



Antinniemi Sini & Virtanen Tiia

Varhaiskasvatuksen opettajien vaihtuvuus julkisella ja yksityisellä sektorilla

Pro gradu -tutkielma

KASVATUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA

Kasvatustieteiden laaja-alainen maisteriohjelma

Pedagogiset instituutiot ja asiantuntijuus

2021

Oulun yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

Varhaiskasvatuksen opettajien vaihtuvuus julkisella ja yksityisellä sektorilla (Sini Antinniemi & Tiia Virtanen)

Pro gradu -tutkielma, 81 sivua, 8 liitesivua

Huhtikuu 2021

Tutkimuksemme aiheena on varhaiskasvatuksen opettajien vaihtuvuus, mikä on puhuttanut paljon varhaiskasvatuksen kentällä viime vuosina. Tarkoituksenamme oli tutkia aihetta uudesta näkökulmasta, sillä pyrimme vertailemaan eroja julkisella ja yksityisellä sektorilla työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien mainitsemissa vaihtuvuuteen liittyvissä tekijöissä. Aiemmissä tutkimuksissa ei ole myöskään eroteltu työpaikan ja alanvaihtoa toisistaan, mutta tutkimuksessamme erottelemme ne, koska ajattelemme, että työpaikan ja alanvaihdon syyt eroavat toisistaan ainakin osittain. Lähestymme aihetta tutkimuskysymyksellä: *Mitkä tekijät vaikuttavat varhaiskasvatuksen opettajien työpaikan ja alanvaihtoon?* Lisäksi tarkastelemme vaihtuvuutta alakysymyksellä: *Millaisia eroja esiintyy julkisella ja yksityisellä sektorilla työpaikan ja alanvaihdolle?*

Haluamme selvittää, mitä varhaiskasvatuksen opettajat ajattelevat alalla tapahtuvasta vaihtuvuudesta ja siihen liittyvistä tekijöistä. Varhaiskasvatuksen opettajien vaihtuvuutta ei ole myöskään juurikaan tutkittu Suomessa, minkä vuoksi aihetta on tärkeä tutkia. Aineisto koostuu 754 Varhaiskasvatuksen Opettajien Liittoon (VOL) kuuluvan varhaiskasvatuksen opettajan vastauksista. Tutkimusotteemme on Mixed Methods -menetelmä, jossa yhdistyvät kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen analyysi. Kvalitatiivista aineistoa analysoimme aineistolähtöisen sisälönanalyysin kautta ja kvantitatiivista tilastollisia menetelmiä, kuten ristiintaulukointia apuna käyttäen.

Tuloksissa nousi esille yhtäläisyyksiä sekä eroja työpaikan ja alanvaihdon tekijöissä. Yleisesti työpaikan ja alanvaihdon tekijät olivat pitkälti samankaltaisia kuin aiemmissä vaihtuvuuden tutkimuksissa, kuten työolosuhteet, resurssit, sak-työajan toteutuminen, palkkaus, toimenkuvaan kuulumattomat tehtävät, esimiehen rooli, alan arvostus, induktiovaihe, työn ja koulutuksen suhde sekä halu muutokseen. Sektoreiden välillä ei ollut havaittavissa suuria eroja, vaan vaihtuvuuden syyt ovat kummallakin sektorilla samansuuntaisia. Yksityisellä sektorilla työpaikan vaihtamisen syyksi nähtiin julkista sektoria enemmän parempi palkka sekä muutto toiselle paikkakunnalle. Vastaavasti alanvaihdon syynä nähtiin olevan julkisella sektorilla yksityistä sektoria enemmän vähäinen aika lasten kanssa. Yksityisellä sektorilla puolestaan syynä oli varhaiskasvatuksen opettajan toimenkuvaan kuulumattomien työtehtävien tekeminen.

Avainsanat: varhaiskasvatus, varhaiskasvatuksen opettaja, vaihtuvuus, työpaikan vaihto, alanvaihto, julkinen ja yksityinen sektori

Sisältö

1 Johdanto	5
2 Tutkielman teoreettiset lähtökohdat	9
2.1 Vaihtuvuuden määritelmä ja seuraukset.....	11
2.2. Työpaikan vaihdon määritelmä	14
2.3 Alanvaihdon määritelmä.....	15
2.4. Induktiovaihe	17
3 Tutkielman toteutus ja metodologiset lähtökohdat	21
3.1. Aineiston keruu.....	22
3.2. Aineiston esittely ja analyysi	24
3.2.1 Taustatiedot.....	24
3.2.2. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi.....	27
3.2.3. Tilastolliset menetelmät	28
4 Varhaiskasvatuksen opettajien työpaikan ja alanvaihtoon vaikuttavat tekijät	31
4.1. Varhaiskasvatuksen opettajien työpaikan vaihtoon vaikuttavat tekijät	31
4.1.1. Työolosuhteisiin väsyminen	32
4.1.2. Vakituinen työpaikka.....	36
4.1.3. Henkilöstöressurit ja epäpätevät työntekijät.....	37
4.1.4 Sak-työajan järjestäminen	39
4.1.5 Toimenkuvaan kuulumattomat työtehtävät ja erityispedagogisen osaamisen puuttuminen	41
4.1.6 Esimiehen rooli työyhteisössä.....	43
4.2. Varhaiskasvatuksen opettajien alanvaihtoon vaikuttavat tekijät	44
4.2.1 Palkkaus ja työsuhte-edut	45
4.2.2 Upumus työhön ja työolosuhteisiin.....	47
4.2.3 Riittämättömät resurssit.....	50
4.2.4. Halu muutokseen.....	52
4.2.5. Alan ja työn arvostus	53
4.2.6. Työn ja koulutuksen suhde.....	56
4.2.7. Induktiovaihe.....	58
4.3 Yhteenveto vaihtuvuuden syistä	60
5 Erot vaihtuvuudelle ja alanvaihdolle julkisella ja yksityisellä sektorilla	61
5.1. Työpaikan vaihdon tekijät	61
5.1.1.Parempi palkkaus toisessa työpaikassa.....	61
5.1.2. Muutto toiselle paikkakunnalle.....	63
5.2. Alanvaihdon tekijät.....	65
5.2.1 Toimenkuvaani kuulumattomat tehtävät.....	65
5.2.2 Lasten kanssa työskentely suhteessa muihin tehtäviin.....	67

5.3 Yhteenveto vaihtuvuuden eroista sektorien välillä.....	68
6 Luotettavuus ja eettisyys.....	70
7 Pohdinta.....	74
Lähteet.....	77
Liite 1.....	84
Liite 2.....	91

1 Johdanto

Viime aikoina mediassa on voimistunut huoli varhaiskasvatuksen opettajien rekrytointiongelmista ja vaihtuvuudesta päiväkodeissa (Helsingin Sanomat 6/2020; Opettaja-lehti 16.1.2020; Yle Uutiset 12.8.2019). Tilanne vaihtelee kunnittain; kun toisissa kunnissa on merkittäviä rekrytointiongelmia, voi toisaalla tilanne olla täysin erilainen. Riittävän varhaiskasvatuksen henkilöstön saaminen on muodostunut haasteeksi jo pidemmän aikaa etenkin kasvavissa kaupungeissa, joissa väestömäärä yhdessä varhaiskasvatusikäisten lasten kanssa kasvaa. Kriittisin tilanne Helsingin kaupunginkanslian (2019) mukaan on Helsingin kaupungin alueella, jossa vuoden 2019 lopussa avoimia varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviä oli kaiken kaikkiaan 233. Henkilöstöä rekrytoidaan jatkuvasti, mutta hakijamäärät ovat alhaiset. Helsingin kaupunginkanslian mukaan riittävän henkilöstön saaminen on monen tekijän summa, mutta heidän mukaansa jo pitkään jatkunut koulutuspaikkojen rahoituksen riittämättömyys on yksi selittävä tekijä (Helsingin kaupunginkanslia, 2019).

Valtakunnallisesti tarkasteltuna Kuntatyönantajien (KT) vuoden 2019 laatimasta tiedustelusta käy ilmi, että kyselyyn vastanneissa kunnissa oli yhteensä 410 varhaiskasvatuksen opettajan tehtävää täyttämättä. KT:n tekemän arvion mukaan varhaiskasvatukseen tarvittaisiin kaiken kaikkiaan 800 varhaiskasvatuksen opettajaa lisää (KT 5.6.2019). Rekrytointiongelmiin lisäksi niin kutsuttu luonnollinen vaihtuvuus, joka on työntekijöiden siirtymistä pois työelämästä eläköitymisen, sairastumisen tai kuoleman vuoksi, asettavat haasteen päiväkotimaailmaan. Tutkimuksessamme emme kuitenkaan tarkastele luonnollista vaihtuvuutta, vaan kuten useissa vaihtuvuutta tarkastelevissa tutkimuksissa, kiinnitämme huomion työntekijän vapaaehtoiseen organisaatiosta pois lähtemiseen (Price, 2001), eli varhaiskasvatuksen opettajan omaan päätökseen vaihtaa työpaikkaa tai alaa. Olemme kiinnostuneita niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat varhaiskasvatuksen opettajien vaihtuvuuteen.

Opetusalan Ammattijärjestön (OAJ) laskelmien mukaan vuosina 2021–2025 jää eläkkeelle kaiken kaikkiaan keskimäärin 340 varhaiskasvatuksen opettajaa sekä varhaiskasvatuksen erityisopettajaa (Karila, Kosonen & Järvenkallas, 2017, s. 96). Tämän perusteella vaihtuvuutta on luvassa myös eläköitymisen seurauksena tulevina vuosina. Varhaiskasvatuksen opettajapulaa ei myöskään helpota se, että uuden lakiasetuksen myötä vuoteen 2030 mennessä päiväkodin henkilöstöstä vähintään kahdella kolmesta työntekijästä tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan

tai varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuus ja vähintään puolella heistä varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus (Varhaiskasvatustalaki, 2018, 37§).

Valtio on vastannut pätevän henkilöstön riittämättömyyteen kouluttamalla lisää varhaiskasvatuksen opettajia, jotta voitaisiin taata tulevaisuudessa riittävä määrä varhaiskasvatuksen opettajia päiväkoteihin. Vuosina 2012–2015 eduskunta osoitti 6,3 milj. euron erillisrahoituksen yliopistollisen lastentarhanopettajakoulutuksen lisäyksiin. Tämä tarkoitti kaiken kaikkiaan noin 450 koulutuspaikan lisäystä seitsemässä eri yliopistossa (Karila ym., 2017, s. 84). Varhaiskasvatuksen opettajien tarve on ollut yhä viime vuosina suuri, sillä vuosina 2018–2021 Opetus- ja kulttuuriministeriö on sopinut yliopistojen kanssa tuhannen aloituspaikan lisäämisestä varhaiskasvatuksen opettajakoulutukseen. Näitä aloituspaikkoja kasvatetaan eri yliopistoissa asteittain ja varhaiskasvatuksen opettajakoulutusta pyritään nopeuttamaan aiempien opintojen hyväksi lukemisella. Myös opiskelutavoissa on tapahtunut muutos, sillä etä- ja monimuoto-opiskelusta on tullut yhä yleisempää (Opetus- ja kulttuuriministeriö [OKM], 5.9.2017). Tästä esimerkkinä on meneillään oleva 1000+ hanke, joka on valtakunnallinen monimuotokoulutus varhaiskasvatuksen opettajaksi. Se toteutetaan yhdessä seitsemän eri yliopiston kanssa. Hankkeen tavoitteena on pystyä kouluttautumaan varhaiskasvatuksen opettajaksi työn ohella (OKM, 2020).

Koulutuspaikkojen lisäämisen ohella on hyvä tiedostaa, etteivät kaikki varhaiskasvatuksen opettajakoulutuksen saaneista pysy ammatissaan, tämä pätee yhtä lailla ammattiin kuin ammattiin (Kanttonen, Onnismaa, Reunamo & Tahkokallio, 2020). Opettajalehdessä (16.1.2020) on Karilan haastattelu, jossa hän toteaa, että varhaiskasvatuksen alalla esiintyy poistumaa, muttei ole tietoa siitä, paljonko lähtijöitä on, keitä he ovat ja minne he menevät (Opettajalehti, 16.1.2020). Varhaiskasvatuksen henkilöstöön liittyvän valtakunnallisen selvityksen 2017 mukaan suurin alanvaihtoa harkitseva ammattiryhmä ovat varhaiskasvatuksen opettajat, joista suurin osa työskentelee muualla kuin esiopetuksessa (Eskelinen & Hjelt, 2017). Onnismaa, Tahkokallio, Reunamo ja Lipponen (2017) ovat havainneet, että alttius hakeutua pois varhaiskasvatuksen opettajan tehtävistä kasvaa ammatin induktiovaiheessa, jolla tarkoitetaan viittä ensimmäistä työvuotta. Huomionarvoista tässä on, että induktiovaiheen ohitettuaan yliopistokouluteuilla lastentarhanopettajilla lähtöhalukkuus laski tasaisesti, mikä oli tilastollisesti merkitsevää verrattuna sosionomeihin, joiden lähtöhalukkuus puolestaan kasvoi induktiovaiheen jälkeen (Onnismaa ym., 2017).

Tutkimuksemme liittyy huoleen, kuinka voidaan tulevaisuudessa taata laadukas varhaiskasvatus varmistamalla riittävä määrä varhaiskasvatuksen opettajia päiväkoteihin. Päiväkotihenkilöstön osalta yliopistokoulutetuista varhaiskasvatuksen opettajista ja erityisopettajista on erityisesti pulaa (Karila ym., 2017). Työ- ja elinkeinoministeriön ammattibarometrin (2020) mukaan suurin tarve varhaiskasvatuksen opettajista on Seinäjoella, Turussa, Rovaniemellä, Imatralla, pääkaupunkiseudulla ja Helsingin seudulla. Ainoastaan harvoilla alueilla Suomessa vallitsi tasapaino varhaiskasvatuksen opettajista tarjolla olevien työtehtävien ja työnhakijoiden välillä. Näitä alueita lukuun ottamatta Suomessa on pulaa hakijoista varhaiskasvatuksen opettajan työtehtäviin eikä millään alueella ollut liikaa hakijoita (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020).

Tutkimuksemme tarkoitus on tuoda tietoa tämänhetkisestä varhaiskasvatuksen opettajien valtakunnallisesta vaihtuvuuden tilanteesta. Tavoittemme on selvittää vaihtuvuuteen liittyviä tekijöitä, joiden kautta esille nouseviin syihin voidaan kiinnittää tarkempaa huomiota. Suomessa varhaiskasvatus elää muutosvaihetta, myös siinä suhteessa, että varhaiskasvatuksen opettajat tulevat siirtymään Kunnallisen yleisestä virka- ja työehtosopimuksesta (KVTES) Kunnalliseen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimukseen (OVTES) vuoden 2021 syyskuuhun mennessä. Varhaiskasvatuksen opettajien siirtyminen OVTES:iin sisältää opettajien palkkaukseen tulevan yleisen tason korotuksen (Opetusalan Ammattijärjestö, 2020).

Aiheen ajankohtaisuuden, uutisten ja alalla käytyjen keskustelujen vuoksi haluamme saada tutkittua tietoa siitä, mikä saa varhaiskasvatuksen opettajat lähtemään työstään tai vaihtamaan kokonaan toiselle alalle. Tutkimuksessamme vertailemme julkisella ja yksityisellä sektorilla työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien selittämiä tekijöitä vaihtuvuudelle. Julkinen ja yksityinen sektori asetetaan usein keskusteluissa ja mediassa vastakkain, mutta niistä kerrottava tieto ei välttämättä ole totuudenmukaista ja tutkimukseen perustuvaa. Tästä syystä valitsimme tutkimusaiheeksemme vaihtuvuuden erot ja yhtäläisyydet julkisten ja yksityisten päiväkotien välillä. Aihetta lähestymme tutkimuskysymyksellä: *Mitkä tekijät vaikuttavat varhaiskasvatuksen opettajien työpaikan ja alanvaihtoon?* Lisäksi tarkastelemme vaihtuvuutta alakysymyksellä: *Millaisia eroja esiintyy julkisella ja yksityisellä sektorilla työpaikan ja alanvaihdolle?*

Seuraavassa luvussa esittelemme tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat. Luku sisältää lyhyen katsauksen aiheesta tehtyihin aiempiin tutkimuksiin sekä tutkielman kannalta olennaisten käsitteiden määritelmät. Kolmannessa luvussa käsittelemme tutkimuksen metodologisia lähtökohtia, esittelemme tutkimuskysymykset, aineistonkeruumenetelmät sekä aineiston analyysin. Neljännessä ja viidennessä luvussa esittelemme tutkimustulokset, jonka jälkeen käsittelemme

tutkielman luotettavuutta ja eettisyyttä. Tutkimuksemme päättyy kokoavaan yhteenvedon sekä pohdintaan.

2 Tutkielman teoreettiset lähtökohdat

Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä tarkastelemme käsitteitä varhaiskasvatuksen opettaja, vaihtuvuus, työpaikan ja alanvaihto sekä induktiovaihe, jotka määrittelemme tässä luvussa. Nämä käsitteet esiintyvät usein muidenkin alojen vaihtuvuutta koskevissa tutkimuksissa (Onnismaa, Tahkokallio, Lipponen & Merivirta, 2016; Onnismaa ym., 2017; Perho & Korhonen, 2012; Kantonen ym., 2020). Vaihtuvuuden käsitteet kulkevat aiemmissä tutkimuksissa käsikäin, eikä työpaikan ja alanvaihdon käsitteitä useinkaan ole eritelty. Tutkimuksessamme ajatellaan vaihtuvuuden olevan yläkäsite, jonka alle kuuluvat työpaikan ja alanvaihto, sillä molemmat saavat aikaan vaihtuvuutta työyhteisöissä. Tämän perusteella voidaan ajatella, että tutkimuksemme pääkäsite on vaihtuvuus, jonka määrittely on tässä luvussa merkittävässä osassa. Käsitteiden ymmärtäminen ja selkeyttäminen on tärkeää aineiston analyysia tehdessä, jotta väärinymmärryksiltä voidaan välttyä (Tähtinen, Laakkonen & Broberg, 2020). Näiden käsitteiden lisäksi määrittelemme tässä luvussa lyhyesti myös julkisen ja yksityisen sektorin, jotka ovat tärkeä osa tutkimustamme.

Varhaiskasvatuksen lakiuudistuksen myötä vuonna 2018 säädettiin varhaiskasvatuksessa toimivien lastentarhanopettajien nimike varhaiskasvatuksen opettajaksi. Tämän lisäksi muidenkin varhaiskasvatuksen parissa työskentelevien ammattinimikkeet tulevat muuttumaan heidän koulutustaustansa mukaan. Tutkimuksessamme käytämme käsitteitä lastentarhanopettaja ja varhaiskasvatuksen opettaja rinnakkain, sillä lakiuudistusta edeltävissä lähteissä on käytetty nimitystä lastentarhanopettaja ja vasta kahden viime vuoden aikaiset lähteet käyttävät ammattinimikettä varhaiskasvatuksen opettaja. Varhaiskasvatuslaissa (540/2018) on määritelty, että vuoden 2023 syksyyn asti varhaiskasvatuksen opettaja ammattinimikkeen saavat sekä sosionomitaustaiset että yliopistokoulutetut kasvatustieteen kandidaatit. Tulevaisuudessa eri koulutustaustoista valmistuvat erotetaan omilla nimikkeillään varhaiskasvatuksen sosionomeiksi tai varhaiskasvatuksen opettajiksi (Varhaiskasvatuslaki, 540/2018 26§, 27§).

Varhaiskasvatuksen opettajien vaihtuvuutta, työpaikan ja alanvaihtoa ei ole tutkittu Suomessa kovin paljon. Perhon & Korhosen (2012) laatima tutkimus lastentarhanopettajien työn laadusta, työuupumuksesta ja työn imusta on tällä hetkellä pitkäaikaisin seuranta. Tutkimuskentältä mainittakoon myös viime vuoden puolella julkaistu Kantosen ja kollegoiden (2020) artikkeli, joka liittyy läheisesti aiheeseemme. Kantosen kollegoineen (2020) muodostivat tutkimustuloksien perusteella kolme ryhmää, jotka kuvasivat vastaajien halukkuutta työskennellä lastentarhan-

opettajan tehtävissä opinnoista valmistumisen jälkeen. Nämä ryhmät saivat nimekseen: sitoutuneet, epävarmat ja poistujat. Ammattiin sitoutumisen nähtiin liittyvän opintoja edeltäneeseen työkokemukseen, näkemykseen omasta osaamisesta sekä alan yhteiskunnallisen arvostuksen nousuun (Kantonen ym., 2020).

Lisäksi aihetta ovat tutkineet induktiovaiheen näkökulmasta Onnismaa ja kollegat (2016), jotka tutkivat ryhmämuotoisen vertaismentoroinnin vaikutuksia ammatin induktiovaiheessa oleviin lastentarhanopettajiin. Samoin Onnismaa ja kollegat (2017) käsitelivät tutkimuksessaan työuran alussa olevien lastentarhanopettajien työnkuvaa, osaamistaan ja työn kuormittavuutta. Näissä tutkimuksissa Onnismaa ja kollegat keskittyvät erityisesti induktiovaiheessa olevien varhaiskasvatuksen opettajien työuranalun tukemiseen ja siihen liittyviin teemoihin vaihtuvuuden vähentämiseksi. Lisäksi aiheesta on tehty useita Pro gradu -tutkielmia luokanopettajien alanvaihdon ja vaihtuvuuden näkökulmasta sekä muutamia opinnäytetöitä varhaiskasvatuksen opettajien vaihtuvuuteen liittyen. Induktiovaihe on merkityksellinen työntekijän työhön kiinnittymisen kannalta ja tästä syystä huomioimme sen tutkimuksessamme.

Kansainvälisistä tutkimuksista varhaiskasvatuksen näkökulmasta vaihtuvuutta ovat tutkineet Kwon, Malek, Horm ja Castle (2020) tutkimuksessaan, jossa selvitettiin varhaiskasvatuksen opettajien työuupumuksen sekä vaihtuvuuden syitä ja seurauksia. Heidän mukaansa yksi suurin tutkimuksessa esille noussut näkökulma oli, etteivät opettajien syyt jäädä työhön tai lähteä työstä ole aina yksiselitteisiä. Suurin osa opettajista kokivat olevansa sitoutuneita työhönsä ja lähes kolmasosa haastatelluista halusi jäädä työhönsä huolimatta stressi- tai muista ulkoisista tekijöistä (Kwon ym., 2020). Smith ja Ulvik (2017) puolestaan tutkivat luokanopettajia, jotka olivat vaihtaneet alaa. He valitsivat tutkimukseensa opettajia, joiden syyt alanvaihtoon poikkesivat tyypillisesti esitetyistä syistä. Alanvaihdon syyt eivät olleet tyytymättömyys työolosuhteisiin ja negatiiviset kokemukset työssä, vaan alan rajoittavuus ja heidän kaipuunsa itsenäisempään työskentelyyn (Smith & Ulvik, 2017).

Aiempien tutkimusten aiheina on tutkittu myös luokanopettajien valintaa pysyä ammatissaan, heidän työuupumustaan ja työstressiään. Burke ja kollegat (2013) ovat tutkineet sitä, mikä saa vasta-aloittaneet opettajat pysymään ammatissaan. Heidän mukaansa vasta-aloittaneiden opettajien mielestä tärkein ammatissa pitävä tekijä oli se, kuinka hyvin opettajat kokivat onnistuneensa oppilaiden osallistamisessa oppitunneilla (Burke ym., 2013). Poyner (2016) kertoo, että huolimatta matalasta palkasta, pitkistä työajoista ja työskentelystä lasten käyttäytymisen haasteiden kanssa, opettajilta odotetaan korkeatasoisen koulutuksen antamista. Opettajanammatti

nähdään erittäin herkäksi stressille ja uupumukselle, mikä on yhteydessä opettajien hyvinvointiin, opettajien ja oppilaiden suhteeseen ja luokanhallintaan (Poyner, 2016, s. 91). Sekä varhaiskasvatuksessa että koulumaailmassa ilmenee vaihtuvuutta opettajien toimesta. Lisäksi vaikuttaisi siltä, että luokanopettajien ja varhaiskasvatuksen opettajien syyt vaihtuvuudelle ovat ainakin osittain samankaltaisia. Tämän vuoksi käytämme lähteissämme myös luokanopettajiin kohdistuvia tutkimuksia.

Tutkimuksemme näkökulma työpaikan ja alanvaihdon eroista julkisen sekä yksityisen sektorin välillä on uusi näkökulma varhaiskasvatuksessa esiintyvistä vaihtuvuudesta puhuttaessa. Varhaiskasvatus on osa suomalaista koulutusjärjestelmää, jolla tuetaan lasten elinikäisen oppimisen ja koulutuksellisen tasa-arvon toteutumista (Opetushallitus, 2018). Sektorilla viittaamme varhaiskasvatusympäristöön, jossa varhaiskasvatus järjestetään. Koska emme erikseen selvitä millaisessa ympäristössä varhaiskasvatuksen opettajat työskentelevät – päiväkodissa vai jossain muussa varhaiskasvatuksen kontekstissa – puhumme päiväkotien sijaan julkisesta ja yksityisestä sektorista. Julkisen sektorin päiväkodit ovat kunnan tai valtion ylläpitämiä palveluita ja yksityiset päiväkodit ovat esimerkiksi yksityishenkilöiden, yhteisöjen, säätiöiden tai yritysten omistamia (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 43 §). Julkiset ja yksityiset päiväkodit noudattavat samaa varhaiskasvatuslakia ja voimassa ovat samat vaatimukset ja varhaiskasvatussuunnitelmat (Vlasov ym., 2018).

Vuonna 2019 lapsista 76 % oli julkisen päivähoidon piirissä ja 13 % käytti palveluseteliä eli kuului yksityisen palvelutuotannon tai toisin sanoen yksityisen päivähoidon piiriin (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos, 2019). Varhaiskasvatuslain (540/2018) mukaan kunnat ovat velvollisia tarjoamaan varhaiskasvatuspalveluja mutta voivat ostaa palveluja myös yksityisiltä päiväkodeilta ostopalveluna tai myöntää palvelusetelin perheelle. Palvelusetelin kautta perheet saavat avustusta yksityisen palveluntuottajan palveluihin (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 5 §). Tilastojen mukaan yksityisellä sektorilla olevien lasten määrä on lähes kaksinkertaistunut vuodesta 2015 vuoteen 2018 (Tilastokeskus, 2019).

2.1 Vaihtuvuuden määritelmä ja seuraukset

Vaihtuvuus on ollut tutkijoiden mielenkiinnon kohteena jo 1900-luvulta lähtien. Vaikuttavimpia vaihtuvuuden tutkijoita ovat olleet Mobley ja Price, joiden teoriat muodostavat pohjan nykypäivän vaihtuvuuden teoreettiselle tarkastelulle (Hom, Lee, Shaw & Hausknecht, 2017). Useat uudemmat vaihtuvuutta käsittelevät tutkimukset viittaavatkin juuri näihin tutkijoihin,

minkä vuoksi tutkimuksessamme käytämme vaihtuvuuden määritelmässä muutamia suhteellisen vanhoja alkuperäislähteitä. Pricen (2001) mukaan vaihtuvuus on työntekijöiden liikkumista yli organisaation rajojen (Price, 2001). Lee, Mitchell, Sablinski, Burton & Holtom (2004) puolestaan viittaavat artikkelissaan March ja Simonin määritelmään, jonka mukaan työntekijöiden vaihtuvuuden nähdään olevan heijastuma työntekijän henkilökohtaisesta päätöksestä osallistua oman organisaationsa toimintaan. Tämä päätös osallistua vaihtelee merkittävästi päätöksen ja tekojen välillä (Lee ym., 2004). Pricen (2001) mukaan suurin osa vaihtuvuuden tutkimuksista keskittyy ennen kaikkea työntekijöiden organisaatiosta pois lähtemiseen eikä sinne menemiseen (Price, 2001).

Ennen kuin työntekijälle syntyy ajatus työpaikan vaihdosta, hän Mobleyn (1977) mukaan tekee arvion nykyisestä työpaikastaan, jolloin tyytymättömyys työpaikkaan voi synnyttää ajatuksen työn lopettamisesta. Tämä puolestaan johtaa arvioimaan omakohtaisesti työn tuomia etuja sekä työn lopettamisen hintaa. Tästä seuraa aikomus vaihtoehtojen etsimiseen, minkä jälkeen työntekijä arvioi ja vertailee vaihtoehtoja suhteessa nykyiseen työhönsä, jolloin syntyy joko aikomus jäädä tai lähteä pois työstään (Mobley, 1977). Pricen (2001) mukaan perinteisesti ajatellaan, että työtyytyväisyys määrittelee, miten työntekijä sitoutuu organisaatioonsa. Hänen mukaansa työtyytyväisyyden ja työntekijän organisaatioon sitoutumisen välillä ei ole kuitenkaan merkittävää yhteyttä ja tästä syystä hän kritisoi Mobleyn laatimaa teoriaa (Price, 2001). Mobley huomauttaa, ettei työntekijän vetäytymisprosessi aina johda työn lopettamiseen, vaan voi johtaa esimerkiksi työntekijän toistuviin poissaoloihin tai passiiviseen käyttäytymiseen työpaikalla (Mobley, 1977). Oli työntekijän vetäytyminen työpaikasta tai työpaikalla minkälaisista tahansa, se tulee kalliiksi työorganisaatiolle, minkä johdosta on tärkeää ymmärtää, mitkä tekijät saavat työntekijän vetäytymään tai lähtemään työstään.

Nojaamme tutkielmassamme Vanhalan (1981) yksinkertaistettuun vaihtuvuuden määritelmään, mikä toistuu useissa vaihtuvuuteen liittyvissä tutkimuksissa. Ymmärrämme vaihtuvuuden olevan yksilöiden siirtymistä organisaatioon ja sieltä pois (Vanhala, 1981, s. 1). Suurin osa vaihtuvuuden tutkimuksista keskittyy työntekijöiden vapaaehtoiseen vaihtuvuuteen (Price, 2001). Myös tässä tutkimuksessa tarkastelemme työntekijän vapaaehtoista lähtemistä organisaatiosta pois. Ymmärrämme, ettei päätös työpaikan vaihdosta synny hetkessä, vaan se on pitkä jatkumonkaltainen prosessi, jonka lopputulos on työn lopettaminen (Mobley, 1977). Työstä poistuminen puolestaan saa aikaan vaihtuvuuden työpaikalla. Varhaiskasvatuksen näkökulmasta vaihtuvuuteen vaikuttavat esimerkiksi eläköityminen, sairaspöissaolot tai vanhempainvapaat (Eskelinen & Hjelt, 2017).

Kansainvälisissä tutkimuksissa vaihtuvuudesta käytetään sanaa turnover (Mobley 1977; Lee ym., 2004; Donitsa-Schmidt & Zuzovsky, 2016; Hom ym., 2017; Kim, Shin, Tsukayama & Park, 2020). Näissä tutkimuksista ei kuitenkaan käy aina ilmi, onko kyseessä ainoastaan ammatin sisällä tapahtuva työpaikan vaihto vai kokonaan alalta lähteminen, minkä myös Donitsa-Schmidt & Zuzovsky (2016) toteavat. Heidän mukaansa tilannetta opettajien pulasta on vaikea määritellä, sillä se on peräisin opettajien välisestä jatkuvasta liikehdinnästä koulujen välillä tai sieltä pois (Donitsa-Schmidt & Zuzovsky, 2016). Jos liikehdintä tapahtuu koulujen välillä, voidaan vaihtuvuus nähdä työpaikan vaihtona eikä alanvaihtona. Donitsa-Schmidt & Zuzovsky (2016) vertaavat opettajien korkeita vaihtuvuus- ja alalta poistumislukuja pyöröoviin, joissa suurin osa opettajista on siirtymässä joko työhön toiseen kouluun tai kokonaan pois kouluista. Kirjallisuudessa tästä puhutaan myös käsitteillä (migration), joka voidaan ymmärtää opettajien muuttoliikkeeksi tai vaihtuvuudeksi ja (attrition), joka puolestaan tarkoittaa opettajien loppuun palamista ja se voi johtaa alalta poistumiseen (Burke ym., 2013; Donitsa-Schmidt & Zuzovsky, 2016).

Tuomme esille vaihtuvuuden seurausten kautta, miksi vaihtuvuutta on tärkeää tutkia. Opettajien vaihtuvuus on taloudellisesti, institutionaalisesti ja koulutuksellisesti kallista. Rahallisten koulujen kuten uuden opettajan rekrytoinnin ja perehdyttämisen lisäksi vaihtuvuus vaikuttaa negatiivisesti lapsiin, perheisiin, työtiimiin ja työyhteisöön (Kim ym., 2020). Henkilöstön vaihtuminen rikkoo työyhteisön tiivyyttä, sillä tiimin kollegat voidaan nähdä tukena ja rikkautena vaikuttaen myönteisesti ammatilliseen osaamiseen sekä kehittymiseen (Kupila, 2007, s. 117). Kwon ja kollegat (2020) nostavat esille, kuinka opettajan lähteminen työtiimistään voi heikentää tiimin jääneiden yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tiimiin jäävien täytyy myös investoida uuteen opettajaan ylimääräistä aikaa ja nähdä vaivaa uuden ihmissuhteen rakentamiseen sekä auttaa uutta työntekijää sopeutumaan uuteen yhteisöön (Kwon ym., 2020). Tiimin uudelleen muodostumiseen menevä aika on luonnollisesti pois lapsilta. Kwon ja kollegat toteavat, että jatkuvat muutokset henkilökunnassa voivat myös heikentää päiväkodin ja perheiden välistä luottamusta (Kwon ym., 2020).

Kwon kollegoineen (2020) toteaa, että suurin vaikutus vaihtuvuudella kuitenkin on lapsiin. Oppilaat, jotka olivat kiintyneet opettajaansa, kokivat olonsa ahdistuneeksi, mikä voi vaikuttaa heidän kognitiiviseen kehitykseensä (Kwon ym., 2020). Boyd, Lankford, Loeb ja Wyckof (2005) ovat havainneet, että suuri vaihtuvuus korreloi oppilaiden menestyksen kanssa, mitä enemmän opettajien keskuudessa esiintyy vaihtuvuutta, sitä heikompaa on oppilaiden menestyminen (Boyd ym., 2005). Kallandin (2011) mukaan lapsen kehityksen vaurioitumisen riskiä

lisää vaihtuva ja epäpätevä henkilökunta. Hänen mukaansa vaihtuvat aikuiset voivat johtaa lapsen pitkäaikaiseen stressiin yhdessä muiden tekijöiden kanssa. Hän näkee hoitajien pysyvyydellä tämän johdosta olevan ratkaiseva merkitys lapsen kehitykselle (Kalland, 2011).

Ekola & Pouttu (2016) ovat haastatelleet opinnäytetyössään lastentarhanopettajia vaihtuvuuteen liittyen. Tuloksissa vaihtuvuus nähtiin kuormittavan työtiimiä, koska yhteiset työtavat eivät pääse muodostumaan, jos vaihtuvuus on tiheää. Heidän opinnäytetyössään vaihtuvuus on kuormittavaa työntekijöille, jotka ovat tiimissä pisimpään ja joutuvat perehdyttämään uudet työntekijät. Kuitenkin vaihtuvuudella nähdään olevan myös positiivisia vaikutuksia, kuten uuden työntekijän tuomat uudet ideat sekä erilaiset työskentelytavat (Ekola & Pouttu, 2016). Vaihtuvuuden seurauksiin emme tuloksia tulkitessamme kiinnitä huomiota, sillä vaihtuvuuden seurauksista olisi mahdollista tehdä täysin oma tutkimuksensa, mutta haluamme tuoda esille syitä, miksi vaihtuvuuteen puuttuminen on tärkeää.

2.2. Työpaikan vaihdon määritelmä

Tutkimuksessamme vaihtuvuuden pääkäsitteen alle sijoittuvat kaksi alakäsitettä, jotka ovat työpaikan ja alanvaihto, sillä kumpikin käsitteistä ovat yhteydessä työpaikalla esiintyvään vaihtuvuuteen. Työpaikan vaihto liittyy olennaisesti Mobley, Griffeth, Hand ja Meglino (1979) laatimaan odotusteoriaan “expectancy theory”. Heidän mukaansa työntekijät voivat jäädä huonoon työpaikkaan, koska he odottavat lopulta saavansa hyötyä työstään, kuten ylennyksen tai haluamansa siirron. Työntekijät voivat myös lähteä hyvästä työpaikasta samasta syystä, koska he voivat odottaa hyötyvänsä jossain toisessa työpaikassa enemmän (Mobley ym., 1979). Välttämättä hyvä työpaikkakaan ei kykene pitämään työntekijää, jos tarjolla on jollain tavoin houkuttelevampi työpaikka. Mobley ja kollegat (1979) havaitsivat, että työhön liittymättömät arvot ja työstä lähdön seuraukset juontavat juurensa työtyytyväisyyteen, henkilökohtaisesti odotettuun hyötyyn ja eri työvaihtoehtoihin (Mobley ym., 1979). Hom kollegoineen (2017) muistuttavat, ettei vaihtuvuuden tutkimuksissa tulisi unohtaa sen kontekstisidonnaisuutta. Vaihtuvuuden tutkimukset ovat siirtyneet “yhden koon” -mallista suosimaan teorioita, joissa määritellään ne olosuhteet, joiden alaisuudessa tietyt tekijät ovat enemmän tai vähemmän tärkeässä roolissa työn lopettamisen päätöksessä tietyssä ympäristössä (Hom ym., 2017).

Nykypäivän vaihtuvuuden teoriat liittyvät läheisesti työhön sitoutumisen (job embeddedness) teoriaan. Michell ja Lee (2001) kehittivät työhön sitoutumisteorian selittääkseen miksi ihmiset

jäävät työhönsä tai lähtevät sieltä pois. Vaikka lähteminen on vastakohta jäämiselle, he väittävät, etteivät motiivit jäädä tai lähteä ole välttämättä aina vastakohtia toisilleen. He ajattelevat, että työhön sitoutumiseen vaikuttaa kolme tekijää, joita ovat työntekijän kiintyminen työyhteisönsä, kuinka hyvin työntekijä sopii työhönsä sekä työyhteisönsä. Lisäksi työntekijän työhön sitoutumiseen vaikuttaa se missä määrin työntekijä joutuisi luopumaan tai uhraamaan asioita, jos hän lähtisi työpaikastaan (Michell & Lee, 2001). Hom kollegoineen tuovat esille, että ennen viimeaikaisia tutkimuksia, tutkijat näkivät työpaikan vaihdoksen olevan lopullinen ratkaisu. Vasta viime aikoina tutkijat ovat havainneet, että edellä mainittujen lähtijöiden lisäksi on myös niin kutsuttuja “bumerangityöntekijöitä”, jotka lopettavat työpaikassaan, mutta palaavat myöhemmin takaisin (Hom ym., 2017).

Maertz ja Campion (2004) ovat tehneet yhteenvedon siitä, miten ja miksi ihmiset lopettavat työssään. He nimeävät kaksi erilaista lähtijäryhmää, jotka ovat impulsiiviset lähtijät (impulsive quitters) ja suunnittelevat lähtijät (preplanned quitters). Impulsiivisilla lähtijöillä ei ole työpaikasta lähtiessään uutta työpaikkaa tiedossa toisin kuin suunnittelevilla lähtijöillä, joilla on lähtiessään tarkka suunnitelma tulevaisuudesta (Maertz & Campion, 2004). Hom, Mitchell, Lee & Griffeth (2012) puolestaan jakavat työntekijät niihin, jotka haluavat lähteä ja tehdä työtä (innostuneet lähtijät), haluavat lähteä, mutta eivät voi (vastahakoiset pysyjät), haluavat jäädä ja tehdä työtä (innokkaat pysyjät) ja niihin, jotka haluavat jäädä, mutta eivät voi (vastahakoiset lähtijät). Usein vaihtuvuutta tutkittaessa tutkijat unohtavat vastahakoiset pysyjät ja lähtijät (Hom ym., 2012).

Syy miksi henkilö lähtee pois työstään voi olla esimerkiksi epäreilu tai huono palkka (Hom ym., 2017). Ervasti, Kivimäki, Pentti, Vahtera ja Virtanen (2013) nostavat esille luokanopettajien vaihtuvuuteen kohdistuneessa tutkimuksessaan määräaikaisten työsuhteiden vaikutuksen vaihtuvuuteen. Heidän mukaansa määräaikaiset työsuhteet lisäävät vaihtuvuutta ja he korostavat pitkäaikaisten suhteiden tärkeyttä opetuksen laadun sekä opettajan ja oppilaan välisten vuorovaikutussuhteiden ylläpitämisessä. Toisena vaihtuvuuteen vaikuttavana tekijänä he nostivat esille henkilöstöresurssit (Ervasti ym., 2013). Toisinaan erilaiset syyt saavat työntekijän myös jäämään työhönsä, esimerkiksi työn antamat koulutusmahdollisuudet (Hom ym., 2017).

2.3 Alanvaihdon määritelmä

Tässä luvussa määrittelemme vaihtuvuuden toisen alakäsitteen, alanvaihdon. Kuten edellisessä luvussa kävi ilmi, vaihtuvuus, työpaikan vaihto ja alanvaihto kulkevat usein käsi kädessä, mutta

tutkimuksemme kannalta käsitteiden erottelu on tärkeää. Alanvaihto voi tapahtua eri syistä ja olla eriasteista tapahtuen joko oma-aloitteisesti tai pakotetusti (Koivunen, Lämsä & Heikkinen, 2012; Louis, 1980). Kansainvälisissä tutkimuksissa alanvaihdon voisi yhdistää urasiirtymän (career transition) käsitteeseen. Louis (1980) kuvaa urasiirtymän olevan ajanjakso, jonka aikana henkilö muuttaa roolia tai suuntauksia tämänhetkiseen rooliinsa. Hänen mukaansa alanvaihtoa on tärkeää tutkia, koska se aiheuttaa monenlaisia taloudellisia sekä sosiologisia ongelmia alaa vaihtaville yksilöille ja heidän perheilleen sekä organisaatiolle (Louis, 1980).

Kantosen ja kollegoiden (2020) mukaan varhaiskasvatuksen näkökulmasta on tärkeää huomioida, että aina siirtymistä pois opettajan töistä ei voida pitää alanvaihtona, vaan vaihtuvuutena, koska varhaiskasvatuksen opettajat voivat siirtyä esimerkiksi varhaiskasvatuksen erityisopettajan tehtäviin tai päiväkodinjohtajiksi. Tämä lisää varhaiskasvatuksen opettajapulaa, mutta voi tukea muulla tavoin varhaiskasvatuksen toimintaa (Kantonen ym., 2020). Tutkimuksessamme kuitenkin yhdistämme edellä kuvatun vaihtuvuuden alanvaihdon alaisuuteen ammatinvaihto käsitteen kautta. Ammatinvaihto vaatii merkittävien uusien taitojen ja työympäristön vaihtoa (Feldman & Ng, 2007). Tästä syystä varhaiskasvatuksen opettajan siirtyminen luokanopettajaksi voidaan nähdä ammatinvaihtona (Kantonen ym., 2020). Ammatinvaihdon yhdistämme tutkimuksessamme alanvaihtoon, vaikka henkilö pysyisikin tämän seurauksena kasvatusalalla.

Suomen itsenäisyyden juhlarahaston (Sitra) yleisen kaikkien alojen työelämä tutkimuksen (2017) mukaan korkeasti koulutetut vaihtavat alaa muita harvemmin (Sitra, 2017). Feldman & Ng (2007) kuvaavat ammattien erilaisia vaatimustasoja ja esteitä alanvaihtoon liittyen. Heidän mukaansa korkeakoulutuksen edellyttävissä ammateissa vaatimustaso voi olla korkea ja tämän vuoksi niihin on haastavampi vaihtaa kuin ammatteihin, joissa vaadittu koulutustaso on matalampi. Tämän vuoksi toisilta aloilta on helpompi poistua ja myös palata niihin takaisin (Feldman & Ng, 2007). Tämä edellä kuvattu näkemys voi selittää, miksi yleisesti ottaen korkeakoulutetut eivät vaihda alaa yhtä helposti kuin muun koulutustaustan omaavat. He ovat käyttäneet kouluttautumiseen pitkiä aikoja ja ovat edenneet alansa asiantuntijoiksi, jolloin vaihtaminen voidaan kokea haasteena ja nykyinen ala tuntuu oikealta.

Smithers & Robinson (2003) ajattelevat, että opettajien ammatista lähtemiseen vaikuttaa työn kuormittavuus, uusien haasteiden tarve ja mahdollisuus parempiin uramahdollisuuksiin sekä koulun tilanne, kuten koulun toimintatavat, aliarvostus, huonot tilat ja resurssien puute. Myös liian alhainen palkka, henkilökohtaiset syyt ja muutoksen halu ovat olleet syitä ammatista lähtemiseen (Smithers & Robinson, 2003, s. 51). Yhdysvalloissa tehtyjen tutkimusten perusteella

alati kasvavat palkkaerot opettajien ja muiden ammattien välillä, heikot työolosuhteet kouluissa, pettymykset ja haasteet työelämässä vaikuttavat siihen miksi uudet opettajat jättävät ammatin (Watt ym., 2012). Varhaiskasvatusalan työntekijät nostavat esille suurimpina alanvaihdon syinä palkkauksen, työn raskauden, heikot tulevaisuuden näkymät ja alan vähäisen arvostuksen (Karila ym., 2017).

2.4. Induktiovaihe

Useat maat raportoivat aloittelevien opettajien alalta poistumislukujen olevan suuret (Burke ym., 2013). Nimenomaan vastavalmistuneiden opettajien ensimmäiset työvuodet ovat työuran haavoittuvin vaihe ja tästä syystä induktiovaihe mainitaan usein vaihtuvuutta ja alanvaihtoa käsittelevien tutkimuksien yhteydessä. Onnismaa ja kollegat (2016) viittaavat Bejaardiin, Mejeriin ja Verloopin vuonna 2004 laatimaan tutkimukseen kuvatessaan kahta ensimmäistä työvuotta työuran haavoittuvimpana vaiheena “hengissä säilymisen ja itsensä löytämisen vuosina” ennen induktiovaihetta (Onnismaa ym., 2016). Onnismaa kollegoineen (2017) tarkoittavat ammatin induktiovaiheella 3–5 työvuotta koulutuksesta valmistumisen jälkeen. Induktiovaihe nähdään työuran kriittisenä vaiheena, jossa tapahtuu joko ammattiin sitoutumista tai siitä pois ajautumista (Onnismaa ym., 2017). Tutkimuksessamme käytämme käsitettä induktiovaihe, kun puhumme viidestä ensimmäisestä työvuodesta.

Smithers ja Robinson (2003) kuvaavat, että 25–40 % länsimaisista opettajista luopuvat ammatistaan viiden ensimmäisen työvuoden aikana (Smithers & Robinson, 2003). Myös Lindqvist, Nordänger ja Carlsson (2014) tutkivat pitkäaikaistutkimuksessaan erityisesti opettajien viittä ensimmäistä työvuotta ja niitä tekijöitä, jotka selittivät opettajakatoa valmistuneiden ja opettajantyössä olevien välillä. Heidän mukaansa Ruotsissa “kadonneiden” opettajien uudelleenrekrytointi vastaisi suurimmaksi osaksi tulevaisuudessa ilmenevään opettajapulaan (Lindqvist ym., 2014). Aiemmissä tutkimuksissa on havaittu, että myös luokanopettajilla viisi ensimmäistä työvuotta voidaan nähdä riskinä siirtyä pois ammatista. Onnismaa ja kollegat (2017) kuvaavat, että halu hakeutua pois varhaiskasvatuksen opettajan tehtävistä kasvaa ammatin induktiovaiheessa riippumatta koulutusryhmästä. Heidän mukaansa yliopistokoulutuksen käyneillä alan vaihtamisen halu alkaa laskea induktiovaiheen jälkeen suoraviivaisesti. Vastaavasti sosionomikoulutuksen käyneillä lähtöhalukkuus vauhdittuu induktiovaiheen jälkeen, mikä tasaantuu noin 20 työvuoden jälkeen (Onnismaa ym., 2017).

Perho & Korhonen (2012) seurasivat 30 vuoden ajan lastentarhanopettajien ammattiin sitoutumista ja havaitsivat, että 92 henkilöstä 72 % oli pysynyt varhaiskasvatuksen kentällä. Ainoastaan 10 % vastaajista oli lähtenyt pois kasvatusalalta. Tämä kertoi siitä, että ala oli kokonaisuudessaan pystynyt pitämään hyvin työntekijänsä (Perho & Korhonen, 2012). Tämä ei kuitenkaan kerro, ovatko lastentarhanopettajat siirtyneet muihin kasvatusalantehtäviin esimerkiksi luokanopettajiksi ja näin ollen varhaiskasvatus on menettänyt ammattilaisia. Yksinkertaistetusti voimme määritellä alan pitovoiman tarkoittamaan sitä, miten hyvin ala pystyy pitämään työntekijänsä. Kantonen ja kollegat (2020) näkevät yhtenä syynä alalla pysymiseen aiemman työkokemuksen alalta, esimerkiksi opiskelijat, joilla on aiempaa työkokemusta päiväkodista, jäävät kyseiselle alalle todennäköisemmin kuin muuta aiempaa työkokemusta omaavat opiskelijat (Kantonen ym., 2020). Tämän johdosta nostamme tutkimuksessamme esiin myös koulutuksen ja ammatin vastaavuutta sekä sitoutumista ammattiin.

Onnismaan ja kollegoiden (2016) mukaan induktiovaiheessa myös oma ammatti-identiteetti kehittyy vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa ja sitä luodaan oman ajattelun sekä toiminnan kautta. Induktiovaiheessa pohditaan myös omaa suhdetta työhön sekä muihin työntekijöihin (Onnismaa ym., 2016). Induktiovaiheessa työyhteisöllä on suuri vaikutus nuoren opettajan työuran pohjanluomisessa. Monissa päiväkodeissa on ryhmiä, jotka ovat moniammatillisia ja tällöin omaan ammattiin kiinnittyminen voi jäädä heikoksi, jos noviisiopettajalla ei ole kontaktia muihin saman koulutustaustan omaaviin ammattilaisiin (Onnismaa ym., 2016). Tällaisessa tapauksessa järjestetyllä mentoroinnilla voidaan tukea aloittelevaa opettajaa.

Kantonen kollegoineen (2020) esittää tutkimusten pohjalta syitä siihen, mikä saa vastavalmistuneet varhaiskasvatuksen opettajat vaihtamaan alaa. Varhaiskasvatuksen opettajien antamien vastausten perusteella ammattiin jäävät olivat tyytyväisempiä saamaansa koulutukseen kuin he, jotka olivat epävarmoja alastaan tai he, jotka halusivat heti pois varhaiskasvatuksen opettajan tehtävistä. Ammatista lähtevät arvioivat omat edellytykset kehittyä hyväksi opettajaksi huomommaksi kuin ammattiin jäävät (Kantonen ym., 2020). Koulutuksen antamalla valmiudella ja tuella nähdään olevan suuri vaikutus siihen, pysyykö varhaiskasvatuksen opettaja työssään vai ei. Kantonen ja kollegat näkivät myös opiskelun päättöharjoittelun vaikuttavan halukkuuteen tehdä varhaiskasvatuksen opettajien työtä valmistumisen jälkeen. Ammatista pois lähtevät ja epävarmat näkivät harjoittelun toteutuksen negatiivisemmin kuin ammattiin jäävät (Kantonen ym., 2020).

Heikkinen, Jokinen ja Tynjälä (2012) nostavat esille siirtymävaiheen opinnoista työelämään, mikä on jokaisessa ammatissa haastava, mutta opettajille siirtymä on radikaalimpi kuin monissa muissa ammateissa. Yleisesti ajateltuna uralla edetään asteittain, jolloin työntekijällä on aikaa tottua hiljalleen tuleviin uusiin haasteisiin. Opettajilla puolestaan on täysi juridinen ja pedagoginen vastuu työuran alkamisesta lähtien (Heikkinen ym., 2012). Tästä syystä ei ole ihme, jos vastavalmistuneet opettajat kokevat työuran alkuvaiheessa vastuun olevan toisinaan liian suuri. Toisin kuin muissa ammateissa, opettajien vastuu ei myöskään työuran myötä kasva, ellei opettaja siirry esimiestehtäviin (Heikkinen ym., 2012). Opettajien etenemismahdollisuudet ovat heikot, jos opettaja ei tahdo siirtyä esimies- tai johtotehtäviin, joihin tarjolla on vain rajallisesti paikkoja.

Induktiovaiheen kriittisyys johtunee siitä, ettei koulutus voi tarjota kaikkea sitä, mitä koulutuksen jälkeisessä työssä tullaan tarvitsemaan. Tutkimusten mukaan 70 % opettajista sekä muissa ammateissa toimivista ovat vastanneet oppineensa työhön vaadittavat taitonsa ja tietonsa töissä tai jossain muualla kuin formaalissa koulutuksessa (Heikkinen ym., 2010). Langdonin ja kollegoiden (2016) tutkimus osoitti, että aloittavien opettajien kokemuksissa ja tuntemuksissa alalta oli vaihtelevuutta ja se ei vastannut sitä, mitä koulutus oli antanut ymmärtää (Langdon ym., 2016). Koulutus ei siis vastannut työelämässä esille nouseviin ongelmiin eikä koulutuksen tuoman osaamisen pohjalta niitä pystytty ratkaisemaan.

Mentoroinnilla on tärkeä rooli induktiovaiheessa. Mentoroinnin tehtävä on toimia tukimuotona koulutuksesta työelämään siirtymisen vaiheessa, ammattiin kiinnittymisessä ja opettajien ammatillisessa kehittämisessä (Onnismaa ym., 2016). Uuden säädöksen myötä ryhmissä työskentelee tulevaisuudessa kaksi varhaiskasvatuksen opettajaa (Varhaiskasvatuslaki, 2018, 37§). Tämän ansiosta on mahdollista toteuttaa mentorointia työn yhteydessä valitsemalla uuden varhaiskasvatuksen opettajan työpariksi kokeneempi varhaiskasvatuksen opettaja. Mentoroinnin avulla halutaan siirtää tietoa ja osaamista kokeneilta työntekijöiltä uusille työntekijöille, tärkeää on myös hiljaisen eli sanattoman ja äänettömän tiedon siirtyminen (Karila & Kupila, 2010). Vertaismentoroinnista voidaan puhua, kun mentoroitavalla ja mentorilla on saman työn lisäksi sama koulutustausta, tietopohja ja orientaatio ammattiin (Onnismaa ym., 2016).

Tutkimusten mukaan omaa työtä sekä ammattitaitoa on opittu arvostamaan aiempaa enemmän mentorointiprosessin kautta, ja se vahvistaa omaa ammatti-identiteettiä (Onnismaa ym., 2016). Mentorointi on vuoropuhelua, keskustelua tai dialogia, josta on hyötyä niin mentorille kuin

mentoroitavalle (Heikkinen, Jokinen & Tynjälä, 2010). Langdon ja kollegat (2016) ovat tutkineet Uudessa-Seelannissa varhaiskasvatuksen opettajien mentorointia. Tutkimuksessa nousee esille mentoroinnin laadun merkitys; osa opettajista ei kokenut paikan päällä tapahtuvaa mentorointia hyödyllisenä ja tukeutuivat ulkoiseen mentorointiin, jossa opetuksesta ei ollut saatavilla palautetta (Langdon ym., 2016). Tällaisessa tapauksessa on tärkeää miettiä, millainen mentorointi sopii mihinkin tilanteeseen ja miten sen järjestäminen kuormittaisi mahdollisimman vähän mentoroitavaa ja mentoria. Langdonin ja kollegojen (2016) tutkimuksessa mentoroinnin ongelmana nähtiin sopivan ajan ja paikan löytäminen arjesta (Langdon ym., 2016).

Onnismaa ja kollegat (2016) nostavat esille, että suurin vaikutus työuransa alussa olevien varhaiskasvatuksen opettajien ammatissa pysymiselle tai pois lähtemiselle on päivittäinen työ ja sen mielekkyys. Heidän mukaansa työolosuhteiden konkreettisia ongelmia ei hyvä mentorointikaan voi ratkaista (Onnismaa ym., 2016). Luokanopettajien näkökulmasta mentorointi antaa opettajille henkistä tukea sekä auttaa jaksamaan työuran eri vaiheissa, ja sen avulla voidaan ehkäistä stressiä sekä työuupumusta (Hiltula, Isosomppi, Jokinen & Oksakari, 2010). Mentoroinnin avulla tuetaan induktiovaiheessa olevien opettajien työhön ja ammattiin sitoutumista (Onnismaa ym., 2016). Viime vuosina käynnissä on ollut useita mentorihankkeita, esimerkiksi Tampereen yliopiston “Mentorointia ja oppimiskumppanuutta varhaiskasvatuksessa -kärkihanke”, jossa keskitytään tukemaan ammatillaisia työelämän eri vaiheissa. Hankkeen tavoite on luoda varhaiskasvatukseen oma mentorointimalli (Tampereen yliopisto, 2021).

3 Tutkielman toteutus ja metodologiset lähtökohdat

Tutkielma toteutettiin Mixed methods research -lähestymistavalla (MMR) eli monimenetelmällisesti, jossa laadullinen ja määrällinen tutkimus yhdistetään. Tuomi ja Sarajärvi (2018) kuvaavat MMR-lähestymistavan mahdollistavan sellaisten tutkimusongelmien asettamisen, mihin ei saada niin kattavaa aineistoa käyttämällä ainoastaan laadullista tai määrällistä lähestymistapaa. Toisin sanoen Mixed methods -lähestymistavan ajatellaan korvaavan niitä puutteita, jotka tulevat ilmi, kun laadullista ja määrällistä tutkimusta käytetään yksin (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 78). Creswellin mukaan Mixed methods -lähestymistapa syntyi siitä ajatuksesta, että kaikissa tutkimustavoissa on omat esteensä ja heikkoutensa ja näitä voidaan neutralisoida keräämällä sekä määrällistä että laadullista aineistoa (Creswell, 2014, s. 14–15).

Alasuutari (2011) kuvaa kvantitatiivista eli määrällistä ja kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Hänen mukaansa kvantitatiivisella tutkimuksella voidaan kerätä paljon pinnallista, mutta luotettavaa tietoa ja kvalitatiivisella tutkimuksella syvällistä tietoa, jota ei kuitenkaan voida yleistää. Tällöin monipuolisempaan lopputulokseen voidaan päästä hyödyntämällä molempien menetelmien parhaita puolia (Alasuutari, 2011). Tutkimuksemme kannalta keskeistä on saada kattava kuvaus julkisen ja yksityisen sektorin varhaiskasvatuksen opettajien vaihtuvuudesta, työpaikan vaihdosta ja alanvaihdosta. Mixed methods -tutkimusotteella pyrimme tutkimuksessamme selittämään ja perustelemaan määrällistä aineistoa laadullisen aineiston avulla sekä varmistamaan määrällisen aineiston tarkkuuden ja totuudenmukaisuuden laadullisella aineistolla ja päinvastoin. Selittävässä peräkkäistutkimuksessa tutkija tekee ensin määrällisen tutkimustyön, analysoi tulokset ja sen jälkeen selittää saadut määrälliset tulokset yksityiskohtaisemmin laadullisen tutkimuksen avulla (Creswell, 2014, s. 15).

Valitsimme Mixed methods -tutkimusotteen sen vuoksi, koska olemme kiinnostuneita laajasti varhaiskasvatuksen opettajien selittämistä työpaikan ja alanvaihdon tekijöistä. Tämän tarkasteluun soveltuu parhaiten määrällinen tutkimus, jolla tuloksia voidaan kerätä kvalitatiivista tutkimusotetta laajemmin. Laadullinen tutkimusote puolestaan valikoitui täydentäväksi sen perusteella, kun tahdoimme antaa vastaajille mahdollisuuden kuvata omin sanoin niitä tekijöitä, mitkä heidän mielestään vaikuttavat työpaikan ja alanvaihtoon. Kvantitatiivisen osuuden metodina ovat tilastolliset menetelmät ja kvalitatiivisessa osuudessa aineistolähtöinen sisällönanalyysi.

Avoimet eli laadulliset kysymykset kategorisoidaan muutamiin eniten esille nousseisiin pääluokkiin sisällönanalyysin avulla. Kvantitatiivinen aineisto vastaavasti on järjestys- tai Likert-

asteikollista, ja sitä analysoidaan tilastollisin menetelmin prosenttien ja ristiintaulukoinnin kautta. Likert-asteikkoa käytetään mielipideväittämissä ja tutkimuksessamme se on viisiportainen. Likert-asteikko on järjestysasteikon kaltainen asteikko, jossa vastaaja valitsee parhaiten omaa käsitystään vastaavan vaihtoehdon (Heikkilä, 2014, s. 51).

Lähdemme selvittämään vaihtuvuutta ja alan vaihtoa pääkysymyksen ja sen alakysymyksen kautta, jotka ovat

1. Mitkä tekijät vaikuttavat varhaiskasvatuksen opettajien työpaikan ja alanvaihtoon?

1.1. Millaisia eroja esiintyy julkisella ja yksityisellä sektorilla työpaikan ja alan vaihdolle?

3.1. Aineiston keruu

Valitsimme tutkimusmenetelmäksi strukturoidun kyselylomakkeen, koska sen avulla saamme valtakunnallisesti kattavaa tietoa tutkimuskysymyksiimme. Strukturoituja kysymyksiä ovat kysymykset, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot ja niistä valitaan parhaiten itselle sopiva vaihtoehto (Heikkilä, 2014, s. 49). Kysely oli sähköinen Microsoft Forms -lomake, joka koostuu suljetuista kysymyksistä, Likert-asteikollisista kysymyksistä ja avoimista kysymyksistä.

Kyselylomakkeen (Liite 1) kysymykset valitsimme sen mukaan, millaisia tuloksia aiemmista varhaiskasvatuksen opettajien vaihtuvuuteen liittyvissä tutkimuksissa on havaittu sekä sen mukaan, millä kysymyksillä saamme mahdollisimman kattavasti vastauksia tutkimuskysymyksiimme. Opetus- ja kulttuuriministeriön valtakunnallisessa selvityksessä 2017 oli selvitetty yhteyttä palkkauksen, työn raskauden, alan vähäisen arvostuksen, työuralla etenemismahdollisuuksien, työn vastuullisuuden, työajan, työn sisällön, työtehtävien epäselvyyden ja vaihtuvuuden välillä (Karila ym., 2017). Koska varhaiskasvatuksen opettajien työpaikan vaihdon syitä ei ole tutkittu käytimme samankaltaisia tekijöitä työpaikan vaihtoon liittyvien kysymyksen yhteydessä. Lisäksi lisäsimme kyselylomakkeen Likert-asteikollisiin kysymyksiin tekijöitä, jotka ovat puhututtaneet työelämässä sekä mediassa ja uutisissa.

Päädyimme kyselylomakkeeseen, koska toivoimme saavamme mahdollisimman paljon vastauksia tutkimukseemme eri alueilta sekä julkiselta että yksityiseltä sektorilta. Kyselylomakkeella on myös matalampi kynnys vastata aiheen mahdollisen arkaluontoisuuden vuoksi, sekä se mahdollistaa vastaamisen oman aikataulun mukaan. Kyselyn heikkoutena nähdään kysymysten väärinymmärrysten mahdollisuus, vastaajien vastausten totuudenmukaisuus ja vastausten

vähäisyys (Tähtinen ym., 2020, s. 26). Kyselylomake pilotoitiin kerran ja teimme siihen muutamia muokkauksia ennen kuin se lähetettiin eteenpäin. Kyselyssä pyrimme laatimaan kysymykset helposti ymmärrettäviksi ja selkeiksi, jotta välttyttäisiin väärinymmärryksiltä. Tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä tarkastelemme tarkemmin luvussa kuusi.

Kyselyn lähetimme yhteistyössä Varhaiskasvatuksen Opettajien Liiton (VOL) kanssa kaikille liiton jäsenille, jotka liiton rekisterin mukaan työskentelevät Manner-Suomen kunnissa, joiden äidinkieli on suomi ja joiden ammatiksi on merkitty lastentarhanopettaja tai varhaiskasvatuksen opettaja. Kyseisiä henkilöitä liiton tiedoissa oli 9046. Kyselymme oli ainoastaan suomenkielinen ja tämän johdosta siitä jäivät pois liiton ruotsinkieliset jäsenet. Kysely lähetettiin saateteks-
tin kanssa. Sen avulla kerroimme tutkimusaiheemme ja sen tarkoituksen. Kyselyn alussa kysyimme jokaiselta vastaajalta pohjatiedot: koulutustausta, työskenteleekö tällä hetkellä julkisella vai yksityisellä sektorilla, monessako eri päiväkodissa on työskennellyt (vähintään kahden kuukauden ajan), varhaiskasvatuksen opettajan työuran pituus ja kuinka kauan on työskennellyt nykyisessä työpaikassaan. Työuran pituutta kysyimme sen vuoksi, koska halusimme selvittää, ovatko induktiovaiheessa työskentelevät taipuvaisempia vaihtamaan alaa muihin verrattuna. Lisäksi ajattelimme tiettyjen kysymysten – kuinka kauan on työskennellyt nykyisessä työpaikassa ja monessako eri päiväkodissa vastaajat ovat työskennelleet – antavan selvyyttä siitä, missä määrin vaihtuvuutta tapahtuu varhaiskasvatuksen opettajien toimesta.

Seuraava osio koostui Likert-asteikollisista kysymyksistä. Likert-asteikon kysymykset ovat strukturoituja ja niihin vastataan asteikolla 1–5 (5 = täysin samaa mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 1 = täysin eri mieltä) (Heikkilä, 2014, s. 51). Likert-asteikolla selvitimme vastaajien mielipiteitä ja kokemuksia vaihtuvuuteen ja työpaikan sekä alanvaihtoon liittyviin väittämiin. Kyselyn lopussa oli avoimia kysymyksiä alanvaihdosta, ja ne mahdollistivat vastaamisen vapaammin sekä ottivat huomioon asiat, joita emme nostaneet Likert-väittämässä esille. Kyselylomakkeen kysymykset ovat kaikki pakollisia muutamaa Likert-asteikon kysymystä ja avointa kysymystä lukuun ottamatta. Nämä vapaaehtoiset kysymykset olivat suunnattu ainoastaan varhaiskasvatuksen opettajille, jotka ovat viimeisten kahden kuukauden aikana vaihtaneet työpaikkaa tai aikoivat vaihtaa tai niille, jotka harkitsevat alanvaihtoa. Kyselyn loppuosassa oli avoin kysymys, jossa annettiin vastaajille mahdollisuus kertoa vapaasti, mikäli heillä nousi mieleen jotain mitä emme huomanneet aiemmin kysyä tai nostaa esille liittyen vaihtuvuuteen ja alanvaihtoon.

3.2. Aineiston esittely ja analyysi

Kyselyymme vastasi 8,5 % varhaiskasvatuksen opettajista, joille kysely välitettiin eli kaiken kaikkiaan vastauksia saimme kyselylomakkeella kerättyä $n = 767$, joista karsinnan jälkeen käsiteltäväksi jäi 754 vastausta. Karsinnalla poistimme aineistosta vastaukset, joissa oli kielletty niiden hyödyntäminen tutkimukseen. Julkiselta sektorilta saatuja vastauksia ($n=679$) oli huomattavasti enemmän verrattuna yksityiseltä sektorilta tulleisiin vastauksiin ($n=75$). Seuraavaksi esittelemme kyselyymme vastanneiden taustatiedot, jonka jälkeen kerromme lisää käyttämistämme analyysitavoista.

3.2.1 Taustatiedot

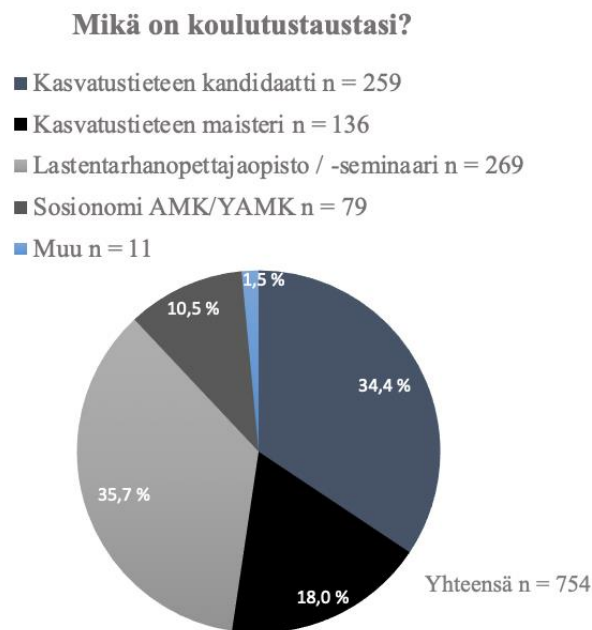
Alla on esitetty taustatiedot koko aineiston osalta $n = 754$. Taustatiedoista olemme jättäneet pois, monessako eri päiväkodissa vastaaja on työskennellyt sekä kuinka kauan hän on työskennellyt nykyisessä työpaikassaan, koska tarkemman pohdinnan jälkeen koimme, etteivät ne vaikuta keskeisesti tutkimukseemme. Taustatiedoissa esittelemme vastaajien määrät prosentteina sekä lukumäärinä. Aineisto koostuu etupäässä julkisen sektorin vastauksista, sillä yksityiseltä sektorilta vastauksia tuli noin 10 % koko aineistosta. Taustatiedoissa selvitettiin varhaiskasvatuksen opettajien koulutustaustaa, työvuosia ja sijaintia. Vastaajista 90,1 % oli kunnalliselta ja 9,9 % yksityiseltä sektorilta (Kuvio 1).

Kuvio 1. Työskenteletkö tällä hetkellä julkisella vai yksityisellä sektorilla?



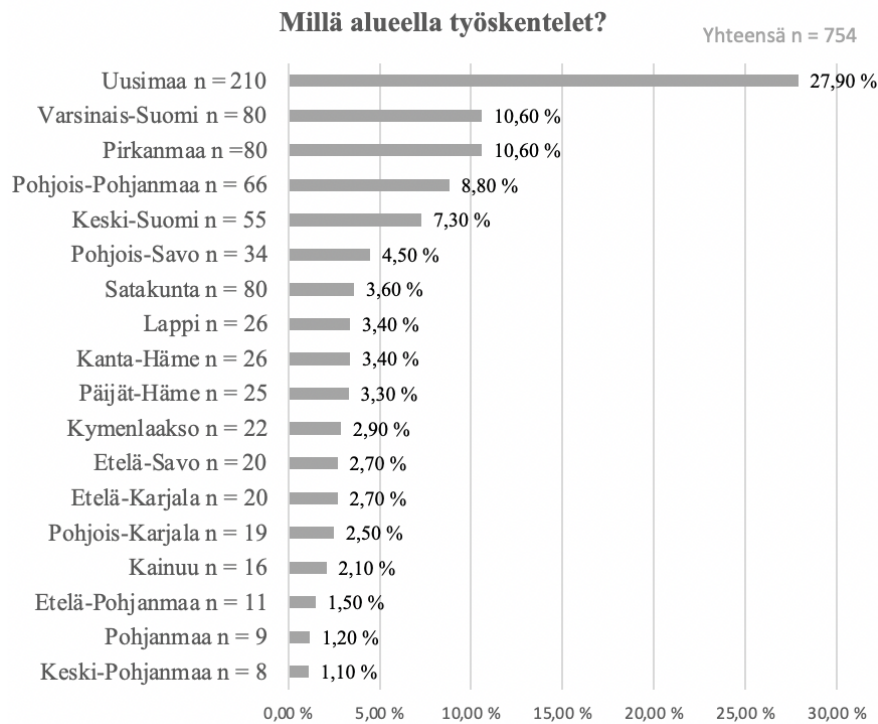
Eniten vastaajia oli lastentarhanopettajaopiston ja -seminaarin käyneissä 35,7 % (Kuvio 2). Tähän kategoriaan liitimme myös ULO-koulutuksen käyneet, joita esiintyi aineistossamme useita “muut” vaihtoehto kohdassa. Vastaajista 34,4 % oli kasvatustieteen kandidaatteja, sosionomikoulutuksen käyneitä 10,5 % ja kasvatustieteen maistereita 18,0 %. Muita kuin edellä mainitut koulutustaustat omaavia oli 1,5 %, johon kuului esimerkiksi filosofian maisterit, varhaiserityisopettajat ja steinerpedagogiset varhaiskasvattajat.

Kuvio 2. Mikä on koulutustaustasi?



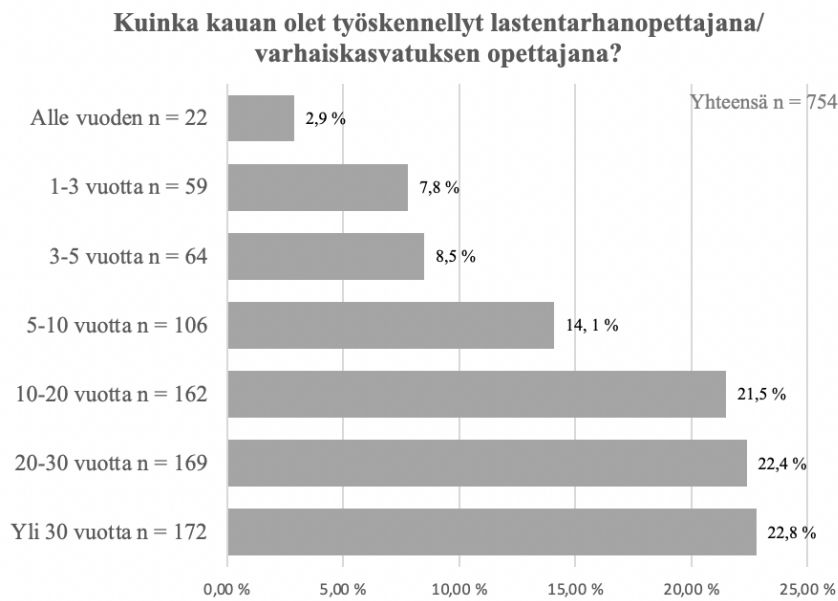
Suurin osa vastaajista työskentelee tällä hetkellä Uudenmaan alueella, kun taas vähiten vastauksia saimme Keski-Pohjanmaalta (Kuvio 3). Alueita emme vertaile aineistonanalyysissä tarkemmin keskenään, koska alueiden vastaajamäärissä on suuria eroja eivätkä alueet ole tutkimuksemme kannalta merkittäviä muutoin kuin siinä mielessä, että pystymme tarkastelemaan, kuinka laajasti Manner-Suomen alueelta olemme saaneet vastauksia.

Kuvio 3. Millä alueella työskentelet?



Lähes puolet vastaajista ovat työskennelleet varhaiskasvatuksen opettajana yli 20 vuotta (45,2 %). Induktiovaiheessa (3–5 vuotta) olevia varhaiskasvatuksen opettajia on 8,5 %. Kuitenkin luotettavuus kärsii tämän taustatekijän kohdalla, koska osa vastaajista on voinut mieltää itsensä eri kohtiin siitä johtuen, että olimme merkinneet asteikot kyseenalaisesti. Esimerkiksi 3–5 vuotta varhaiskasvatuksen opettajana työskennellyt on voinut mieltää itsensä myös kohtiin 1–3 tai 5–10. Myös näiden taustatietojen hyödyntämisen jätimme tutkimuksessamme pois, koska merkittäviä yhteyksiä työvuosien ja Likert-kysymystemme välillä ei löytynyt.

Kuvio 4. Kuinka kauan olet työskennellyt lastentarhanopettajana/varhaiskasvatuksen opettajana?



3.2.2. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Avointen kysymysten analyysimenetelmämme oli aineistolähtöinen sisällönanalyysi. Tutkimuksessamme tuomme vain osan saamastamme aineistosta esiin, koska avoimiin kysymyksiin sanallisia vastauksia kertyi useita tuhansia (n = 3194). Sisällönanalyysin päätehtävä on eritellä ja yhdistellä aineiston yhtäläisyyksiä ja eroja luomalla tiivistetty kuvaus aiheesta (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2009). Sisällönanalyysiä käytämme avoimiin kysymyksiin, koska sen hyödyt nousevat esiin, kun käsitellään sanallista aineistoa, josta halutaan tehdä yhteenvetoja. Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan sisällönanalyysin tehtävänä on luoda sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta aiheesta. Sen avulla aineisto järjestetään tiiviiseen ja johdonmukaiseen muotoon kuitenkin kadottamatta sen sisältämää informaatiota. Tuomi ja Sarajärvi (2018) viittaavat Burnsiiin ja Groveen 1997, jotka kuvaavat sitä kuinka laadullisen aineiston analysoinnilla pyritäänkin lisäämään informaatioarvoa, sillä hajanaisestä aineistosta muodostetaan selkeä ja johdonmukainen informaatiokokonaisuus (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 122)

Tutkimusaineistomme analysointi eteni vaiheittain. Aineiston analysoinnin aloitimme sillä, että kävimme läpi kaikki saamamme vastaukset. Jokaisesta vastauksesta tarkastelimme sen sisältämää ajatuskokonaisuutta emmekä yksittäisiä sanoja. Analyysiyksiköksemme valikoituivat tekijät, jotka ovat yhteydessä työpaikan vaihtoon ja tekijät, jotka ovat yhteydessä alanvaihtoon.

Koska laadullinen aineistomme oli hyvin laaja, luokittelimme aineiston eri luokkiin ja valitsimme yleisimmin esiintyvät luokat tarkastelun kohteeksi. Luokittelun jälkeen aloitimme varsinaisen aineiston tarkastelun. Jokaisesta luokasta nostimme esille yhden tai useamman lainauksen, joka parhaiten kuvasi luokan teemaa ja oli rinnastettavissa myös määrälliseen aineistoon.

Varsinaisen aineiston tarkastelu oli kolmivaiheinen prosessi, jossa ensimmäisenä aineisto redusoitiin eli pelkistettiin, seuraavaksi aineisto klusteroitiin ryhmittelemällä ja lopuksi abstrahoiitiin eli luotiin teoreettisia käsitteitä aineistosta nousevien teemojen pohjalta (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Ensimmäisessä vaiheessa pelkistimme aineiston poimimalla vastauksista esiin tutkimukselle olennaisen tiedon (Liite 2). Data tiivistettiin ja pilkottiin osiin, mikäli datassa oli useampaan teemaan kuuluvia ilmaisuja. Seuraavaksi klusterointi-vaiheessa listasimme pääteemat allekkain, joissa samaa ilmiötä kuvaavat pelkistetyt ilmaukset yhdistettiin samoiksi ryhmiksi (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Esimerkkejä tästä olivat työolosuhteisiin väsyminen, palkkaus ja työsuhde-edut sekä sak-työajan järjestäminen. Avoimissa kysymyksissä lähes kaikissa vastauksissa nousivat esiin samat teemat kysymyksenasettelusta riippumatta. Lopuksi aineisto abstrahoiitiin, jolloin tutkimuksen kannalta olennaisen tiedon pohjalta luotiin teoreettisia käsitteitä (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

3.2.3. Tilastolliset menetelmät

Tähtisen ja kollegoiden (2020) mukaan tilastollisia menetelmiä käytetään, kun ollaan kiinnostuneita eri ryhmien ja muuttujien välisistä yhteyksistä ja riippuvuuksista sekä niihin liittyvistä tekijöistä. Tilastolliset menetelmät perustuvat erilaisiin sääntöihin ja kriteereihin sekä tilastotieteilijöiden mallinnuksiin, todennäköisyysslaskentaan ja matemaattisiin tulkintoihin (Tähtinen ym., 2020, s. 11–12). Aineiston taustatietojen ja Likert-asteikollisten kysymyksien analysoimiseen käytimme tilastollisia menetelmiä.

Microsoft Forms -lomakkeella kerätty aineisto ei avautunut SPSS-ohjelmassa automaattisesti numeerisena, vaan määrällinen aineisto näkyi sanallisena ohjelmassa. Aloitimme aineiston käsittelyn muuntamalla aineisto numeraaliseen muotoon SPSS for Windows -ohjelman avulla. Kvantitatiivinen aineisto voitiin analysoida vasta sen jälkeen, kun aineisto oli muutettu numeeriseksi. Kyselylomakkeen kysymyksistä muodostettiin jokaisesta yksi oma muuttuja, jotka olivat luokka- tai järjestysasteikollisia. Analysoidessamme aineistoamme muutimme viisiportaisen Likert-asteikon kolmiportaiseksi selkeyttääksemme aineistoa sekä tuloksia. Yhdistimme toisiinsa luokat (5= täysin samaa mieltä) ja (4= jokseenkin samaa mieltä) sekä (1= täysin eri

mieltä) ja (2= jokseenkin eri mieltä). Täysin ja jokseenkin samaa mieltä on tutkimuksen tuloksissa (3 = samaa mieltä). Täysin ja jokseenkin eri mieltä on (1 = eri mieltä). Luokka (2 = ei samaa, eikä eri mieltä) on neutraali, jota emme tulkinneet tutkimustuloksissamme. Tulososiossa käytämme tekemäämme kolmiportaista Likert-asteikkoa.

Tähtisen ja kollegoiden (2020) mukaan järjestysasteikollisilla muuttujilla tarkoitetaan niitä muuttujia, jotka voidaan asettaa johonkin järjestykseen ja niillä ilmaistaan havaintoyksiköissä esiintyvää samankaltaisuutta tai erilaisuutta. Esimerkiksi kyselylomakkeemme taustatiedoista koulutustausta on järjestysasteikollinen. Likert-asteikolla mitattavat asennemuuttujat ovat periaatteessa järjestysasteikollisia, vaikkakin ne tulkitaan usein käytännössä välimatka-asteikolliseksi (Tähtinen ym., 2020, s. 32–33). Luokka-asteikot ovat myös järjestysasteikollisia, mutta niillä tarkoitetaan aineiston luokittelua erilaisiin luokkiin tai luokkatasoihin, jotka eivät kuitenkaan ole välttämättä keskenään yhtä suuria (Tähtinen ym., 2020, s. 32). Tutkimuksessamme luokka-asteikollinen muuttuja on esimerkiksi työvuosien määrä.

Taustatietojen kysymyksissä oli joissain kohdissa ”muut”-vaihtoehto, jotka sijoitimme uudelleen käytössä oleviin kategorioihin ennen niiden analysointia. Sosionomikategoriaan yhdistimme sosiaaialanohjaajat, sosiaalikasvattajat ja ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon (YAMK) suorittaneet sosionomit. Uudenmuotoisen lastentarhanopettajankoulutuksen (ULO-koulutus) sisällytimme samaan kategoriaan lastentarhanopettajaopiston ja -seminaarin kanssa. ULO-koulutus on 1970-luvulla alkanut kaksivuotinen opistotasoinen koulutus, josta valmistuivat ensimmäiset lastentarhanopettajat tieteelliseltä pohjalta (Savolainen, 2002). Aineiston analysoinnin aloitimme taustatiedoista, jotka analysoimme koko aineiston osalta $n = 754$. Taustatiedoista tarkastelimme vastaajien määrät prosentteina sekä lukumäärinä. Kysymyksiin suhteutettujen taustatietojen tulokset raportoimme taustamuuttujien prosentteina ja frekvensseinä eli vastausten lukumäärinä, jotka esitämme piirakkakuviolina. Taustatiedoista tuloksissa nostamme esille sektorin sekä koulutustaustan, jotka ovat tutkimuksemme kannalta merkittävimmät taustatiedot.

Seuraavaksi tarkastelimme kyselylomakkeen vapaaehtoisia Likert-asteikollisia kysymyksiä 11 ja 12. Näistä vastauksista selvitimme frekvenssijakaumat, prosentit sekä teimme ristiintaulukoinnit. Frekvenssien kautta lähestyimme työpaikan ja alanvaihtoon vaikuttavia tekijöitä yleisellä tasolla. Ristiintaulukoinnilla testasimme kahden muuttujan välistä yhteyttä eli sitä, millä tavoin ne vaikuttivat toisiinsa (Heikkilä, 2014, s. 198). Ristiintaulukointia käytetään kategorisoitujen muuttujien analysoinnissa ja luokittelussa, jotta voidaan tulkita aineiston muuttujien

suhteita ja luonteita (Tähtinen ym., 2020, s. 166). Tästä syystä tarkastelimme julkisen ja yksityisen sektorin yhteyttä kyselylomakkeen Likert-kysymyksiin 11 ja 12, jotta löytäisimme tilastollisesti merkittävät yhteydet suhteessa sektoreihin.

Ristiintaulukoinnin lisäksi käytimme Cramerin V:tä ja khiin neliö -testiä. Teimme χ^2 -riippumattomuustestin khiin neliön avulla. Tämän avulla pystyimme tarkastelemaan, onko kahden muuttujan välillä tilastollista merkitsevyyttä (Heikkilä, 2014, s. 200). Khiin neliön arvot ($p < 0,05$), jotka jäävät alle 0,05 ovat tilastollisesti merkitseviä. Arvo 0,05 on tilastollisesti melkein merkitsevä, $p < 0,01$ arvo on tilastollisesti merkitsevä ja $p < 0.001$ arvo on tilastollisesti erittäin merkitsevä (Tähtinen, ym. 2020, s. 42; Metsämuuronen, 2008, s. 416). Tutkimuksessamme tilastollisen merkittävyyden rajana on $p < 0,05$. Eli ristiintaulukoinnin tuloksista toimme esille vain ne muuttujat, jotka alittivat arvon 0,05. Khiin neliö -testi ei kuitenkaan kerro kuinka voimakas yhteys muuttujien välillä on, joten yhteyden voimakkuutta kuvasimme Cramerin V:n kautta. Cramerin V mittaa efektikokoa. Mitä lähempänä luku on numeroa 0, sitä heikompi on yhteys. Cramerin V:n arvo 0.10 kuvaa heikkoa, 0.30 kohtalaista ja 0.50 vahvaa yhteyttä (Tähtinen ym., 2020, s. 169). Mitä lähempänä luku on numeroa 1, sitä vahvempi riippuvuus on kyseessä. Cramerin V:n arvolla 1 kuvataan puolestaan täydellistä riippuvuutta (Tähtinen ym. 2020, s. 174).

4 Varhaiskasvatuksen opettajien työpaikan ja alanvaihtoon vaikuttavat tekijät

Tässä luvussa esittelemme kyselylomakkeemme avulla saatuja tuloksia siltä osin, mitkä vastaavat ensimmäiseen tutkimuskysymykseemme varhaiskasvatuksen opettajien työpaikan ja alanvaihdon tekijöistä. Kyselylomakkeemme kysymykset 11 ja 12 päätyivät tarkastelun kohteeksi. Kysymykset olivat valinnaisia Likert-kysymyksiä, ja ne oli suunnattu henkilöille, jotka viimeisen kahden kuukauden aikana olivat vaihtaneet tai aikoivat vaihtaa työpaikkaa, sekä niille, jotka olivat harkinneet alanvaihtoa tai ovat vaihtamassa alalta pois seuraavan vuoden aikana.

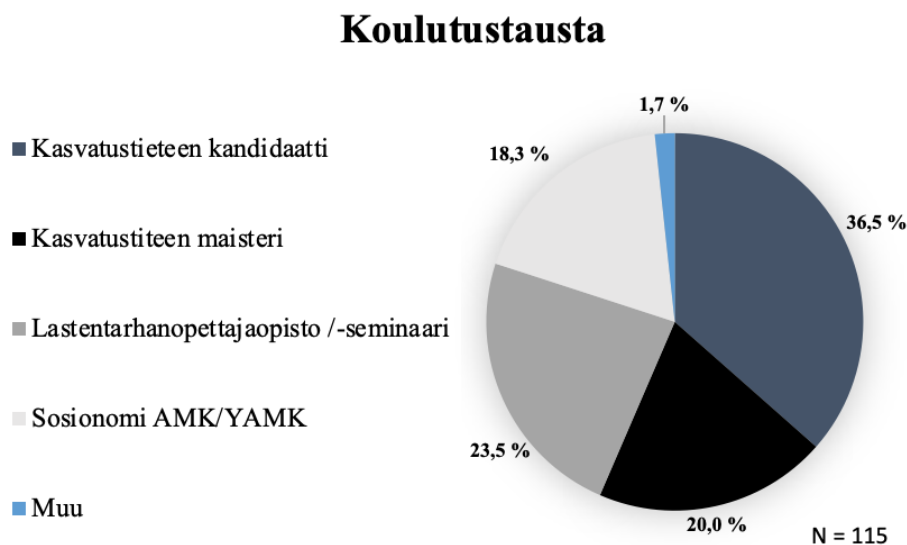
Yhdistimme tähän kvalitatiivisen näkökulman tarkastelemalla sanallisia vastauksia kyselylomakkeen kysymyksistä 15–19 ja lisäämällä niistä katkelmia tukemaan kvantitatiivisia tuloksia. Käytämme katkelmissa lyhenteitä JV = julkisen sektorin vastaaja ja YV = yksityisen sektorin vastaaja sekä *-merkkiä vastauksista, jotka ovat käsiteltävään kysymykseen vastanneiden näkemyksiä aiheesta. Muut poimitut katkelmat ovat sellaisten vastaajien kirjoittamia, jotka eivät harkitse työpaikan tai alanvaihtoa. Työpaikan ja alanvaihdon tekijöissä nousi esille muutamia samoja luokkia, mutta luokat on esitelty eri näkökulmista omissa luvuissaan. Sanallisten vastausten katkelmat tulevat kappaleissa ensimmäisenä, ja niiden jälkeen aihetta on avattu tarkemmin

4.1. Varhaiskasvatuksen opettajien työpaikan vaihtoon vaikuttavat tekijät

Kyselylomakkeessa vapaavalintaisella kysymyksellä 11 selvitettiin, mitä tekijöitä varhaiskasvatuksen opettajat kertoivat vaihtuvuudelle. Vaihtuvuudella tässä yhteydessä tarkoitettiin työpaikan vaihtoa eli vaihtoa alan sisällä toiseen varhaiskasvatuksen opettajan tehtävään. Julkisella ja yksityisellä sektorilla työskentelevistä kyselyyn vastanneista varhaiskasvatuksen opettajista 15,3 % oli viimeisen kahden kuukauden aikana vaihtanut tai kertoi aikovansa vaihtaa työpaikkaa. Näistä 81,7 % työskenteli julkisella sektorilla ja yksityisellä sektorilla 18,3 %. Tässä luvussa esittelemme yleisesti, mitkä tekijät sekä julkisella että yksityisellä sektorilla yhdistetään työpaikan vaihtoon tai sen suunnitelmiin. Kaiken kaikkiaan kysymykseen oli vastannut 130 varhaiskasvatuksen opettajaa, mutta puutteellisten vastausten jälkeen vastauksia kysymykseen jäi jäljelle $n = 115$. Puutteellisia vastauksia olivat ne, joista yksi tai useampi kohta oli jätetty tyhjäksi eli vastaamatta.

Valitsimme esille nostettavat muuttujat sen perusteella, missä samaa mieltä väitteen kanssa oli lähes 50 % vastaajista tai enemmän. Lisäksi valitut muuttujat nousivat esille useissa sanallisissa vastauksissa. Olemme nostaneet tutkimuksessamme esille myös tekijöitä, joita emme olleet huomanneet nostaa kysymyksissämme esiin mutta jotka erottuivat selvästi ja toistuivat useimmissa sanallisissa vastauksissa. Alla esitetyt tekijät ovat sellaisia, joihin voidaan vaikuttaa vaihtamalla työpaikkaa, eli suurin osa alla esitetyistä tekijöistä ovat työpaikkasidonnaisia, jotka eivät välttämättä vaikuta koko alalla. Tutkimuksemme mukaan kasvatustieteen kandidaatit olivat vaihtaneet eniten työpaikkaa tai aikoneet vaihtaa työpaikkaa viimeisen kahden kuukauden sisällä. Heitä oli yli kolmannes (36,5 %) vastaajista. Toiseksi suurin ryhmä koostui lastentarhanopettajaopiston tai -seminaarin käyneistä, joita oli lähes neljännes (23,5 %) vastaajista (Kuvio 5).

Kuvio 5. Työpaikan vaihtoa harkitsevien koulutustausta



4.1.1. Työolosuhteisiin väsyminen

Suurin tekijä työpaikan vaihdossa oli väsyminen työolosuhteisiin, sillä 72,2 % vastanneista olivat samaa mieltä väitteestä “olen väsynyt tähänhetkisiin työolosuhteisiin”. Työolosuhteisiin sisältyi useita eri asioita, kuten tiimin vuorovaikutussuhteet, työtehtävien jakautuminen ja määrä, palkkaus, resurssien puute ja työtilat.

*JV 73 *“Kaikki eivät voi tehdä kaikkea, kaikissa vuoroissa...”*

*JV 105 *“Olisi tärkeä miettiä työnjakoa ja tiimityötä uudessa valossa. Ei tarvitse mennä saman lailla kuin on aina tehty. Tiimissä jokaisella olisi omat vastuualueet...”*

*JV 105 *“Selkeät koulutusta vastaavat työtehtävät (ei ”kaikki tekee kaikkea” -asennetta)”*

Työolosuhteissa korostui *tiimityön* merkitys. Useissa sanallisissa vastauksissa nostettiin esille “kaikki tekevät kaikkea” työnjako, joka nähtiin ongelmallisena tiimityön kannalta. Samoin toteavat Onnismaa ja kollegat (2017) tutkimuksessaan, sillä sekä lastentarhanopettajat että lastenhoitajat kokivat, että “kaikki tekevät kaikkea” työnjaolla eivät tule työntekijöiden eri koulutustaustat hyödynnetyiksi. Erityisesti näin ajattelivat lastentarhanopettajakoulutuksen käyneet (Onnismaa ym., 2017).

Aina ei voi toimia niin kuin on totuttu toimimaan, vaan tiimin rakenteiden muuttuessa tulisi rakentaa yhteiset toimintatavat, joita kaikki sitoutuvat noudattamaan. Kasvattajatiimin toiminnan laadulla ja yksittäisen jäsenen asemalla tiimissä on keskeinen vaikutus työidentiteetin muotoutumiselle (Karila & Kupila, 2010). Aiempien tutkimusten perusteella tiimin merkitys on korostunut erityisesti aloittelevilla työntekijöillä. Stasio ja kollegat (2020) nostavat esille, että varhaiskasvatuksen opettajat ovat työympäristössään taipuvaisempia luomaan ja hyödyntämään positiivisia suhteita kuin yksilöllisiä ominaisuuksiaan. Tulokset viittaavat siihen kuinka tärkeää oikeanlainen henkilöiden sijoittaminen työympäristössä on toiminnan laatuun. Positiiviset suhteet voivat edistää varhaiskasvatuksen opettajien työhön sitoutumista ja estää työuupumusta (Stasio ym., 2020).

*JV 438 *“... Olen ahkera ja haluan tehdä työni hyvin ja jopa nautin siitä mutta olen huomannut, että sehän aiheuttaa epäluuloa, kun en teekään kuten talossa on totuttu tekemään...nyt kaikki tekevät kuinka itse haluavat.”*

Koko talon *yhteisten toimintatapojen* puuttuminen voi johtaa siihen, että kaikki tekevät työtään niin kuin haluavat. Tällöin työssä ei korostu lapsen oppimisen tukeminen ja hyvinvointi, sillä näiden edellytyksenä on, että henkilöstö jakaa yhteisen ymmärryksen siitä, miten lasten oppimista ja hyvinvointia voitaisiin parhaalla mahdollisella tavalla edistää (Varhaiskasvatuslaki, 2018, 2§ ja 23§). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden 2018 mukaan varhaiskasvatuksessa henkilöstö, lapset ja toimintaympäristö ovat vuorovaikutuksessa, jossa kasvatus, opetus ja hoito

toimivat eheänä kokonaisuutena. Varhaiskasvatushenkilöstön olisikin tärkeä tiedostaa, että heidän omat keinonsa toimia ja olla vuorovaikutuksessa keskenään ovat lapsille malleja, joita lapset omaksuvat itselleen (Opetushallitus, 2018).

**JV 275 “...Itse olen kyllästynyt pomottaviin ja työnsä valikoiviin lastenhoitajiin. Opettaja on tiimissä usein yksin, kun kaksi lastenhoitajaa jyrää. Mielummin vaihtaa päiväkotia kuin jää kärsimään...”*

**JV 116 “...nämä päiväkotien lastenhoitajat vievät kyllä viimeiset mehut käyttämällä sitä tekeekö ope nyt varmasti kaikkia hommia...”*

Yllä olevissa sitaateissa näkyy selkeästi eri ammattiryhmien välinen ristiriita. Tiimissä ainoana varhaiskasvatuksen opettajana työskentelevä voi kokea tulleen jyrätyksi muiden tiimissä työskentelevien ammattiryhmien toimesta. Vaikka tiimissä käsiteltäisiin vastuukysymyksiä, voi silti eri ammattiryhmien välillä esiintyä ristiriita pedagogisesta vastuusta sekä tiimin tehtävistä (Karila & Kupila, 2010). Asetelma voi olla haastava, jos opettaja kokee olevansa yksin suhteessa muihin tiimiläisiin. Ratkaisuksi tähän nähtiin päiväkodin vaihtaminen sen sijaan, että jäisi nykyiseen työpaikkaan kärsimään. Myös omaan työhön kohdistuva vahtiminen muiden työntekijöiden taholta koettiin väsyttäväksi, mikä voi pitkällä aikavälillä vaikuttaa ratkaisevasti työssä jaksamiseen ja sitä kautta työssä pysymiseen. Tästä syystä on ongelmallista, jos ammattiryhmien tai tiimin jäsenten välillä vallitsee ristiriitoja tai epäluottamusta eikä niitä saada ratkaistua.

**JV 73 “Ihmiset joilla ei ole koulutusta eivät voi työskennellä opettajina samalla palkalla. Koulutuksen täytyy näkyä myös palkassa.”*

JV 53 “Joku taannoin kiteytti hyvin varhaiskasvatuksen opettajan nykyiset haasteet/viihtyvyyden työssä - ei niinkään suurempi palkka, vaan saada riittävät resurssit/aika tehdä oma työnsä hyvin...”

**JV 49 “...Työtä ei pysty tekemään kunnolla näillä resursseilla. Isoissa ryhmissä on liikaa työtä yhden vo:n vastuulla.”*

Työolosuhteiden yhteydessä puhuttiin siitä, kuinka koulutuksen tulisi työtehtävien lisäksi näkyä palkkauksessa. Toisaalta myös koettiin, ettei palkka itsessään vaikuta työssä viihtymiseen ja sitä kautta jaksamiseen, vaan resurssit ja mahdollisuus tehdä työ hyvin nähtiin tärkeämpänä tekijänä työssä jaksamisen suhteen. Toisin sanoen resurssien puute nähtiin ongelmallisempänä

kuin alhainen palkkaus. Tämä kuormitti työolosuhteita, mikä näkyi eräällä vastaajalla siten, että työmäärä yhtä varhaiskasvatuksen opettajaa kohti koettiin liian suurena. Tämä puolestaan aiheutti kokemuksen siitä, ettei työtä voitu tehdä kunnolla.

Varhaiskasvatuksen rahoitus koostuu peruspalvelujen valtionosuuksista ja kunnan omasta rahoitusosuudesta, valtionosuus vaihtelee kunnan maksukyvyistä sekä koosta riippuen. Mikäli rahoitus koetaan riittämättömänä, kunnat voivat hakea erityisavustuksia (Siippainen ym., 2019). Käytössä olevan rahoituksen perusteella määräytyvät resurssit, jotka luovat ulkoiset puitteet varhaiskasvatuksen toiminnalle. Tutkimuksessamme nostettiin esille varhaiskasvatuksen resurssitekijöinä henkilöstö- ja aikaresurssit, ryhmäkoko ja päiväkodin tilat.

**JV 415 “Kärsin työpaikkani sisäilmaongelmista, joita ei virallisesti ”ole olemassa.”*

**JV 251 “Itseä alkoi kuormittamaan huonot tilat ja tiesin että kaupungilla on päiväkoteja, joissa on paljon paremmat ja toimivammat tilat. Lisäksi ajattelin että jos kerta varhaiskasvatuksen opettajista on pula niin miksi kitkutella huonoissa tiloissa, kun paremmistakin taloista saa töitä.”*

**JV 113 “Sisäilmaongelmat, resurssien puute ... vaikuttavat siihen, että pyrin vähitellen toiseen työhön.”*

Resurssien alle voidaan liittää käytössä olevat *tilat*. Resurssit määrittävät käytössä olevien tilojen ylläpitämisen ja niiden puitteissa tiloja voidaan muokata, mikäli ne eivät vastaa nykytarpeita. Sisäilmaongelmat nousivat esille useissa vastauksissa ja ne ovat yhteydessä työtilojen kuntoon. Yllä olevasta esimerkistä käy ilmi, että yksi työntekijä kärsi sisäilmaongelmista, muttei saanut apua tilanteeseen, sillä sisäilmaongelmia ei vastaajan mukaan virallisesti ollut olemassa. Toisessa esimerkissä työpaikan tilaratkaisut ja tieto paremmista työvaihtoehtoista tilaratkaisuineen vaikutti siihen, että työntekijä päätti vaihtaa työpaikkaa. Sisäilmaongelmiin ei välttämättä nähdä muuta ratkaisua kuin työpaikan vaihto, jos niihin ei puututa työnantajan toimesta.

4.1.2. Vakituinen työpaikka

JV 267 *“Omassa työpaikassani ei vaihtuvuus ole ollut niin suurta. Jos on niin se on lähinnä johtunut siitä, että työsopimukset ovat vain määräaikaisia ja ihmiset lähtevät vakipaikan perässä.”*

JV 21 *“Kaupungissani suuri joukko määräaikaisia. Hakeutuvat lähikuntiin vakituiseen työsuhteeseen.”*

JV 217 *“...Määräaikaisuuksien takia ihmiset hyppää ainakin meidän kunnassa. Vakituiset pysyvät ja kannattelevat koko sirkusta.”*

Vakituisen työpaikan merkitys nousi esille useissa vastauksissa. Yhdessä työpaikassa vaihtuvuus johtui ennen kaikkea niistä, jotka lähtivät vakituisen työpaikan perässä muualle. Mikäli työpaikalla useat työntekijät ovat määräaikaisessa työsuhteessa, voi vaihtuvuus olla siellä suurempaa kuin yksikössä, jossa suurin osa työntekijöistä ovat vakituisia. Työntekijän kannalta vakituinen työsuhte voi tuoda pitkäaikaisen turvan elannolle, sillä vakituinen työsuhte on voimassa toistaiseksi eikä se pääty, ellei työntekijä itse tai työnantaja halua lopettaa työsuhdetta (Kuntatyönantajat, 14.3.2021). Eräässä vastauksessa kuitenkin todettiin, että vakituisen työsuhteen omaavien nähtiin työn pysyvyyden vuoksi kannattelevan “koko sirkusta”.

*YV 755 *“Vaihtuvuuden syyt ovat olleet monasti rakenteellisia; sijaisuuksia esim vanhempainvapaisiin, pitkiin sairauslomiin, ja näihin valitut sijaiset ovat kesken sijaisuuden siirtyneet pidempiaikaisiin toimiin. Määräaikaisuuksilla "kikkailu" sen sijaan on asia, mikä pitäisi jotenkin saada hallintaan.”*

Vaihtuvuutta aiheutti eräässä paikassa vanhempainvapaiden ja pidempien sairauslomien sijastaminen. Sijaiset saattoivat vaihtaa työpaikkaa kesken sijaisuuden, mikäli pidempiaikaista työtä oli tarjolla. Ervastin ja kollegoiden (2013) mukaan määräaikaiset työsuhteet lisäävät vaihtuvuutta ja pitkäaikaiset suhteet nähdään tärkeinä opetuksen laadun sekä työntekijän ja lasten välisen vuorovaikutussuhteiden ylläpitämisessä (Ervasti ym., 2013). Määräaikaisuuksien yleisyyden nähtiin olevan kuntakohtaista ja muutamissa kunnissa määräaikaiset työntekijät siirtyivät töihin lähikuntiin vakituisen työpaikan perässä.

*JV 658 *“...Omalla kohdallani olin kaikin puolin pätevä, mutta siltikään minua ei vakinaistettu vaan minulla on kolme määräaikaista sopimusta putkeen ja en halua enää jatkaa samassa paikassa, jos en kelpaa...”*

Määriäaikaisuuksilla hyödyntäminen voi tuntua työntekijästä turhautavalta. Useiden määräaikaisuuksien jälkeen työntekijä koki turhautumista siitä, ettei hänen työsopimustaan vakinaistettu, vaikka oli omasta mielestään työhön kaikin puolin pätevä. Tämä vaikutti työntekijän motivaatioon jäädä kyseiseen työpaikkaan. Peräkkäisten määräaikaisuuksien voidaan nähdä vaikuttavan työntekijän ammatti-identiteettiin, mikäli työnhaussa muut tulevat toistuvasti työntekijän itsensä sijaan valikoiduiksi.

JV 226 “Olen itsekin irtisanoutunut vakituisesta työstä varhaiskasvatuksen opettajana, ja siirtynyt toiseen kuntaan vakaopeksi. Päätös oli vaikea, mutta huonon ilmapiirin, ammattitaidottoman johtajan ja lopulta työuupumuksen vuoksi se oli ainoa ratkaisu...”

Yllä olevassa esimerkissä työolosuhteet saivat varhaiskasvatuksen opettajan vaihtamaan vakituisesta työstä toiseen työpaikkaan. Lainauksesta ei käy ilmi oliko uuden työpaikan työsuhde määräaikainen vai vakituinen. Joka tapauksessa vakituisesta työpaikasta lähteminen oli työntekijälle vaikea päätös. Karila ja Kupila (2010) nostavat tutkimuksessaan esille, että työsuhteen määräaikaisuus ei yksinään vaikuta työhön sitoutumiseen (Karila & Kupila, 2010). Työn vakituisuus ei takaakaan aina työssä pysymistä, vaan vaihtoa voidaan harkita vakituisesta työstä huolimatta muiden syiden vuoksi kuten yllä kuvatussa katkelmassa käy ilmi. Katkelman mukaan työpaikan ilmapiiri, ammattitaidoton johtaja ja työuupumus johtivat tilanteeseen, jossa työpaikan vaihtaminen oli ainoa mahdollinen ratkaisu.

4.1.3. Henkilöstöresurssit ja epäpätevät työntekijät

Työolosuhteita kuormittivat sijaisten puuttuminen ja epäpätevien työntekijöiden kanssa työskentely. Uusien muutosten myötä kunnilla on mahdollisuus rajata käytettäviä henkilöstöresursseja toisin kuin aiemmin ja tämä saattaa tuottaa eroja varhaiskasvatuksessa käytettävien resurssien käyttöön kuntien välillä (Karila ym., 2017, s. 21).

**JV 674 “Päteviä varhaiskasvatuksen opettajia ei kentällä ole riittävästi ja epäpäteviä (lähihoitajia) vaihdellaan opettajien sijaisuuksia tekemässä...”*

YV 737 “Opettajia on aivan liian vähän. Usein sitä tekee epäpätevä joku toinen...”

Epäpätevien varhaiskasvatuksen opettajien palkkaamiseen nähtiin liittyvän ennen kaikkea se, ettei päteviä opettajia löydy tarpeeksi. Turkulaisessa (2021) Turun varhaiskasvatuksen palvelualuejohtaja Vesa Kulmala toteaa, että heillä on päädytty varhaiskasvatuksen opettajapulan vuoksi valitsemaan opettajan sijaisiksi pitkän työuran omaavia lastenhoitajia. Liedon varhaiskasvatusjohtaja Elina Lindholm vahvistaa Kulmalan toteamuksen, sillä Liedossa varhaiskasvatuksen opettajan sijaisuuksiin on vaikeaa saada pätevää sijaista eikä lyhytaikaisiin opettajan sijaisuuksiin saada usein sijaista ollenkaan (Turkulainen, 14.3.2021). Tällä hetkellä on käynnissä Varhaiskasvatuksen opettajien polku Euroopasta Suomeen -pilottihanke. Hanke toteutetaan yhteistyössä yksityisen varhaiskasvatuspalvelujentuottajan sekä Pohjois-Savon ELY-keskuksen kanssa. Hankkeen tarkoituksena on vähentää varhaiskasvatuksen työvoimapulaa perehdyttämällä 45 eurooppalaista suomen kieleen ja tuoda heidät varhaiskasvatuksen opettajiksi suomalaisiin päiväkoteihin (Yle Uutiset, 12.3.2021).

YV 749 “...Sijaisia ei ole tai niitä ei saa ottaa.”

YV 709 “...Kunnalla henkilökunnan suhdelvusta pidetään tarkempaa huolta, on myös varahenkilöitä sijaistamassa. Oman kokemukseni mukaan yksityisillä sijaisia ei oteta vaan on pärjättävä isonkin lapsiryhmän kanssa yksin...”

Vastauksissa esille nousee kuinka sijaisia ei ole tarjolla tai niitä ei saada palkata. Perhon ja Korhosen (2012) mukaan *sijaisten säästämisestä* on tullut maanlaajuinen tapa Suomessa. Kun sijaisia ei voida palkata, työyhteisö joutuu painottamaan toiminnassaan perushoitoa, tuuraamaan toinen toisiaan sekä tinkimään suunnitteluajoista, ja tästä kaikesta kärsii koko työyhteisö, niin lapset kuin aikuisetkin (Perho & Korhonen, 2012, s. 29). Sijaisten puute näkyy ryhmän henkilöstörakenteen muuttumisena ja tiimipalaverit jäävät pitämättä, mikä heijastuu työntekijöihin sekä toimintaan (Karila & Kupila, 2010, s. 51; 64). Vastauksissa käy ilmi, kuinka työssä joudutaan pärjäämään yksin, kun sijaisia ei saada. Tällaisessa tapauksessa ryhmästä irtautuminen on haastavaa ja ryhmän ulkopuoliselle suunnittelulle ei ole mahdollisuutta.

4.1.4 Sak-työajan järjestäminen

Sak-työaika tuli voimaan toukokuussa 2018. Sak-työaika eli suunnittelu-, arviointi- ja kehittämistyöaika on lapsiryhmän ulkopuolista työtä, jota tulee olla 13 % työajasta eli noin viisi tuntia viikossa (OAJ, 2019, s. 3–4). Aineistomme perusteella voidaan todeta, että sak-työajan toteutumiseen vaikuttivat ennen kaikkea *resurssit*. Resurssien puute, kuten henkilökunnan puuttuminen esti ryhmästä irtautumisen sak-työajan toteuttamista varten. Hieman yli puolet (55,7 %) kyselyyn vastanneista totesivat, etteivät he pysty toteuttamaan työhönsä kuuluvaa sak-työaika.

JV 172 “...*Sak-aika 5 h/vko oikeasti jokaiselle käytäntöön, niin, että siihen voi luottaa, että se toimii, vaikka henkilökuntaa puuttuisi. Sak ei edelleenkään toteudu!...*”

*YV 733 “*Ajan puute isoin ongelma mikä estää laadukkaan varhaiskasvatuksen tarjoamisen, kun suunnittelulle ei ole aikaa riittävästi.*”

YV 704 “*Sak-aika ja liika paperityö vie aikaa itse lapsiryhmästä. Monet opettajat haluavat alalle tehdä töitä lasten parissa. Oikeasti tämä työ on kuitenkin papereiden täyttämistä ja se ei ole oikein. Tähän monet uupuvat.*”

Sak-työaika pidettiin tärkeänä laadukkaan varhaiskasvatuksen kannalta, mutta ajan ja henkilökunnan puute haastoi laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutumista. Toisaalta sak-työaikaan sijoittuvat paperityöt nähtiin ylimääräisenä ja varsinaiselta työltä aikaa vievänä asiana, sillä monet opettajat valitsevat alan, koska haluavat työskennellä lasten kanssa. Tästä huolimatta osa varhaiskasvatuksen opettajista halusi vaihtaa työpaikkaa sak-työajan toteutumattomuuden vuoksi.

JV 53 “*SAK-ajat kuluvat usein juoksevien asioiden hoitamiseen, sillä juoksevia asioita ei ehdi rauhassa muina hetkinä hoitamaan (tiimin sisäisestä delegoinnista huolimatta) ja näin pedagoginen suunnittelu luonnollisesti hieman kärsii...*”

Yllä olevasta lainauksesta käy hyvin ilmi, kuinka sak-työaika on aikaa, josta tingitään *muiden asioiden hoitamisen* vuoksi. Huolimatta tiimin sisäisestä delegoinnista juoksevat asiat hoidettiin sak-työajalla. Tällöin luonnollisesti ryhmän pedagoginen toiminta kärsii, jos sen suunnitteluun ja valmisteluun ei pystytä varaamaan riittävästi aikaa. Sak-työajan toteutumisen kannalta onkin olennaisen tärkeää, että johtaja määrittelee työntekijöilleen selkeästi, mitkä tehtävät kuuluvat sak-työaikaan ja mahdollistaa juoksevien asioiden hoitamisen muulla työajalla. Ranta,

Tilli ja Kettumäki (2019) toteavat, että sak-työaikaan ja sen toteutumiseen vaikuttaa johtajan suhtautuminen sak-työaikaan ja näkeekö johtaja sen merkityksen. Heidän mukaansa sak-työaikaan vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi työpaikan arvot, resurssit sekä henkilöstön poissaolot ja sijaispula (Ranta ym., 2019). Kaikki edellä mainitut sak-työaikaan vaikuttavat tekijät nousivat esiin tutkimuksemme tuloksissa.

JV 100 “Sak ajalla tehtäville asioille tulisi työnjohdollisesti mahdollistaa aika ja rauhallinen paikka, ja sille ajalle lapsiryhmän esim kiertävä varahenkilö - näin opettaja saa keskittyä tehtäviin, eikä ole ainaista riittämättömyyden tunnetta siitä, että tulisi olla jossain muualla.”

**JV 657 “Joka viikkoinen viiden tunnin sak-aika pitää järjestää opettajalle niin, että se on joko ryhmässä työskentelyn alussa tai lopussa. On todella stressaavaa yrittää joka päivä löytää sopiva rako omalle suunnittelulle. Henkilöstömitoitus on niin tiukka, ettei aina meinaa löytää sopivaa aikaa edes leopseille ja vasuille!!!”*

Kuten edellä mainittiin sak-työajan toteutumiseen vaikuttaa merkittäväällä tavalla *työnjohto*. Riittämättömien resurssien vuoksi varhaiskasvatuksen opettajalle kuuluvasta sak-työajan toteutumisesta koettiin syyllisyyttä ja riittämättömyyttä siitä, että pitäisi olla kahdessa paikassa yhtä aikaa. Ratkaisuksi sak-työajan aikataulutukseen ja helpottamiseen nähtiin lisähenkilökunnan hankkiminen ryhmiin sak-työajan ajaksi, jolloin varhaiskasvatuksen opettaja saisi keskittyä rauhassa työtehtäviinsä. Myös sak-työajan siirtämisen aamu- tai iltapäivään ajateltiin helpottavan sen toteutumista.

JV 314 “Teen sak-aikaan kuuluvia asioita säännöllisesti vapaa-ajalla”

**YV 734 “SAK-aikaa ei ole. Monet uupuvat työhön, koska työmäärä on suuri ja kotona tehdään kaikki suunnittelusta vasujen kirjoittamiseen. Se ei ole oikein.”*

**JV 263 “...Myös sak-ajan puuttuminen vie opettajia yksityiseltä kunnalliselle.”*

Toinen kohta, joka liittyi sak-työaikaan, oli se, että lähes puolet (46,1 %) vastasi tekevänsä *vapaa-ajallaan* sak-työaikaa koskevia tehtäviä. Tämä tarkoitti sitä, että työpäivän aikana oli niin paljon muita tehtäviä, ettei sak-työajan toteutumiselle jäänyt tarpeeksi aikaa työpaikalla. Sak-työajan toteutumisessa koettiin olevan eroja julkisen ja yksityisen sektorin välillä, vaikka kummallakin sektorilla todettiin, että töitä tehtiin myös vapaa-ajalla.

4.1.5 Toimenkuvaan kuulumattomat työtehtävät ja erityispedagogisen osaamisen puuttuminen

Vaihtuvuutta selittävä tekijä oli myös se, että yli puolet vastanneista (53 %) sanoi joutuvansa tekemään työssään muitakin kuin varhaiskasvatuksen opettajan toimenkuvaan kuuluvia tehtäviä, esimerkiksi *muiden ammattiryhmien tehtäviä* kuten siivousta sekä vaate- ja ruokahuoltoa.

JV 249 “Kaikki ylimääräiset siivous/ruokahuolto ja vaatehuoltotyöt avustaville työntekijöille. Ammattitaito valuu hukkaan kurahousujen pesussa”

YV 706 “... ymmärtääkseni olemme töissä lapsia varten, mutta usein menee enemmän aikaa taustahommissa, kuin itse lapsiryhmässä työskentelyyn.”

**JV 263 “...Kasvattajien kuuluisi saada tehdä asioita, jotka heille kuuluu eikä siivota, siihen ei ole kasvattajia palkattu...”*

Muiden ammattiryhmien työtehtävien tekemisen sijaan ajateltiin, että työtehtävät tulisi jakaa koulutustaustan mukaan. Eräs vastaaja koki, että hänen ammattitaitonsa menee hukkaan vaatehuoltotehtävissä ja toinen vastaaja ajatteli, että kasvattajien tulisi saada tehdä niitä asioita, jotka kuuluvat heille. Selkeämpi työnjako eri ammattiryhmien välillä tasoittaisi kaikkien työntekijöiden työmäärää sekä kuormitusta. Karila ja Kupila (2010) toteavat tutkimuksessaan nousseen esille vaikeuksia ja ristiriitoja eri ammattiryhmien välisiin vastuisiin ja velvollisuuksiin liittyen. Heidän mukaansa ammattiryhmien vastuu- ja velvollisuuskysymyksiä hankaloittivat tilanteet, joissa kasvattajatiimistä puuttui tiiminjäsen. Tällöin henkilöstörakenteiden tilapäinen muutos herätti työntekijöissä kysymyksen, kuka tekee ryhmästä puuttuvan työntekijän työtehtävät. (Karila & Kupila, 2010, s. 39, 66).

YV 492 “... Tuet on kehitettävä open oman pedagogisen osaamisen ja psykologin sekä veon konsultaation turvin.”

Yllä olevassa lainauksessa käy hyvin ilmi varhaiskasvatuksen moniammatillinen yhteistyö. Varhaiskasvatuksen opettaja ymmärsi, ettei hänen tarvitse yksin miettiä tukea tarvitsevien lasten tukitoimia, vaan hän saa apua muilta ammattiryhmiltä, kuten psykologilta ja varhaiserityiskasvatuksen opettajalta. Moniammatillisessa yhteistyössä hyödynnetään eri ammattiryhmien osaamista ja ammattitaitoa ja siinä tulee esille jaetun asiantuntijuuden merkitys (Kontio, 2010,

s. 6). Tämän tulisi toimia jokaisessa yksikössä, ettei esimerkiksi varhaiserityisopettajan työtehtävät jää yksin varhaiskasvatuksen opettajan vastuulle.

**JV 121 “Työ on raskasta; erilaisten perheiden kohtaaminen (muut kulttuurit, ongelmat perheissä, vaativat perheet, erityislapsset) ilman asiaankuuluvaa osaamista (esim itse en saanut opiskeluissa mitään tietoa S2-toiminnasta), ...”*

JV 12 “...Työn kuva on muuttunut viimeisen kymmenen vuoden aikana todella paljon... Erityislapsia paljon enemmän ja S2-lapsia, jotka ovat rikkaus, mutta myös haaste välillä varsinkin isossa ryhmässä, löytää aika kotouttaa näitä lapsia.”

**JV 43 “Vo:n työ on muuttunut ainakin pääkaupunkiseudulla aivan toiseksi kuin 25 v sitten. Nyt olemme erityisopettajia, S2 opettajia, kehityskoordinaattoreita ja arviointiautomaatteja samoilla resursseilla ja palkalla kuin ennenkin entisen työnkuvan lisäksi...”*

Sen lisäksi, että varhaiskasvatuksen opettajat sanoivat joutuvansa tekemään työssään myös muiden ammattiryhmien tehtäviä, heidän työtään kuormitti kokemus siitä, ettei heidän *oma osaamisensa* ja *koulutuksensa* riittänyt toimimaan perheiden moninaisten haasteiden kanssa. Työn haastavuus perusteltiin sillä, että työnkuva oli muuttunut paljon viimeisen kymmenen vuoden aikana. Perhon ja Korhosen (2012) tutkimuksen mukaan lastentarhanopettajat kokivat, ettei työn vaatimusten kasvu näy samassa suhteessa varhaiskasvatukseen suunnatuissa resursseissa. He nostivat esiin suurimpana huolenaiheena ammatin perustehtävään liittymättömien töiden lisääntymisen, työtahdin nopeutumisen ja työn pedagogisten edellytysten heikkenemisen samaan aikaan, kun erityistä tukea tarvitsevien lasten määrä on lisääntynyt varhaiskasvatuksessa. Myös yhteiskunnassa tapahtuneiden muutosten nähtiin olevan yhteydessä perheiden ongelmien moninaistumiseen (Perho & Korhonen, 2012, s. 31). Erilaisten perheiden kohtaaminen ja erityistä tukea tarvitsevien lasten koettiin haastavan omaa osaamistaan etenkin silloin, kun työskenneltiin vähäisillä resursseilla.

JV 319 “Se ettei erityislasterien ”kertoimia” oteta kunnassa riittävästi huomioon lapsiryhmän kokoonpanossa. Erityislapsille pitäisi olla erillisiä ryhmiä, jossa ryhmän kokoonpano olisi pienempi.”

YV 492 “...Yksityisellä sektorilla tehostetun tai erityisen tuen lapsi ei ole kahden paikalla, eikä hänelle saa mitään lisäresursseja...”

**JV 43 “Resursseja tehostetun tuen lapsille pitäisi saada enemmän ja nopeammin.”*

Työn tuomat haasteet suhteessa resursseihin näkyivät aineistossamme. Työ koettiin henkisesti liian kuormittavana tukea tarvitsevien lasten tukemisen vuoksi, sillä yli puolet (53,0 %) vastanneista koki, etteivät he pystyneet tukemaan heitä tarpeeksi. Tästä syystä erityisesti *lisäresurssija* kaivattiin tuen tarpeisten lasten kanssa toimimiseen. Tämän perusteella voidaan ajatella, etteivät varhaiskasvatuksen opettajat olleet haluttomia kohtaamaan työssään esiintyviä haasteita, vaan he toivoivat työhönsä lisäresurssija, jotta he voisivat kokea tekevänsä työnsä hyvin. Resurssien tarpeellisuus näkyy myös Eskelisen ja Hjeltin (2017) laatimassa selvityksessä, jossa tuodaan esille syitä, jotka vaikuttavat lasten henkilökohtaisten varhaiskasvatussuunnitelmiin kirjattujen tukitoimien toteutumiseen. Heidän mukaansa lasten varhaiskasvatussuunnitelmiin kirjatut tukitoimet eivät toteutuneet resurssipulan, henkilöstön vaihtuvuuden, puutteellisten käytänteiden sekä pätevän henkilöstön puutteen vuoksi (Eskelinen & Hjelt, 2017, s. 61).

4.1.6 Esimiehen rooli työyhteisössä

Hyvällä johtajalla on taitoa johtaa pedagogista keskustelua (Fonsén, 2014). Esimiehen tuen puuttuminen liitettiin työpaikan vaihtoaikeisiin, sillä lähes puolet (48,1 %) vastaajista koki, etteivät he saaneet tarpeeksi tukea työhönsä esimieheltään. Onnismaa ja kollegat (2020) nostivat esille, kuinka johtajan tuen riittämättömyyden koettiin kuormittavan omaa työtä erityisesti alalta pois aikovien vastavalmistuneiden varhaiskasvatuksen opettajien keskuudessa (Onnismaa ym., 2020).

JV 283 *“Työpaikan pedagoginen johtajuus on oltava kunnossa, johtajan on tiedettävä mahdolliset ongelmakohdat, jotta hän voisi puuttua niihin. Jokaisessa yksikössä tulisi olla läsnä oleva johtaja jokaisena toimintapäivänä. Tänä päivänä johtajilla on melko suuria kokonaisuuksia johdettavanaan, joten yhden työpisteen asioihin ei ehdi kunnolla keskittyä...”*

JV 584 *“Esimiestaitoja kehittämällä, jotta työpaikoilla olisi pedagogista johtajuutta ja työilmapiiriin myönteinen vaikutus. Johtajien tulisi olla enemmän paikalla taloissa.”*

JV 278 *“Johtajalla iso merkitys miten tukee, kannustaa ja kuuntelee henkilökuntaa...!”*

Esimiehellä koettiin olevan suuri rooli työpaikan *ilmapiirin edistämisessä* ja ongelmien ratkaisussa. Aiemmassa tutkimuksessa esille nousee, että yli puolet johtajista kokee, että pedagogiselle johtamiselle jää työssä melko vähän aikaa (Onnismaa ym., 2020). Päiväkodinjohtajille

olisi tärkeää järjestää aikaa ja mahdollisuuksia olla läsnä päiväkodilla, jotta pedagoginen johtaminen mahdollistuisi. Johtajan tai esimiehen läsnäolo työpaikalla viikon *kaikkina työpäivinä* nähtiin tärkeänä, jotta johtaja pystyy puuttumaan ja vaikuttamaan työpaikalla vallitseviin ongelmiin.

JV 653 *“Mielestäni varhaiskasvatuksen henkilöstö kaipaa erityisesti myös työnantajan sitoutumista varhaiskasvatustilainsäädännön- ja suunnitelmien mukaisen varhaiskasvatuksen toteuttamiseen.”*

*JV 45 *“Pitäisi ehkä herätä kysymään, että mikä menee pieleen, jos samasta työyhteisöstä useampi on lähdössä pois... Sen pitäisi kiinnostaa myös lähiesimiestä sekä kaupungin ylintä johtoa...”*

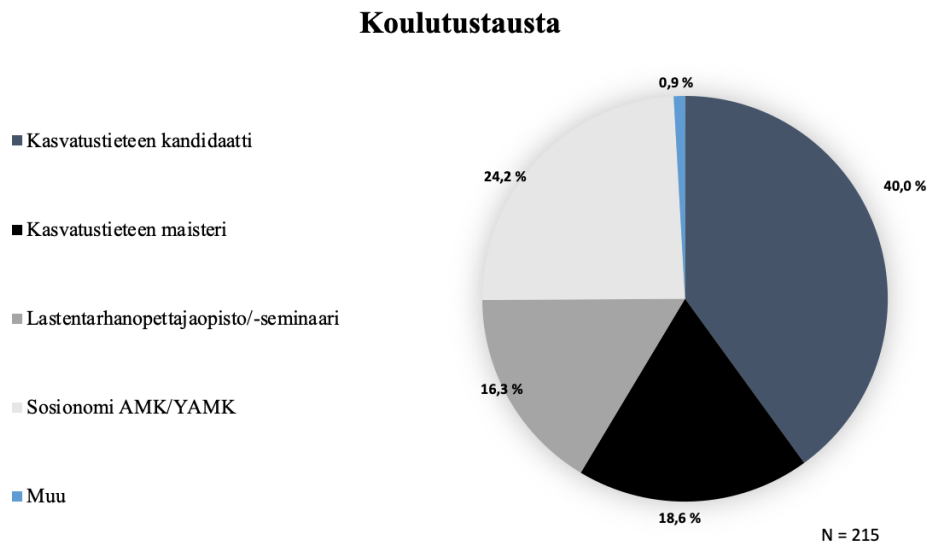
Esille nostettiin johtajan *sitoutuminen varhaiskasvatukseen sekä kiinnostus* työyhteisöä ja työpaikan toimintaa kohtaan. Jotta johtaja pystyy toteuttamaan henkilöjohtamista ja pedagogista johtamista hänellä tulee olla riittävästi aikaa johtamiselle yksikössä suhteessa hallinnollisiin tehtäviin (Fonsén, 2014). Esille nostettiin myös useiden työntekijöiden lähteminen samasta työpaikasta ja näkemys, että lähtemisen syiden pitäisi kiinnostaa lähiesimiestä, mutta myös hänen esimiehiään, jotta siihen voitaisiin puuttua.

4.2. Varhaiskasvatuksen opettajien alanvaihtoon vaikuttavat tekijät

Kaikista kyselyyn vastanneista varhaiskasvatuksen opettajista 28,5 % oli vakavasti harkinnut tai aikoi vaihtaa alaa seuraavan vuoden aikana. Seuraavaksi tarkastelemme vastauksia vapaa- valintaiseen kysymykseen 12 *“Olen vaihtamassa varhaiskasvatuksen opettajan työstä pois, koska... “*. Puutteellisten vastausten jälkeen kysymykseen jäi vastauksia jäljelle $n = 215$. Puutteellisia vastauksia olivat ne, joista yksi tai useampi kohta oli jätetty tyhjäksi eli vastaamatta. Vastaajista 90,2 % työskenteli julkisella sektorilla ja yksityiseltä sektorilta 9,8 % vastaajista.

Aiempien tutkimusten mukaan suurin osa alanvaihtoa suunnittelevista on sosionomikoulutuksen käyneitä varhaiskasvatuksen opettajia, toisena ovat yliopisto- tai opistotasoisenkoulutuksen käyneet varhaiskasvatuksen opettajat (Eskelinen & Hjelt, 2017). Vuonna 2018 lastenhoitajista ja sosionomeista alanvaihtoa harkitsi 55 % ja kasvatustieteen kandidaateista 62 % (Kalland, Heilala, Lundkvist & Forsius, 2018). Tutkimuksessamme eniten alanvaihtoa harkitsivat kasvatustieteen kandidaatit, joita oli 40 % ja toisena olivat sosionomit, jotka olivat lähes neljännes (24,2 %) kohtaan vastanneista (kuvio 6).

Kuvio 6. Alan vaihtoa suunnittelevien koulutustaustat



Tutkimuksen mukaan kouluissa työskentelevät varhaiskasvatuksen opettajat harkitsevat alanvaihtoa vähemmän kuin päiväkodissa työskentelevät. Tätä voidaan selittää selkeämmällä työkuvalla, pedagogisen asiantuntijuuden vahvemmalla tulkinnalla sekä vähäisemmällä fyysisellä kuormittavuudella, sillä kouluissa tapahtuva toiminta on usein esiopetusta (Eskelinen & Hjelt, 2017). Tutkimuksessamme emme selvittäneet tarkemmin kontekstia, jossa varhaiskasvatuksen opettajat työskentelevät, joten emme voi tietää työskentelevätkö alanvaihtoa harkitsevat päiväkodissa vai koulussa.

Lähestyimme kysymystä samalla tavoin kuin edellistä työpaikan vaihtoa eli nostimme esiin “samaa mieltä” -väittämien vastausprosentit sekä vahvistimme niitä aineistomme sanallisilla lainauksilla. Tässä luvussa esittelemme, mitkä tekijät sekä julkisella että yksityisellä sektorilla yhdistetään yleisimmin alanvaihtoa suunnitelmiin. Valitsimme muuttujat samoin kuin aiemmassa luvussa 4.1 eli sen perusteella, missä samaa mieltä väitteen kanssa oli lähes 50 % vastaajista tai enemmän sekä muuttujat nousi esille useissa sanallisissa kommentteissa. Olemme nostaneet esille myös muutaman kohdan, jossa prosenttiluku jää alle viidenkymmenen, mutta teema selvästi erottui ja toistui sanallisissa vastauksissa.

4.2.1 Palkkaus ja työsuhde-edut

Vaikuttavia tekijöitä alanvaihdolle oli useita. Suurimmat syyt alan vaihdolle olivat palkkauksen *vastaamattomuus koulutustasoon* ja työn kuormittavuuteen. Väitteestä “palkkaus ei vastaa työn

kuormittavuutta” samaa mieltä olivat lähes kaikki vastaajat (94,4 %) ja 93,5 % kysymykseen vastanneista ajattelivat, etteivät työn vastuullisuus ja vaatimustaso vastanneet varhaiskasvatuksen opettajien palkkaustasoa. Samoin totesivat Eskelinen ja Hjelt (2017) selvityksessään, sillä alan vaihtajat olivat todenneet alalta pois lähtemisen suurimmaksi syyksi palkkauksen (Eskelinen & Hjelt, 2017, s. 43).

JV 249 *“Korkeakoulutetut opettajat eivät tällä palkka/vaatimustasolla tule jäämään alalle.”*

*JV 588 *“Hävyttömän huono palkkaus koulutustasoon nähden...”*

Yllä kuvatun vastauksen mukaan korkeasti koulutetut eli yliopiston tai ammattikorkeakoulun käyneet eivät tule jäämään alalle palkkauksen ja työn vaatimusten vuoksi. Palkkauksen todettiin olevan todella huono suhteessa koulutustasoon. Korkeasti koulutetut odottavat myös korkeampaa palkkaa, koska opintoihin on käytetty paljon aikaa ja voimavaroja sekä monella muulla alalla korkeakoulutus näkyy usein myös palkkauksessa.

YV 686 *“Vaativa ja vastuullinen työ, alhainen palkka ja resurssit ... ei houkuttele alalle eikä ainakaan jäämään.”*

*JV 66 *“Palkkaus on ala-arvoista verrattuna työmäärään. ... Opettajuus hämärtyy perustyön painaessa päälle, henkilöstöresurssit ei riitä.”*

Palkkauksen *vastaamattomuus työn kuormittavuuteen* näkyi useissa sanallisissa vastauksissa. Työ koettiin kuormittavana resurssien puutteellisuuden vuoksi, mikä näkyi siinä, ettei *sijaisia* hankittu ja *henkilöstöä* oli liian vähän koko päivän aikana. Liian vähäisten henkilöstöresurssien voidaan ajatella aikaansaavan isoja lapsiryhmiä, mikäli lapsia siirretään ryhmistä toiseen liian vähäisen henkilökunnan vuoksi. Työn stressaavuuden ja alhaisen palkan ajateltiin johtavan siihen, ettei ala houkuttele enää uusia opettajia eikä kokeneitakaan jäämään. Eskelisen ja Hjeltin (2017) tutkimuksessa toiseksi merkittävin tekijä alanvaihdolle oli työn fyysinen tai henkinen kuormittavuus (Eskelinen & Hjelt, 2017, s. 43).

*YV 709 *“Palkkaus, muut kilpailukykyiset työsuhte-edut, etenkin sama tes yksityisellä/kunnalla...”*

*YV 750 “...Epäkohtiin saatava parannusta, että vaihtuvuus vähenisi mm. Palkan nosto ... Työsuhte edut paremmiksi mm. Vaatteita, hierontaa, liikuntaseteleitä.”

*YV 671 “Meidän talosta varhaiskasvatuksen opettajia on lähtenyt muihin tehtäviin myös siitä syystä, että muilla aloilla voi paremmin vaikuttaa omiin työaikoihin ja työ on joustavampaa... Myös loma-aikoihin ja lomien saamiseen pystyy muilla aloilla vaikuttamaan paremmin.”

Palkkauksen ohella tärkeänä tekijänä nähtiin myös *työsuhte-etujen* merkitys työssä jaksamiselle. Työsuhte-etuina mainittiin esimerkiksi liikuntasetelit, hieronta, vaatteet sekä lomat. Samat edut voisivat saada varhaiskasvatuksen opettajat pysymään paremmin työpaikassaan, eikä vaihtuvuutta sektoreiden välillä tapahtuisi tästä syystä. Sektoreiden välisiin eroihin nähtiin ratkaisuna molempien sektoreiden työntekijöiden kuuluminen saman työehtosopimuksen alle, mikä joiltain osin voisi tasata sektoreiden välisiä palkkaeroja. Alalta lähtemiseen vaikutti myös varhaiskasvatusalan työn ja työaikojen joustamattomuus. Yhdestä talosta varhaiskasvatuksen opettajia oli lähtenyt muihin tehtäviin, joissa pystyi paremmin vaikuttamaan omiin työaikoihin ja työ oli joustavampaa.

4.2.2 Uupumus työhön ja työolosuhteisiin

JV 247 “*Moni kollega on valitettavasti vaihtanut alaa, kun ei ole jaksanut isoissa ryhmissä/jatkuvaa melua ja joustamista/resurssipulaa vaan ovat "palaneet loppuun"...*”

JV 656 “*Ainakin pitäisi varmistaa hyvät sijaisjärjestelyt, jotta ei tarvitse tehdä töitä vajaalla henkilökunnalla - se kuormittaa ja saa monet vaihtamaan alaa.*”

JV 166 “*Panostamalla henkilökunnan työhyvinvointiin ja resursseihin = palkkaamalla sijaisia!!*”

Toinen tekijä, joka liittyi alan vaihtoon, oli uupumuksen kokeminen. 82,3 % vastanneista koki uupumusta *melun, kiireen ja muutoksien* vuoksi. Yllä olevissa vastauksissa mainitut melu ja kiire voivat johtua vajaalla henkilökunnalla työskentelemisestä. Karila ja Kupila (2010) toteavatkin, että kiireen tuntemukseen vaikuttavat muun muassa henkilökunnan vaihtuvuus sekä muutokset työssä (Karila & Kupila, 2010, s. 49). Työolosuhteet ja niissä tapahtuvat muutokset ovat haasteellisia, jos niiden omaksumiseen ei varata lisäresursseja. Varhaiskasvatuksen muutoksiin ja uudistuksiin ei ole pääsääntöisesti ollut saatavilla lisää henkilöstö- ja aikaresursseja

(Karila & Kupila, 2010, s. 13). Liian vähäisellä henkilökunnalla työskentelyn nähtiin aiheuttavan uupumusta työssä.

**JV 584 "...työuupumus on ollut se "viimeinen niitti". Olin niin pohjalla ammatillisesti, että olin varma, etten pystyisi tähän työhön millään lailla enää ikinä. Osittain olen vieläkin sitä mieltä ja harkitsen vakavasti kouluttautuvani uudelleen..."*

**YV 584 "Olen toipumassa työuupumuksesta. Uupumus rajoittaa työkykyäni ja työssä jaksamista."*

**JV 131 "Itse olen juuri vaihtamassa alaa... Omalla kohdallani työuupumus äityi hyvin pahaksi: näin toistuvia painajaisia töistä, nukuin liian vähän, työt ahdistivat ja hermot olivat kireällä."*

Työssä kuormittuminen saattaa johtaa uupumukseen ja loppuun palamiseen. Molemmat näistä koettiin työkykyä sekä työssä jaksamista rajoittaviksi tekijöiksi. Sanallisista vastauksista näkee, miten työntekijät kokivat uupumuksen rajoittavan heidän työkykyään. Yhdellä vastaajista työuupumus johti toistuviin painajaisiin ja ahdistuksen kokemiseen. Tämä puolestaan sai hänet vaihtamaan alaa.

YV 689 "...Toistaiseksi jaksan vielä jatkaa samaan malliin, mutta lopulta alaa on pakko vaihtaa. Työpaikan vaihto ei auta, se on käynyt käynnissäni työhaastatteluissa selväksi - meillä sentään on hyvät henkilöstöresurssit ja asianmukaiset tilat."

Yllä olevasta lainauksesta käy ilmi se, miten alanvaihdon aikeet eivät synny hetkessä, vaan ajan kuluessa. Työntekijä totesi jaksavansa vielä tällä hetkellä tehdä työtään, mutta totesi, ettei jaksaisi tätä työtä loputtomiin. Varhaiskasvatuksen opettaja oli pohtinut auttaisiko työpaikan vaihto, ja hän oli käynyt eri työhaastatteluissa, mutta totesi, ettei työssä väsyminen johtunut resursseista tai työskentelytiloista, vaan se oli sidoksissa alaan. Työntekijän mukaan pelkkä työpaikan vaihtaminen ei ollut ratkaisu uupumisen poistumiselle, sillä haasteet vallitsevat koko alalla eivätkä ne ole yksittäisen työpaikan ratkaistavissa.

**JV 403 "Jotta valtakunnallisen vasun tavoitteisiin pystytään kurkottamaan, tarvitaan lisää resursseja. Tällä hetkellä ihmiset polttavat itsensä loppuun pyrkiesään saavuttamaan vakalle asetetut tavoitteet liian pienillä resursseilla."*

**JV 653 “Laatua vaaditaan, mutta käytännössä annetaan hyvin heikosti resursseja toteuttaa tavoitteiden mukaista pedagogiikkaa”*

Osittain kuormitusta aiheuttivat Valtakunnalliseen Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin 2016 kirjatut *tavoitteet*, joiden koettiin olevan kaukana päiväkotiarjesta. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin 2016 kirjatut tavoitteet koettiin mahdottomina saavuttaa käytössä olevilla resursseilla. Tämän nähtiin aiheuttavan loppuun palamista työssä. Kuntien taloustilanteet ovat heikentyneet vuosien varrella ja näyttää siltä, että varhaiskasvatuspalveluja tuotetaan toisinaan resurssein, jotka eivät vastaa valtakunnallisia vaatimuksia (Karila ja Kupila, 2010, s. 75).

JV 172 “Opettajat ovat jo valmiiksi sitoutuneita alaansa. Puhkikuluneena ihmeellisten vaatimusten alla vaan ei enää välttämättä jaksa työskennellä...”

JV 100 “Mielestäni opettajat ovat jo nyt hyvin sitoutuneita, kuormittuminen on mielestäni suurempi ongelma...”

Varhaiskasvatuksessa sitoutuminen ammattialaan on voimakasta (Karila & Kupila, 2010, s. 43). Opettajat haluavat tehdä työnsä hyvin ja päästä vaadittaviin tavoitteisiin. Mikäli tavoitteet ja resurssit eivät kohtaa, työntekijä voi uupua työssään, jos tavoitteisiin koitetaan päästä vähäisestä resursseista huolimatta. Varhaiskasvatuksen opettajien sitoutuminen pedagogiseen vastuuseen ja lasten kehityksen tukemiseen sekä ammatillinen asennoituminen työn haasteisiin on voimakasta (Perho & Korhonen, 2012, s. 32). Sitoutuminen työhön nousi esille myös useissa vastauksissa. Tutkimuksessamme ilmenee, että varhaiskasvatuksen opettajat ovat hyvin sitoutuneita työhönsä, mutta siitä huolimatta alalla tapahtuu vaihtuvuutta. Yksin sitoutuminen alaan ei auta pysymään alalla, jos muut asiat ovat pielessä. Liiaasta sitoutumisesta voi koitua haittaa, jos se johtaa uupumiseen työssä. Vastauksissa nostetaan esille työn kuormittavuus suurimpana ongelmana myös alaan sitoutuneiden kannalta.

**JV 576 “...Kentällä hyvin paljon väsyneitä ihmisiä, jotka kokevat, että työajan täyttää enenevässä määrin erilaiset haasteet (tukea tarvitsevat lapset, kirjalliset työt, hankkeet, projektit, uudet asiat, uudistukset yleensäkin, jotka tulevat ylemmältä taholta).”*

YV 689 “...Teen jatkuvasti ylitöitä ja silti töitä on pinossa vuorittain. Voin aidosti sanoa, että uravalinnastani kärsivät perheeni, vapaa-aikani ja ystäväni...”

Väsämyksen koettiin hallitsevan tällä hetkellä alalla työskenteleviä. Väsymystä aiheuttivat suuri *työmäärä* ja *uudistukset*. Karila ja Kupila (2010) nostavat esille viime vuosina varhaiskasvatukseen tulleet uudistukset vaikkakin niiden huomioiminen arjessa on jäänyt vähäiseksi. Uudistukset ovat kohdistuneet esimerkiksi uusiin työtehtäviin, joihin ei kuitenkaan ole saatu lisää henkilöstöresursseja (Karila & Kupila, 2010, s. 75). Suuren työmäärän nähtiin heijastuvan myös perheeseen ja vapaa-aikaan. Ratkaisuksi esitettiin ryhmäkokojen yksilöllinen huomioiminen.

JV 382 “Lapset eivät ole tuoleja joita mahtuu ryhmään aina saman verran, ryhmien kokoonpanoja pitäisi arvioida yksilöllisemmin ja näin opettajan koko työmäärä olisi inhimillisempi”

JV 636 “...Pientämällä lapsiryhmien kokoa, jotta kuormittavuus ja riittämättömyyden tunteet vähenisivät.”

Työolosuhteita koettiin kuormittavan liian suuret *ryhmäkoot*. Lapsiryhmien koon nähtiin olevan yhteydessä työssä koettuihin riittämättömyyden tunteisiin. Suuret ryhmäkoot voivat aikaansaada jatkuvan kiireen tunteen ja sitä kautta tunteen siitä, että tulisi olla kahdessa paikassa samaan aikaan. Varhaiskasvatuksen ryhmäkoot on määritelty laissa. Varhaiskasvatukseen annettun valtioneuvoston asetuksen (1586/2019) mukaan määritellään, että neljää alle kolmevuotiasta lasta kohden tulisi olla vähintään yksi aikuinen ja vähintään yksi aikuinen seitsemää kolmevuotiasta lasta kohden (Valtioneuvosto, 2019). Perho ja Korhonen (2012) havaitsivat tutkimuksessaan, että lapset työn sisältönä toimii suurena motivaationa lastentarhanopettajien työssä, vähentäen uupumista ja lisäksi työn imua (Perho & Korhonen, 2012).

4.2.3 Riittämättömät resurssit

Riittämättömät resurssit ilmenivät usean eri aihealueen kohdalla. Eniten niiden koettiin vaikuttavan lasten tarvitseman tuen ja sak-työajan toteutumiseen. Yli puolet (76,7 %) varhaiskasvatuksen opettajista koki työn liian kuormittavana henkisesti, sillä he eivät ehdi riittävästi tukemaan tukea tarvitsevia lapsia. Syynä ajan puutteelle tässä yhteydessä nähtiin resurssit, suunnittelu ja integroitujen lapsiryhmien vähäisyys.

**JV 28 “Henkisesti niin kuormittavaa etten suosittelen kenellekään. ... Ei lasten haasteita ja tuentarpeita huomioida yhtään, kuinka ryhmät suunnitellaan. Järkyttävää selviytymistä.”*

**JV 155 “...Pk:ssa ratkaistaan paljon perheiden haastavia tilanteita ja ne vuorostaan aiheuttaa lapsille haasteita ja ongelmakäyttäytymistä, joten pk:ssa tehdään paljon sosiaalityötä ja erityislasten kasvatusta... Myös erityislapsille integroituja ryhmiä lisää tai avustajia ryhmään. Opet ei ole avustajia eikä sosiaalityöntekijöitä!”*

**JV 249 “Tarvittaisiin suurta remonttia ja lisäresursseja erityisen tuen tarpeisille lapsille”*

Yhdessä vastauksessa työ nähtiin henkisesti niin kuormittavana, että päivät olivat jatkuvaa selviytymistä. Koettiin, että aikaa tuen tarpeisten lasten tukemiseen jäisi enemmän, jos ryhmät suunniteltaisiin toisin. Aiemmissa tutkimuksissa esille nousivat kolme syytä, miksi tukitoimien järjestäminen kaikille tarvitseville ei ollut mahdollista: resurssipula, henkilöstön vaihtuvuus ja puutteet toimintakäytännöissä (Eskelinen & Hjelt, 2017, s. 78). Lisäksi perheiden haastavat tilanteet näkyivät päiväkodissa siten, että varhaiskasvatuksen opettaja koki tekevänsä työnkuvaan kuulumattomia tehtäviä, kuten avustajan tai sosiaalityöntekijän työtehtäviä perheitä tukeakseen. Tällaisissa tilanteissa korostuu moniammatillisen yhteistyön merkitys. Varhaiskasvatuksen opettajan on tärkeää tietää mihin perheet tulee ohjata, jos ongelmatilanteita ilmenee, sillä näin hän pystyy vähentämään myös omaa työtaakkaansa ja toimenkuvaansa kuulumattomia tehtäviä.

**JV 213 “...Sak aika jää usein ensimmäisenä pois työkaverin ollessa poissa, eikä sitä ole mahdollista tehdä esim ylitöinä...”*

Sak-työajan toteutumattomuuden koettiin vaikuttavan alanvaihtosuunnitelmiin, sillä “en pysty toteuttamaan työhöni kuuluvaa sak-työaika” -väitteen kanssa samaa mieltä oli yli puolet (61,4 %) vastaajista. Sak-työajan koettiin jäävän ensimmäisenä pois, jos henkilöstössä oli vajautta.

YV736 “...Myös opettajien suunnitteluun varataan kyllä aikaa työvuorouhin, mutta talossa ei ole tiloja, joissa pystyisi rauhassa suunnittelemaan eikä kotiin-kaan saa ottaa suunnitteluja kuin 1 h/vko.”

**YV747 “SAK-aikani ei täyty ja lastenhoitajat saattavat vaatia sitä vähäistäkin itselleen, jotta he voivat valmistella askartelunsa tms.”*

Sak-työajan toteutumista vaikeuttivat myös *rauhallisten tilojen* puute, vaikka sak-työaika olikin merkattu työvuoroihin. Ratkaisuksi tilojen puutteeseen oli ilmeisesti ehdotettu sak-työajan toteuttaminen kotona. Työnantajan tulee järjestää sak-työajan toteutumista varten häiriöttömät ja rauhalliset työtilat, mutta jos tämä ei ole mahdollista, sak-työajasta voidaan toteuttaa osa tai kaikki työpaikan ulkopuolella (OAJ, 2019, s. 12). Sak-työaika ei voi siis jäädä toteutumatta tilojen puutteen vuoksi, vaan työnantajan on mahdollistettava sak-työajan toteutuminen.

Lisäksi muiden ammattiryhmien kanssa saatiin kokea *erimielisyyksiä* sak-työajasta. Sak-työajan jatkuva toteutumattomuus saattaa kuormittaa varhaiskasvatuksen opettajia, sillä jos sak-työaika ei toteudu, jää opettajien työn yksi perustavanlaatuisimmista työkaluista hyödyntämättä, sillä sen tarkoitus on turvata opetustyöhön tarvittava suunnittelu-, arviointi- ja kehittämisaika. OAJ:n mukaan sak-työajan tehtäville tulee antaa riittävä aika ja kaikki työtehtävät tehdään työpäivän aikana (OAJ, 2019, s. 3).

4.2.4. Halu muutokseen

Alanvaihdon syynä esiin nousi halu muutokseen. Alalta pois aikovat kokivat varhaiskasvatuksen opettajan työn *etenemismahdollisuudet* heikoiksi, sillä yli puolet (66,5 %) olivat samaa mieltä väitteen “en voi edetä tässä työssä korkeampiin ja vaativampiin työtehtäviin” kanssa. Eskelisen ja Hjeltin (2017) laatimassa selvityksessä viidennes selitti alanvaihdon syyksi työuralla etenemisen heikot mahdollisuudet (Eskelinen & Hjelt, 2017, s. 43). Varhaiskasvatuksen opettajien halu muutokseen näkyi myös väitteestä “kaipaani työssäni erilaisia *haasteita*, joita nykyinen ala ei tarjoa”, sillä samaa mieltä väitteen kanssa oli 54,9 % vastaajista.

*JV 94 “*Mielestäni vaihtuvuus alalla ja alan vaihto on täysin ymmärrettävää, ... eikä uralla etenemismahdollisuutta, ellei satu olemaan sopiva ja kykenevä johtajuuteen*”

*YV 699 “*Alaa ei arvosteta lainkaan palkassa tai etenemismahdollisuuksissa*”

*JV 36 “*Pätevimmit ja taitavimmat usein vaihtavat alaa, koska kaipaavat lisää haasteita tai mahdollisuuksia toteuttaa haluamaansa toimintaa...*”

Aiempien tutkimusten mukaan varhaiskasvatuksen opettajien tyytyväisyyttä ovat lisänneet siirtymät tehtävästä toiseen kuten johtajaksi tai perhepäivähoidon ohjaajaksi (Perho & Korhonen, 2012, s. 30). Vastauksissa alan ainoana etenemismahdollisuutena nähtiin johtajaksi siirtyminen.

Huonot etenemismahdollisuudet nähtiin myös pätevien ja taitavien varhaiskasvatuksen opettajien syynä vaihtaa alaa, koska he kaipaavat enemmän haasteita työhönsä sekä parempia mahdollisuuksia vaikuttaa toimintaan. Myös alan arvostus nousi esille vastauksissa, mutta tätä avaaamme tarkemmin seuraavassa alaluvussa.

JV 65 “*Nyt on surullista, että varhaiskasvatus on vain portti jatko-opinnoille.*”

JV 247 “*Moni varhaiskasvatuksen opettajaksi opiskelija sanoo jatkavansa luokanopettajaksi jne. eli varhaiskasvatuksen opettaja -koulutus on vain välietappi.*”

JV 385 “*...Tämä pelleily kuitenkin riitti minulle ja hakeuduin luokanopettajakoulutukseen...*”

Alan vaihdon syyksi nähtiin myös halu *kokeilla jotain toista alaa*. Vastanneista 66,5 % halusi kokeilla jotain muuta kuin varhaiskasvatuksen opettajana toimimista. Alanvaihtoon voi johtaa myös halu päästä uuteen ammattiin, josta on haaveillut jo pidempään (Sitra, 2017). Kokemuksen mukaan varhaiskasvatusta pidettiin myös *porttina jatko-opinnoille* ja monet vaihtoivatkin luokanopettajan tehtäviin. Myös aiemmissa tutkimuksissa esimerkiksi Onnismaa ja kollegat (2020) ovat nostaneet esille varhaiskasvatuksen opettajien siirtymisen luokanopettajakoulutukseen.

4.2.5. Alan ja työn arvostus

Alan ja työn arvostus nousi monesti esille sanallisissa vastauksissa. Alan arvostus on noussut esille myös aiemmissa tutkimuksissa, jossa se on nähty yhtenä merkittävänä syynä alanvaihdolle (Onnismaa ym., 2020). Kaikille suunnatussa kysymyksessä “tuntemuksia omasta ammattistani” nostimme esille alan yhteiskunnallisen arvostuksen. Alanvaihtoa suunnittelevista 78,0 % vastasi eri mieltä kohtaan “Koen, että alaani arvostetaan yhteiskunnassa”. Kaikista vastaajista (n = 754) alan yhteiskunnallisen arvostuksen koki heikoksi 63,5 % vastaajista. Yli puolet vastaajista olivat siis sitä mieltä, ettei ala ole yhteiskunnallisesti arvostettu.

Samassa kohdassa esitimme myös väitteen “Koen, ettäalani arvostus on nousemassa lähitulevaisuudessa”. Kaikista vastaajista (n = 754) 28,8 % koki alansa arvostuksen olevan nousussa lähitulevaisuudessa. Mutta suurin osa vastaajista (46,1 %) oli eri mieltä väitteen kanssa eli he ajattelivat, ettei alan arvostus olisi nousussa. Alanvaihtoa harkitsevista yli puolet (69,6 %) oli eri mieltä väittämän kanssa, joten he eivät kokeneet alan arvostuksen olevan nousemassa lähitulevaisuudessa.

*YV 690 *“Kukaan ei arvosta. Se ei näy palkassa eikä ihmisten puheissa. Opettajat ovat ”tätejä” ja päiväkotiin tullaan viettämään ”kerhopäivää”* “

*JV 398 *“...Risoo, kun tekee töitä valeopettajien kanssa samalla palkalla!...”*

*JV 130 *“...En todellakaan aio jäädä varhaiskasvatuksen opettajaksi enää yhtään pidemmäksi aikaa kuin on pakko. En koskaan ollut edes ajatellut luokanopettajan ammattia, mutta sitä kohti nyt mennään. Ainakin silloin olen ”oikea” opettaja yhteiskunnan silmissä...”*

Alanvaihtoon vaikutti kokemus alan arvostuksen puutteesta. Yleisin perustelu, joka esitettiin alan vähäiselle arvostukselle, oli *palkkaus*, mikä usein on sama, oli varhaiskasvatuksen opettaja pätevä tai epäpätevä. KVTES (2020–2021) ei erottele pätevien ja epäpätevien varhaiskasvatuksen opettajien palkkoja vaan yleinen vähimmäispalkka on voimassa kaikilla koulutustaustasta riippumatta (KVTES 2020-2021). Ulkoisena motivaationa voi toimia hyvä palkka, joka lisää sitoutumista ammattiin (Onnismaa ym., 2020).

Lisäksi koettiin, ettei varhaiskasvatuksen opettajia pidetä *yhteiskunnassa* “oikeina” opettajina toisin kuin luokanopettajia. Varhaiskasvatuksen opettajan palkka on muita opettajaryhmiä alhaisempi (Onnismaa ym., 2020). Suomalaisessa kontekstissa esillä oleva alan vähäinen arvostus on noussut esiin myös aiemmissa tutkimuksissa (Perho & Korhonen, 2012, s. 30). Vastauksissa nousi esiin myös “täti”-nimitys, joka koettiin ammattitaitoa vähättelevänä nimityksenä, jota käytetään yhtä lailla kaikista varhaiskasvatuksen kentällä työskentelevistä ammattilaisista.

JV 503 *“Yhteiskunnallinen arvostus pitäisi saada nousemaan! Ei riitä, että itse arvostamme työtämme. Mielestäni minä teen maailman tärkeintä työtä. Kunhan saisimme myös päättäjät ymmärtämään tämän.”*

*JV 281 *“Peruspositiivista ja elämänmakuista työtä, jota kuitenkin vaivaa laaja yhteiskunnallinen aliarvostus (näky palkkauksessa) ja naisvaltaisille aloille valitettavan yleinen valtataistelu/kuppikuntaisuus”*

Vastauksissa käy hyvin ilmi se, ettei varhaiskasvatuksen opettajien *oma alan arvostus* riitä yksistään, vaan arvostuksen tulisi näkyä myös yhteiskunnan ja päättäjien tasolla. Alaan sitoutuminen on yhteydessä oman alan yhteiskunnallisen arvostuksen nousuun (Kantonen ym., 2020). Työhönsä sitoutunut varhaiskasvatuksen opettaja kokee oman alansa tärkeänä, ja se voi kohot-

taa myös oman alan yhteiskunnallista arvostusta. Vastauksista nousi esille se, että varhaiskasvatuksen opettajat kokivat työnsä tärkeäksi ja merkitykselliseksi, vaikka yhteiskunnassa vallitsi aliarvostus alaa kohtaan.

Lisäksi on huomionarvoista se, ettei alanvaihtoon kuitenkaan vaikuttanut kokemus ammattitaidon riittämättömyydestä. Väitteestä “koen, ettei ammattitaitoni riitä työskentelemiseen alalla” eri mieltä oli 75,3 % vastaajista. Suurin osa alaa vaihtavista kokee ammattitaitonsa siis olevan riittävää työskentelyyn alalla eikä alanvaihtoa harkita sen vuoksi. Lastentarhanopettajien itsearvostuksella nähdään olevan yhteys työssä jaksamiseen, ammatilliseen itsetuntoon ja työn imuun (Perho & Korhonen, 2012, s. 41; ix). Oman työn ja alan arvostus nousi vastauksissa esiin useasti.

JV 667 “Me alalla olevat ihmiset olemme ainoita, jotka tietävät miten vaativaa, vastuullista ja monipuolista osaamista vaativaa työmme on ja myös ainoita, jotka oikeasti arvostavat sitä. Vanhemmat eivät useinkaan tiedä, että varhaiskasvatuksessa toimii kasvattajia eri koulutuksilla ja ammattinimikkeillä. Heille me olemme vaan päiväkodin tätejä ja setiä. He eivät myöskään ymmärrä työmme sisältöä ja vaativuutta...”

Esille nousi myös vanhempien ymmärrys alasta, sillä eräs vastaaja koki, etteivät *vanhemmat* ole tietoisia varhaiskasvatuksessa toimivista aikuisista eivätkä varhaiskasvatuksen sisällöistä. Olisi tärkeää lisätä yhteistyötä kodin ja varhaiskasvatuksen välillä ja sen avulla tuoda näkyväksi varhaiskasvatuksen merkitystä sekä tavoitteita vanhemmille.

JV 560 “Edelleen tuntuu, että yhteiskunnassa on sellainen käsitys, että narisemme turhasta, kun puhutaan varhaiskasvatuksen haastavuudesta haastavien lasten ja huonojen työolojen takia sekä kiireestä. Yhteiskunnan muilla aloilla ajatellaan mielestäni edelleen, että tähän työhön pystyy kuka vaan ja että me vain leikitään lasten kanssa mukavasti hiekkalaatikolla.”

YV 692 “Varhaiskasvatus on ollut esillä mediassa enemmän viime aikoina, joten toivossa on hyvä elää, että alan arvostus ja huomiointi lisääntyisivät tulevaisuudessa...”

**JV685 “Ammattini on todella tärkeä ja yhteiskunnallisesti arvostettu. Suomen peruspilari.”*

JV 345 “Olen itse ylpeä ammatistani ja työstä, jota teen. Mutta minua loukkaa se väheksyntä, jota alaa kohtaa paljon osoitetaan. Monella ei ole aavistustakaan miten paljon ammattitaitoa tämä työ vaatii.”

Varhaiskasvatuksen opettajan työn vaatimukset ovat kasvaneet nopeammin kuin alan arvostus tai käytössä olevat resurssit (Perho & Korhonen, 2012, s. 42). Tämä näkyy *yhteiskunnan tietoisuutena* varhaiskasvatuksen nykytilanteesta ja vaatimuksista. Muiden väheksyvä asenne ammattia kohtaan koettiin loukkaavana ja ajateltiin, ettei tietoisuus varhaiskasvatuksen muutoksista ole siirtynyt yhteiskunnan tasolla. Tämän seurauksena käsitys alasta koetaan vanhanaikaisena. Lisäksi muiden alojen ei koeta olevan ajan tasalla varhaiskasvatuksen nykyisestä työmäärästä, vaatimuksista ja kuormituksesta. Toisaalta esiin nousi myös näkökulma, jossa oma ammatti koettiin yhteiskunnallisesti arvostettuna ja tärkeänä.

JV 175 “Varhaiskasvatuksen opettajan työ on arvokasta, antoisaa ja mielekästä. Kasvatustieteen maisterina ... koen kuitenkin, ettei osaamistani arvosteta eikä hyödynnetä vaan minut laitetaan tekemään samaa työtä samalla palkalla kuin vähemmän koulutautuneet kollegani. Mielestäni meidän maistereiden osaamista ei hyödynnetä päiväkodeissa ja se on epämotivoivaa.”

Työnarvostus nousi esiin myös työtehtävien ja koulutuksen suhteessa, jossa kuvattiin, ettei työtehtäviä ole suhteutettu koulutustaustaan. Aiemman luvun 4.1.1 kommentteissa nousi esiin toimenkuvaan kuulumattomien tehtävien yhteydessä esille “kaikki tekevät kaikkea” -ajattelutapa, koska selkeää työnjakoa ei ole kaikkialla tehty eri ammattiryhmien välille. Alalla monet vastuut ja velvollisuudet jakautuvat pitkälti työvuorojen mukaan (Karila & Kupila, 2010, s. 25). Tämä voi aiheuttaa kitkaa eri ammattiryhmien välille. Vastaajien toiveena esitettiin maisterien koulutuksen ja osaamisen parempi hyödyntäminen varhaiskasvatuksessa.

4.2.6. Työn ja koulutuksen suhde

Kiinnostuneisuus kasvatukseen ennen opintoja ja opintojen loppuvaiheessa nähtiin olevan yhteydessä varhaiskasvatukseen alalla pysymiseen (Perho & Korhonen, 2012, s. 7). Alalta pois aikovista 37,9 % koki, ettei varhaiskasvatuksen opettajan työ vastannut heidän *odotuksiaan*, kun he hakivat alalle. Tämä nousi lisäksi esiin useasti avoimissa vastauksissa. Sitoutuminen alaan nähdään olevan yhteydessä opintoja edeltävään työkokemukseen (Kantonen ym., 2020). Työkokemuksen kautta saadaan luotua itselle kuva työelämästä, jolloin odotukset alasta ovat realistisemmat.

JV 78 *“Yliopistossa annetaan liian kaunis kuva siitä mitä työ on. Vaaditaan laadua ja tavoitteet toiminnalle on korkealla. Todellisuudessa varhaiskasvatus muistuttaa monesti vain päivähoitoa ... Opettajat uupuvat, kun kokevat riittämättömyyden tunnetta siitä, etteivät täyty yliopiston antamaa kuvaa hyvästä opettajasta.”*

JV 116 *“En yhtään ihmettele, että nuoret väsyvät ja lähtevät pois. Nykyisessä koulutuksessa ei kiinnitetä tarpeeksi huomiota esim ryhmäohjaus taitoihin. Nuoret opet luulevat, että lasten pitää antaa huutaa ja hillua. Sitä kunnon pari vuotta kuunnellut väsähtää ihan varmasti.”*

YV 715 *“varsinkin vastavalmistuville työ varhaiskasvatuksessa voi olla jotain muuta kuin oli ajatellut.”*

Nykyiseen koulutukseen ja ammattitaitoon kommentoivat jo vuosia alalla työskennelleet. Esiin nostettiin yliopisto-opintojen antama *vääränlainen kuva* todellisesta työstä. Koettiin, ettei nykyinen koulutus anna tarpeeksi työssä *vaadittavia taitoja*. Erityisesti nuorilla varhaiskasvattajilla on nähty olevan pulmia lapsiryhmän ohjauksessa sekä lapsiryhmän hallinnassa (Karila & Kupila, 2010, s. 48). Ongelmat ryhmäohjaustaidoissa nostettiin esiin myös kommentoissa ja niihin toivottiin parempaa panostamista koulutuksessa.

*JV 538 *“...Sosionomikoulutus pitäisi myös uudistaa, sieltä valmistuu täysin ammattitaidottomia henkilöitä tekemään tärkeää työtä. Lapset saavat päättää kaiken ja hillua katossa, jos vaan haluavat...”*

JV 279 *“... Suurena ongelmana on lisäksi sosionomikoulutus, joista kentällä on varh.kasv.opettajina entistä enemmän. Heidän koulutuksessaan pedagog. opiskelu on ollut vähäistä ja sen huomaa käytännössä. Vaatii paljon aikaa, kun täytyy perehdyttää työhön perusasioista lähtien...”*

Samoin kuin yliopistokoulutuksen vastaavuutta työelämään kyseenalaistettiin, tuotiin vastauksissa esille, ettei sosionomikoulutus vastaa kyselyymme vastaajien mukaan työelämän haasteisiin. Aiempien tutkimusten mukaan esille nousee lapsen kehityksen ja oppimisen tuntemus, joka jää sosionomikoulutuksen opetussisällöissä työelämän osaamisvaatimuksia vähäisemmäksi (Karila ym., 2013, s. 91). Saamissamme tuloksissa pedagogisuus nostetaan vastauksissa esille ja se liittyy vahvasti lapsen kehityksen ja oppimisen tuntemukseen ja sitä kautta tukemiseen.

**JV 576 “Alan vetovoimaisuus on vähentynyt ainakin alalla pidempään olleiden keskuudessa. Arvomaailma muuttunut hyvin paljon vuosien kuluessa ja enää ei olla siinä työssä/työnkuvassa missä ennen.”*

**JV 394 “Varhaiskasvatuksen opettajan työ on muuttunut 30 vuoden aikana koko ajan huonompaan suuntaan. Resurssit ovat riittämättömiä, työn haasteet, työn vaativuus ja kuormittavuus lisääntynyt huimasti. Palkka on jäänyt junnaamaan paikoilleen - palkkaus on naurettava ... vo:n aika ei yksinkertaisesti riitä kaikkeen siihen työmäärään, mitä meiltä nyt odotetaan.”*

Esiin nousi myös *muutos työnkuvassa* vuosien kuluessa. Työ ei ollut enää sellaista kuin uran alkuaikoina ja kyseisissä tapauksissa koulutuksen ja työn vastaavuus eivät enää kohdanneet muutosten vuoksi. Muutos koettiin erityisesti työmäärässä, työnkuvassa sekä lisääntyneinä haasteina. Työn muutoksen koettiin kuormittavan työtä ja vievän aikaa perustoiminnalta lasten kanssa. Varhaiskasvatuksen laatu saattaa tulevaisuudessa heikentyä, jos jatkuvat muutokset ja uudistukset työtehtävissä koetaan ylivoimaisiksi (Karila & Kupila, 2010, s. 75). Tämän vuoksi on tärkeää järjestää täydennyskoulutusta, jotta varhaiskasvatuksen opettajat voivat kokea osaamisensa riittävän ja koulutuksensa vastaavan alan muutoksia.

4.2.7. Induktiovaihe

Edellä kuvattu koulutuksen ja työn vastaavuuden suhde nosti esille myös näkökulman vastavalmistuneisiin ja nuoriin varhaiskasvatuksen opettajiin sekä heidän aikeisiinsa ja syihinsä vaihtaa alaa. Watt kollegoineen (2012) korostaa kuinka tärkeää on, että opettajakoulutuksessa otetaan huomioon aloittelevien opettajien motivaatio, sillä vastavalmistuneet voivat herkästi menettää kiinnostuksensa ammattia kohtaan ja harkita alanvaihtoa. Opettajat, jotka päätyvät sellaisiin olosuhteisiin, joissa he eivät tiedosta motivaatiotaan ovat todennäköisesti tyytymättömpiä uravalintaansa ja kokevansa loppuun palamisen tai alalta poistumisen (Watt ym., 2012). Likert-kysymyksissä emme nostaneet esille nuoria, uusia tai vastavalmistuneita opettajia, mutta avoimissa kysymyksissä nämä teemat olivat useissa vastauksissa esillä.

JV 279 “Tuleva opettajasukupolvi hiukan huolettava-rohkeus keskittyä perusasioidiin (lasten arjen taitojen harjoittelun tärkeys, sosiaaliset taidot, tunnetaidot, leikki...), sekä huoltajien/perheiden ohjaus. Kenttäkokemuksena on, että osa heistä on sukupolvea, joka on itsekin elänyt rajattomassa ympäristössä. Ja vastuunotto on vaikeaa, työn tekemisessä helppous etusijalla eikä haasteita ja raskeutta jakseta vaan luovutetaan helposti.”

*JV 459 *“Minusta on huolestuttavaa, että niin moni lähtee muutaman vuoden jälkeen alalta pois. Valmistuin kolme vuotta sitten ja useampi kanssani valmistunut on jo vaihtanut alaa, ja itsekin sitä harkitsen henkisen kuormittavuuden vuoksi.”*

Induktiovaiheessa olevat varhaiskasvatuksen opettajat koettiin sanallisissa vastauksissa riskialttiimpina vaihtamaan alaa kuin muut, syynä nähtiin *koulutuksen ja työn vastaamattomuus* sekä *raskas työ*. Tämä nousi eniten esille muiden varhaiskasvatuksen opettajien puheissa kuin induktiovaiheessa itse olevien vastaajien.

JV 7 *“Ihana työ, mutta näin vastavalmistuneena kaipaisin enemmän tukea.”*

JV 608 *“Erityistä panostusta ensimmäisessä työpaikassa oleviin opettajiin, esim. kokenempi opettaja työparina tukemassa ja kannustamassa, runsas positiivinen palaute johtajalta, ei pistettäisi heti sellaiseen ryhmään jossa erityisen suuria haasteita..”*

*JV 213 *“Uusien opettajien säännöllinen ja suunnitelmallinen mentorointi! Mahdollisimman paljon tukea opettajien uran alkutaipaleelle, jotta työn imuun pääsisi kokeneemman open tukemana.”*

Nuoret opettajat nostivat esille kaipaavansa *tukea työn alkuvuosiin*. Burke ja kollegat (2013) nostavat esille, että ammatista pois aikovilla ja ammatissa pysyvillä opettajilla on erilaiset toiveet haluamastaan tuesta. He, jotka aikovat poistua ammatista, toivovat enemmän resurssien jakamista, yhteistä suunnittelua ja opetusta sekä luokan ulkopuolisia keskusteluja mentorien kanssa, kun taas ammatissa pysyvät toivovat enemmän keskusteluja opetuksesta kokenempien opettajien kanssa (Burke ym., 2013). Tämän pohjalta voidaan ajatella, että mentorointi voisi saada ammatista pois aikovat harkitsemaan pysymistä ammatissa.

Tuen keinoiksi nuorten opettajien työvuosien alkuun nostettiin kokenempi varhaiskasvatuksen opettaja työparina sekä mentorointi. Karilan ja Kupilan (2010) tutkimuksen tulokset osoittavat, että tiimi voi tukea aloittavaa työntekijää, kun tiimin toinen työntekijä voi toimia mentorina ja työn tukena (Karila & Kupila, 2010). Esille nostettiin myös kannustava asenne ja positiivinen palaute sekä ryhmävalinta. Varhaiskasvatuksessa vaarana on, että nuorten työelämään siirtyminen muuttuu työyhteisön menetetyksi mahdollisuudeksi, jos nuoret eivät saa hyvää perehdytystä ja mahdollisuutta käyttää uudenlaista osaamista ja tietoa, jota koulutus on heille tuonut (Karila & Kupila, 2010, s. 76).

4.3 Yhteenveto vaihtuvuuden syistä

Varhaiskasvatuksen opettajien työpaikan vaihdon syitä ei ole tutkittu Suomessa aiemmin. On mahdollista, että työntekijä on ensin vaihtanut työpaikkaa ja yrittänyt sillä ratkaista tiettyjä työolosuhteita, mutta päätyneet alanvaihtoon, mikäli ongelmat eivät ole ratkenneet. Tutkimuksessamme nousi esille useita eri vaihtuvuuden tekijöitä, jotka ovat usein monen eri tekijän summa. Työpaikan ja alanvaihtoon tekijät erosivat suurimmaksi osaksi toisistaan. Ainoastaan työolosuhteisiin väsymisen ja liian vähäisten resurssien nähtiin olevan yhteydessä sekä työpaikan että alanvaihtoon.

Tutkimuksessamme työolosuhteisiin väsyminen oli suurin tekijä, joka liittyi työpaikan vaihtoon. Varhaiskasvatuksen opettajat vaihtoivat työpaikkaa myös muun muassa vakituisen työpaikan perässä, liian vähäisten henkilöstöresurssien ja sak-työajan toteutumattomuuden vuoksi. Lisäksi esiin nousi useita syitä alanvaihdolle, joista suurimmat tekijät olivat alhainen palkkaus ja uupumus. Osaan esille nouseviin tekijöihin on tulossa muutoksia lähivuosina varhaiskasvatuksen uusien tuulien myötä, mutta monessa asiassa on vielä tekemistä.

Eskelinen ja Hjelt (2017) ovat nostaneet valtakunnallisessa selvityksessä esille syitä varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen henkilöstön alanvaihtamisaikeisiin. Merkittävimiksi syiksi vastaajat ovat valinneet palkkauksen (52 %), työn fyysisen tai henkisen kuormittavuuden (39 %) sekä varhaiskasvatusalan vähäisen arvostuksen (32 %). Työuralla etenemisen heikot näkymät on valinnut syyksi (20 %) vastaajista ja työn vastuullisuuden (14 %). Muita mahdollisia syitä ovat työaika (8 %) ja se, ettei työ vastaa koulutusta (7 %) sekä työtehtävien epäselvyys (7 %) (Eskelinen & Hjelt, 2017). Tutkimuksessamme on havaittavissa yhtäläisyyksiä lähes kaikissa kohdissa etenkin palkkauksen, kuormittavuuden, etenemismahdollisuuksien ja työajan (meillä Sak-työaika) välillä.

Muissa aiemmissa tutkimuksissa alanvaihtoa harkitsevat esittivät alanvaihtoon syyksi kuormittavuuden ja huonot vaikutusmahdollisuudet, alanvaihtoa harkitsevat kokivat myös suhteen esimieheen tai johtajaan sekä työtiimiin huonompana kuin he, jotka eivät harkinneet alanvaihtoa (Kalland ym., 2018). Myös meidän tuloksissamme esille nousi suhde esimieheen tai johtajaan alanvaihtoa suunnittelevien vastauksissa.

5 Erot vaihtuvuudelle ja alanvaihdolle julkisella ja yksityisellä sektorilla

Tässä luvussa esittelemme eroja vaihtuvuudelle julkisen ja yksityisen sektorin välillä. Erot nousivat esille, kun tarkastelimme Likert-asteikollisia kysymyksiä ristiintaulukoinnin avulla. Alla olemme esitelleet tilastollisesti merkittävät tekijät sekä työpaikan vaihdon ja sektorien että alanvaihdon ja sektorien välillä. Esille nousseiden tekijöiden tueksi olemme poimineet sanallisesta aineistosta katkelmia, joissa samat luokat nousevat esiin.

5.1. Työpaikan vaihdon tekijät

Työpaikkaa vaihtaneiden tai sitä harkitsevien vastauksissa julkisen ja yksityisen sektorin vastaajien välillä oli havaittavissa tilastollisesti merkitseviä eroja kahdessa eri muuttujassa, jotka esittelemme seuraavaksi.

5.1.1. Parempi palkkaus toisessa työpaikassa

Väittämän “saan parempaa palkkaa toisessa yksikössä” kanssa samaa mieltä olivat julkisella sektorilla 12,7 % ja yksityisellä sektorilla 61,9 %. Ristiintaulukoinnin perusteella yksityisellä sektorilla työskentelevät varhaiskasvatuksen opettajat kokivat julkista sektoria enemmän, että he saavat parempaa palkkaa toisessa yksikössä, mikä sai heidät vaihtamaan tai harkitsemaan työpaikan vaihtoa (Taulukko 1). Ristiintaulukoinnin tukena käytimme Khiin neliö -testiä, joka kertoi meille p :n arvot, jotka kuvaavat eroavatko muuttajat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan. Julkisen ja yksityisen sektorin välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero muuttujan “Saun parempaa palkkaa toisessa yksikössä” kanssa ($p = 0,000$). Cramerin V :n (0.047) mukaan yhteys sektorin ja muuttujan “saan parempaa palkkaa toisessa yksikössä” välillä on heikko ($V < 0.10$).

TAULUKKO 1. Saan parempaa palkkaa toisessa yksikössä

		1= Eri mieltä	2 = Ei samaa eikä eri mieltä	3 = Samaa mieltä	Yhteensä	
Sektori	Julkinen	N	55	27	12	94
		%	58,5	28,7	12,7	100,0
	Yksityinen	N	6	2	13	21
		%	28,5	9,5	61,9	100,0
Yhteensä		N	61	29	25	115
		%	53,1	25,2	21,7	100,0

P = 0,000, df = 4, Cramerin V= 0,047

YV 759 *“Yksityiselle vähintään sama palkka vo:lle, kuin kunnalla.”*

YV 194 *“...Yksityisen ja kunnallisen sektorin välillä täytyisi mielestäni opettajilla olla sama palkka. Yksityisellä tehdään jopa enemmän hommaa usein kuin kunnallisella ja palkka on paljon huonompi.*

JV 9 *“Samat palkat ja säännöt yksityiselle ja kunnalliselle puolelle.”*

YV 538 *“Kunnallinen palkkaus alalle ja ehdottomasti samat edut yksityisellä kuin kunnallisella...”*

Ristiintaulukoinnin perusteella emme voi tietää mitä toista yksikköä yksityisen sektorin vastaajat tarkoittivat, kun he ajattelivat, että työyksikön vaihto vaikuttaisi heidän palkkukseensa. Kyselyn sanallisten vastausten perusteella voidaan todeta, että ainakin työpaikan vaihto sektoreiden välillä, yksityiseltä sektorilta julkiselle nostaisi varhaiskasvatuksen opettajien palkkaa.

Yleisesti palkkaus koettiin alhaisena koko alalla, huolimatta siitä kummalla sektorilla varhaiskasvatuksen opettaja työskenteli. Tällä hetkellä Kunnallisen yleisen virka ja työehtosopimuksen (KVTES) mukaan julkisella sektorilla varhaiskasvatuksen opettajan palkka 1.8.2020 alkaen on 2396,01 € kuukaudessa (KVTES, 2020–2021). Yksityisellä sektorilla varhaiskasvatuksen opettajan vähimmäispalkka on 1.8.2020 alkaen 2243,22 € kuukaudessa (Yksityisen sosiaalipal-

velualan työehtosopimus, 2020–2022). Palkkoihin vaikuttavat myös mahdolliset henkilökohtaiset lisät sekä alue, jossa työpaikka sijaitsee. Sanallisten vastausten perusteella yksityisen sektorin huonompi palkkaus kunnalliseen nähden oli yksi vaihtuvuuteen liittyvä tekijä.

YV 329 “...Työsuhde-edut yksityisellä puolella (suuressa ketjussa) ovat hyvät, niihin voisi panostaa kaikkialla.”

Palkkauksen ohessa nostettiin esiin työsuhde-edut, joissa nähtiin olevan eroja sektoreiden välillä. Yllä olevasta vastauksesta käy ilmi, että yksityisellä sektorilla isossa ketjussa koettiin olevan hyvät työsuhde-edut, joista voitaisiin ottaa mallia muissakin paikoissa. Hyvien työsuhde-etujen voidaan ajatella korvaavan alhaista palkkausta, jolloin esimerkiksi yksityisen sektorin huonompi palkkaus ei välttämättä ole niin merkittävä tekijä työntekijälle.

5.1.2. Muutto toiselle paikkakunnalle

Väittämästä “muutin toiselle paikkakunnalle” samaa mieltä olivat julkisella sektorilla 12,7 % ja yksityisellä sektorilla 23,8 % kyselyymme vastanneista varhaiskasvatuksen opettajista. Riskiintaulukoinnin perusteella julkisella sektorilla työskentelevät varhaiskasvatuksen opettajat kokivat yksityisellä sektorilla työskenteleviä vähemmän, että työpaikan vaihtamiseen olisi vaikuttanut muutto toiselle paikkakunnalle (Taulukko 2). Julkisen ja yksityisen sektorin välillä on tilastollisesti merkitsevä ero ($p = 0,029$) muuttujan “Muutin toiselle paikkakunnalle yksikössä” kanssa. Cramerin V:n (0.308) mukaan yhteys sektorin ja muuttujan “saan parempaa palkkaa toisessa yksikössä” on kohtalainen ($0.30 > V < 0.50$).

TAULUKKO 2. Julkisen ja yksityisen sektorin eroavaisuudet muuttujassa “Muutin toiselle paikkakunnalle”

			1= Eri mieltä	2 = Ei samaa eikä eri mieltä	3 = Samaa mieltä	Yhteensä
Sektori	Julkinen	N	64	21	8	93
		%	68,8	28,7	12,7	100,0
	Yksityinen	N	15	1	5	21
		%	71,5	4,8	23,8	100,0
Yhteensä		N	79	22	13	114
		%	69,3	19,3	11,4	100,0

P = 0,029, df = 4, Cramerin V = 0,308

Vaikka ristiintaulukoinnin mukaan molempien sektoreiden vastaajat olivat pääasiassa eri mieltä väittämän kanssa, sillä heitä oli 69,3 % kaikista vastaajista, voidaan muuton eri paikkakunnalle nähdä olevan yksi tekijä työpaikan vaihdossa, sillä kaiken kaikkiaan 11,4 % varhaiskasvatuksen opettajista olivat samaa mieltä, että muutto toiselle paikkakunnalle vaikutti työpaikan vaihtoon.

JV 577 *“Omassa yksikössäni vaihtuvuus johtuu pääasiassa perhesyistä eli äitiyslomista tai toiselle paikkakunnalle muuttamisesta.”*

JV 338 *“Työyhteisössä mä vähän vaihtuvuutta... muutto tms. syynä vaihtoon ...”*

Ristiintaulukoinnin perusteella emme voi sanoa, muuttivatko työpaikan vaihtajat eri paikkakunnalle toisen työpaikan vuoksi vai muista syistä, mutta näemme yllä olevista lainauksista, että vaihtuvuutta esiintyy muuton johdosta myös sanallisten vastausten perusteella. Edellä mainitut julkisella sektorilla työskentelevät totesivat, että heidän yksiköissään vaihtuvuus syntyy osittain työtovereiden muuttamisesta eri paikkakunnalle. Syynä toiselle paikkakunnalle muuttoon ei aina kuitenkaan ole toisella paikkakunnalla sijaitseva nykyistä parempi työpaikka. Syy muutolle voi olla työntekijän omassa henkilökohtaisessa elämässä. Tällaisessa tapauksessa

muutto toiselle paikkakunnalle voi pakottaa myös vaihtamaan työpaikkaa, jos etäisyys uuden kodin ja vanhan työpaikan välillä on suuri.

5.2. Alanvaihdon tekijät

Alanvaihtoa harkitsevien tai alaa jo vaihtaneiden varhaiskasvatuksen opettajien vastauksissa julkisen ja yksityisen sektorin välillä oli havaittavissa tilastollisesti merkitseviä eroja kahdessa muuttujassa, jotka esittelemme seuraavaksi.

5.2.1 Toimenkuvaani kuulumattomat tehtävät

Kuten aiemminkin olemme tuoneet esille, on varhaiskasvatuksen kentällä havaittu paljon epäselvyyksiä eri ammattiryhmien työnkuvissa (Karila & Kupila, 2010, s. 70). Toimenkuvaan kuulumattomat tehtävät nousivat esille myös yleisessä työpaikan sekä alanvaihdon keskustelussa, jonka toimme esille luvussa 4.

Julkisen ja yksityisen sektorin välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero ($p = 0,043$) muuttujan “joudun tekemään työssäni muutakin kuin varhaiskasvatuksen opettajan toimenkuvaan kuuluvia tehtäviä”. Väittämän kanssa samaa mieltä olivat julkisella sektorilla 47,7 % ja yksityisellä sektorilla 72,7 % vastaajista (Taulukko 3). Ristiintaulukoinnin perusteella yksityisellä sektorilla työskentelevät varhaiskasvatuksen opettajat kokivat julkisella sektorilla työskenteleviä enemmän, että he joutuvat tekemään työssään muutakin kuin toimenkuvaansa kuuluvia tehtäviä. Cramerin V :n (0.214) mukaan yhteys sektoreiden välillä on kuitenkin heikkoa vaikkakin tilastollisesti merkitsevää ($V < 0.30$).

Taulukko 3. Joudun tekemään työssäni muutakin kuin varhaiskasvatuksen opettajan toimenkuvaan kuuluvia tehtäviä esimerkiksi siivousta

		1=Eri mieltä	2= Ei samaa eikä eri mieltä	3=Samaa mieltä	Yhteensä	
Sektorit	Julkinen	N	79	19	92	193
		%	42,5	9,8	47,7	
						100,0
	Yksityinen	N	5	1	16	22
	%	22,7	4,5	72,7	100,0	
Yhteensä	N	87	20	108	215	
	%	40,5	9,3	50,3	100,0	

P = 0,043; Cramerin V = 0,214

YV 419 *“Yksityinen sektori kokemukseni mukaan toimii periaatteella: ”kaikki tekevät kaikkea. Olisi hyödyllisempää ryhmän kannalta suunnitella toimintaa kuin pestä lattiaa. ”*

JV 121 *“Olen itse irtisanoutunut yksityiseltä sektorilta, ja palannut takaisin kunnalliselle puolelle. Yksityisellä minua vaivasivat juurikin työtehtävät, jotka eivät työnkuvaani kuulu (esim lattioiden siivous)...”*

JV 314 *“Olen ollut myös yksityisellä puolella n. kymmenen vuoden ajan. Palkkaus oli pienempi kuin kunnalla ja omaan alaan liittymättömiä töitä joutui tekemään paljon enemmän, esim. siivousta ja ruuanlaittoa...”*

Erot sektoreiden välillä nousivat esiin myös sanallisissa vastauksissa, joissa tuotiin useasti esille yksityisen sektorin periaate “kaikki tekevät kaikkea”, mikä tämäkin nousi useasti esille myös aiemmissa luvuissa. Moniammatillisuus ja ”kaikki tekevät kaikkea” -työkulttuuri on yleisesti vallalla suomalaisessa varhaiskasvatuksessa, jolloin koulutustaustalla ja osaamisella ei ole vaikutusta työtehtävien jakautumisissa (Karila & Kupila, 2010, s. 38). Varhaiskasvatuksen opettajan toimenkuvaan kuulumattomina työtehtävinä esille nostettiin erilaiset siivoustehtävät sekä ruuanlaitto. Vastauksissa näiden tehtävien nähtiin vallitsevan ja toteutuvan opettajien toimesta erityisesti yksityisellä sektorilla. Vastauksissa on havaittavissa, että niin sanotut ylimääräiset

omaan toimenkuvaan kuulumattomat työtehtävät vievät aikaa varhaiskasvatuksen opettajan omaan toimenkuvaan kuuluvilta tehtäviltä.

5.2.2 Lasten kanssa työskentely suhteessa muihin tehtäviin

Julkisen ja yksityisen sektorin välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero ($p = 0,021$) muuttujan “en saa työssäni olla tarpeeksi lasten kanssa, sillä aika menee palavereihin ja sak-työajan toteuttamiseen” kohdalla. Väittämän kanssa samaa mieltä olivat julkisella sektorilla 54,9 % ja yksityisellä sektorilla 28,6 % vastaajista (Taulukko 4). Ristiintaulukoinnin perusteella julkisella sektorilla työskentelevät varhaiskasvatuksen opettajat kokivat yksityisellä sektorilla työskenteleviä enemmän, että heidän aikansa menee työssä palaveriin ja sak-työajan toteuttamiseen, eikä aikaa jää tarpeeksi lasten kanssa olemiseen. Vastaavasti yksityisellä sektorilla suurin osa koki saavansa olla tarpeeksi lasten kanssa työssään, eivätkä palaverit tai sak-työaika häirinneet ajankäyttöä. Cramerin V:n (0.233) mukaan yhteys näiden välillä on kuitenkin heikkoa vaikkakin merkittävää ($V < 0.30$).

Taulukko 4. En saa työssäni olla tarpeeksi lasten kanssa, sillä aika menee palaveriin ja sak-työajan toteuttamiseen

		1=Eri mieltä	2= Ei samaa eikä eri mieltä	3=Samaa mieltä	Yhteensä
N		63	24	106	193
Sektorit	Julkinen	% 32,6	12,4	54,9	100,0
	Yksityinen	% 57,2	14,3	28,6	100,0
Yhteensä		N 75	27	112	214
		% 35,1	12,6	52,3	100,0

$P = 0,021$; Cramerin $V = 0,233$

JV 375 “...Varsinaisen lapsiryhmätyöskentelyn turvaaminen työn suunnittelun ja kehittämisen ohella. Välillä tuntuu, että uutta ja hienoa pukkaa liikaakin. Työryhmiä, verkostoitumisia ym on paljon ja ne vievät aikaa lapsiryhmässä työskentelystä...”

JV 550 “Erilaiset hankkeet, kehittämiset, projektit, kyselyt, palaverit yms. kuormittavat, ovat aina pois ajasta lasten kanssa.”

JV 81 “... pedagogiselle henkilöstölle on säilytetty toimistotyöhön kuuluvia töitä. Se kuormittaa ja syö lasten kanssa tehtävää työaikaa...”

Sanallisissa vastauksissa nostettiin myös esille, kuinka varhaiskasvatuksen opettajat pitävät itse työnsä tärkeimpänä tehtävänä aikaa ja toimimista lasten kanssa. Aikaa lapsilta pois vei varhaiskasvatuksen opettajan nykyiseen työkuvaan ja työtehtäviin kuuluvat työryhmät, projektit, hankkeet sekä palaverit. Aiemmassa tutkimuksessa on nostettu esille, kuinka lapset työn sisältönä liittyivät vahvasti motivaatioon, mikä vähensi työuupumusta ja vahvasti työn imua (Perho & Korhonen, 2012, s. viii). Riittävän ajan mahdollistaminen lasten kanssa toimimiseen voisi joissain tapauksissa lisätä imua omaan työhön ja näin ollen vähentää vaihtuvuutta.

JV 242 “... kaikki ylimääräisten lomakkeiden täyttöö pitäisi vähentää niin että suunnittelu aika olisi oman lapsiryhmän hyväksi tehtävää toiminnan suunnittelua ja lasten kanssa olemista.”

YV 20 “Sak-aika ja liika paperityö vie aikaa itse lapsiryhmästä.”

Toisena lasten kanssa toimimiselta aikaa vievänä syynä nähtiin sak-työaika, jonka koettiin vievän varhaiskasvatuksen opettajan aikaa pois lapsilta. Syynä tulosten eroihin julkisella ja yksityisellä sektorilla voi olla myös aiemmissa tutkimuksissa esille noussut näkemys, kuinka julkisella ja yksityisellä sektorilla on paljon eroja sak-työajan toteutumisessa. Sak-työaika selvityksessä 2019 kyselyyn vastasi 1453 varhaiskasvattajaa, jotka kuvasivat sak-työajan toteutumista omalla sektorillaan. Kunnallisella puolella 26,1 % ja yksityisellä 50,5 % vastaajista eivät kykene toteuttamaan täysin vaadittavaa sak-työaikaa (Ranta ym., 2019).

5.3 Yhteenveto vaihtuvuuden eroista sektorien välillä

Alalla ja työpaikoissa vallitsevat vaihtuvuuden syyt ovat hyvin samanlaisia molemmilla sektoreilla, koska esille nousee vain muutamat eroavaisuudet varhaiskasvatuksen opettajien vastauksissa julkisen ja yksityisen sektorin välillä. Tästä voidaan todeta, että vaihtuvuuden syyt ovat

samansuuntaisia koko varhaiskasvatuksen kentällä eivätkä sektorit olennaisesti vaikuta vaihtuvuuden tekijöihin.

Työpaikan vaihdon yhteydessä ainoastaan kahdessa muuttujassa “saan parempaa palkkaa toisessa yksikössä” ja “muutin toiselle paikkakunnalle” oli tilastollisesti merkitsevä ero muuttujien ja sektoreiden välillä. Yksityisellä sektorilla työskentelevät varhaiskasvatuksen opettajat kokivat julkisen sektorin työntekijöitä enemmän, että he saavat parempaa palkkaa toisessa yksikössä, mikä osaltaan sai heidät vaihtamaan tai harkitsemaan työpaikan vaihtoa. Julkisella sektorilla työskentelevät varhaiskasvatuksen opettajat kokivat yksityisellä sektorilla työskenteleviä vähemmän, että työpaikan vaihtamiseen olisi vaikuttanut muutto toiselle paikkakunnalle.

Myös alanvaihtoa harkitsevien tai alaa jo vaihtaneiden varhaiskasvatuksen opettajien vastauksissa julkisen ja yksityisen sektorin välillä oli havaittavissa tilastollisesti merkitseviä eroja vain kahdessa muuttujassa “joudun tekemään työssäni muutakin kuin varhaiskasvatuksen opettajan toimenkuvaan kuuluvia tehtäviä” ja “en saa työssäni olla tarpeeksi lasten kanssa, sillä aika menee palaverihin ja sak-työajan toteuttamiseen”. Yksityisellä sektorilla työskentelevät varhaiskasvatuksen opettajat kokivat, että he joutuvat tekemään työssään enemmän muutakin kuin toimenkuvaansa kuuluvia tehtäviä kuin julkisella sektorilla työskentelevät. Ristiintaulukoinnin perusteella julkisella sektorilla työskentelevät varhaiskasvatuksen opettajat kokivat, että heidän aikansa menee työssä palaverihin ja sak-työajan toteuttamiseen, eikä aikaa jää tarpeeksi lasten kanssa olemiseen. Vastaavasti yksityisellä sektorilla suurin osa koki saavansa olla tarpeeksi lasten kanssa työssään eikä ajankäyttöä häirinneet palaverit tai sak-työaika.

6 Luotettavuus ja eettisyys

Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan tutkimusta tehdessä on aina arvioitava tutkimuksen luotettavuutta. Heidän mukaansa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa nousevat esiin kysymykset tutkimuksen totuudellisuudesta ja objektiivisuudesta (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s.158). Tämän pohjalta voidaan todeta, että tutkimustulosten raportoinnissa on tärkeää esittää vastaukset niin totuudenmukaisesti kuin ne on saatu. Pyrimme ilmaisemaan tulokset niin totuudenmukaisesti kuin voimme. Sanalliset vastaukset ovat alkuperäisessä muodossaan lukuun ottamatta muutamia kirjoitusvirheiden korjauksia. Objektiivisuuden näkökulmasta pyrimme nostamaan näkemyksiä kummaltakin sektorilta mahdollisuuksien mukaan tasapuolisesti. Silti joissain kohdissa on esillä enemmän julkisella sektorilla työskentelevien vastauksia, koska julkisen sektorin vastaajia oli kaiken kaikkiaan aineistossamme selkeästi enemmän kuin yksityisen sektorin vastaajia.

Puusan ja Juutin (2020) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuus määritetään kolmen käsitteen kautta, jotka ovat luotettavuus, uskottavuus ja eettisyys. Heidän mukaansa edellä mainitut toteutuvat, kun lukijat vakuutetaan tutkimusaineiston asianmukaisesta ja todellisesta kuvaamisesta. Lisäksi tulee käyttää perusteltuja ja oikeanlaisia lähestymistapoja eikä tutkimuksen kohteille saa aiheutua haittaa (Puusa & Juuti, 2020). Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan tutkimusmenetelmien luotettavuuteen liitetään usein validiteetin ja reliabiliteetin käsitteet. Heidän mukaansa validiteetilla tarkastellaan, onko tutkimuksessa tutkittu sitä, mitä on aiottu ja jälkimmäisellä eli reliabiliteetin käsitteellä tarkoitetaan tutkimustulosten toistettavuutta (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s.160). Tutkimusaiheemme pysyi samana koko tutkimusprosessin ajan ja tutkimuskysymykset säilyttivät pääsisältönsä, vaikka ne hioutuivat prosessin kuluessa. Vaikka laadullisen tutkimuksen luotettavuuden tarkasteluun ei ole yksiselitteisiä ohjeita, voidaan tutkimusta arvioida sen muodostamana kokonaisuutena (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s.163).

Tutkimuksen luotettavuutta lisää selkeä ja tarkkaan määritelty tutkimusongelma (Heikkilä, 2014). Määrittelimme ja avasimme käyttämämme käsitteet myös tarkasti, mikä osaltaan vähentää väärinymmärryksiä ja lisää tutkimuksen luotettavuutta. Pyrimme laatimaan mahdollisimman selkeät tutkimuskysymykset, joilla saisimme vastauksen tutkimusaiheeseemme. Tutkimusongelmamme oli varhaiskasvatuksen opettajien alalla esiintyvä vaihtuvuus sekä työpaikan ja alanvaihto. Tutkimustuloksissa esiteltyjen kysymysten lisäksi olimme kysyneet kyselylomakkeessamme kysymyksiä, jotka eivät suoraan vastanneet tutkimuskysymyksiimme, mutta

joiden kautta yritimme saada lisätietoa varhaiskasvatuksessa ilmenevästä vaihtuvuudesta. Kysyimme kyselyssä enemmän kuin tutkimuskysymyksemme vaativat, sillä ajattelimme, että mikäli emme saa tarpeeksi aineistoa tutkimusongelmaamme, voimme käsitellä vaihtuvuutta eri näkökulmasta. Lisäksi pyrimme huomioimaan tilanteen, jos vastaajien määrä jäisi alhaiseksi, tarkastelisimme vaihtuvuutta laajemmin hyödyntämällä useampia kyselylomakkeen kysymyksiä. Jälkikäteen ajateltuna olisimme voineet jättää kyselylomakkeesta pois joitain kysymyksiä (kysymykset 7–10), sillä olisimme saaneet vastauksen tutkimuskysymykseemme ilman niitäkin.

Toimme kyselylomakkeessa selkeästi esille, mihin vastauksia käytetään sekä varmistimme kyselyn lopussa, saako vastauksia hyödyntää tutkimuksessamme. Aineisto kerättiin niiltä, joiden koimme osaavan parhaiten vastata tutkimuskysymykseemme eli varhaiskasvatuksen parissa työskenteleviltä varhaiskasvatuksen opettajilta. Koska tutkimus toteutettiin yhteistyössä Varhaiskasvatuksen Opettajien Liiton kanssa, oli luonnollista, että kyselyyn vastaajiksi valikoituisivat liiton jäsenet. Emme valikoineet tiettyjä päiväkotia ja niiden henkilökuntaa, vaan kyselymme lähetettiin kaikille varhaiskasvatuksen opettajille, joiden tiedot löytyvät Varhaiskasvatuksen Opettajien Liiton rekisteristä. Kysely lähetettiin heille, jotka liiton rekisterin mukaan työskentelevät Manner-Suomen kunnissa, joiden äidinkieli on suomi ja joiden ammatiksi on merkitty lastentarhanopettaja tai varhaiskasvatuksen opettaja. Vastaajat itse valitsivat vastaavatko kyselyyn vai eivät. Kyselyn viimeisessä kohdassa vastaajat vielä valitsivat antavatko he luvan vastausten hyödyntämiseen Pro gradu –tutkimuksessamme. Tutkimuksestamme jätimme pois vastaukset, joissa ei annettu lupaa niiden hyödyntämiseen tässä tutkimuksessa.

Kvantitatiivisesta näkökulmasta luotettavien tutkimustulosten saavuttamiseen tarvitaan riittävän suuri otos (Heikkilä, 2014). Saimme vastauksia odotettua enemmän, mutta silti on tärkeää huomioida, että kyselymme vastanneet ovat vain 8,5 % Varhaiskasvatuksen Opettajien Liittoon kuuluvista varhaiskasvatuksen opettajista ja heitä on kaiken kaikkiaan Suomessa vielä enemmän. Kaikki varhaiskasvatuksen opettajat eivät kuulu tähän liittoon tai liittoon laisinkaan eivätkä tämän vuoksi ole päässeet kyselyyn vastaamaan. Vaikka tutkimusaineistomme oli laaja, erityisesti julkisen ja yksityisen sektorin välinen epäsuhta vastaajamäärissä vaikuttaa tutkimustulosten yleistettävyyteen. Tämän vuoksi ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä kiinnitimme huomiota vaihtuvuuteen myös yleisellä tasolla ilman julkisen ja yksityisen sektorin suurempaa erottelua. Yleistettävyyden luonne tulee ottaa huomioon tuloksia ilmaistessa ja on tärkeää, että vastausprosentti on korkea, sekä otos on edustava ja tarpeeksi suuri (Heikkilä, 2014). Aineistomme alkoi toistaa itseään analysoinnin loppuvaiheessa, mikä osoittaa sen luotettavuutta ja

kattavuutta, sillä Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan suhteellisen pienestä aineistosta voidaan tehdä aiheesta yleisiä päätelmiä, kun aineisto alkaa toistaa itseään (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Tutkimuksen uskottavuutta lisää tutkimusaiheeseen valikoitu mahdollisimman tarkka teoreettinen viitekehys. Pystyimme vastaamaan tutkimuskysymyksiimme valituilla käsitteillä. Uskottavuutta voi heikentää aineistossamme ilmenevät useat “3 = ei samaa eikä eri mieltä” vastaukset, mikä vähentää vastaajamääriä samaa ja eri mieltä -kategorioista. Usein voikin olla turvallisempaa valita kohta, jossa ei tarvitse olla täysin jotain mieltä, vaikka ollaankin asteikolla tietyllä laidalla (Heikkilä, 2014, s. 49). Olisimme voineet käyttää kyselylomakkeessa 4-portaista Likert-asteikkoa, jolloin “3= ei samaa eikä eri mieltä” olisi jäänyt pois eikä neutraaleja vastauksia olisi tullut. Tämä ei kuitenkaan olisi mahdollistanut vastauksia heiltä, joilla ei ole kokemusta kyseessä olevasta tilanteesta. Tietyissä kohdissa vastauksia oli vaihtoehdon 3 vuoksi vähän ja päädyimme yhdistämään kategoriat “5 = täysin samaa mieltä” ja “4 = jokseenkin samaa mieltä” toisiinsa yhdeksi samaa mieltä -kategoriaksi sekä “1 = täysin eri mieltä” ja “2 = jokseenkin eri mieltä” eri mieltä -kategoriaksi. Lisäksi uskottavuutta tutkimuksessamme lisää tulosten samankaltaisuus suhteessa aiempiin tutkimuksiin. Yhtäläisyyksiä tuloksissa oli havaittavissa useisiin eri tutkimuksiin ja selvityksiin liittyen, ja ne toimme esille tulokset osiossa.

Eettisyyden pohdinta oli tärkeä osa tutkimustamme koko prosessin ajan, koska varhaiskasvatuksen opiskelijoina sekä alalla työskennelleinä meillä oli tietynlainen ennakkonäkemys ja kokemus vaihtuvuuden tilanteesta päiväkotimaailmassa. Näkemys oli kuitenkin vain omakohontaista kokemusta, kollegoilta tai uutisissa kuultua tietoa, jonka vuoksi aihetta, sen todenmukaisuutta sekä syitä lähdimme tarkemmin tutkimaan. Taustamme ja kokemuksiemme vuoksi on erittäin tärkeää, ettemme anna omien kokemustemme näkyä tutkimuksessa ja pyrimme suhtautumaan aiheeseen kaikilta osin neutraalisti. Tutkimuksemme perusoletuksena oli se, että vaihtuvuutta esiintyy varhaiskasvatuksessa opettajien toimesta. Emme kuitenkaan tienneet missä määrin vaihtuvuutta esiintyy ja mitkä tekijät ovat sen taustalla.

Eettisyystarkastelun tulee koskea tutkimuksen kaikkia vaiheita ja koko tutkimusprosessia (Tähinen ym., 2020, s. 57). Kunnioitamme aiempia tutkimuksia ja tutkijoita, minkä vuoksi haluamme tuoda selkeästi esiin käyttämämme lähteet, mikä lisää myös omien tulostemme luotettavuutta, kun yhtäläisyyksiä aiempien tutkimusten tuloksissa on havaittavissa. Eettisyys on tärkeä osa tutkimusta ja on tärkeää huomioida vastaajien yksityisyys. Tämän vuoksi pyrimme kysymään ainoastaan ne taustatiedot, jotka ovat tutkimuksemme kannalta merkittäviä. Pyrkimyks-

sestämme huolimatta tutkimuksen myötä huomasimme, että kyselylomakkeessa oli taustatietoja, joita emme kuitenkaan pystyneet tässä tutkimuksessa hyödyntämään, kuten kyselylomakkeen kysymykset 4–6.

Kysely mahdollisti sen, ettei vastaajien työpaikkaa tai kuntaa tiedetä. Kyselyssä ei myöskään kysytty vastaajien yhteystietoja, kuten nimeä eikä heiltä vaadittu kirjautumista kyselyn täyttämistä varten. Tämän koimme tärkeänä vastaajien yksityisyyden kannalta, mutta tässä oli myös haittapuolensa, sillä emme voineet rajata kuinka monesti kyselylomakkeeseen linkin saaneet vastasivat. Tämän vuoksi kyselyyn on saattanut vastata sama henkilö useamman kerran, mutta oletamme tämän mahdollisuuden olevan kuitenkin vähäinen. Käsittelimme vastauksia, joissa varhaiskasvatuksen opettajat olivat suunnitelleet työpaikan ja alanvaihto lähiaikoina, mutta emme voi tietää kuinka vakavasti vastaajat näitä vaihtoehtoja olivat todellisuudessa punninneet.

Keräämämme aineisto oli todella laaja, mikä hankaloitti tutkimuksen tekemistä. Aineistoa oli määrällisesti toiseenkin tutkimukseen. Tämän johdosta oli haastavaa keskittyä olennaiseen, kun aineistossa oli niin paljon tietoa ja näkökulmia sekä mielenkiintoisia tuloksia. Tämän vuoksi vaati tarkkaa harkintaa, mitä sanallisten vastausten katkelmia poimimme mukaan tutkimukseen ja useat erittäin hyvät vastaukset jouduttiin jättämään pois lopullisesta tutkimuksesta. Olemme pyrkineet poimimaan mukaan katkelmat, jotka kuvaavat työpaikan ja alanvaihdon syitä mahdollisimman hyvin ja tukevat kvantitatiivisia tuloksia.

7 Pohdinta

JV 630 “Mediassa usein nousee esiin vain negatiivinen kuormittavuus ja arvostuksen puute. Samoin väsymys omaan työhön. Enemmän tämä työ kuitenkin antaa kuin ottaa. On ihan parasta, kun saa lasten kanssa touhuta ja ihmetellä maailmaa. Nähdä lasten oppiminen, kasvu ja kehitys. Miten pienet kasvaa koululaisiksi...”

Yllä oleva katkelma kiteyttää hyvin varhaiskasvatuksen opettajan työn perusajatuksen ja tarkoituksen. Alalla on paljon työntekijöitä, jotka ovat sitoutuneita työhönsä ja haluavat tehdä sen mahdollisimman hyvin. Jokaisella alalla riittänee parannettavaa esimerkiksi työoloissa loputtomiin. Kuitenkin julkisissa keskusteluissa alan ja ammatin ongelmakohtista on puhuttu lähinnä negatiivissävytteisesti, eikä ongelmiin ole usein tarjottu ratkaisuja, mikä voi omalta osaltaan lisätä kuormittuneisuutta alalla. On tärkeää nostaa esiin ongelmakohtia, jotta niihin voidaan saada ratkaisu mutta yhtä tärkeää on pystyä näkemään myös asiat, jotka auttavat jaksamaan ja tuovat työhön merkityksellisyyttä, tästä syystä toimme esiin yllä olevan lainauksen.

Varhaiskasvatuksen opettajien vaihtuvuus on aiheena hyvin ajankohtainen ja puhuttanut paljon. Tästä syystä halusimme saada tutkittua tietoa vaihtuvuuden tekijöistä siitä, miksi varhaiskasvatuksen opettajat vaihtavat ja vaihtavatko he toiseen työpaikkaan vai kokonaan toiselle alalle. Uuden näkökulman tutkimukseemme toi julkisen ja yksityisen sektorin vaihtuvuuden syiden vertailu. Työpaikan ja alanvaihtoa ei myöskään erotella aiemmissä tutkimuksissa toisistaan vaan puhutaan yleisesti vaihtuvuudesta. Tutkimuksemme tarkoitus oli tuottaa tietoa työnantajille ja varhaiskasvatuksen järjestäjille, jotta varhaiskasvatuksen opettajien pulaan päiväkotikentällä voitaisiin tarkoituksenmukaisesti vastata. Saadusta aineistosta pyrimme tämän vuoksi kokoamaan selkeän ja yhtenäisen informaation, jota lähestyimme yhdistämällä kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimusotteen toisiinsa.

Vaihtuvuutta varhaiskasvatuksessa on tutkittu vähän sekä kansainvälisesti että Suomessa. Tutkimuksessamme tuomme useaan otteeseen esille merkittävimmät tutkijat, jotka ovat Suomessa perehtyneet varhaiskasvatuksen parissa ilmenevään vaihtuvuuteen. Aiempien tutkimusten perusteella voidaan todeta, että vaihtuvuuden syyt eivät ole juuri muuttuneet vuosien aikana, sillä tutkimuksessamme nousi useita samoja tekijöitä kuin aiemmissä tutkimuksissa. Tämän seurauksena voidaankin pohtia, miksi aiemmissä tutkimuksissa nostetut asiat nähdään yhä varhaiskasvatuksen alalla vallitsevina haasteina.

Suurimpia syitä sekä julkisella että yksityisellä sektorilla työpaikan vaihdolle olivat työolosuhteisiin väsyminen, vakituinen työpaikka, henkilöstöresurssit ja epäpätevät työntekijät, sak-työajan järjestäminen, toimenkuvaan kuulumattomat tehtävät ja erityispedagogisen osaamisen puuttuminen sekä esimiehen rooli. Näihin edellä mainittuihin teemoihin voidaan vaikuttaa suuresti jo pelkällä työpaikan vaihdolla ja myös saman sektorin sisällä. Työpaikan sekä alanvaihdon yhteydessä esille nousi useita samoja teemoja, mutta myös muutamia eroja niiden välille löytyi. Alanvaihdolle tai sen harkinnalle suurimpina syinä nähtiin palkkaus ja työsuhte-edut, uupumus työhön ja työolosuhteisiin, riittämättömät resurssit, halu muutokseen, alan ja työn arvostus, työn ja koulutuksen suhde sekä induktiovaihe. Edellä mainituista lähes kaikki tekijät ovat koko alalla vallitsevia ongelmia eikä niihin näin ollen voida vaikuttaa vain työpaikkaa vaihtamalla.

Tutkimuksemme tuo uutta tutkimustietoa siitä, kuinka työpaikan vaihdossa julkinen ja yksityinen sektori eroavat toisistaan kahden muuttujan osalta. Muuttajat kuvaavat syitä työpaikan vaihdolle ja tässä tapauksessa parempi palkkaus toisessa työpaikassa saa yksityisen sektorin varhaiskasvatuksen opettajat vaihtamaan alaa julkisella sektorilla työskenteleviä opettajia todennäköisemmin. Molemmilla sektoreilla oltiin yleisesti tyytymättömiä palkkaukseen. Samoin muutto toiselle paikkakunnalle oli yksityisellä sektorilla todennäköisempi syy vaihtaa työpaikkaa kuin julkisella sektorilla. Tutkimuksen perusteella emme kuitenkaan voi sanoa muuttivatko työpaikan vaihtajat uuden työpaikan vai muiden syiden vuoksi toiselle paikkakunnalle.

Vastaavasti alanvaihdon syyksi yksityisellä sektorilla julkista sektoria selvästi enemmän nousi toimenkuvaan kuulumattomien tehtävien tekeminen. Yksityisellä sektorilla päivän aikana varhaiskasvatuksen opettaja voi joutua tekemään siivousta sekä ruoka- tai pyykkihuoltoa, mitkä eivät suoranaisesti kuulu korkeakoulutetun opettajan työtehtäviin ja toimenkuvaan. Vastaavasti julkisella sektorilla lasten kanssa työskentely suhteessa muihin tehtäviin nousi syyksi vaihtaa alaa tai harkita alan vaihtoa. Koettiin, että muut tehtävät esimerkiksi suunnittelu ja palaverit vievät aikaa itse lasten kanssa työskentelyltä, mikä koettiin työn tärkeimmäksi osaksi. Yksityisellä sektorilla tätä ei pidetty ongelmana.

Tuloksiamme tarkastellessa on tärkeää huomioida, että useat esille nousseet vaihtuvuuden tekijät voivat olla tilastollisesti merkitseviä, jos niitä tarkastellaan suhteessa muihin muuttujiin kuin sektoriin. Tutkimustulostemme mukaan julkisen ja yksityisen sektorin välillä ei ole siis havaittavissa suuria eroja vaihtuvuuden syissä, vaan syyt vaihtuvuudelle voidaan nähdä yhteinäisinä koko alalla. Varhaiskasvatuksen opettajien osalta alanvaihto on huolestuttavampi asia

kuin vaihtuvuus työpaikkojen välillä. Jotta jatkossakin varhaiskasvatuksessa olisi pedagogista osaamista on tärkeää saada varhaiskasvatuksen opettajat pysymään alalla. Tutkimuksemme perusteella emme voi myöskään sanoa onko alanvaihto pysyvää vai palaavatko varhaiskasvatuksen opettajat työhönsä jonkin ajan kuluttua kokeiltuaan toista alaa. Nähtäväksi myös jää onko lähteviä opettajia mahdollista saada takaisin, jos alan tilanne muuttuu.

On tärkeää muistaa, että vaihtuvuus on harvoin yhden tekijän summa, vaan siihen vaikuttavat yhdessä useat tekijät. Työpaikan vaihto voidaan nähdä helpompana tapana parantaa omia työolosuhteita kuin alanvaihto. Syyt työpaikan vaihtoon voivat olla vähäisemmät kuin alanvaihtoon, koska alanvaihto on usein pitkä prosessi, mikä vaatii työntekijältä pidempiaikaista pohdintaa ja valmistautumista eikä sitä tehdä nopeasti ja kevein perustein. Tutkimuksestamme kävi ilmi, että useat varhaiskasvatuksen opettajat olisivat halunneet jatkaa alalla, mutta eivät pystyneet haastavien työolosuhteiden vuoksi jatkamaan. Olisikin mielenkiintoista tietää moniko varhaiskasvatuksen alalta pois lähteneistä olisi jäänyt alalle, mikäli esimerkiksi työolosuhteisiin tai palkkaukseen olisi tehty merkittävämpiä muutoksia.

Kyselyssämme kysyimme myös vaihtuvuuden seurauksista, mutta niitä ei ollut mahdollista tämän tutkimuksen puitteissa niiden laajuuden vuoksi esitellä. Vaihtuvuuden seurauksissa nousi esille useita erilaisia näkemyksiä aiheesta, joista saisi täysin uuden tutkimuksen. On kuitenkin positiivista huomata, kuinka paljon hyviä puolia vaihtuvuudelle nähdään ja nimetään. Tämän vuoksi on tärkeää muistaa, ettei vaihtuvuus ole aina huono asia vaan sillä voi olla myös positiivisia seurauksia työyhteisöön, työpaikkaan ja yksilölle itselleen. Valitettavasti kuitenkin kaikki vaihtuvuus ei ole positiivista ja sen vuoksi vaihtuvuutta sekä sen syitä on tärkeää pohtia monipuolisesti useista eri näkökulmista. Jatkotutkimuksessa olisi mielenkiintoista sekä tärkeää selvittää vaihtuvuuden seurauksia, ja etenkin sitä, millaisia vaikutuksia henkilökunnan vaihtuvuudella on lapsiin.

Lähteet

- Alasuutari, P. (2011). *Laadullinen tutkimus 2.0*. Tampere: Vastapaino. E-kirja.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design – Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Fourth edition SAGE Publications, Inc.
- Heikkilä, T. (2014). *Tilastollinen tutkimus*. Porvoo: Edita.
- Metsämuuronen, J. (2008). *Laadullisen tutkimuksen perusteet*. (3.uud.p.) Helsinki: International Methelp.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi. Painettu teos.
- Vanhala, S. (1981). *Henkilöstön vaihtoalttiutta säätelevät tekijät yrityksissä*. Helsingin kaup-pakorkeakoulun julkaisuja B-51.

Verkkolähteet:

- Boyd, D., Lankford, H., Loeb, S. & Wyckoff, J. (2005) Explaining the Short Careers of High-Achieving Teachers in Schools with Low-Performing Students. <https://doi.org/10.1257/000282805774669628>
- Burke, Schuck, Aubusson, Buchanan, Louviere & Prescott (2013). Why do early career teachers choose to remain in the profession? The use of best–worst scaling to quantify key factors. *International Journal of Educational research* 62, 259-268. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2013.05.001>
- Donitsa-Schmidt, S. & Zuzovsky, R. (2016). Quantitative and qualitative teacher shortage and the turnover phenomenon. *International journal of educational research* 77 (2016), s. 83-91. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2016.03.005>
- Ekola, E. & Pouttu, S. (2016). *Ammattikasvattajien kokemuksia: henkilökunnan vaihtuvuus ja sen vaikutus lapsiryhmän toimintaan*. Vaasan ammattikorkeakoulu, sosiaaliala. Haettu 25.1.2021 osoitteesta: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/120958/Ekola%20Pouttu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ervasti, J., Kivimäki, M., Pentti, J., Vahtera, J. & Virtanen, M. (2013). Koulujen henkilöstövoimavarat ja opettajien vaihtuvuus. *Rekisteritutkimus kymmenen kaupungin peruskouluista*. Yhteiskuntapolitiikka 78 (3), s. 304–312. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201310216779>
- Eskelinen, M. & Hjelt, H. (2017). *Varhaiskasvatuksen henkilöstö ja lapsen tuen toteuttaminen*. Valtakunnallinen selvitys 2017. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja (39). Helsinki. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-505-1>
- Feldman, D. C., & Ng, T. W. H. (2007). *Careers: Mobility, Embeddedness, and Success*. *Journal of Management*, 33, (s. 350–377). <https://doi.org/10.1177/0149206307300815>

- Fonsén, E. (2014). *Pedagoginen johtajuus varhaiskasvatuksessa*. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9397-3>
- Heikkilä, T. (2014). *Tilastollinen tutkimus*. (9. uud.p.). Helsinki: Edita Publishing Oy. Diat haettu 20.3.2021 osoitteesta: <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUS-TUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>
- Heikkinen, H. L. T., Jokinen, H. & Tynjälä, P. (2010). Vertaisryhmämentorointi opetusalan tukena. Teoksessa H.L.T. Heikkinen, H. Jokinen & P. Tynjälä (toim.), *VERME: Vertaismentorointi työssä oppimisen tukena* (s. 7–58). Helsinki: Tammi.
- Heikkinen, H. L. T., Jokinen, H. & Tynjälä, P. (2012). Teacher Education and Development as Lifelong and Lifewide Learning. Teoksessa H.L.T. Heikkinen, H. Jokinen & P. Tynjälä (toim.) *Peer-Group Mentoring for Teacher Development*. s. 3-30. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203115923>
- Helsingin Kaupunginkanslia. (2019). Helsingin varhaiskasvatuksen henkilöstövaje kriittinen. Haettu 1.9.2020 osoitteesta: <https://www.sttinfo.fi/tiedote/helsingin-varhaiskasvatuksen-henkilostovaje-kriittinen?publisherId=60590288&releaseId=69871114>
- Helsingin Sanomat. (2020). Varhaiskasvatuksen opettajapula pääkaupunkiseudulla on hälyttävä. 6/2020. Haettu 20.3.2021 osoitteesta: <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000006527509.html>
- Hom, P. W., Mitchell, T. R., Lee, T. W. & Griffeth, R. G. (2012) *Reviewing employee turnover*. Focusing on proximal withdrawal states and an expanded criterion. *American Psychological Association*, Vol. 138, No. 5, 831– 858. <https://doi.org/10.1037/a0027983>
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D. & Hausknecht, J.P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 102. No.3, s. 530-545. <https://doi.org/10.1037/apl0000103>
- Hiltula, A., Isosomppi, L., Jokinen, H. & Oksakari, A. (2010). Mentoroinnin merkitys yksilölle ja yhteisölle. Teoksessa H.L.T. Heikkinen, H. Jokinen & P. Tynjälä (toim.), *VERME: Vertaismentorointi työssä oppimisen tukena*. s. 84–99. Helsinki: Tammi.
- Kalland, M. (2011). Päivähoito kiintymyssuhdeteorian valossa. Teoksessa M. Kalland & J. Sinkkonen (toim.), *Varhaislapsuuden tunnesiteet*. s. 147–171. Helsinki: WSOY. E-kirja.
- Kalland, M., Heilala, C., Lundkvist, M. & Forsius, M. (2018). Nauti työssäsi! Kohti saumatonta moniammatillista tiimityötä varhaiskasvatuksessa. *Pilottitutkimus. Kasvatustieteellinen tiedekunta, Helsingin yliopisto*. Haettu 25.1.2021 osoitteesta: https://www.superliitto.fi/site/assets/files/114893/20190215_liite_nauti-tyossasi-varhaiskasvatus.pdf
- Kantonen, E., Onnismaa, E-L., Reunamo, J. & Tahkokallio, L. (2020). Sitoutuneet, epävarmat ja poistujat – varhaiskasvatuksen opettajaksi opiskelevien sitoutuneisuus työelämään opintojen loppuvaiheessa. *Varhaiskasvatuksen Tiedelehti – JECER*. 9 (2). s. 264–289. Haettu 25.1.2021 osoitteesta: <http://hdl.handle.net/10138/317144>

- Karila, K., Kosonen, T. & Järvenkallas, S. (2017). Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030. Suuntaviivat varhaiskasvatuksen osallistumisasteen nostamiseen sekä päiväkotien henkilöstön osaamisen, henkilöstörakenteet ja koulutuksen kehittämiseen. OKM julkaisuja 2017:30. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-487-0>
- Karila, K. & Kupila, P. (2010). Varhaiskasvatuksen työidentiteettien muotoutuminen eri ammattilaissukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisessa. Työsuojelurahaston hanke 108267. Loppuraportti. Tampereen yliopisto, opettajankoulutuslaitos. Haettu 14.2.2021 osoitteesta: <https://docplayer.fi/23223576-Varhaiskasvatuksen-tyoidentiteettien-muotoutuminen-eri-ammattilaissukupolvien-ja-ammattiryhmien-kohtaamisissa-kirsti-karila-paivi-kupila.html>
- Karila, K., Harju-Luukkainen, H., Juntunen, A., Kainulainen, S., Kaulio-Kuikka, K., Mattila, V., ... Smeds-Nylund, A-S. (2013). Varhaiskasvatuksen koulutus Suomessa. Arviointi koulutuksen tilasta ja kehittämistarpeista. Korkeakoulujen valtioneuvoston julkaisuja 7: 2013. Haettu 24.2.2021 osoitteesta: https://karvi.fi/app/uploads/2014/09/KKA_0713.pdf
- Kim, J., Shin, Y., Tsukayama, E. & Park, D. (2020) *Stress mindset predicts job turnover among preschool teachers*. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2019.11.002>
- Koivunen, M., Lämsä, A-M. & Heikkinen, S. (2012). *Ura-siirtymät muuttuvassa työelämässä - Analyysi urasiirtymän käsitteestä*. Jyväskylän yliopisto, Kauppakorkeakoulu. Haettu 11.7.2020 osoitteesta: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/39926/978-951-39-4663-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Kontio, M. (2010). Moniammatillinen yhteistyö. TUKEVA Lapsiperheiden hyvinvointihanke. Haettu 25.3.2021 osoitteesta: <http://oulu.ouka.fi/seutu/tukeva/moniammatillinen-julkaisu.pdf>
- Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2020–2021 (KVTES). Liite 5. Varhaiskasvatuksen henkilöstö sekä eräät koulun ammatti- ja peruspalvelutehtävät. 05VKA044. Haettu 25.2.2021 osoitteesta: <https://www.kt.fi/sopimukset/kvtes/2020-2021/liite-5-varhaiskasvatuksen-henkilosto-koulun-peruspalvelutehtavat>
- Kuntatyönantajat [KT] (2019). Varhaiskasvatuksen opettajien koulutukseen tarvitaan lisää paikkoja. 5.6.2019. Haettu 1.1.2021: <https://www.kt.fi/uutiset-ja-tiedotteet/2019/varhaiskasvatuksen-opettajien-koulutukseen-tarvitaan-lisaa-paikkoja>
- Kuntatyönantajat (2021). Kunta-alalla työskennellään virka- ja työsuhteissa. Haettu 14.3.2021 osoitteesta: <https://www.kt.fi/palvelussuhde/alkaminen>
- Kupila, P. (2007). ”Minäkö asiantuntija?” Varhaiskasvatuksen asiantuntijan merkitysperspektiivin ja identiteetin rakentuminen. Jyväskylän yliopisto. Haettu 25.1.2021 osoitteesta: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/13330/9789513927899.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kwon, K-A, Malek, A., Horm, D. & Castle, S. (2020). *Turnover and retention of infant-toddler teachers: Reasons, consequences, and implications for practice and policy*. Children and Youth Services Review 115. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2020.105061>

- Langdon, F.J., Alexander, P.A., Farquhar, S., Tesar, M., Courtney, M.G.R. & Palmer, M. (2016). Induction and mentoring in early childhood educational organizations: Embracing the complexity of teacher learning in contexts. *Teaching and Teacher Education* 57, 150–160. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.03.016>
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P. & Holtom, B. C. (2004). The Effects of Job Embeddedness on Organizational Citizenship, Job Performance, Volitional Absences, and Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal* 2004, Vol. 47, No. 5, s. 711–722. <https://doi.org/10.5465/20159613>
- Lindqvist, Nordänger & Carlssonin (2014) *Teacher attrition the first five years – A multifaced image*. *Teaching and Teacher Education*, Vol. 40, s. 94-103. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.02.005>
- Louis, M. R. (1980). *Career Transitions: Varieties and Commonalities*. *The Academy of Management Review* 5(3), 329-340. <https://pdfs.semanticscholar.org/3344/204bee4a1af58479db8ad912b0b91ec65a.pdf>
- Maertz, C. P., & Campion, M. A. (2004). Profiles in Quitting: Integrating Process and Content Turnover Theory. *Academy of Management Journal*, 47, s. 566 –582. <https://doi.org/10.2307/20159602>
- Mitchell, T. R. & Lee, T. W. (2001). The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: foundations for a comprehensive theory of attachment. *Research in Organizational Behavior*, Volume 23, pages 189-246. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(01\)23006-8](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(01)23006-8)
- Mobley, W. H. (1977). *Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover*. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 62, No. 2, s. 237-240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86, s. 493–522. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- Onnismaa, E.-L., Tahkokallio, L., Lipponen, L., & Merivirta, J. (2016). Lastentarhanopettajien ryhmämuotoinen vertaismentorointi ammatin induktiovaiheen tukena. Helsingin varhaiskasvatusviraston ja Helsingin yliopiston opettajankoulutuslaitoksen mentorointihankkeen arviointiraportti. Haettu 8.1.2021 osoitteesta: <http://www.hel.fi/static/liitteet/vaka/Mentorointihankkeen%20arviointiraportti%202016.pdf>
- Onnismaa, E.-L., Tahkokallio, L., Reunamo, J., & Lipponen, L. (2017). Ammatin induktiovaiheessa olevien lastentarhanopettajan tehtävissä toimivien arvioita työnkuvastaan, osamisestaan ja työn kuormittavuudesta. *Journal of Early Childhood Education Research*, 6(2), (s. 188–206). Haettu 1.2.2019 osoitteesta: <http://hdl.handle.net/10138/231362>
- Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. (2019). Varhaiskasvatuksen opettajia koskevat työaikamääräykset. Haettu 25.1.2021 osoitteesta: https://www.oaj.fi/globalassets/julkaisut/2019/vaka-tyoaikaesite_1_2019.pdf

- Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. (2020). Varhaiskasvatuksen opettajat siirretään OVTESIin – Opettajille yleisen tason korotukset ja kikytk pois. Haettu 25.1.2021 osoitteesta: <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2020/varhaiskasvatuksen-opettajat-siirretaanovtesiinopettajille-yleisen-tason-korotukset-jakikytk-pois/?fbclid=IwAR21tDdQY8M9vDBT92TR3Ik1n-oAB9x8UKPRVocm6t0fkHEhA-GcWZRQnDEo>
- Opetushallitus. (2018). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018. Määräykset ja ohjeet 2018:3a. Haettu 1.2.2020 osoitteesta: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2017). Valtiovarain valiokunnan sivistys- ja tiedejaoston pyytämä lisäselvitys: Lastentarhanopettajien alanvaihto ja eläköityminen. Haettu 11.7.2021 osoitteesta: <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2017-AK-143471.pdf>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (5.9.2017). Tuhatta uutta lastentarhanopettajaa. Haettu 12.1.2021 osoitteesta: <https://minedu.fi/-/tuhat-uutta-lastentarhanopettajaa>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (2020). 1000+ valtakunnallinen monimuotokoulutus varhaiskasvatuksen opettajaksi. Haettu 10.10.2020 osoitteesta: <https://tuhatplus.fi>.
- Opettaja-lehti. (16.1.2020). Ammatilliset pakenevat varhaiskasvatuksesta – vai pakenevatko sittenkään? Haettu 27.3.2021 osoitteesta: <https://www.opettaja.fi/tyossa/ammattilliset-pakenevat-varhaiskasvatuksesta-vai-pakenevatko-sittenkaan/>
- Perho, H. & M. Korhonen. (2012). *Ammatillinen suuntautuminen, persoonallisuuspiirteet sekä työn laatu työuupumuksen, työn imun ja valintatyytyväisyyden tekijöinä*. Lastentarhanopettajien 30 vuoden seuranta. Joensuun yliopisto. Haettu 1.9.2020 osoitteesta: https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/11986/urn_isbn_978-952-61-1013-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Poyner, B. (2016). *Factors That Contribute to Reliance of Early Care and Education Teachers*. Walden University. Haettu 25.1.2021 osoitteesta <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3723&context=dissertations>
- Price, J. L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 22, 600–624. <https://doi-org.pc124152.oulu.fi:9443/10.1108/EUM0000000006233>
- Puusa, A. & Juuti, P. (2020). Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki: Gaudeamus. E-kirja.
- Ranta, S., Tilli, S. & Kettumäki, S. (2019). Sak-työaikal selvitys; varhaiskasvatuksen opettajan suunnitteluun, arviointiin ja oman toiminnan kehittämiseen tarkoitettu työaika. Tutkittua varhaiskasvatuksesta. Haettu 29.1.2021 osoitteesta <https://tutkittuavarhaiskasvatuksesta.files.wordpress.com/2019/01/varhaiskasvatuksen-opettajan-suunnitteluun-arviointiin-ja-oman-toiminnan-kehittämiseen-tarkoitettu-aika.pdf>

- Saaranen-Kauppinen, A., & Puusniekka, A. (2009). Menetelmäopetuksen tietovaranto Kvali-MOTV. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston julkaisuja 2009. Haettu osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/tietoarkisto/julkaisut/kvalimotv.pdf>
- Savolainen, E. (2002). Savonlinnan opettajankoulutuslaitos Joensuun yliopiston kelkassa ja rekenä. Katsaus lehtikirjoituksiin 1974–2002. s. 43–61. Haettu 23.3.2021 osoitteesta: <http://sokl.uef.fi/juhlakirja/PDFt/07Katsau.pdf>
- Siippainen, A., Repo, L., Metsämuuronen, J., Kivistö, A., Alasuutari, M., Koivisto, P. & Saarikallio-Torp, M. (2019). Viisivuotiaiden maksuttoman varhaiskasvatuksen kokeilun ensimmäisen vaiheen arviointi. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 16:2019. Haettu 17.3.2021 osoitteesta: https://karvi.fi/app/uploads/2019/09/KARVI_1619.pdf
- Smith, K & Ulvik, M (2017). Leaving teaching: lack of resilience or sign of agency? *Teachers and Teaching* 23:8, s. 928–945. <https://doi.org/10.1080/13540602.2017.1358706>
- Smithers, A. & Robinson, P. (2003). *Factors affecting teachers' decisions to leave the profession. Centre for Education and Employment Research.* University of Liverpool. Nottingham, UK:DfES Publications. Haettu 25.1.2021 osoitteesta: <https://dera.ioe.ac.uk/4759/1/RR430.pdf>
- Suomen itsenäisyyden juhlarahasto, Sitra (2017). Työelämä tutkimus. Haettu 11.7.2020 osoitteesta: https://media.sitra.fi/2017/05/16144238/Sitra-Työelämän-tutkimus-2017-FINAL_sitrafi_PDF.pdf
- Stasio, S. D., Benevene, P., Pepe, A., Buonomo, I., Ragni, B. & Berenguer, C. (2020). The Interplay of Compassion, Subjective Happiness and Proactive Strategies on Kindergarten Teachers' Work Engagement and Perceived Working Environment Fit. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17, 4869. <https://doi.org/10.3390/ijerph17134869>
- Tampereen yliopisto. (2021). Mentorointia ja oppimiskumppanuutta varhaiskasvatuksessa - kärkihanke. Haettu 31.3.2021 osoitteesta: <https://www.tuni.fi/fi/tutkimus/mentorointia-ja-oppimiskumppanuutta-varhaiskasvatuksessa-karkihanke>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2019). Varhaiskasvatuksessa käytetään palveluseteliä yhä useammin. Haettu 25.1.2021 osoitteesta <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020092976135>
- Tilastokeskus. (2019). Tilastoraportti 32/2019. Varhaiskasvatus 2018. Haettu 31.7.2020 osoitteesta: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138571/Tr32_19_vuositalasto.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi.* Helsinki: Tammi. E-kirja.
- Turkulainen (2020). Varhaiskasvatuksen opettajista yhä pahempi pula Turussa, myös naapurissa hankaluuksia. Haettu 14.3.2021 osoitteesta: <https://www.turkulainen.fi/paikaliset/1224079>

- Työ- ja elinkeinoministeriö (2020). Ammattibarometri. Haettu 25.1.2021 osoitteesta <https://www.ammattibarometri.fi/kartta2.asp?vuosi=20ii&ammattikoodi=2342&kieli=#>
- Tähtinen, J., Laakkonen, E. & Broberg, M. (2020). *Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita*. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja C: 22. (2. uud. p.). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-8091-8>
- Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksessa annetun valtioneuvoston asetuksen 1 § muuttamisesta. (30.12.2019/1586). Haettu 25.3.2021 osoitteesta: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20191586>
- Varhaiskasvatuslaki. (2018). (540/2018, 2§, 5§, 23§, 26§, 27§, 37§, 43§) Haettu 1.8.2020 osoitteesta: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540#Pidp446287360>
- Vlasov J., Salminen, J., Repo, L., Karila, K., Kinnunen, S., Mattila, V., ... Sulonen, H. (2018). *Varhaiskasvatuksen laadun arvioinnin perusteet ja suositukset*. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (KARVI). Julkaisut 24:2018. Haettu 1.8.2020 osoitteesta: https://karvi.fi/app/uploads/2018/10/KARVI_2418.pdf
- Watt, H. M. G., Richardson, P. W., Klusmann, U., Kunter, M., Beyer, B., Trautwein, U., & Baumert, J. (2012). *Motivations for choosing teaching as a career: An international comparison using the FIT-Choice scale*. *Teaching and Teacher Education*, 28, s. 791– 805. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2012.03.003>
- Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 2020–2022. Haettu 25.2.2021 osoitteesta: <https://www.jhl.fi/tyoelama/tyoehtosopimukset/yksityinen-sosiaalipalveluala/>
- Yle Uutiset. (12.8.2019). Varhaiskasvatuksen opettajapula on pahentunut pääkaupunkiseudulla muutamassa vuodessa rajusti. Haettu 4.3.2021 osoitteesta: <https://yle.fi/uutiset/3-10918248>
- Yle Uutiset. (12.3.2021). Lucia Sanz Astier muuttaa varhaiskasvatuksen opettajaksi Suomeen – yhteensä 45 espanjalaista ja kreikkalaista on tulossa paikkaamaan opettajapulaa. Haettu 27.3.2021 osoitteesta: <https://yle.fi/uutiset/3-11831776>

Liite 1

Kyselylomake

Varhaiskasvatuksen opettajien vaihtuvuus ja alanvaihto

Olemme kaksi maisteriopiskelijaa Oulun yliopistosta ja teemme Pro gradu -tutkielmaa varhaiskasvatuksen opettajien vaihtuvuudesta yksityisten ja kunnallisten päiväkotien välillä sekä selvitämme varhaiskasvatuksen opettajien ajatuksia alan vaihdosta.

Viime aikoina mediassa on voimistunut huoli varhaiskasvatuksen opettajien rekrytointiongelmista ja vaihtuvuudesta päiväkodeissa. Tutkielmamme liittyy huoleen siitä, kuinka voidaan tulevaisuudessa taata laadukas varhaiskasvatus varmistamalla riittävä määrä varhaiskasvatuksen opettajia päiväkoteihin.

Kysely on lähetetty yhteistyössä Varhaiskasvatuksen Opettajien Liiton kanssa niille jäsenille, joiden jäsentietoihin on kirjattu sähköpostiosoite. Toivomme saavamme vastauksia ympäri Manner-Suomen. Vastauksista ei voida päätellä vastaajan henkilöllisyyttä millään tavoin. Säilytämme vastauksia kevääseen 2021 asti. Vastausten avulla kokoamme tietoa tämänhetkisestä tilanteesta ja kokemuksista varhaiskasvatuksen opettajan työssä, vastaamalla annatte meille luvan käyttää vastauksia Pro gradu työssämme.

Kysely on jaettu kolmeen osioon: pohjatiedot, asteikolliset kysymykset ja avoimet kysymykset.

Vastaamiseen menee aikaa noin 20 minuuttia.

Kiitos vastauksestasi ja tutkielmamme edistämisestä!

Pohja- ja taustatietoja

Ensimmäisessä osiossa kysymme pohjatietoja, jotka ovat tutkimuksemme kannalta merkittäviä. Esimerkiksi koulutustausta ja työvuosien määrä. Valitse klikkaamalla sinulle sopivin vaihtoehto.

1. Mikä on koulutustaustasi?

- Kasvatustieteen kandidaatti (alempi korkeakoulu)
- Kasvatustieteen maisteri (ylempi korkeakoulu)
- Lastentarhanopettajaopisto/-seminaari
- Sosionomi AMK

2. Työskenteletkö tällä hetkellä

- Yksityisellä sektorilla
- Julkisella (kunnallinen) sektorilla

3. Millä alueella työskentelet?

- Uusimaa
- Varsinais-Suomi

- Satakunta
- Kanta-Häme
- Pirkanmaa
- Päijät-Häme
- Kymenlaakso
- Etelä-Karjala
- Etelä-Savo
- Pohjois-Savo
- Pohjois-Karjala
- Keski-Suomi
- Etelä-Pohjanmaa
- Pohjanmaa
- Keski-Pohjanmaa
- Pohjois-Pohjanmaa
- Kainuu
- Lappi

4. Kuinka kauan olet työskennellyt varhaiskasvatuksen opettajana/lastentarhanopettajana?

- Alle vuoden (lisää muu kenttään montako kuukautta)
- 1–3 vuotta
- 3–5 vuotta
- 5–10 vuotta
- 10–20 vuotta
- 20–30 vuotta
- Yli 30 vuotta

5. Monessako eri päiväkodissa olet työskennellyt varhaiskasvatuksen opettajana? (Vähintään 2 kuukautta)

- Tämä on ensimmäinen työpaikka varhaiskasvatuksen opettajana
- 2–5 päiväkodissa
- 6–10 päiväkodissa
- Yli 10 päiväkodissa

6. Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työpaikassasi varhaiskasvatuksen opettajana?

- Alle vuoden (lisää Muu-kenttään montako kuukautta)
- 1–3 vuotta
- 3–5 vuotta
- 5–10 vuotta
- 10–20 vuotta
- Yli 20 vuotta

Asteikolliset kysymykset

Alla on esitetty väittämiä liittyen ammattiisi varhaiskasvatuksen opettajana. Valitse klikkaamalla vaihtoehtoista 5–1 tilannettasi parhaiten kuvaava vaihtoehto. Väittämien jälkeen voit vielä täydentää edeltävää kysymystä, jos siitä puuttui mielestäsi, jokin asia. Luethan kohdat huolella.

7. Tällä hetkellä työssäni minua kannattelee...

	5. Täysin samaa mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	3. Ei samaa eikä eri mieltä	2. Jokseenkin eri mieltä	1. Täysin eri mieltä
työtiimi					
selkeä työnjako tiimissä					
johtajan läsnäolo ja tuki haastavissa tilanteissa					
mahdollisuus käyttää osaamistani ja koulutustani laajasti					
mahdollisuuteni vaikuttaa merkittävästi lasten tulevaisuuteen					
työskentely lasten kanssa					
riittävät ja asianmukaiset työtilat					
yhteistyö vanhempien kanssa					
yhteistyö päiväkodin ulkopuolisten tahojen kanssa (esim. terapeutit, koulut, järjestöt)					
uralla etenemisen mahdollisuudet					
mentorilta saamani tuki					
ammattitaitoani lisäävät koulutukset					
tilojen riittävyys ja tarkoituksenmukaisuus					
riittävät materiaalit ja tarvikkeet					
johtaja kuuntelee henkilöstöä toiminnan suunnittelussa ja kehittämisessä					

8. Tällä hetkellä työssäni minua kannattelee myös jokin muu, mikä tai mitkä?

9. Tällä hetkellä työtäni kuormittavat...

	5. Täysin samaa mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	3. Ei samaa eikä eri mieltä	2. Jokseenkin eri mieltä	1. Täysin eri mieltä
haastavat tilanteet lasten kanssa					
työyhteisöön liittyvät ongelmat (esim. erimielisyydet)					
yhteistyö vanhempien kanssa					
yhteistyö päiväkodin ulkopuolisten tahojen kanssa					

työtilojen haastavuus					
henkilökunnan vaihtuvuus					
työntekijöiden puuttuminen					
vähäiset resurssit					
henkilökohtaiset terveyssyyt					
suuri lapsiryhmä					
kokemus siitä, ettei osaamiseni riitä työssä					
epäselvyydet Sak-työajan (suunnittelu-, arviointi- ja kehittämis-aika) järjestämisessä					
kiire					
uuteen työhön sopeutuminen					
pedagogisen johtajuuden puute (johtajan tuki)					

10. Tällä hetkellä työtäni kuormittaa myös jokin muu, mikä?

11. Vaihdoin (viimeisen kahden kuukauden sisällä) tai olen vaihtamassa työpaikkaa toiseen varhaiskasvatuksen opettajan tehtävään, koska...

Vastaa tähän, jos vaihdoit työpaikkaa (viimeisen kahden kuukauden sisällä) tai olet vaihtamassa työpaikkaa

	5. Täysin samaa mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	3. Ei samaa eikä eri mieltä	2. Jokseenkin eri mieltä	1. Täysin eri mieltä
työ ei vastannut odotuksiani, kun hain tätä työpaikkaa					
koen ettei ammattitaitoni riitä tässä yksikössä työskentelemiseen					
työ on liian kuormittavaa fyysisesti (sisältää nostelua)					
työ on henkisesti liian kuormittavaa, koska en pysty tukemaan tarpeeksi erityistä tukea tarvitsevia lapsia ryhmässäni					
koen etten voi käyttää luovuuttani työssä					
en saa toimia työssäni tarpeeksi itsenäisesti					
työtäni kuormittavat tiimin erimielisyydet					

en saa tarpeeksi tukea työhöni työtiimiltäni					
en saa tarpeeksi tukea työhöni esimieheltäni					
työni on kuormittavaa, koska lasten perheiden asioiden selvittelyyn menee paljon aikaa ja voimia					
joudun tekemään työssäni muutakin kuin varhaiskasvatuksen opettajan toimenkuvaan kuuluvia tehtäviä esimerkiksi siivousta					
en pysty toteuttamaan työhöni kuuluvaa Sak-työaikaa					
teen vapaa-ajallani SAK-työaikaan kuuluvia tehtäviä					
saan parempaa palkkaa toisessa yksikössä					
kaipaen vaihtelua työssäni					
olen väsynyt tämänhetkisiin työolosuhteisiini					
sain paremman työtarjouksen (muu syy kuin palkkaus, esimerkiksi työpaikan sijainti)					
muutin toiselle paikkakunnalle					

12. Olen vaihtamassa varhaiskasvatuksen opettajan työstä pois, koska...

Vastaa tähän, jos olet vakavasti harkinnut tai aiot vaihtaa toiselle alalle seuraavan vuoden aikana

	5. Täysin samaa mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	3. Ei samaa eikä eri mieltä	2. Jokseenkin eri mieltä	1. Täysin eri mieltä
työ ei vastannut odotuksiani, kun hain tälle alalle					
koen ettei ammattitaitoni riitä työskentelemiseen alalla					
työ on liian kuormittavaa fyysisesti (sisältää nostelua)					
työ on liian kuormittavaa henkisesti, koska en ehdi tukemaan riittävästi erityistä tukea tarvitsevia lapsia ryhmässäni					
koen etten voi käyttää luovuuttani työssä					
en saa toimia työssäni tarpeeksi itsenäisesti					

työtäni kuormittavat tiimin erimielisyydet					
koen olevani yksin työssäni esiintyvien haasteiden kanssa					
en saa tarpeeksi tukea työhöni esimieheltäni tällä alalla					
työ on liian kuormittavaa henkisesti, koska lasten perheiden asioiden selvittelyyn menee paljon aikaa ja voimia					
joudun tekemään työssäni muutakin kuin varhaiskasvatuksen opettajan toimenkuvaan kuuluvia tehtäviä esimerkiksi siivousta					
en pysty toteuttamaan työhöni kuuluvaa SAK-työaikaa					
teen vapaa-ajallani SAK-työaikaan kuuluvia tehtäviä					
kaipaen työssäni erilaisia haasteita, joita nykyinen ala ei tarjoa					
en voi edetä tässä työssä korkeampiin ja vaativampiin työtehtäviin					
haluan kokeilla jotain toista alaa					
koen työssäni jatkuvaa uupumusta melun, kiireen ja muutoksien vuoksi					
en saa työssäni olla tarpeeksi lasten kanssa, sillä aika menee palavereihin ja sak-ajan toteutumiseen					
palkkaus ei vastaa koulutustasoani					
palkkaus ei vastaa työn kuormittavuutta					

13. Tunteuksia omasta ammatistani

	5. Täysin samaa mieltä	4. Jokseenkin samaa mieltä	3. Ei samaa eikä eri mieltä	2. Jokseenkin eri mieltä	1. Täysin eri mieltä
Suosittelisin ammattiani ehdottomasti muille					
Näen itseni työskentelevän tässä ammatissa koko työurani					

Työpaikallani on esiintynyt vaihtuvuutta varhaiskasvatuksen opettajien osalta viimeisen puolen vuoden aikana					
Olen tyytyväinen palkkukseen					
Koen, että ammattitaitoni työhöni on riittävä					
Koen, ettäalani arvostus on nousmassa lähitulevaisuudessa					
Koen jatkuvaa riittämättömyden tunnetta, sillä työssäni ei ole tarpeeksi resursseja lasten moninaisiin tarpeisiin vastaamiseen					
Työ on kuormittavampaa kuin osasin opiskeluaikoina odottaa					
Saan käyttää työssäni luovuuttani					
Koen jatkuvaa riittämättömyden tunnetta haastavasti käyttäytyvien lasten kanssa					
Koen, että alaani arvostetaan yhteiskunnassa					

14. Muita tunteuksia omasta ammatista?

Avoimet kysymykset

Viimeinen osa kyselyä. Tässä saat vastata kysymyksiin omin sanoin ja kertoa, jos jotain tulee vielä mieleen.

15. Onko vaihtuvuuden ennaltaehkäisylle mielestäsi tarvetta, miksi/miksi ei?

16. Miten varhaiskasvatuksen opettajien vaihtuvuutta organisaatioiden välillä voitaisiin vähentää ja ennaltaehkäistä? *Vastaa tähän, jos vastasit edelliseen kysymykseen myöntävästi.*

17. Tulisiko varhaiskasvatuksen opettajien sitoutumista alaan vahvistaa, miksi/miksi ei?

18. Miten sitoutumista omaan alaan voitaisiin vahvistaa? *Vastaa tähän, jos vastasit edelliseen kysymykseen myöntävästi.*

19. Jos sinulla tulee vielä mieleen jotain liittyen varhaiskasvatuksen opettajien vaihtuvuuteen tai alan vaihtoon, voit kirjoittaa sen tähän.

20. Annan suostumukseni käyttää vastauksiani Pro Gradu -tutkielman toteuttamiseen

- Kyllä
- Ei

Liite 2

Esimerkki aineistolähtöisestä sisällönanalyysistä vaiheittain

ALKUPERÄINEN ILMAUS		PELKISTETTY ILMAUS
JV 73 <i>“Kaikki eivät voi tehdä kaikkea, kaikissa vuoroissa. Ihmiset, joilla ei ole koulutusta eivät voi työskennellä opettajina samalla palkalla. Koulutuksen täytyy näkyä myös palkassa.”</i>		<p>Kaikissa vuoroissa kaikki eivät voi tehdä kaikkea</p> <p>Kouluttamattomat työskentelevät opettajien kanssa samalla palkalla</p> <p>Koulutuksen tulee näkyä palkassa</p>
PELKISTETTY ILMAUS		ALALUOKKA
Kaikissa vuoroissa kaikki eivät voi tehdä kaikkea		Selkeä työnjako
Kouluttamattomat työskentelevät opettajien kanssa samalla palkalla		Koulutuksen näkyminen palkassa
Koulutuksen tulee näkyä palkassa		Koulutuksen näkyminen palkassa
ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
Selkeä työnjako	Työnjako	Työolosuhteet
Koulutuksen näkyminen palkassa	Koulutuksen näkyminen palkassa	Palkkaus