmistä. Lisäksi kokemus palkan ja työn vaativuuden ristiriidasta vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin. (Perho & Korhonen 2012; Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018.) Varhaiskasvatustyölle ominainen jatkuva, intensiivinen ja tunnepitoinen vuorovaikutus sekä lasten että työyhteisön kanssa näyttää haastavan työhyvinvointia (Perho & Korhonen 2012).

Yhdeksi haasteita tuottavaksi tekijäksi on koettu päiväkodin monikerroksellinen toimintakulttuuri, joka rakentuu arvoista, työtä määrittävistä normeista, asenteista sekä käytännöistä (Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018). Toimintakulttuuriin ja sen kehittämiseen voidaan vaikuttaa merkittävästi johtajuudella (Heikka ym. 2016). Vennisen ja Leinosen (2012) tutkimuksessa nousi esille kokemus toimintakulttuurista ja sen rutinoituneista tavoista työntekijän osallisuuden ja vaikuttamismahdollisuuksien esteenä. Näiden esteiden koettiin vaikuttavan suoraan työn mielekkyyteen. Lisäksi on todettu, että negatiivinen puhe työyhteisössä saa aikaan uupumista ja luottamuspulaa ja toimii työhyvinvointia heikentävänä tekijänä (Fonsén & Keski-Rauska 2018).

Varhaiskasvatustyötä toteutetaan moniammatillisissa tiimeissä, jotka muodostuvat usein yhdestä varhaiskasvatuksen opettajasta sekä kahdesta lastenhoitajasta. Eri ammattiryhmillä on erilaista koulutuksen ja kokemuksen tuottamaa osaamista. (Onnismaa ym. 2017b; Ukkonen-Mikkola ym. 2020.) Varhaiskasvatustyössä on vuonna 2030 toteutumassa merkittävä henkilöstörakenteen muutos, jonka tavoitteena on lisätä korkeakoulutetun henkilöstön määrää päiväkodeissa. Varhaiskasvatustilain (540/2018) mukaan vuonna 2030 ”henkilöstöstä vähintään kahdella kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, josta vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Muilla tulee olla vähintään varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuus.” Käytännössä päiväkodin lapsiryhmässä voi jatkossa työskennellä varhaiskasvatuksen opettaja, sosionomi sekä lastenhoitaja. Tämä uudistus tähtää omalta osaltaan myös varhaiskasvatuksen henkilöstön moniammatillisen asiantuntijuuden laajentamiseen ja ammattiryhmien työnkuvien selkiyttämiseen. (Ukkonen-Mikkola ym. 2020.)

Varhaiskasvatustyön kasvaneet haasteet ovat herättäneet niin Suomessa kuin kansainvälisesti huolen ammatin pitovoimasta. Heilala ynnä muut (2021) toteavat tuoreessa tutkimuksessaan, että jopa 62 % varhaiskasvatuksen opettajista harkitsee ammatin vaihtoa. Ammatin vaihtaminen itsessään ei ole tapahtuma tai muutos työuralla, vaan alati läsnä oleva mahdollisuus, jonka kanssa opettajat neuvottelevat (Lanas 2017). Varhaiskasvatus on yhteiskunnallisesti merkittävä palvelu, jossa tuetaan lapsen oppimista, kasvua ja kehitystä. Varhaiskasvatuksessa yhtenä tavoitteena on turvata lapselle pysyvät ihmissuhteet (Varhaiskasvatustilain 540/2018). Siksi on tärkeää selvittää, millaiset tekijät edistävät varhaiskasvatuksen opettajien työolosuhteiden parantamista ja vahvistavat ammatin pitovoimaa.

Tutkimuksen toteutus

Tutkimus noudattaa monimenetelmällistä tutkimustraditiota, jossa laadullisia sekä määrällisiä lähestymistapoja ja metodeja käyttäen analysoidaan ja yhdistellään tuloksia ja tehdään johtopäätöksiä. Monimenetelmällisesti on mahdollista saavuttaa tutkimuskohteesta kattavia tuloksia. (Tashakkori & Creswell 2007.) Yhdistämällä laadullista ja määrällistä tutkimusta kummankin tutkimusmenetelmän vahvuuksia voidaan hyödyntää ja minimoida niiden heikkouksia (Johnson & Onwuegbuzie 2004). Tässä tutkimuksessa pyrittiin määrällisellä aineistolla selvittämään ammatin vaihdon suunnittelun yleisyyttä ja syitä sekä näiden väliä yhteyksiä. Laadullisen aineiston avulla syiden tarkastelua syvennettiin.

Tutkimuksen aineisto kerättiin lähestymällä kyselylomakkeella varhaiskasvatuksen opettajia, opettajan tehtävässä toimivia sekä työssään lopettaneita. Lomakkeessa pyydettiin vastaajia arvioimaan omia näkemyksiään työssä viihtymisestä ja uupumisesta. Kyselytutkimuksen pohjana toimi huolellisesti rakennettu, tarkoituksenmukaiset kysymykset sisältävä kysely, johon tutkijat tässä tutkimuksessa laativat suomalaisen varhaiskasvatukseen soveltuvan mittarin. Mittari perustuu Bakkerin ja Demeroutin (2007) työn vaativuutta ja resursseja mittaavaan JD-R malliin, jota edelleen kehitettiin teoriaperusteisesti suomalaisen varhaiskasvatuksen näkökulmasta triangulaatiota käyttäen. Triangulaation kautta tutkijat tarkastelivat tutkimuskirjallisuudesta nousseita näkökulmia sekä mediassa esiintyneitä keskusteluja ja jäsensivät niitä vuorovaikutuksessa toistensa kanssa (Denzin & Lincoln 2000). Prosessin tulokset tiivistettiin kyselylomakkeeseen, jota koekäytettiin pienellä joukolla (n=15) varhaiskasvatuksenopettajia. Heidän kommenttinsa perusteella kyselyä selvennettiin. Taustatiedoissa vastaajilta kysyttiin opettajan pätevyyden antava tutkinto, valmistumisvuosi sekä työvuosien määrä varhaiskasvatuksen opettajan tehtävissä. Lisäksi vastaajia pyydettiin arvioimaan oman ammatinvaihtamisensa ajankohtaisuutta vastaamalla kysymykseen, oliko jatkamassa työskentelyä, lopettanut työskentelyn, harkitsemassa työskentelyn lopettamista tai muussa tilanteessa, ja pyydettiin kuvaamaan työtehtävää sekä lapsiryhmää, jossa työtä teki. Kyselylomakkeen osat käsitelivät työhyvinvoinnin tekijöitä sekä varhaiskasvatustyön haasteita. Vastaajat valitsivat jokaiseen väittämään sopivan vaihtoehdon asteikolla 1–5, jossa arvoa 1 vastasi väittämä ”ei lainkaan” ja arvoa 5 väittämä ”usein tai aina”. Vaihtoehtoisesti vastaaja saattoi valita ”ei koske minua” niiden väittämien kohdalla, jotka eivät käsitelleet hänen opettajantyössään ilmenneitä asioita. Kyselyn jakelukanavaksi valittiin sosiaalisen median alustat, joissa varhaiskasvatuksen opettajien työoloista, muuttuneesta lainsäädännöstä ja opetussuunnitelmista käytiin keskustelua. Kysely määriteltiin julkiseksi, ja sosiaalisen median ryhmissä sitä jaettiin edelleen 18 kertaa. Vastaajien todellisen opettajataustan varmistamiseksi heitä pyydettiin kyselyn alussa kertomaan yksityiskohtaisia tietoja viimeisimmästä työnantajastaan, valmistumispäivästään ja -paikkakunnastaan. Nämä tiedot tarkistettiin ja poistettiin ennen analyysiä vastaajien tietosuojan turvaamiseksi ja tutkimuseettisistä syistä. Aineistoja käsiteltiin analyysivaiheessa tutkimuseettisten ohjeiden mukaisesti vastaajia kunnioittaen.

Kyselyyn vastasi kolmessa viikossa marraskuun 2019 aikana yhteensä 469 vastaajaa, joiden ikä vaihteli 23 ja 64 vuoden välillä. Vastaajien mediaani-ikä oli 34 vuotta ja iän keskihajonta 8.6 vuotta. Kokemusta opettajana työskentelystä heillä oli alle vuodesta yli 10 vuoteen. Vastaajista 194:llä oli kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, 180:llä sosionomin (AMK) tutkinto ja 34:llä opistoasteen tutkinto (lastentarhanopettajan tutkinto). Kasvatustieteen maistereita oli 48. Tutkimusaineiston keräämisen aikana, keväällä 2019, kaikilla kyselyyn osallistuneilla sosionomi (AMK) -taustaisilla vastaajilla oli lain määrittämä pätevyys työskennellä varhaiskasvatuksen opettajana.

”Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä”

Analyyssimenetelmät

Monimenetelmällistä tutkimusta voi kuvata määrällisen ja laadullisen aineiston välillä tapahtuvaksi merkityksiä rakentavaksi integraatioksi (Ivankova & Creswell, 2018). Tulosten tiivistämiseksi ja keskeisten sisältöjen esiin saamiseksi työn haasteita kuvaaville väite-lauseille tehtiin faktorianalyysi (Maximum likelihood-menetelmä) Promax-rotatiota käytäen, sillä faktoreiden välillä esiintyi korrelaatioita. Faktoriansalyysin KMO arvo oli 0,853 (Bartlettin testissä $p < 0.001$). Faktoriansalyysilla saatiin viisi faktoria, jotka selittivät 68 % aineiston vaihtelusta. Faktoriansalyysin tulosten perusteella muodostettiin summamuuttujat, joita käytettiin jatkoanalyseissa. Summamuuttujien reliabiliteettia tarkasteltiin laskemalla niille Cronbachin alfa, jolla varmistettiin muuttujien sisäinen yhtenäisyys (taulukko 1). Summamuuttujien välisiä korrelaatioita tarkasteltiin korrelaatiomatriisin avulla (taulukko 2). Faktoriansalyysin jälkeen ryhmiä kuvataan keskiarvojen ja -hajontojen sekä niiden välisen erojen tarkastelulla.

Laadullisen aineiston analyysin ensimmäisessä vaiheessa kyselyn avoimet vastaukset luettiin useita kertoja läpi aineiston kokonaiskuvan muodostamiseksi. Määrällisen analyysin kautta syntyneitä luokkia hyödynnettiin laadullisten vastausten teemoitteluun. Laadullisesta aineistosta tunnistettiin näitä aikaisemmin tunnistettuja luokkia täydentäviä sisältöjä. (ks. Puusa 2020.) Näin muodostettiin määrällisen ja laadullisen aineiston analyyseistä yhte-näiset tulosluvut (Onwuegbuzie & Combs 2010).

Varhaiskasvatustyössä koetut haasteet ja epäkohdat

Tarkastelemme ensin, millaisissa tekijöissä varhaiskasvatuksen opettajat kokivat eniten epäkohtia työhyvinvoinnin ja työn tyydyttävän suorittamisen suhteen. Sen jälkeen kuvaamme tutkimukseen osallistuneiden opettajien ehdotuksia varhaiskasvatustyön tulevasta kehittämisestä.

Faktoriansalyysin tuloksena saadut viisi faktoria (taulukko 1) kuvaavat varhaiskasvatuksen toimintakulttuuriin ja arvostukseen liittyviä ilmiöitä. Ne nimettiin seuraavasti: 1) suunnittelu ja kehittäminen, 2) asiantuntijuus ja yhteistyö, 3) arvostus ja palkka, 4) työn mielekkyys sekä 5) toimintaympäristö. Suunnitteluun ja kehittämiseen liittyvät vastaukset olivat yhteydessä mahdollisuuksiin toteuttaa työn edellyttämää suunnittelua, kehittämistä sekä opettajan perustehtävää. Asiantuntijuuden ja yhteistyön faktori rakentui työyhteisöön liittyvistä tekijöistä kuten yhteistyöstä sekä päiväkodissa että tiimissä ja työn arvostuksesta. Kolmas faktori koostui yhteiskunnallisesta arvostuksesta ja palkasta. Neljäs faktori muodostui työn mielekkyyden kokemuksesta, lasten kanssa työskentelystä sekä työstä palautumisesta. Toimintaympäristöön liittyvään faktoriin sisältyvät päiväkodin tilojen ja arjen organisointi ja esimiehen tuki.

	Suunnittelu ja kehittäminen	Asiantuntijuus ja yhteistyö	Arvostus ja palkka	Mielekkyyys	Toimintaympäristö
mahdollisuus suunnitella työtä riittävästi	1,089				
mahdollisuus suunnitella työtä työehtosopimuksen edellyttämä vähimmäismäärä	0,817				
mahdollisuus kehittää työtä riittävästi	0,489				
mahdollisuus keskittyä työnkuvan mukaiseen työhön	0,401				
ammattillinen yhteistyö päiväkodissa edistää työhyvinvointia		1,028			
moniammatillinen yhteistyö edistää työhyvinvointia		0,652			
yhteistyö tiimissä edistää työhyvinvointia		0,619			
työn arvostus työyhteisössä		0,558			
työn arvostus yhteiskunnassa			0,885		
työn arvostus työnantajan taholta (kunnassa)			0,705		
palkan riittävyys			0,393		
työn mielekkyyys				0,842	
lasten kanssa työskentelyn antoisuus				0,727	
työstä palautuminen				0,339	
arjen organisointi					0,890
toimintaympäristön organisointi					0,514
esimiehen tuki					0,392
Cronbachin alfa	0,832	0,810	0,677	0,629	0,673
Extraction Method: Maximum Likelihood.					
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization. a. Rotation converged in 6 iterations.					

Taulukko 1. Varhaiskasvatuksen opettajan työn haasteita kuvaavat faktorit.

Summamuuttujien välisiä korrelaatioita (taulukko 2) tarkasteltaessa käy ilmi, että koettuun arvostukseen ja työstä saatavaan palkkaan liittyvä faktori 3 ei korreloi toisten faktoreiden kanssa. Arvostukseen ja palkkaan liittyvät kokemukset työn kuormittavuudesta ja merkityksellisyydestä eivät siis suoranaisesti liity muihin työssä koettuihin epäkohtiin. Faktoreista viides, toimintaympäristön laatua kartoittava faktori, korreloi puolestaan kaikkien jäljellä olevien faktoreiden kanssa. Toimintaympäristöön ja toimintakulttuuriin liittyvät tekijät ovat siis sidoksissa suunnittelun ja kehittämisen (faktori 1), asiantuntijuuden ja yhteistyön (fak-

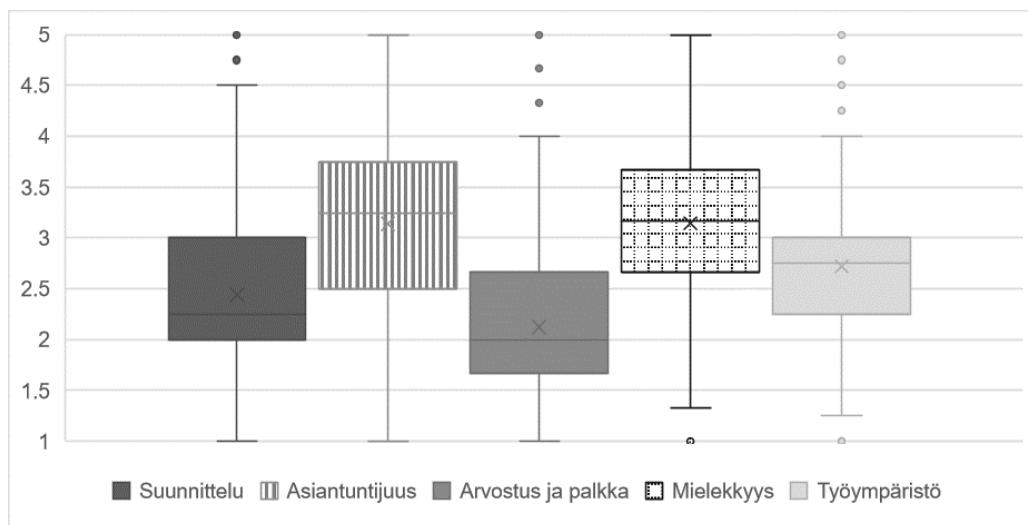
”Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä”

tori 2) ja työn koetun mielekkyyden (faktori 4) kanssa. Samoin asiantuntijuuden ja työn koetun mielekkyyden kokemukset liittyvät toisiinsa.

Faktorit	Suunnittelu ja kehittäminen	Asiantuntijuus ja yhteistyö	Arvostus ja palkka	Mielekkyyys	Toimintaympäristö
Suunnittelu ja kehittäminen	1,000				
Asiantuntijuus ja yhteistyö	0,341*	1,000			
Arvostus ja palkka	0,277	0,305*	1,000		
Mielekkyyys	0,258	0,422**	0,268	1,000	
Toimintaympäristö	0,597**	0,546**	0,226	0,439**	1,000
*merkitsevä, **erittäin merkitsevä					

Taulukko 2. Faktorien väliset riippuvuudet.

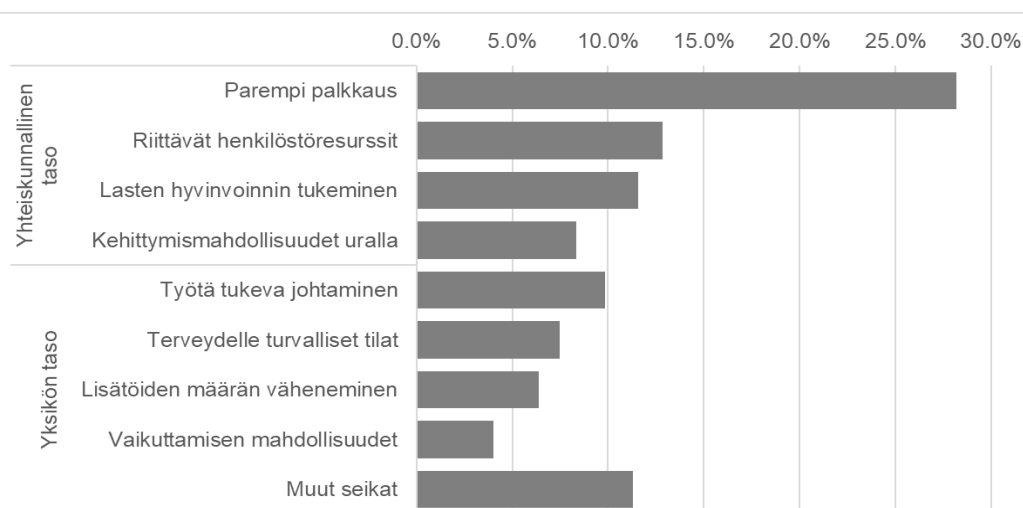
Faktoreista rakennettuja summamuuttujia vertailtiin keskenään, jotta saataisiin käsitys vastaajien kokemuksista varhaiskasvatustyön epäkohdista. Tarkastelussa hyödynnetään keskiarvoja ja -hajontoja. Kaaviosta 1 käy ilmi, että keskellä kaaviota oleva arvostus ja palkka -summamuuttuja sai matalimman keskiarvon. Vastaajat olivat kaikesta tyytymättömiä työn arvostukseen ja työstä saatavaan korvaukseen. Keskiarvo 2,12 kuvaa, miten vastaajat kokivat, etteivät juuri lainkaan saaneet yhteiskunnalta tai työnantajalta jotain, joka näkyisi arvostuksena tai palkkana (kh 0,70). Tyytymättömyyttä koettiin myös työn suunnitteluun sekä työympäristöön liittyvissä asioissa. Suunnittelun ja kehittämisen summamuuttujan keskiarvo oli 2,44 (kh 0,5) ja työympäristöön liittyvän 2,73 (kh 0,69). Vastaajat eivät kokeneet suunnittelu- ja kehittämisajan tai toisaalta työympäristön ja varhaiskasvatuksen arjen organisoinnin edesauttavan työhyvinvointiaan. Sen sijaan oma asiantuntijuus ja yhteistyö tiimityön tasolla toisessa summamuuttujassa koettiin hieman positiivisemmaksi (ka 3,14), mutta hajontaa vastaajien välillä oli enemmän (kh 0,79). Työn mielekkyyttä kuvaavan neljännen summamuuttujan keskiarvo oli 3,15 (kh 0,70). Huomioitavaa on, ettei minkään summamuuttujan keskiarvo ole yli 3,5.



Kaavio 1. Varhaiskasvatuksen opettajan työn haasteiden summamuuttujien keskiarvojakau-
mat (jakoviiva määritelty mediaanin kautta, x merkitsee keskiarvoa).

Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin kehittämisehdotuksia

Kyselyyn osallistuneita opettajia pyydettiin valitsemaan tunnistetuista työn haasteista kolme tärkeintä, joita kehittämällä opettajat kokisivat varhaiskasvatustyön mielekkyyden ja työhyvinvoinnin lisääntyvän. Kysymykseen vastasivat vain ne vastaajat, jotka harkitsivat ammatinvaihtoa lähivuosien aikana (n=348). Vastaajat valitsivat 16:sta faktoreissa esiintyvistä muuttujasta kolme itselleen tärkeintä. Työn haasteet jaoteltiin yhteiskunnallisiin ja yksikkökohtaisiin tekijöihin teorialuvussa avattujen näkökulmien mukaisesti. Kaavio 2 kuvaa kaikkien lähivuosina ammatinvaihtoa harkitsevien näkemyksiä varhaiskasvatustyön keskeisistä kehittämiskohteista.



Kaavio 2. Varhaiskasvatuksen opettajien työn kehittämisehdotuksia.

”Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä”

Työhyvinvointia haastavat tekijät näyttävät ilmenevän sekä yhteiskunnallisella että työyksikkötasolla varhaiskasvatusta tarjoavan organisaation tavoissa tulkita ja määrittää varhaiskasvatuksen opettajien käytössä olevia resursseja sekä johtajille suunnattuja resursseja.

Yhteiskunnassa työtä määrittävät reunaehdot, kuten palkkaus ja riittävät henkilöstöresurssit, ja myös varhaiskasvatusalaan liittyvä urakehitysmahdollisuuksien puute vaikuttivat merkittävästi työhyvinvointiin. Kaaviosta 2 käy ilmi, että huoli lasten hyvinvoinnin tukemisesta resurssien kiristyksen paineessa nousi keskeiseksi tekijäksi: peräti 12 % vastaajista nosti sen yhdeksi keskeisistä kehittämiskohteista. Seuraavaksi eniten toivottiin parannusta urakehitysmahdollisuuksiin (8 %). Seuraavissa lainauksissa vastaajat pohtivat yhteiskunnallisten tekijöiden vaikutusta oman työn mielekkyyteen.

Yhteiskunnan arvostuksen puute on suurin, koska se näkyy suoraan alan resursseissa, jotka eivät ole läheskään riittävät. (Varhaiskasvatuksen opettaja, maisteri, alalla vuodesta 2013.)

Opettajan työ voi parhaimmillaan olla todella ihanaa ja antoisaa, mutta käytännössä jatkuvan säästämisen... Ylimääräiset tehtävät lisääntyi, oli sijaiskieltoa ja lomauttamisia, huoli lasten hyvinvoinnista oli suuri, ja koin todella suurta riittämättömyyttä ja työ oli kuin 'tulipalojen sammuttelua'. Lakisääteisiä mitoituksia kohdellaan maksimimitoituksina minimimitoitusten sijaan: jos ryhmästä on pari lasta sairaana, joutuu yksi henkilökunnasta toiseen ryhmään tai yksikköön sijaistamaan, jolloin jää oman ryhmän suunniteltu pedagoginen toiminta toteutumatta.... Tuntuu pahalta, kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä. (Sosionomi, AMK, alalla vuodesta 2005.)

Palkkauksen parantaminen on vastaajien laajimmin tarjoama varhaiskasvatustyön kehittämiskohde. Lähes kolmannes (28 %) vastaajista tuo palkkauksen esille keskeisimpänä kehittämiskohteena. Myös avoimissa vastauksissa palkan riittävyydestä mainitsi puolet (48 %) vastaajista. Alla olevassa lainauksessa vastaaja analysoi halukkuuttaan alalle palaamiseen suhteessa palkkaukseen.

Tällä hetkellä, kun olen muuten virkistäytynyt muussa työssä, riittäisi palkan korotus. Alle 3000e palkalla en palaa mitenkään päin. 3500e saa minut välittömästi hakemaan [varhaiskasvatuksen] opettajan paikkaa. (Varhaiskasvatuksen opettaja, lastentarhanopettajan tutkinto, alalla vuodesta 1991.)

Yksikkökohtaiset kehittämiskohteet suuntautuivat toimintakulttuuriin sekä resurssien kohdentamiseen ja johtamiseen. Työhyvinvoinnin kehittämistoimien toivottiin kohdistuvan työn fyysisten olosuhteiden, kuten terveydelle turvallisten, riittävien tilojen, kehittämiseen (8 %) sekä vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseen (4 %). Kehittämiskohteena tuotiin esille työtä tukeva johtaminen (10 %). Myös avoimissa vastauksissa johtajuuden kehittämisen mainitsi joka viides (20 %) vastaaja. Muista työhyvinvointiin liittyvistä asioista todettakoon, että hyvin harvoin parannusta toivottiin lisäkoulutukseen ja -tukeen varhaiskasvatussuunnitelman (1 %) ja varhaiskasvatuslain (0,2 %) toimeenpanossa. Eräs vastaaja kuitenkin pohti työn organisointia varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden näkökulmasta:

Jos työolot ja palkkaus muuttuu, niin palaan ilomielin. Tarvitsen työyhteisön, jossa oikeasti toimitaan uuden vasun [Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018] mukaisesti. (Varhaiskasvatuksen opettaja, kandidaatti, alalla vuodesta 2018.)

Johtopäätökset ja pohdinta

Tutkimuksessa tarkasteltiin varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työn haasteista sekä niiden vaikutuksia ammatinvaihtoaikomuksiin. Lisäksi tutkimuksessa etsittiin vastauksia siihen, millaisia kehittämisehdotuksia vastaajilla on varhaiskasvatustyötä ajatellen. Faktori-analyysin avulla tuloksista tunnistettiin viisi keskeistä arvostukseen ja toimintakulttuuriin liittyvää tekijää, nimittäin 1) suunnittelu ja kehittäminen, 2) asiantuntijuus ja yhteistyö, 3) arvostus ja palkka, 4) työn mielekkyys sekä 5) toimintaympäristö.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että muutokset suomalaisessa varhaiskasvatuksessa ovat tuottaneet haasteita, jotka liittyvät varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoimatekijöihin. Yhteiskunnallisesti voidaan haasteiden nähdä liittyvän arvostukseen, joka kytketty laajemmin varhaiskasvatusalan siirtoon sosiaalihalinnosta opetushallintoon sekä myös suomalaisen työelämän sukupuolituneisiin rakenteisiin. Kuten Koskinen Sandberg (2019) toteaa, sosiaalihalinnon aikainen näkökulma varhaiskasvatustyöhön kuvasi naisten kotona palkatta tekemää työtä (hoivaa ja hoitoa). Keskeinen työn arvostuksen indikaattori on palkka. Suomalaisten työmarkkinoiden jakautuneisuus ilmenee erityisesti naisten ja miesten palkkaerona, joka puolestaan liittyy perinteisen naistyön arvostukseen (Hjelt & Karila 2017). Opettajien nykyinen, matala palkkataso peilautuu yhä kotityöhön huolimatta siitä, että tehtävä edellyttää korkeakoulutusta. Naisten työllisyysaste oli Suomessa varsin korkea (72 %) vuonna 2019 (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020), joten naisvaltaisten alojen työllä ja työoloilla on merkittävää yhteiskunnallista vaikutusta. Koronapandemian myötä ovat kasvatusero arvostus ja varhaiskasvatuspalvelun merkitys mahdollisesti vahvistuneet yhteiskunnassa (Eadie ym. 2021). Varhaiskasvatuksen opettajat ovat julkisen sektorin naisennemmistöinen ammattiryhmä. Tämänkin tutkimuksen perusteella varhaiskasvatuksen yhteiskunnallinen asema kaipaa selkeämpiä toimenpiteitä, kuten palkkatason nostamista ja pitkäkestoista rakenteellista kehittämistä.

Tässä tutkimuksessa yksikkökohtaiset haasteet liittyivät työn kehittämiseen ja työn organisoimiseen työyksiköissä. Työn kehittämisen ja työhyvinvoinnin välistä suhdetta analysoinut Laine (2015) korostaa stressin lisääntyvän, jos kehittämisvaatimukset ja niille osoitetut resurssit eivät ole linjassa. Työhyvinvoinnin haasteena nousi voimakkaasti esille asiantuntijuusalueiden epäselvyys ja henkilöstön monenlaiset roolit ja niihin liittyvät epätarkkuudet (Onnismaa ym. 2017b). Varhaiskasvatuksen opettajan asiantuntijuudesta on käyty keskustelua jo vuosikymmeniä ja erityisesti moniammatillinen asiantuntijuus on tullut sekä ihanteena että haasteena (Kinos 2008). Moniammatillisuutta on tulkittu myös niin, että osaamisen erilaisuuden tiedostamisen sijaan kasvatustyön lähtökohtana on tasa-vertainen toiminta (Kupila & Karila 2018). Toimintaympäristön yhteistyöhön liittyvä työn organisoimattomuus ja oman työnkuvan epäselvyys on tunnistettu aikaisemminkin (Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018) ja sen on osoitettu lisäävän stressiä ja vähentävän työhyvinvointia (Laine 2015), mitkä seikat näyttävät johtavan ammatinvaihtoaikomusten lisääntymiseen opettajien keskuudessa.

Kokemus varhaiskasvatustyön mielekkyydestä nousee keskeiseksi työhyvinvoinnin tekijäksi. Myös tässä tutkimuksessa lasten kanssa työskenteleminen koettiin yhdeksi tär-

”Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä”

keimmäksi työhyvinvointia lisääväksi asiaksi, mutta laajemmin tarkasteltuna kyseisen työhyvinvoinnin summamuuttujan tunnusluvut olivat vain keskinkertaisia. Onko siis oletettavaa, että alan muospaineiden vuoksi myös työn mielekkyys vähenee, ja lasten kanssa työskentelyä ei enää koeta palkitsevaksi, kuten eräs vastaajistakin summaa ajatuksensa: ”Lasten kuuluu saada hyvää varhaiskasvatusta. Se, että vain raha ja käyttöasteet merkitsevät ja lapset ovat numeroita paperilla ahdistaa.” (Varhaiskasvatuksen opettaja (KM), 10 vuotta työkokemusta). Aikaisempien tutkimusten mukaan työ lasten kanssa koetaan palkitsevaksi, ja tämän on todettu vahvistavan varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia (Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018; Venninen & Leinonen 2012). Yhteiskunnallisesti painottunut keskustelu varhaiskasvatuksesta lasten oikeutena (ks. Onnismaa ym. 2014) näyttää ohittaneen varhaiskasvatustyöhön liittyvän diskurssin. Kriittisesti voidaan todeta, että varhaiskasvatuksen työvoimapoliittinen keskustelu ja työhyvinvointinäkökulmat ovat unohduneet kutsumusammattiin viittaavien ja lasten oikeuksia korostavien diskurssien voimistuessa.

Tämän tutkimuksen oli tavoitteena selvittää, miksi varhaiskasvatuksen opettajat harkitsevat ammatinvaihtoa ja millaisia kehittämisenäkökulmia heillä on. Varhaiskasvatuksen opettajiksi käsitetään tässä tutkimuksessa laajasti kaikki opettajat, joilla on lain määrittämä pätevyys: yliopistollinen kandidaatin tutkinto, opistotasoinen lastentarhanopettajankoulutus (ennen vuotta 1995) tai sosionomin (AMK) koulutus. Tutkimuksessa ei tarkasteltu eri ammattiryhmien tai koulutustaustan vaikutusta ammatinvaihtopäätökseen tai alan kehittämisenäkökulmiin. Tulevassa tutkimuksessa olisi tärkeää selvittää tarkemmin eri koulutustaustojen merkitys ja tulevan lainsäädännön edellyttämän korkeakoulutetun työvoiman, erityisesti opettajien, määrän lisääntymisen vaikutus alan veto- ja pitovoimaan. Tämän tutkimuksen aineisto ei mahdollistanut regressiomallien luomista, vaan tarvitaan pitkäkestoisempaa tutkimusta.

Aiemmista tutkimuksista poiketen vaikuttamismahdollisuuksien lisääminen ei tässä tutkimuksessa noussut keskiöön. Vaikuttamisen mahdollisuudet ja ammatillinen toimijuus ovat kuitenkin olennaisia työn mielekkyyden kokemusta edistäviä tekijöitä (Ukkonen-Mikkola & Varpanen 2020; Venninen & Leinonen, 2012). Tutkimus antaakin viitettä siitä, että vaikuttamismahdollisuudet yksikkötasolla olisivat parantuneet mittavista muutoksista huolimatta, ja varhaiskasvatuksen opettajat kokevat hallitsevansa työn muuttuneet edellytykset. Tämän tutkimuksen tulokset vahvistavat aikaisempien tutkimusten tulosta siitä, että varhaiskasvatustyön vaativuuden edellyttämä kompensatio (palkka) ja työn reunaehdot ja resurssit (henkilöstöresurssit, johtaminen ja lasten hyvinvointi) eivät ole riittävällä tasolla (Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018). Kriittisesti voidaankin kysyä, onko yhteiskunnallinen tehokkuuskeskustelu johtanut siihen, että varhaiskasvatuksen oletetaan toimivan pienimmillä mahdollisilla resursseilla.

Tämä tutkimus osuu suomalaisessa yhteiskunnassa ajallisesti sellaiseen vaiheeseen, jossa varhaiskasvatuksessa kuohuu ja varhaiskasvatus on lehdistössä ja muissa viestintäkanavissa esillä tiheään tahtiin herättäen paljon vastakkainasettelua sosiaalisessa mediassa. Tämän vuoksi tutkimus ammatinvaihtoaikeista on tärkeää mutta myös haastavaa. Opettajan työn tulevaisuus herättää kiinnostusta yhteiskunnallisesti (Kangas & Harju-Luukkainen 2021; Sääntti 2008). Tutkimuksessa tunnistetuista varhaiskasvatuksen opettajan työn haasteista ja kehittämiskohteista on käyty julkista keskustelua, joka liittyy työn yhteiskunnalliseen arvostukseen sekä yksikkökohtaiseen varhaiskasvatuksen toimintakulttuuriin. Näihin varhaiskasvatustyön haasteisiin on pyritty löytämään ratkaisuja erilaisilla toimenpiteillä, kuten pienillä kuntakohtaisilla palkankorotuksilla, sekä lainsäädännön avulla. Erityisesti varhaiskasvatuslain (540/2018) mukaisen henkilöstörakenteen muutoksen vuonna 2030

odotetaan parantavan varhaiskasvatuksen työolosuhteita. Varhaiskasvatuksen opettajan tehtävän selkiytyminen mahdollistaa opettajien osaamisen hyödyntämisen toimintakulttuurin systemaattisessa kehittämistyössä. Tällöin on mahdollista myös vahvistaa varhaiskasvatusalan arvostusta ja palkkausta sekä ammatin veto- ja pitovoimaa.

Lähteet

Kyselyaineisto. Kangas, J., Ukkonen-Mikkola, T., Sirvio, K., Hjelt, H. & Fonsén, E. (2019). Varhaiskasvatuksen opettajan alan vaihto. Kyselylomake.

Kirjallisuus

- D'Ambrosio, Conchita; Clark, Andrew & Barazzetta, Marta 2018. Unfairness at work: Well-being and quits. *Labour Economics* 51, 307–316. <https://doi.org/10.1016/j.labe-co.2018.02.007>
- Ballet, Katrijn & Kelchtermans, Geert 2009. Struggling with workload: Primary teachers' experience of intensification. *Teaching & Teacher Education* 25 (8), 1150–1157. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.02.012>
- Bakker, Arnold & Demerouti, Evangelia 2007. The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology* 22 (3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Dagli, Ümmuhan Yesil 2012. America's public school kindergarten teachers' job turnover and associated factors. *Educational Sciences: Theory and Practice* 12 (4), 3121–3134 [www-lähde]. < <https://eric.ed.gov/?id=EJ1003004> > (Luettu 9.4.2020).
- Denzin, Norman & Lincoln, Yvonna 2000. The discipline and practice of qualitative research. Teoksessa: Denzin, Norman & Lincoln, Yvonna (toim.), *Handbook of qualitative research. Second edition*. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications, 1–25.
- Eadie, Patricia, Levickis, Penny, Murray, Lisa, Page, Jane, Elek, Catriona & Church, Amelia 2021. Early Childhood Educators' Wellbeing During the COVID-19 Pandemic. *Early Childhood Educ Journal* 49, 903–913. <https://doi.org/10.1007/s10643-021-01203-3>
- Fonsén, Elina & Keski-Rauska, Marja-Liisa 2018. Varhaiskasvatuksen yhteinen johtajuus vastakohtaisten diskurssien valossa. *Työelämän tutkimus* 16 (3), 185–200 [www-lähde]. < <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85232/44213> > (Luettu 11.9.2020).
- Grant, Ashley; Jeon, Lieny & Buettner, Cynthia 2019. Relating early childhood teachers' working conditions and well-being to their turnover intentions. *Educational Psychology* 39 (3), 294–312. <https://doi.org/10.1080/01443410.2018.1543856>
- Happo, Iris, Määttä, Kaarina & Uusiautti, Satu 2012. Experts or good educators – or both? The development of early childhood educators' expertise in Finland. *Early Child Development and Care* 182 (3–4), 487–504. <https://doi.org/10.1080/03004430.2011.646719>
- HE 123/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle valtion talousarvioksi vuodelle 2019. Helsinki: Edita Prima.
- Heckman, James; Grunewald, Rob & Reynolds, Arthur 2006. The Dollars and Cents of Investing Early: Cost-Benefit Analysis in Early Care and Education. *Zero to Three* 26 (6), 10–17.

”Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä”

- Heikka, Johanna; Halttunen, Leena & Waniganayake, Manjula 2016. Investigating teacher leadership in ECE centres in Finland. *Varhaiskasvatuksen tiedelehti. Journal of Early Childhood Education Research* 5 (2), 289–309 [www-lähde]. < <https://journal.fi/jecer/article/view/114062/67261> > (Luettu 11.7.2020).
- Heilala, Cecilia, Kalland, Mirjam, Lundkvist, Marina, Forsius, Maria, Vincze, Laszlo, & Santavirta, Nina 2021. Work Demands and Work Resources: Testing a Model of Factors Predicting Turnover Intentions in Early Childhood Education. *Early Childhood Education Journal* 50, 399–40. <https://doi.org/10.1007/s10643-021-01166-5>
- Hjelt, Hanna & Karila, Kirsti 2017. Varhaiskasvatustyön paikantuminen työntekijöiden puheessa. *Työelämän tutkimus* 15 (3), 233–248 [www-lähde]. < <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85276/44270> > (Luettu 8.6.2020).
- Hänninen, Sisko-Liisa & Valli, Siiri 1986. *Suomen lastentarhatyön ja varhaiskasvatuksen historia*. Keuruu: Otava.
- Ivankova, Nataliya & Creswell, John 2009. Mixed methods. Teoksessa Heihman, Juanita & Croker, Robert (toim.), *Qualitative research in applied linguistics: A practical introduction*, 23. UK: Palgrave Macmillan, 135–161. https://doi.org/10.1057/9780230239517_7
- Johnson, R. Burke & Onwuegbuzie, Anthony 2004. Mixed Methods Research: A Research Paradigm Whose Time Has Come. *Educational Researcher* 33 (7), 14–26. <https://doi.org/10.3102/0013189X033007014>
- Julkunen, Raija 2009. *Työelämän tasa-arvopolitiikka*. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Helsinki: Yliopistopaino.
- Jämsen, Elina 2018. Lastentarhanopettaja: ”Palkka on aivan surkea!” Suuren päiväkodin arki on täynnä sijaispulaa, rahahuolia mutta myös iloa. Yle uutiset 9.3.2018 [www-lähde]. < <https://yle.fi/uutiset/3-10108926> > (Luettu 9.3.2018).
- Järvensivu, Anu, Piirainen, Tatu, Nikkanen, Risto & Viitala, Elina 2011. Työntekijöiden kokemus työelämän laatu suomalaisen teollisuuskonsernin Suomen ja Puolan yksiköissä. *Työelämän tutkimus* 9 (1), 19–36 [www-lähde]. < <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87357/46279> > (Luettu 9.8.2019).
- Kangas, Jonna & Harju-Luukkainen, Heidi 2021. What is the Future of ECE Teacher Profession? Teacher’s Agency in Finland Through the Lenses of Policy Documents. *The Morning Watch: Educational and Social Analysis* 47 (1), 59–75. [www-lähde] < <https://journals.library.mun.ca/ojs/index.php/mwatch/article/view/2261> > (Luettu 9.4.2021).
- Karila, Kirsti & Kinos, Jarmo 2012. Acting as a professional in a Finnish early childhood education context. Teoksessa Miller, Linda, Dalli, Carmen & Urban, Mathias (toim.), *Early childhood grows up: Towards a critical ecology of the profession*. London, UK: Springer, 55–69. https://doi.org/10.1007/978-94-007-2718-2_4
- Karila, Kirsti, Kosonen, Tuomas & Järvenkallas, Satu 2017. *Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2017:30. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Kinos, Jarmo 2008. Professionalism – A Breeding ground for struggle. Finnish day care centre as an example. *European Early Childhood Education Research Journal* 16 (2), 224–241. <https://doi.org/10.1080/13502930802141642>
- Kinos, Jarmo & Palonen, Tuire 2012. Varhaiskasvatuksen lähihistoria. Teoksessa Kettunen, Pauli & Simola, Hannu (toim.), *Tiedon ja osaamisen Suomi. Kasvatus ja koulutus Suomessa 1960-luvulta 2000-luvulle*. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 229–248.

- Korvajärvi, Päivi 2016. Sukupuoliero työssä: numerot ja käytännöt. Teoksessa Husso, Marita & Heiskala, Risto (toim.), *Sukupuolikysymys*. Helsinki: Gaudeamus, 142–160.
- Koskinen Sandberg, Paula 2019. Samapalkkaisuuden politiikka korporatistisessa järjestelmässä. Teoksessa Viitamaa-Tervonen, Outi, Bruun, Niklas, Nummijärvi, Anja, Nousiainen, Kevät & Koskinen Sandberg, Paula (toim.), *Samapalkkaisuuden perusteet ja edistäminen*. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen raportteja ja muistioita 2019:28. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, 65–77.
- Kupila, Päivi & Karila, Kirsti 2018. Peer mentoring as a support for beginning preschool teachers. *Professional Development in Education* 45 (2), 205–216. <https://doi.org/10.1080/19415257.2018.1427130>
- Laine, Pertti 2015. Oppimismahdollisuudet, osaaminen ja työhyvinvointi. *Aikuiskasvatus* 35 (1), 30–46. <https://doi.org/10.33336/aik.94120>
- Lanas, Maija 2017. Giving up the lottery ticket: Finnish beginning teacher turnover as a question of discursive boundaries. *Teaching and Teacher Education* 68, 68–76. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.08.011>
- Lave, Jean & Wenger, Etienne 1991. *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511815355>
- McMullen, Mary, Lee, Melissa, McCormick, Kate & Choi, Jieun 2020. Early Childhood Professional Well-Being as a Predictor of the Risk of Turnover in Child Care: A Matter of Quality. *Journal of Research in Childhood Education* 34 (3), 331–345. <https://doi.org/10.1080/02568543.2019.1705446>
- Ojala, Satu, Koskinen Sandberg, Paula & Mustosmäki, Armi 2019. Ilkka Insinöörille yli 13 000 euroa Sari Sairaanhoidajaa enemmän? Sukupuolten ansioerojen kaventaminen vaatii aktiivista ohjausta. *Yhteiskunta-politiikka* 84, 5–6.
- Onnismaa, Eeva-Leena, Kalliala, Marjatta & Tahkokallio, Leena 2017a. Koulutuspoliittisen paradoksin jäljillä: miten varhaiskasvatus muotoutui sosiaalialan koulutuksia suosivaksi. *Kasvatus & Aika* 11 (3), 4–20 [www-lähde]. < <https://journal.fi/kasvatusjaaika/article/view/68720/30156> > (Luettu 1.4.2020).
- Onnismaa, Eeva-Leena, Paananen, Maiju & Lipponen, Lasse 2014. Varhaiskasvatusjärjestelmän polkuriippuvuuksien jäljillä: Exploring the Path-Dependency of Finnish Early Childhood Education and Care System. *Kasvatus & Aika* 8 (2), 6–21 [www-lähde]. < <https://journal.fi/kasvatusjaaika/article/view/68590/29896> > (Luettu 9.4.2020).
- Onnismaa, Eeva-Leena, Tahkokallio, Leena, Reunamo, Jyrki & Lipponen, Lasse 2017b. Ammatin induktiovaiheessa olevien lastentarhanopettajan tehtävissä toimivien arvioita työnkuvastaan, osaamisestaan ja työn kuormittavuudesta. *Varhaiskasvatuksen tiedelehti. Journal of Early Childhood Education Research* 6 (2), 188–206 [www-lähde]. < <https://journal.fi/jecer/article/view/114078/67277> > (Luettu 3.4.2020).
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020. *Jatkuvan oppimisen avustukset 2020*. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö [www-lähde]. < <https://minedu.fi/documents/1410845/22835049/Jatkuvaan+oppimiseen+my%C3%B6nnetyt+avustukset+2020/4b5b37b4-f085-cae9-d1bf-650b930490af/Jatkuvaan+oppimiseen+my%C3%B6nnetyt+avustukset+2020.pdf> > (Luettu 9.7.2020).
- Onwuegbuzie, Anthony & Combs, Julie 2010. Emergent Data Analysis Techniques in Mixed Methods Research: A Synthesis. Teoksessa Tashakkori, Abbas & Teddlie, Charles (toim.), *Sage Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research*. London, New Delhi: Sage Publications, 397–430. <https://doi.org/10.4135/9781506335193.n17>

”Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä”

- Ouakrim-Soivio, Najat & Kumpulainen, Kristiina 2020. Digitaalinen portfolio varhaiskasvatuksen pedagogisen toiminnan arvioinnissa. *Varhaiskasvatuksen tiedelehti. Journal of Early Childhood Education Research* 9 (1), 147–170 [www-lähde]. < <https://journal.fi/jecer/article/view/114127/67326> > (Luettu 9.6.2020).
- Paananen, Maiju & Tammi, Tuure 2017. Työn kuormittavuuden kokemusten, työn tehostamisen ja sairauspoissaolojen moniulotteiset yhteydet lastentarhanopettajan työssä. *Varhaiskasvatuksen tiedelehti. Journal of Early Childhood Education Research* 6 (1), 43–60 [www-lähde]. < <https://journal.fi/jecer/article/view/114069/67268> > (Luettu 9.4.2020).
- Pajuriutta, Satu 2020. Päiväkodeissa huutava pula opettajista – Helsinki tyrmistyi yliopiston lisäaloituspaikkojen määrästä: ”Valtava pettymys meille”. Helsingin Sanomat 10.6.2020 [www-lähde]. < <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000006536033.html> > (Luettu 10.6.2020).
- Perho, Hannu & Korhonen, Merja 2012. Ammatillinen suuntautuminen, persoonallisuuspiirteet sekä työn laatu työuupumuksen, työn imun ja valintatyytyväisyyden tekijöinä. Lastentarhanopettajien 30 vuoden seuranta. *Reports and Studies in Education, Humanities, and Theology* 6. Joensuu: University of Eastern Finland.
- Puusa, Anu 2020. Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa Puusa Anu & Juuti Pauli (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki: Gaudeamus, 145–156.
- Päivähoidon kasvatustavoitekomitea 1980. *Päivähoidon kasvatustavoitekomitean mietintö* 1980:31. Helsinki: Valtioneuvosto.
- Salanova, Marisa, Agut, Sonia & Peiro, José María 2005. Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology* 90, 1217–1227. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1217>
- STAKES 2005. *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet*. Oppaita 56. Saarijärvi: Gummerus.
- Säntti, Janne 2008. Opettajan muuttuva työ vastakohtaisuuksien näkökulmasta. *Kasvatus & Aika* 2 (1), 7–22 [www-lähde]. < <https://journal.fi/kasvatusjajaika/article/view/68139/28996> > (Luettu 9.4.2021).
- Tashakkori, Abbas ja Creswell, John 2007. Editorial: The new era of mixed methods. *Journal of mixed methods research* 1 (1), 3–7. <https://doi.org/10.1177/2345678906293042>
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2020. Työllisyys ja työsuhteet sukupuolittain. Sukupuolten tasa-arvo. Tasa-arvotiedon keskus. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos [www-lähde]. < <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/tyollisyys-ja-tyosuhteet-sukupuolittain> > (Luettu 11.9.2020).
- Thorpe, Karen, Jansen, Elena, Sullivan, Victoria, Irvine, Susan & McDonald, Paula 2020. Identifying Predictors of Retention and Professional Wellbeing of the Early Childhood Education Workforce in a Time of Change. *Journal of educational change* 21 (4), 623–647. <https://doi.org/10.1007/s10833-020-09382-3>
- Torii, Kate, Fox, Stacey & Cloney, Dan 2017. *Quality is key in Early Childhood Education in Australia*. Mitchell Institute Policy Paper 11/2017. Melbourne: Mitchell Institute.
- Tuhkanen, Ari 2019. Varhaiskasvatuksen opettajapula on pahentunut pääkaupunkiseudulla muutamassa vuodessa rajusti. Yle uutiset 12.8.2019 [www-lähde]. < <https://yle.fi/uutiset/3-10918248> > (Luettu 12.8.2020).

- Ukkonen-Mikkola, Tuulikki & Fonsén, Elina 2018. Researching Finnish Early Childhood Teachers' Pedagogical Work Using Layder's Research Map. *Australasian Journal of Early Childhood* 43 (4), 48–56. <https://doi.org/10.23965/AJEC.43.4.06>
- Ukkonen-Mikkola, Tuulikki & Varpanen, Jan 2020. Integrated initial and continuing training as a way of developing the professional agency of teachers and student teachers. *Teaching and Teacher Education* 96, 103189. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103189>
- Ukkonen-Mikkola, Tuulikki, Yliniemi, Raija & Wallin, Outi 2020. Varhaiskasvatus muuttuu – muuttuuko asiantuntijuus? *Työelämän tutkimus* 18 (4), 323–339. <https://doi.org/10.37455/tt.89217>
- Varhaiskasvatuslaki 2018/540. Annettu Helsingissä 13.7.2018.
- Venninen, Tuulikki & Leinonen, Jonna 2012. Päiväkotihenkilöstön kokemuksia omasta osallisuudestaan työyhteisössä. Teoksessa Atjonen, Päivi (toim.), *Oppiminen ajassa - kasvatus tulevaisuuteen: Joensuun vuoden 2011 kasvatustieteenpäivien parhaat esitelmät artikkeleina* Kasvatusalan tutkimuksia 61. Helsinki: Suomen kasvatustieteellinen seura, 187–201.

KT dosentti Jonna Kangas työskentelee Helsingin yliopiston Kasvatustieteellisessä tiedekunnassa yliopistonlehtorina.

KT Tuulikki Ukkonen-Mikkola työskentelee Jyväskylän yliopiston Kasvatustieteiden laitoksella yliopistonlehtorina.

KM väitöskirjatutkija Katja Sirvio työskentelee Kokkolan yliopistokeskuksella kasvatustieteen yksikössä yliopistonopettajana.

KM väitöskirjatutkija Hanna Hjelt työskentelee Tampereen yliopiston Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunnassa yliopisto-opettajana.

KT dosentti Elina Fonsén työskentelee Jyväskylän yliopiston Kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunnassa kasvatus- ja koulutusalan johtajuuden apulaisprofessorina.