

*Talentian jäsenistö:
Varhaiskasvatukseen tarvitaan työn
vaativuutta vastaavaa palkkaa,
kohtuullisempia ryhmäkokoja ja lisää
resursseja*

TUTKIMUSRAPORTTI

Varhaiskasvatuksen jäsenkysely
Talentia

12.2.2018

Taloustutkimus Oy

Yhteenveto tuloksista

Jäsenistön mukaan vaaratilanteet varhaiskasvatuksessa johtuvat resurssien ja ajan puutteesta – lasten hyvinvointi kuitenkin turvattu

- Ryhmäkoolla ja suhdeluvulla eniten vaikutusta varhaiskasvatuksen laatuun. Lasten hyvinvointiin vaikuttaa vastaajien mukaan ryhmäkoon lisäksi suuressa määrin myös henkilöstön pysyvyys.
- Hallinnossa työskentelevät korostavat johtamista varhaiskasvatuksen laatuun vaikuttavana tekijänä henkilöstöä enemmän. Avoimissa vastauksissa tuotiin esiin, että johtamista kuitenkin kaivataan; keskusteluja haastavissa tilanteissa, tukea, työhyvinvointiin panostamista ja aktiivisempaa otetta sijaisjärjestelyissä.
- Varhaiskasvatuslain tavoitteet toteutuvat varhaiskasvatuksen henkilöstön ja hallinnon mielestä pääasiassa erittäin tai melko hyvin. Eniten kriittisiä arvioita (29 %) saa lasta kunnioittavan toimintatavan turvaaminen ja mahdollisimman pysyvät vuorovaikutussuhteet. Valtaosa kuitenkin arvioi tämänkin tavoitteen toteutuvan erittäin tai melko hyvin.
- Lasten hyvinvointi päiväkodeissa on turvattu: lähes 90 prosenttia vastaajista on tätä mieltä. Yksi kolmesta kuitenkin kohtaa vaaratilanteita työssään viikoittain tai useammin ja yhtä suuri joukko kuukausittain. Vaaratilanteet ovat pääosin lieviä tapaturmia, kuten kaatumisia, mutta myös lasten muihin kohdistamaa väkivaltaista käytöstä ja esimerkiksi karkaamisyrityksiä. Vaaratilanteet johtuvat resurssien ja ajan puutteesta.



Suhdeluku ei toteudu iltapäivisin

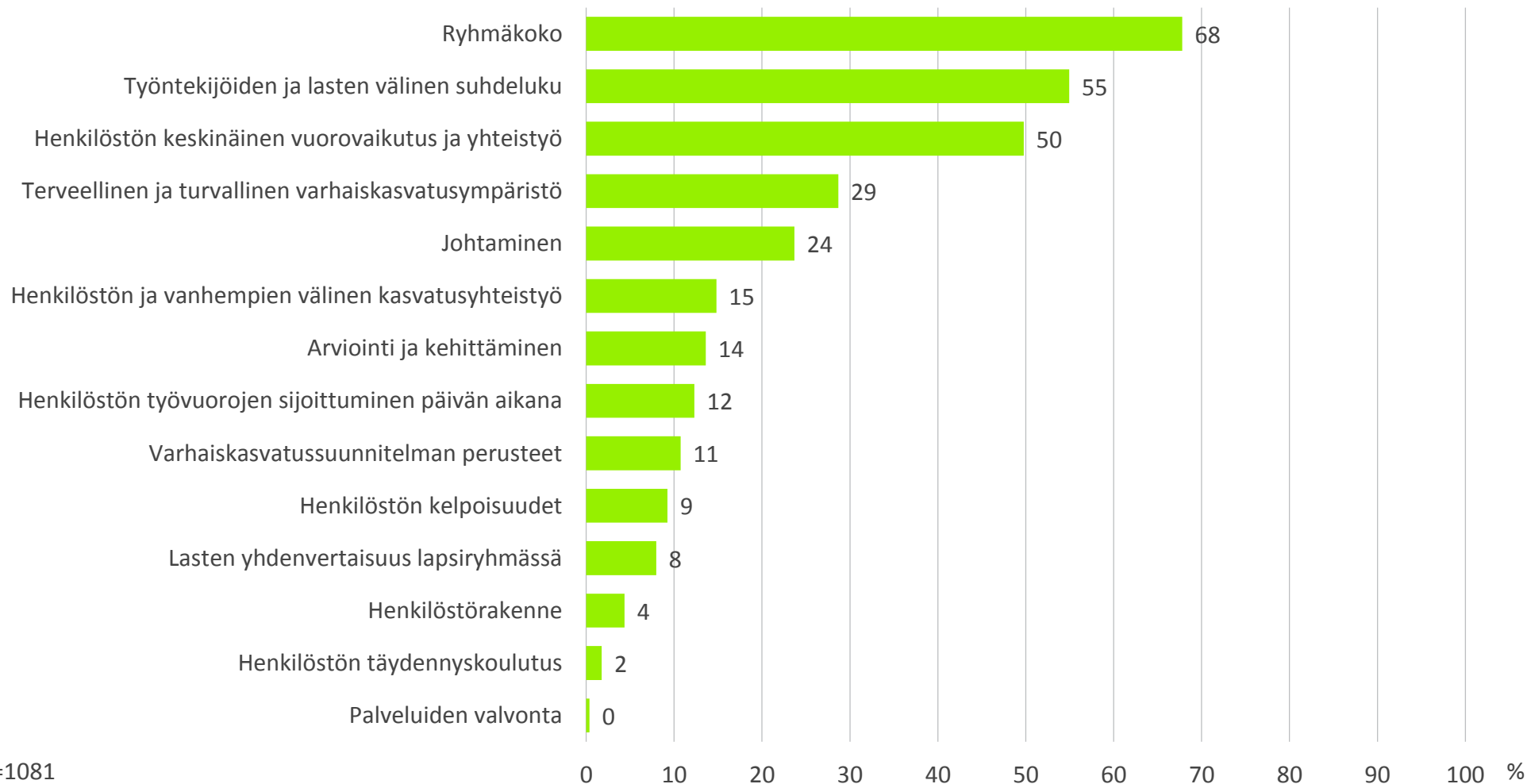
- Iltapäivällä suhdeluvun toteutumisessa on vakavia puutteita; jopa puolet henkilöstön edustajista kertoo, ettei se toteudu heidän työpaikallaan. Hallinnon edustajilla on järjestäen henkilöstöä positiivisempi näkemys, vaikka puutteet suhdeluvun toteutumisessa aamulla ja iltapäivällä ovat tiedossa. Pääosin suhdeluvut toteutuvat päivällä.
- Vain joka toisen vastaajan työpaikalla varaudutaan henkilöstön poissaoloihin: puolet vastaajista kertoo, että käytössä on vakituinen varahenkilöstö tai työpaikalle palkataan sijaisia. Sen sijaan lähes 40 prosenttia kertoo, että järjestelyjä tehdään siirtämällä henkilöstöä ryhmien välillä ja loput, ettei tilanteisiin pääsääntöisesti varauduta etukäteen. Hallinnon edustajien näkemys sijaiskäytännöistä on huomattavasti käytäntöä positiivisempi.
- Yli 70 prosenttia varhaiskasvatusalan henkilöstöstä on miettinyt alan vaihtamista. Heidän mukaansa varhaiskasvatukseen tarvitaan työn vaativuutta vastaavaa palkkaa, kohtuullisempia ryhmäkokoja ja lisää resursseja.



Tutkimusgrafiikka

Ryhmäkoolla ja suhdeluvulla eniten vaikutusta varhaiskasvatukseen laatuun

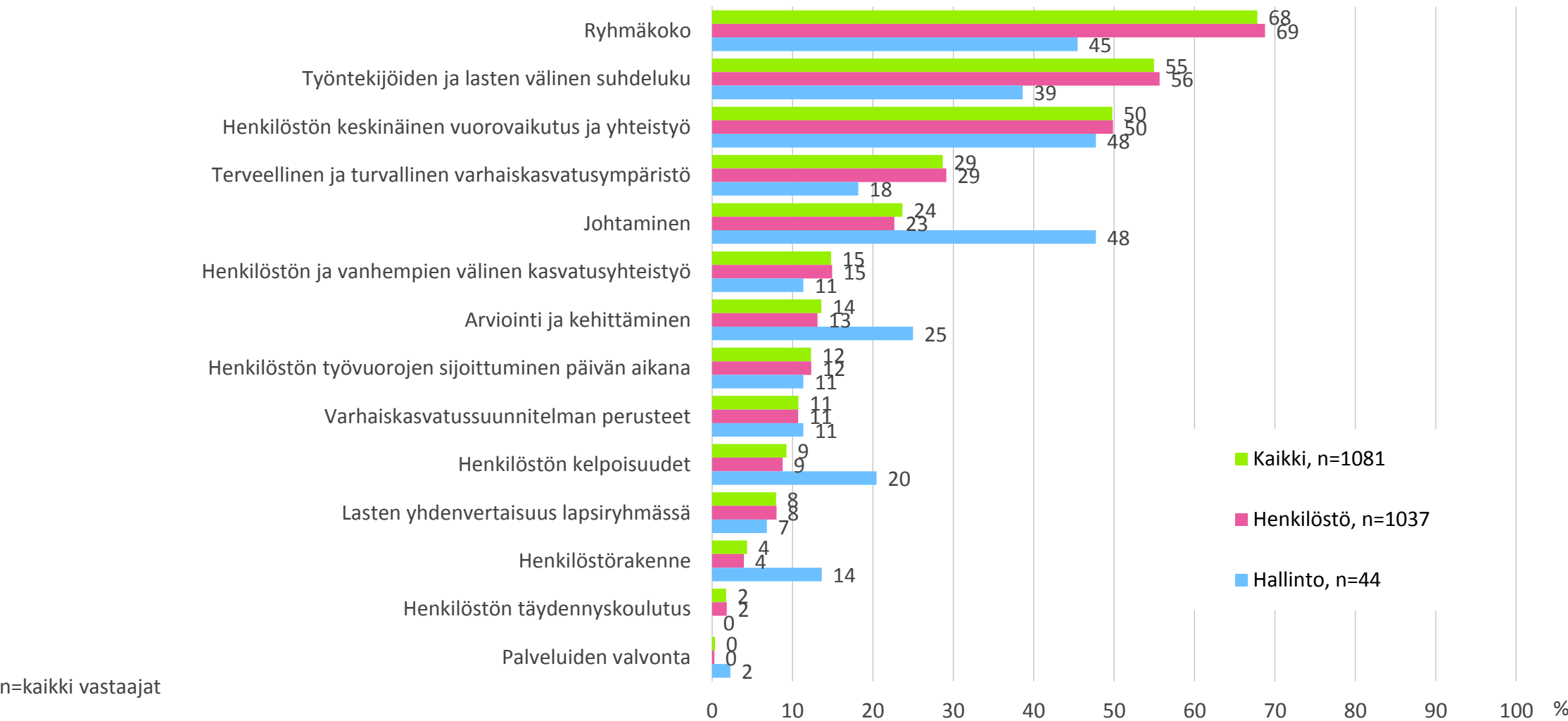
Mitkä ovat mielestäsi kolme tärkeintä tekijää, jotka vaikuttavat eniten varhaiskasvatukseen laatuun?



Kaikki vastaajat, n=1081

Hallinnossa työskentelevät korostavat johtamista varhaiskasvatuksen laatuun vaikuttavana tekijänä henkilöstöä enemmän

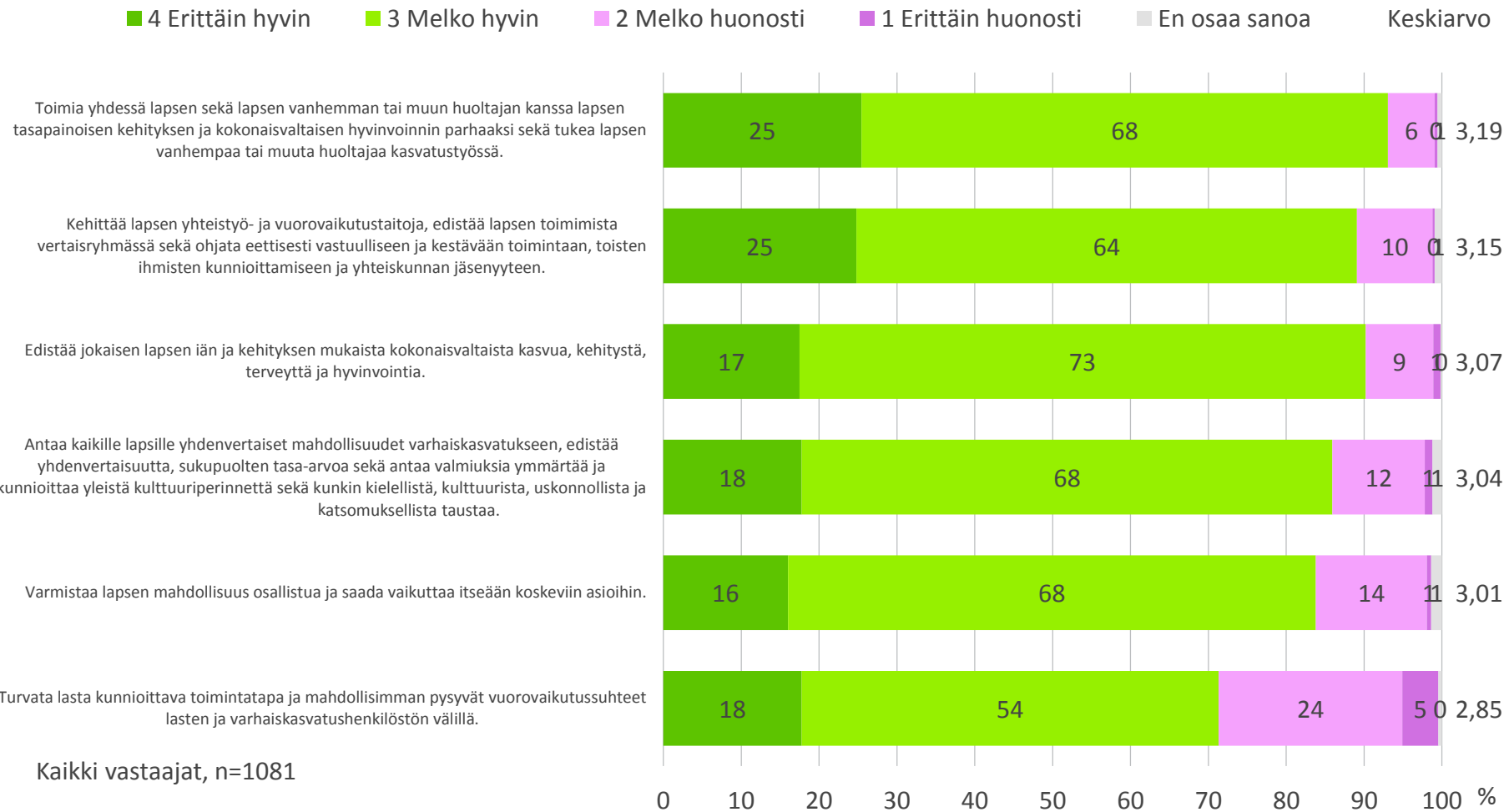
Mitkä ovat mielestäsi kolme tärkeintä tekijää, jotka vaikuttavat eniten varhaiskasvatuksen laatuun?



n=kaikki vastaajat

Varhaiskasvatuslain tavoitteet toteutuvat pääasiassa erittäin tai melko hyvin

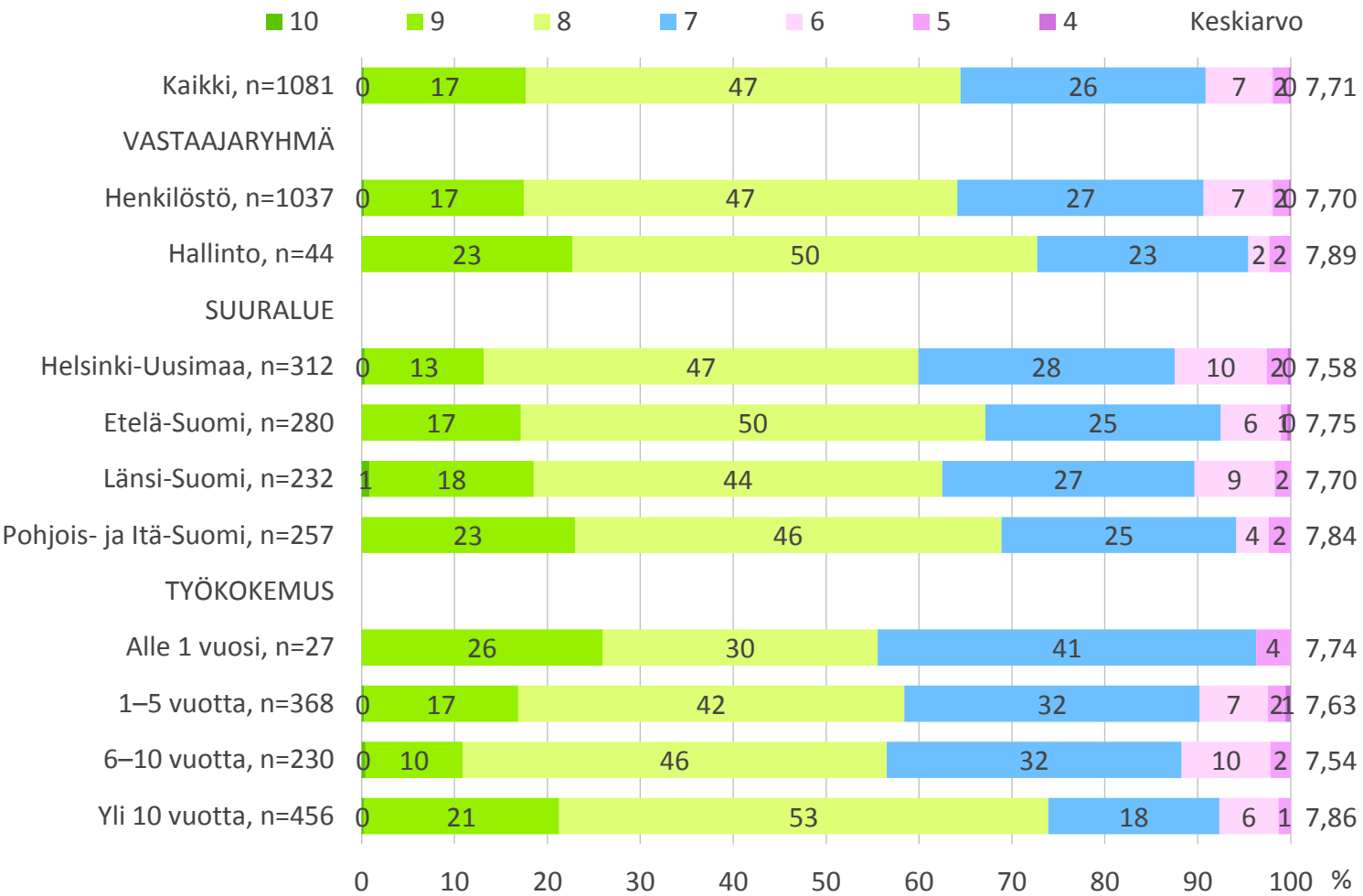
”Miten tavoitteet toteutuvat työpaikallasi/edustamassasi kunnassa?
Laissa tarkoitetun varhaiskasvatuksen tavoitteena on...”



Vastaajista 30 % kokee, että lasta kunnioittava toimintatapa ja pysyvät vuorovaikutussuhteet toteutuvat erittäin tai melko huonosti.

Varhaiskasvatus saa ammattilaisilta arvosanan 8-

Miten laadukasta varhaiskasvatuksen toiminta mielestäsi kokonaisuudessaan on?

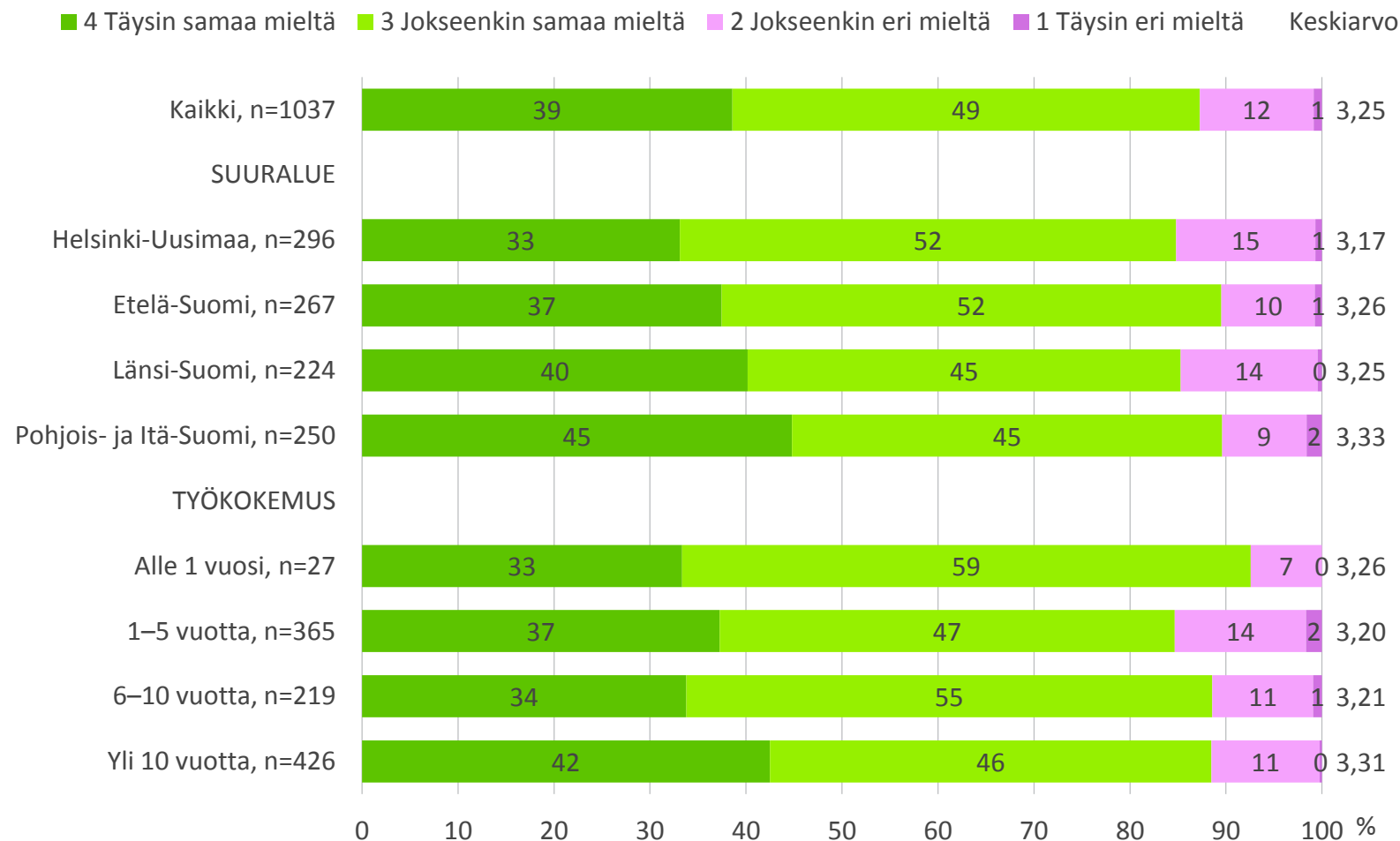


n=kaikki vastaajat

- Keskiarvotulosta 7,71 voidaan kokemuksemme mukaan pitää melko hyvänä.
- Suomalaisilla on korkea kynnys antaa kiitettäviä kouluarvosanoja erilaisissa kyselytutkimuksissa.

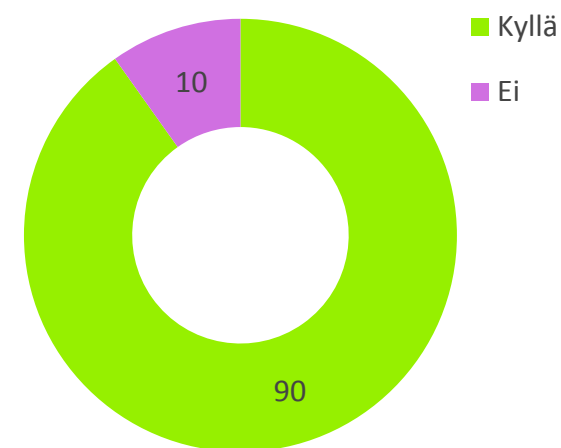
Lasten hyvinvointi on päiväkodeissa turvattu

Toiminta päiväkodissa on sellaista, että ryhmäni lasten hyvinvointi on turvattu.



n=henkilöstö

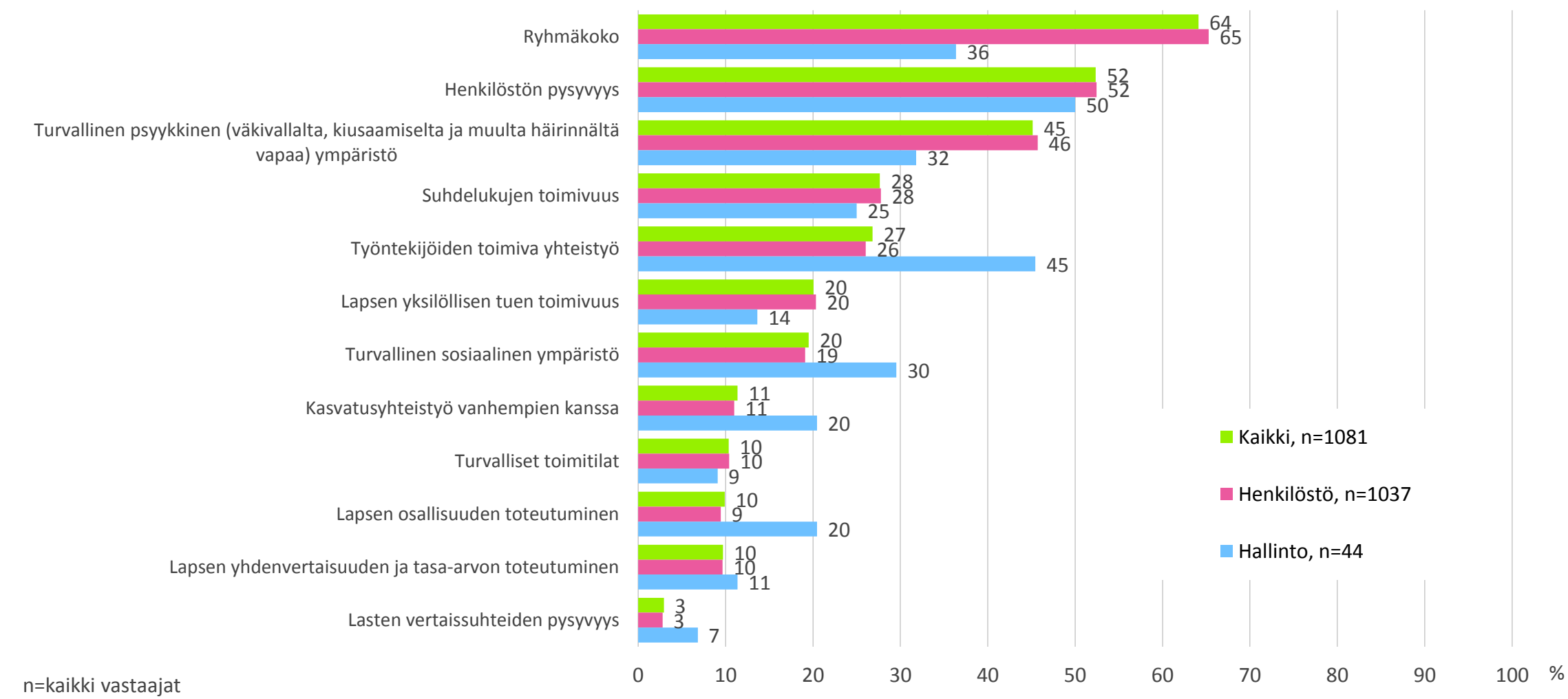
”Onko oman ryhmäsi ilmapiiri turvallinen?”



- Turvallisuuteen täysin luottavia on Helsinki-Uusimaalla muita alueita pienempi osuus. Kuitenkaan väittämän kanssa eri mieltä olevien osuudessa ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa.

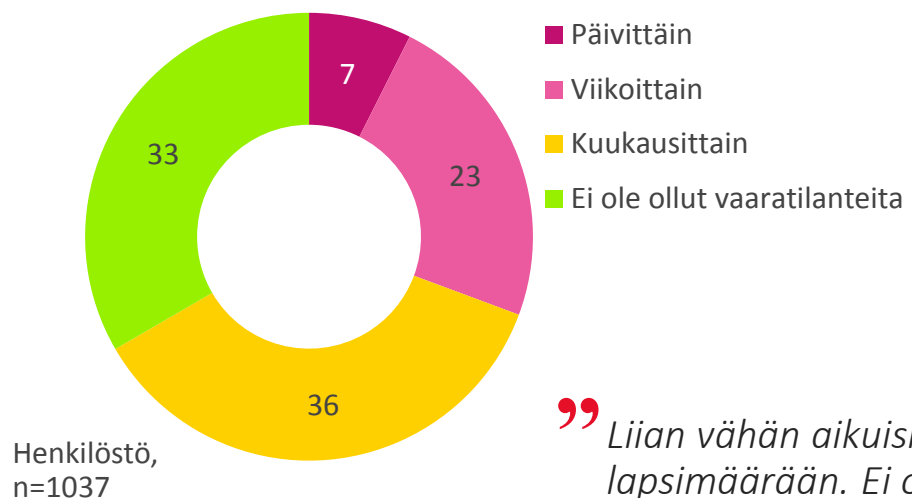
Lasten hyvinvointiin vaikuttavat eniten ryhmäkoko ja henkilöstön pysyvyys

Valitse kolme tärkeintä tekijää, jotka mielestäsi eniten vaikuttavat lasten hyvinvointiin varhaiskasvatuspalveluissa?



Yksi kolmesta kohtaa työssään vaaratilanteita viikoittain tai useammin

Onko työpaikallasi vaaratilanteita? Millaisia vaaratilanteet ovat olleet?



”Yksittäisen lapsen väkivaltaista muihin kohdistuvaa käyttäytymistä, lapset saattavat itsensä vaaraan omalla toiminnallaan esim. menemällä kiellettyihin paikkoihin.

”Pihalla liian paljon lapsia suhteessa aikuisiin. Lasten keskinäistä väkivaltaa, joka kohdistuu myös aikuisiin.

”Liian vähän aikuisia suhteessa lapsimäärään. Ei ole silmiä joka paikassa katsomassa.. Lapset kiipeilevät, juoksevat yms. vaarallista suhteessa tiloihin.

”Yleisesti pienten lasten kanssa joka asia vähän vaarallista.

”Liian vähän henkilöstöä lapsiryhmässä, mistä seuraa se, että jos ja kun yksi lapsi tarvitsee huomiota, muut lapset jäävät valvomatta.

”Tapaturmia sattuu enemmän, kun on liian vähän työntekijöitä.

”Lapset törmäävät liikkeessaan esteisiin, motoristen taitojen ja tasapainon harjaantumattomuus aiheuttaa kaatumisia, liian vauhdikas liikkuminen sisätiloissa, kuuman keiton kaatuminen päälle lautasta kantaessa.

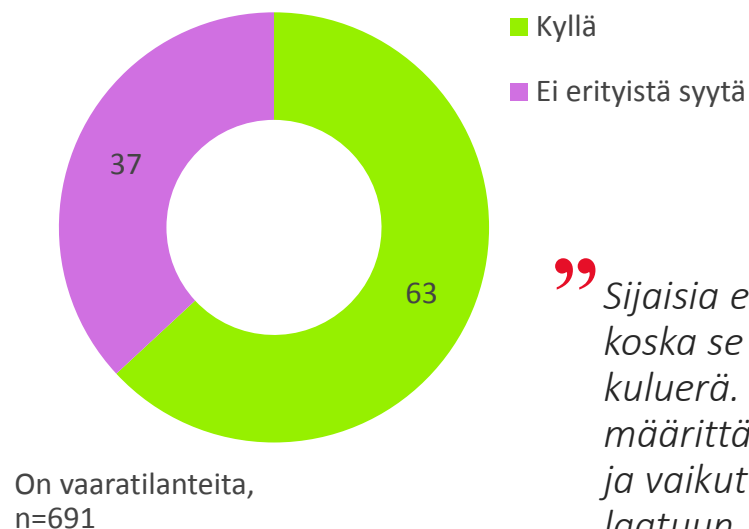
”Lasten lievät tapaturmat, ei tapahdu usein. Ei ole suurempia vaaratilanteita, muutaman kerran ollut läheltä piti tilanteita hetkellisien henkilöstövajeiden takia.

”Kaatumisia, keinusta putoamisia, tuolilta keikahtamisia, fyysisiä yhteenottoja...

”Vaaratilanteet liittyvät asioiden kasaantumiseen: ryhmäkokoon, riittämättömiin resursseihin, aikuisten poissaolot, sijaisten puute, haastava ryhmä...

Resurssien ja ajan puute johtavat vaaratilanteisiin

Onko vaaratilanteille mielestäsi jokin erityinen syy?



” Resurssien ja ajan puute. Ei ole mahdollisuutta ennaltaehkäistä tilanteita. Työ on enemmänkin "tulipalojen sammuttelua", kun aikuisia tulee ja menee, tai heitä puuttuu.

” Sijaisten vähentynyt käyttö, tilanteet että ryhmän kaikki työntekijät saisivat tehdä vuorojensa mukaiset vuorot omassa ryhmässä ovat vähentyneet paljon. Tämä vaikeuttaa tehtyjen suunnitelmien noudattamista. Ja jatkuva joustaminen näkyy työntekijöiden väsymisenä ja lisääntyneinä sairaslomina.

” Aggressiivinen lapsi "normaalissa" täydessä ryhmässä (tuen tarvetta ei huomioitu ryhmäkoossa).

” Liian vähän henkilökuntaa. Sijaisia jotka eivät tunne lapsia. Työntekijät väsyvät ja lapset reagoi tähän.

” Aikuisen huomion/sylin/avun puute aiheuttaa paitsi kilpailua ja mustasukkaisuutta, mutta myös emotionaalista turvattomuutta pienissä lapsissa.

” Liian vähäinen henkilökuntamäärä aiheuttaa sen, että jotain saattaisi sattua puuttuvan valvonnan vuoksi.

” Resurssien vähyys ja ne vähätkin on usein väärin kohdennettu.

” Liian heikot tukitoimet. Ja tukitoimien hakubyrokratian liika pitkittäminen.

” Vaikka henkilöstön määrä on mitoitusmukainen, se ei "kestä" erityisiä tilanteita. Mitään poikkeavaa ei saisi tapahtua, mutta käytännössä tukea tarvitsevia lapsia (ilman mitään diagnoosia) on ryhmissä paljon, ja tämä aiheuttaa sen, että yhden aikuisen huomio on vain yhdessä tai muutamassa lapsessa. Vaaratilanteet tulevat siitä, kun aikuisia ei riitä kaikkialle.

Vanhempien tukeminen kasvatustyössä

- Pääosin vanhempien tukeminen heidän kasvatustyössään keskittyy varhaiskasvatuksen henkilöstön osalta päivittäisiin tilanteisiin, kun lasta tuodaan tai haetaan.
- Tarvittaessa käydään myös lisäkeskusteluja ja ohjataan muun tuen piiriin. Osassa vastauksista tuodaan esiin myös laajasti erilaiset tuen ja kohtaamisen keinot, kuten esimerkiksi perheillat, teemalliset vanhempainillat, aamukahvit ja yhteistyö esim. neuvolan kanssa.

”*Lapsen digitaaliset kasvun kansiot ja yhteistyö vanhempien kanssa Peda.netin kautta päivittäin, päivittäessämme ryhmän kuulumisia arjesta. Yhteiset perheillat, vanhempien illat ym. tapahtumat. Avoin vuorovaikutus, kuulumisten kysyminen päivittäin vanhemmilta, kuunteleminen ja aito kohtaaminen. Moniammatillinen yhteistyö, esim. perhepalvelut, lastensuojelu, neuvola..*

”*Päivittäiset kohtaamiset aamuin illoin. Ollaan saatavilla, jos vanhemmilla on huolenaiheita. Tarjotaan ylimääräistä keskusteluaikaa. Tehdään moniammatillista yhteistyötä, osataan kertoa vanhemmille, mihin kannattaa olla yhteydessä, jos vanhemmat tarvitsevat erityistukea kasvatustyöhönsä. Vanhempainillat, muut yhteiset juhlat ja tapahtumat tarjoavat myös mahdollisuuden keskusteluun.*

”*Esim. ohjeistusta vaatehuollossa, tuki viestinnässä neuvolan tms. yhteistyötahojen kanssa, ajoittain tukea hakemusasioissa (KELA-tuet, esiopetus/kouluhakemukset), informoidaan pyydettyä esim. lasten kasvuun, kehitykseen tai kaverisuhteisiin liittyen tai vaikkapa alueen harrastustarjonnassa. Ollaan osin myös olkapäänä/kuuntelijana vaikeissa elämäntilanteissa ja huomioidaan niiden vaikutus lapsen hyvinvointiin.*

”*Laaja-alaisesti yhteisöllisessä hyvinvointityössä, erilaisilla ryhmämuotoisilla toiminnoilla, kuraattorin, perhekoutsien ja neuvolan perhetyön kanssa yhteistyössä. Vanhempainilloissa, päivittäisissä kohtaamisissa. Hyvällä varhaiskasvatuksen palvelulla, joka herättää luottamusta.*

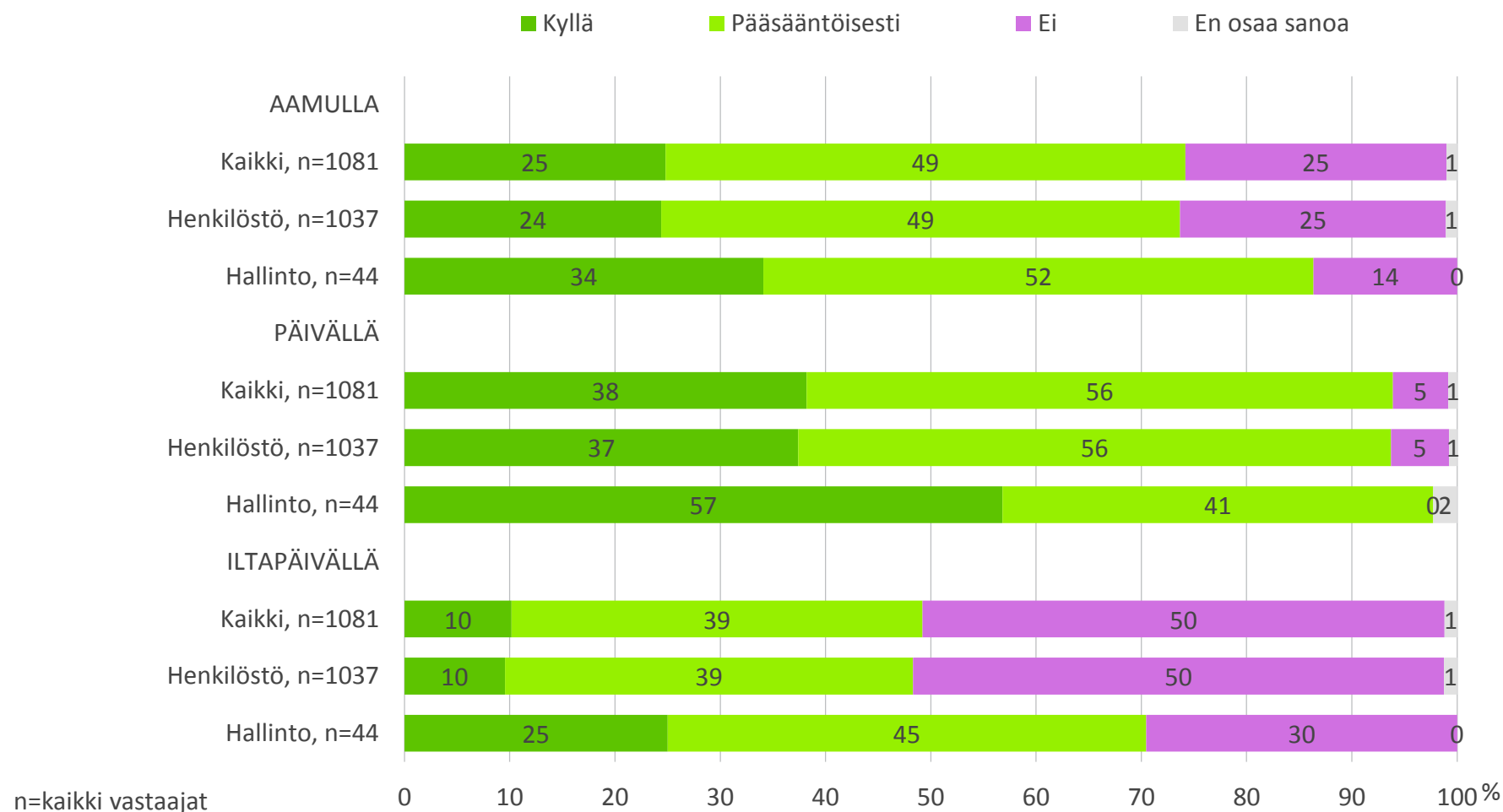
”*Ns.vanhempainvartit yms. keskusteluajat toteutettavissa muutenkin kuin vasujen kohdalla. Avoin yhteistyö ja tiedonkulun kehittäminen erityisesti päivän kulun kertominen ”päivälistojen” avulla, varhaiskasvatuksen erityisopettajan kanssa tehtävät yhteistyö mm. konsultaatiokäynnit*

- Vanhemmat ovat mukana suunnittelemassa ja arvioimassa päiväkodin tai muun varhaiskasvatuspalvelun toimintaa pääasiassa erilaisten kyselyjen ja vanhempainiltojen kautta. Monissa vastauksissa myös kerrottiin, etteivät vanhemmat osallistu suunnittelu- ja arviointityöhön lainkaan.

Suhdeluvussa puutteita erityisesti iltapäivällä

Varhaiskasvatusasetuksen mukaan lasten ja aikuisten suhdeluku kokoaikaisessa varhaiskasvatuksessa on yli kolmevuotiailla 1:8 ja alle kolmevuotiailla 1:4. Osa-aikaisessa varhaiskasvatuksessa yli kolmevuotiailla suhdeluku on 1:13.

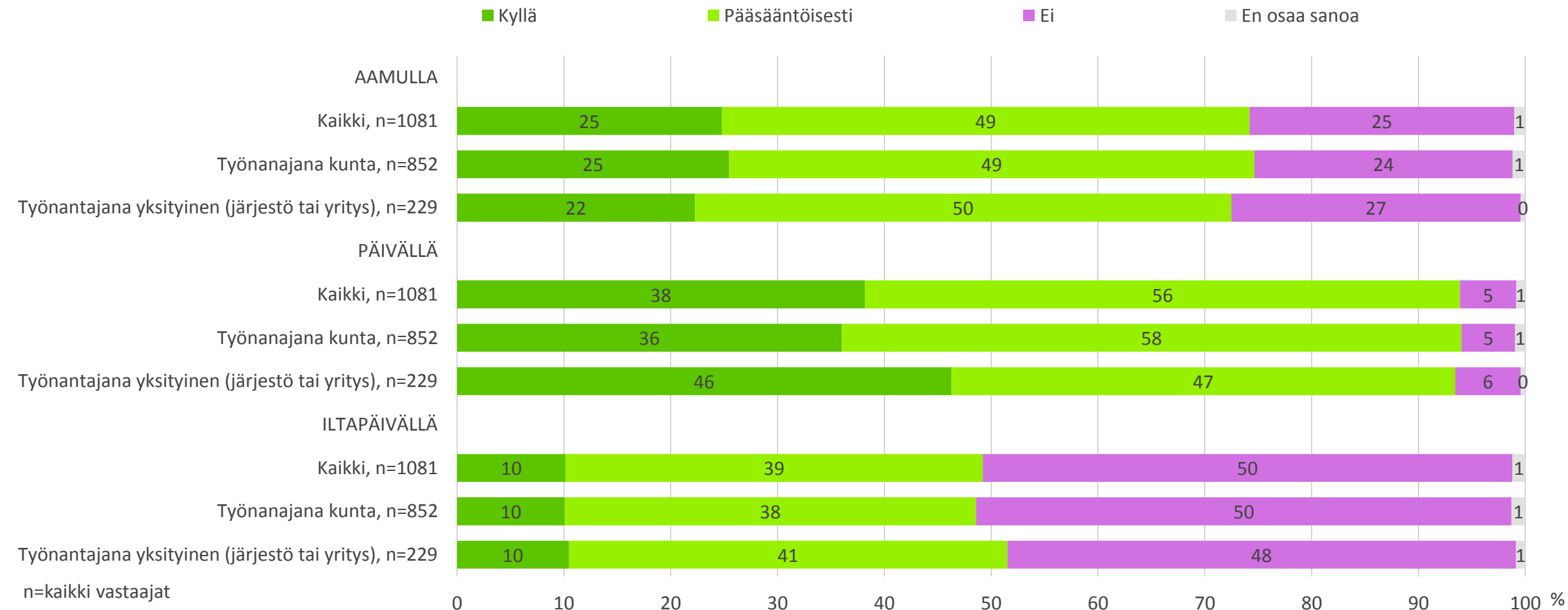
Toteutuuko varhaiskasvatuksen suhdeluku ryhmässäsi/edustamassasi kunnassa tai organisaatiossasi?



- Varhaiskasvatuksen suhdeluku toteutuu pääsääntöisesti päivällä.
- Sen sijaan neljännes varhaiskasvatuksen henkilöstön edustajista ilmoittaa, ettei suhdeluku toteudu aamulla.
- Iltapäivällä suhdeluvun toteutumisessa on vakavia puutteita; jopa puolet henkilöstön edustajista kertoo, ettei se toteudu heidän työpaikallaan.
- Hallinnon edustajilla on järjestäen henkilöstöä positiivisempi näkemys, vaikka suhdeluvun puutteet aamulla ja iltapäivällä ovat tiedossa.

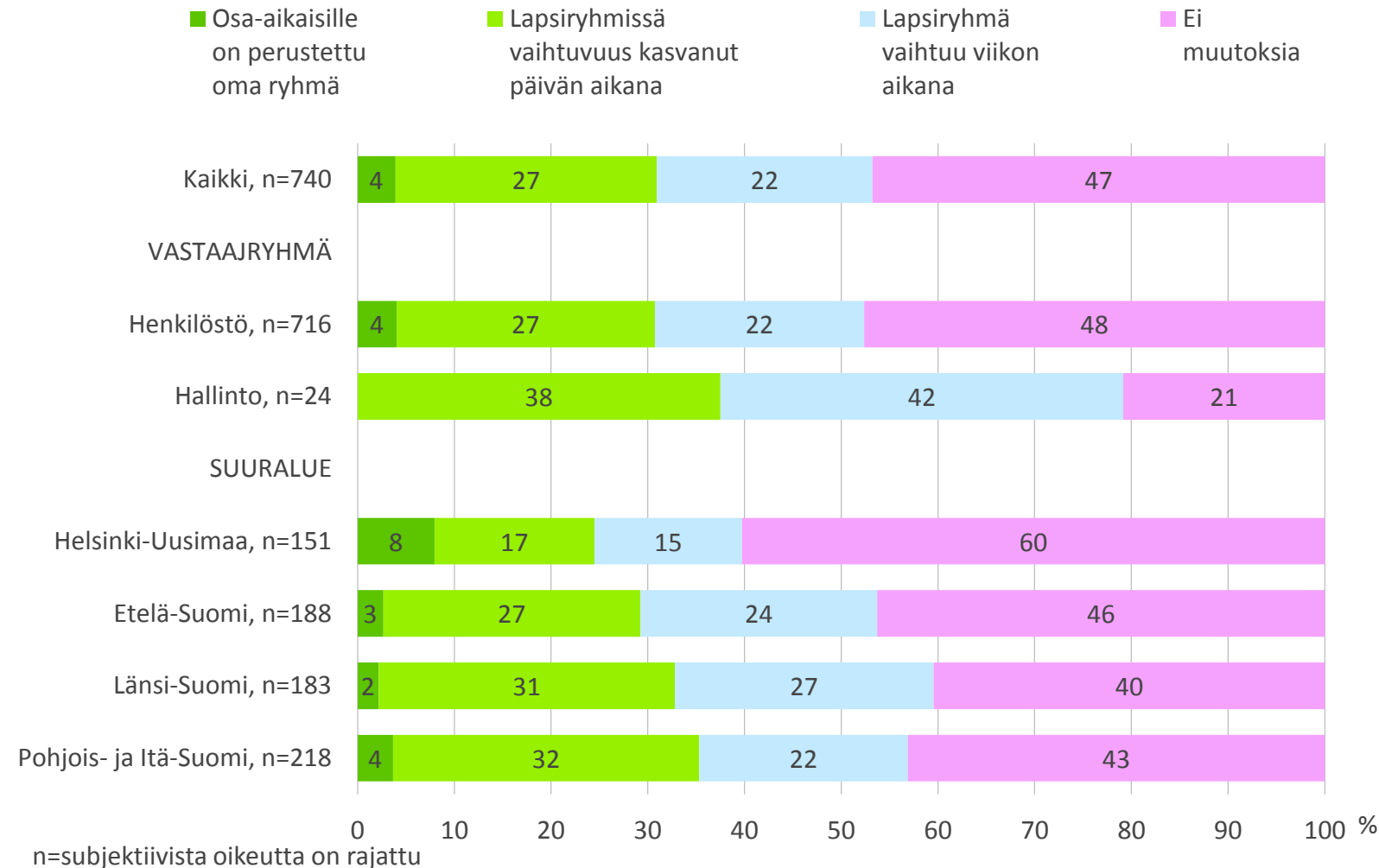
Suhdeluvun toteutumisessa ei eroja yksityisen ja julkisen sektorin välillä

Varhaiskasvatusasetuksen mukaan lasten ja aikuisten suhdeluku kokoaikaisessa varhaiskasvatuksessa on yli kolmevuotiailla 1:8 ja alle kolmevuotiailla 1:4. Osa-aikaisessa varhaiskasvatuksessa yli kolmevuotiailla suhdeluku on 1:13. Toteutuuko varhaiskasvatuksen suhdeluku ryhmässäsi/edustamassasi kunnassa tai organisaatiossasi?



Subjekttiivisen oikeuden rajaaminen on lisännyt vaihtuvuutta lapsiryhmissä – joka toinen kokee, ettei muutoksia silti ole tullut

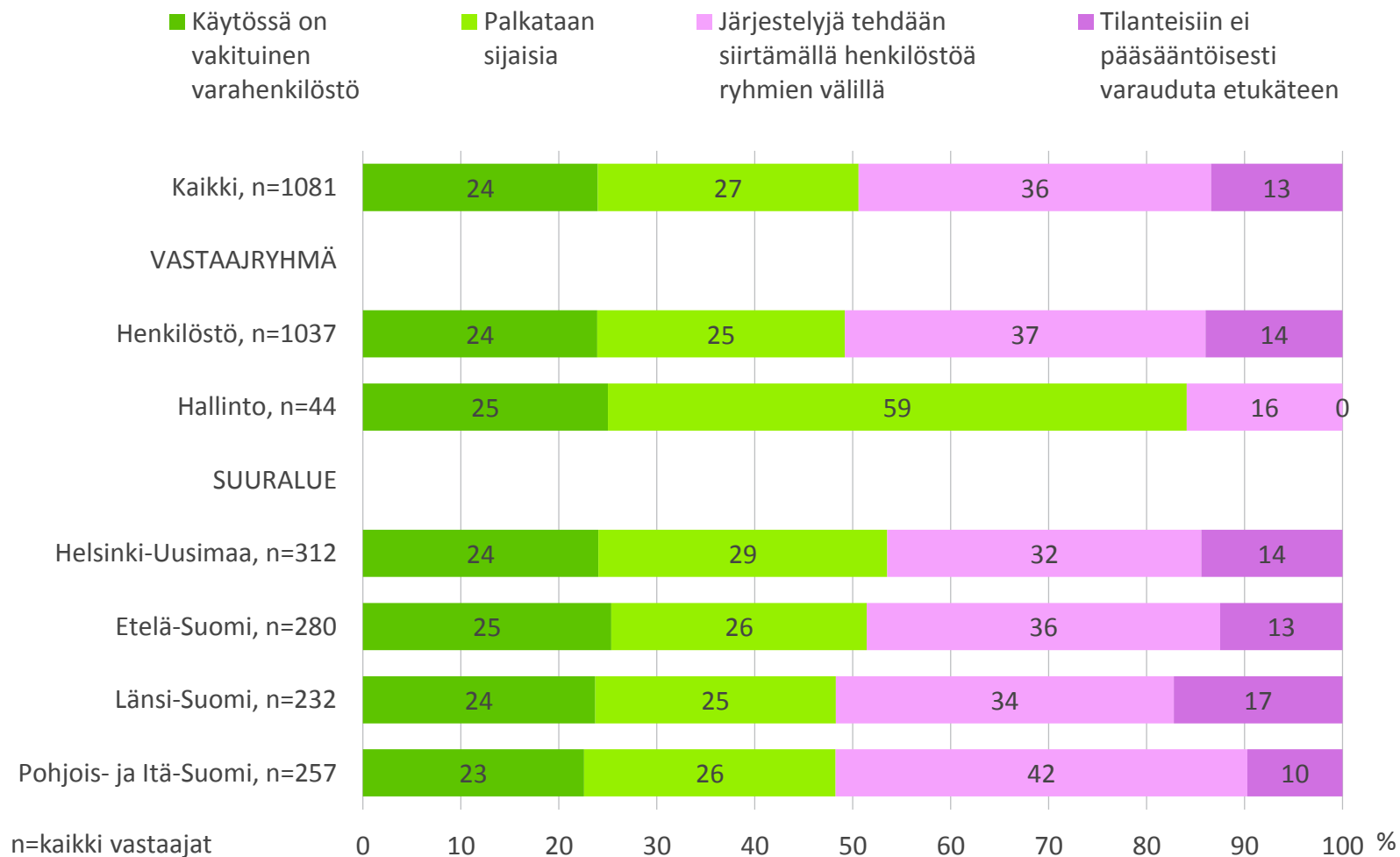
Miten subjekttiivisen oikeuden rajaaminen on vaikuttanut lapsiryhmien muodostamiseen?



- Lähes puolet vastaajista, jotka työskentelevät kunnissa, joissa subjekttiivista päivähoito-oikeutta on rajattu ilmoittavat, että lapsiryhmissä vaihtuvuus on kasvanut päivän aikana tai lapsiryhmä vaihtuu viikon aikana.
- Lähes yhtä suuri joukko kertoo, ettei oikeuden rajaaminen ole tuonut mukanaan muutoksia.
- Joka kolmas vastaajista työskentelee kunnassa, jossa subjekttiivista oikeutta ei ole rajattu.

Vain joka toisen työpaikalla varaudutaan henkilöstön poissaoloihin

Miten työpaikallanne/edustamassasi kunnassa tai organisaatiossa varaudutaan ennalta tiedettyihin (esim. vuosiloma, täydennyskoulutukseen osallistuminen, suunnittelu aika jne.) henkilöstön poissaoloihin?

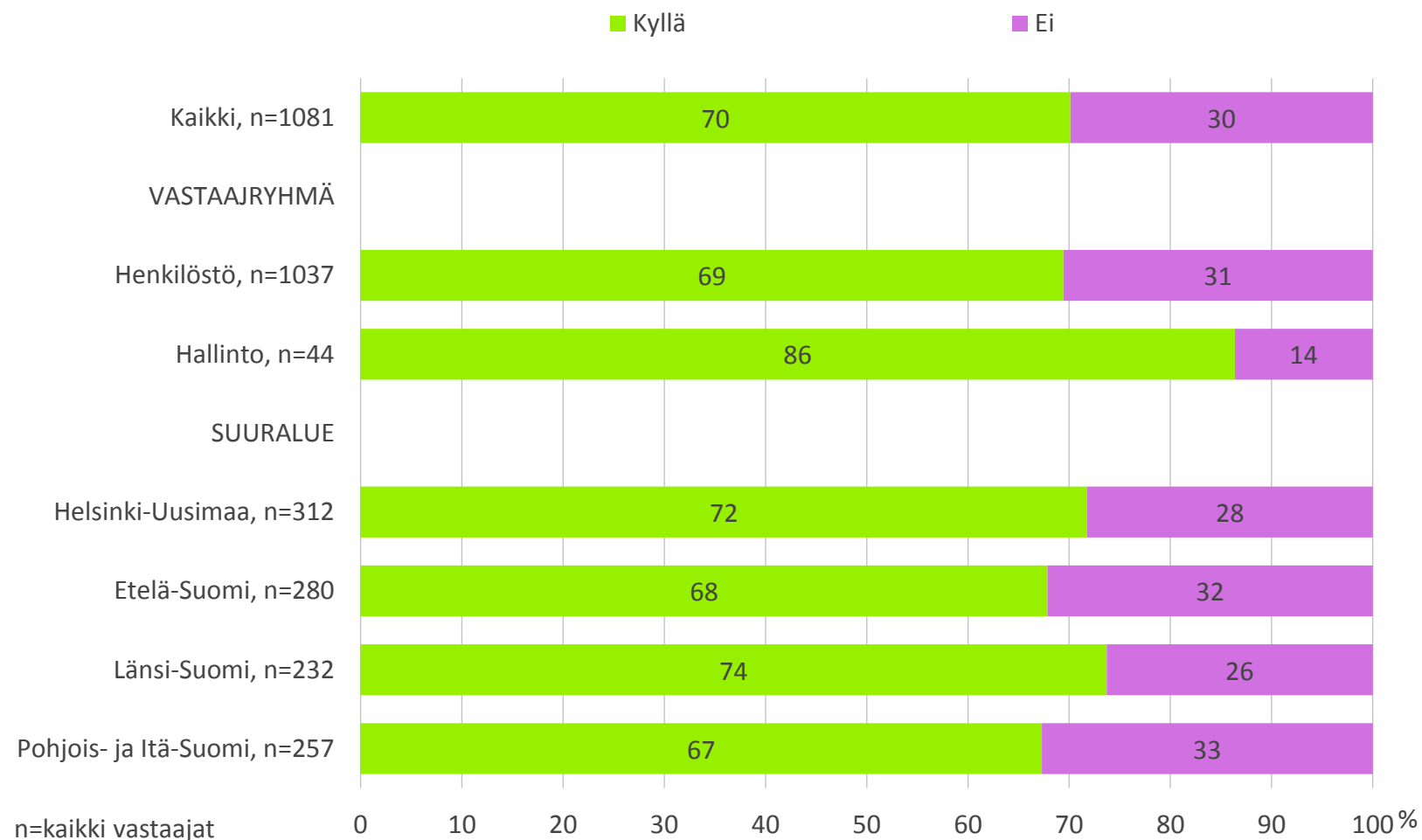


Hallinnon edustajien näkemys sijaiskäytännöistä on huomattavasti käytäntöä positiivisempi.

- Henkilöstön ja hallinnon näkemykset vakituisen varahenkilöstön käytöstä vastaavat toisiaan. Sen sijaan sijaisia palkataan varhaiskasvatuksen henkilöstön mukaan huomattavasti vähemmän, kuin hallinto ajattelee.
- Vastaajista 13 prosenttia kertoo, että tilanteisiin ei pääsääntöisesti varauduta etukäteen.
- Sijaisten hankkimisesta vastaa yleensä päiväkodin johtaja, varajohtaja, aluejohtaja tai esimies niin ennalta tiedetyissä kuin äkillisissäkin tilanteissa.

Joka kolmannen työpaikalla ei selkeitä periaatteita suunnitteluajan hyödyntämiseen

Onko työpaikallasi/edustamassasi kunnassa tai organisaatiossa sovittu selkeät periaatteet, mihin suunnittelu-aikaa (S-A-K -aika) voi käyttää?

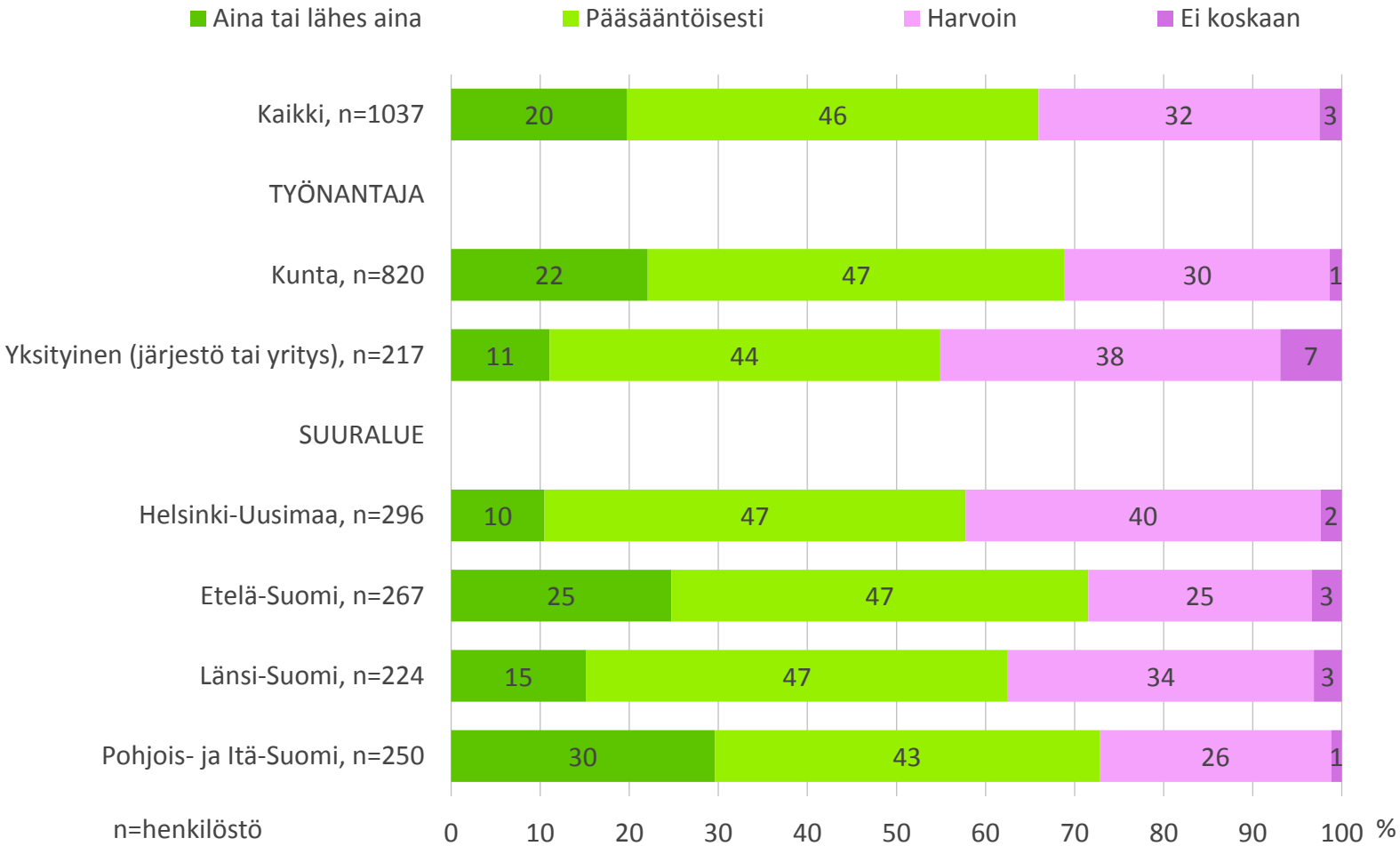


Hallinnon edustajien näkemys suunnitteluajan hyödyntämisestä on käytäntöä positiivisempi.

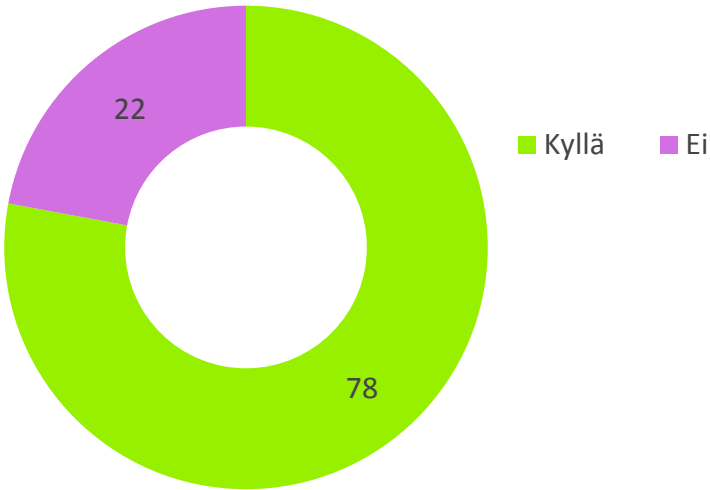
- Alueelliset erot suunnitteluajan hyödyntämisestä ovat pieniä, mutta henkilöstön ja hallinnon näkemykset eroavat toisistaan.

Kaksi kolmesta voi pitää suunnitteluajan sovitusti

Voitko pitää suunnitteluajan sovitusti?



” Merkitäänkö työpaikallanne suunnittelu aika työvuoroluetteloon?

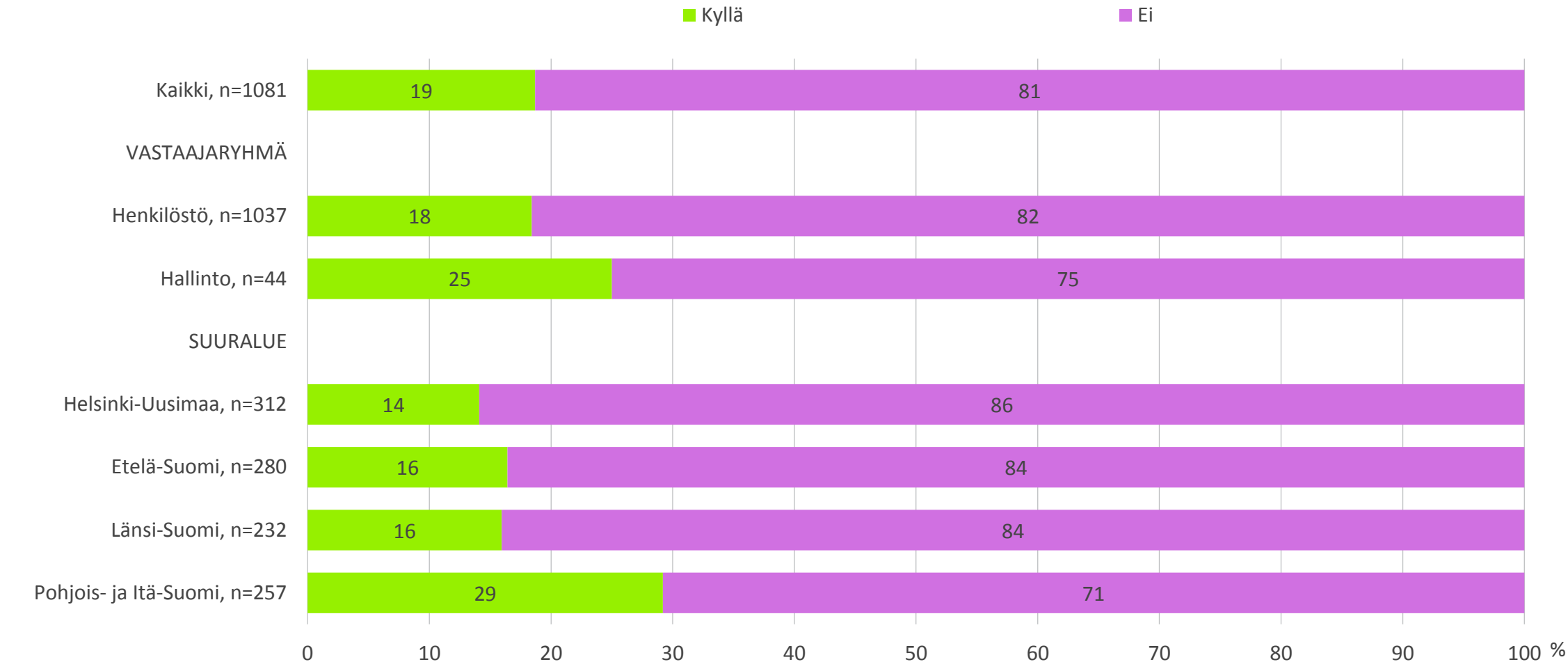


- Jos suunnittelu aikkaa ei merkitä työvuoroluetteloon, pidetään se yleensä silloin kun se on mahdollista.
- Osassa työpaikoista toteutunut suunnittelu merkitään seurantalistaan.

” Usein suunnittelu ajoista joudutaan tinkimään henkilöstövajeen vuoksi.

Työn laatu kärsii liian vähistä resursseista

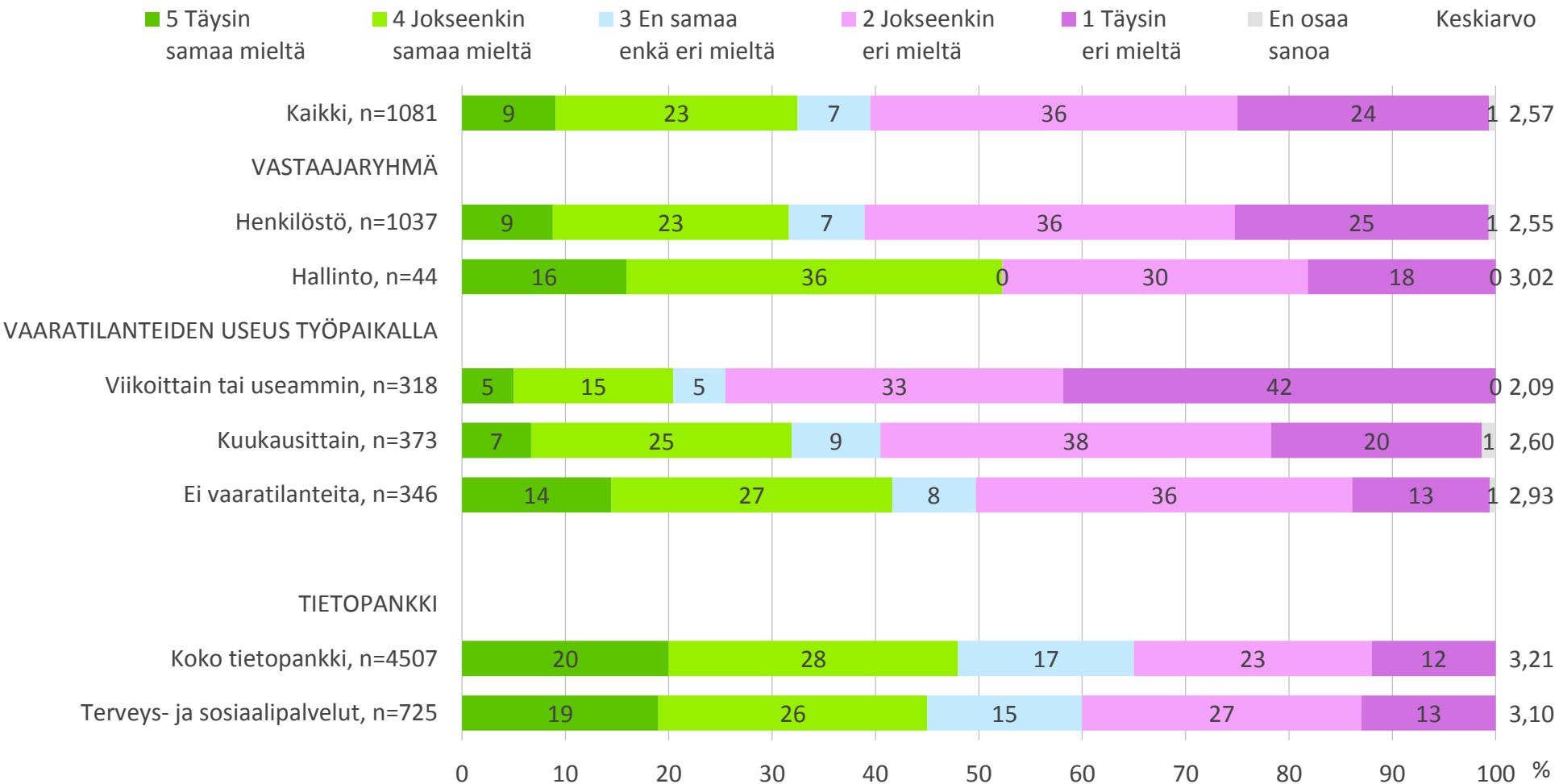
Riittävätkö resurssit siihen, että pystyt tekemään työsi niin hyvin kuin haluaisit?



n=kaikki vastaajat

Jopa kolme viidestä kokee työuupumusta

Ole hyvä ja arvioi, kuinka samaa tai eri mieltä olet seuraavan väittämän kanssa: En ole viime aikoina kokenut työuupumusta.

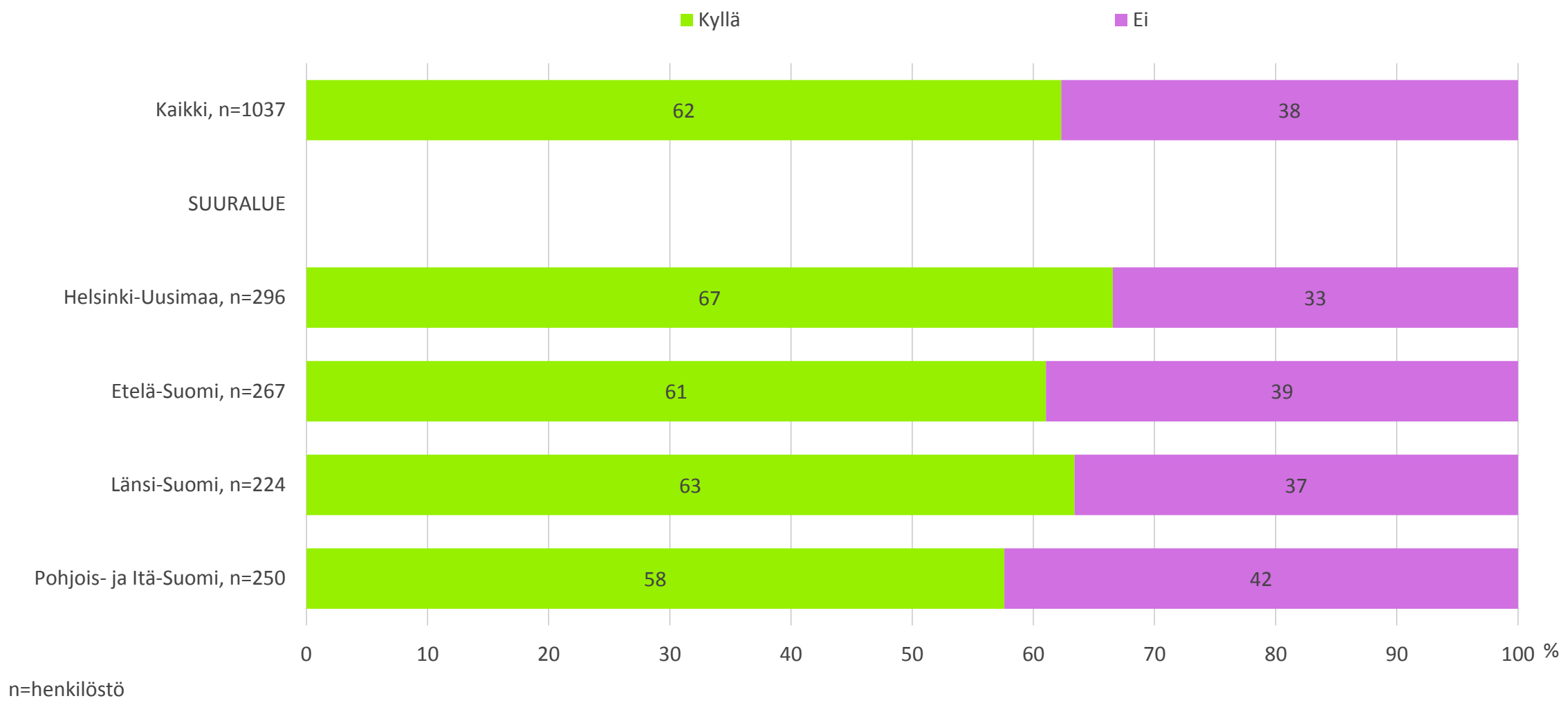


Taloustutkimuksen tietopankkiin verrattuna varhaiskasvatuksen henkilöstö kokee työuupumusta keskimääräistä huomattavasti useammin kuin muut terveys- ja sosiaalipalveluissa työskentelevät suomalaiset.

n=kaikki vastaajat

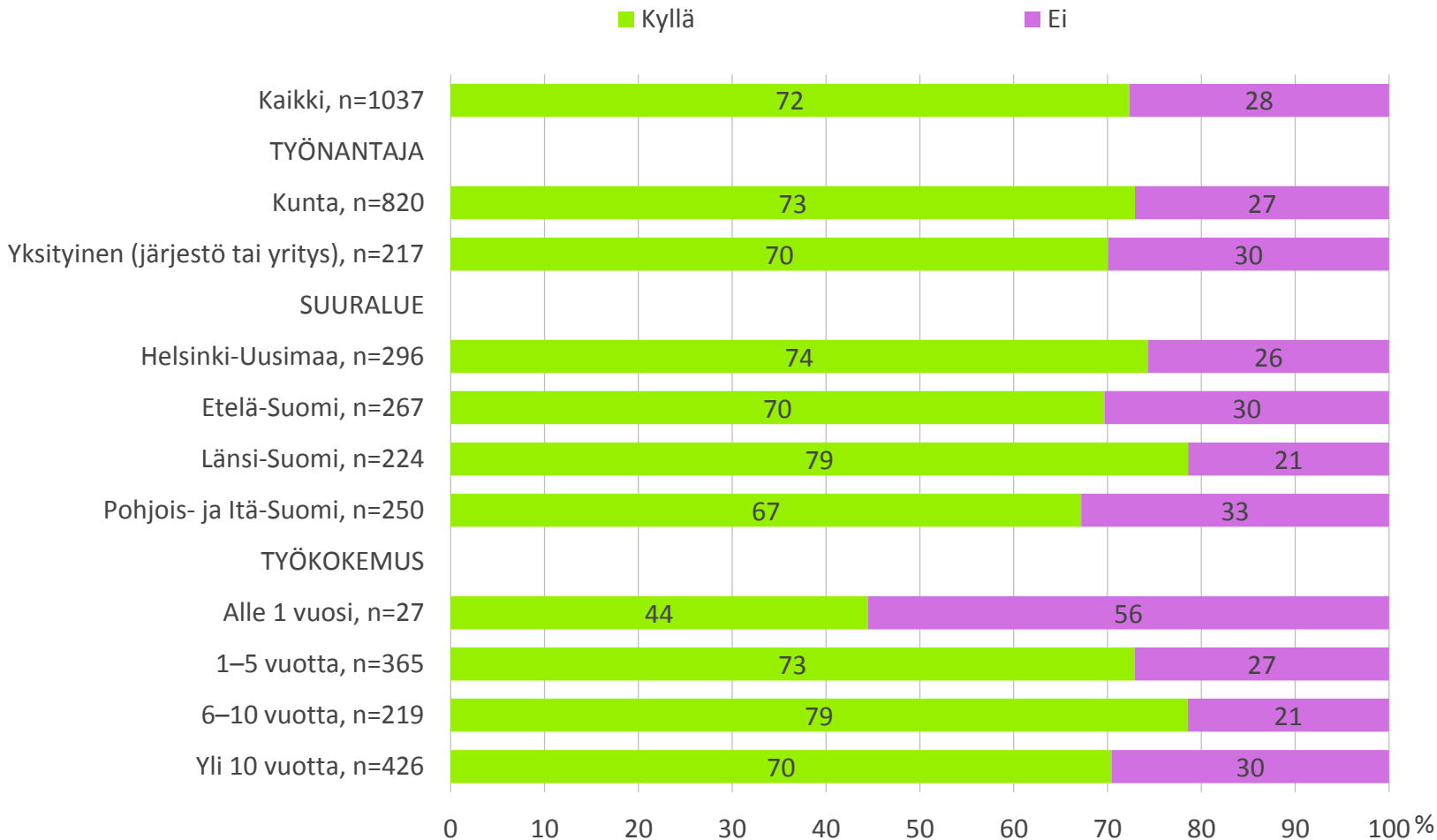
Kaksi kolmesta on päässyt täydennyskoulutukseen kuluneen vuoden aikana

Oletko päässyt kuluneen vuoden aikana täydennyskoulutukseen?



Yli 70 prosenttia on miettinyt alan vaihtamista

Oletko miettinyt alan vaihtamista?

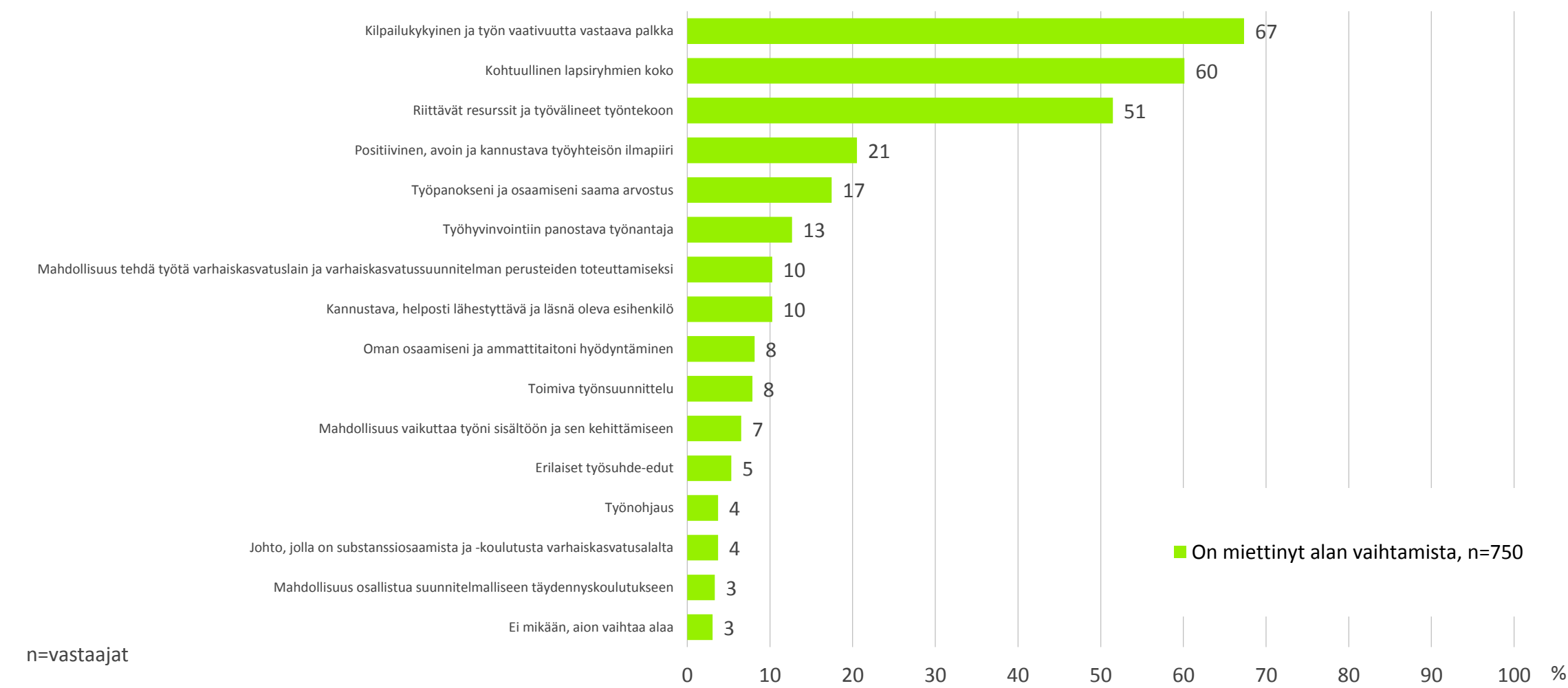


- Jopa 83 % helsinkiläisistä varhaiskasvattajista on miettinyt alan vaihtoa, kun Uudellamaalla vastaava luku on 74 %. Länsi-Suomessa alan vaihtamista on harkinnut vielä useampi.
- Suurimmillaan halukkuus vaihtaa alaa on 6–10 vuotta alalla työskennelleillä.

n=henkilöstö

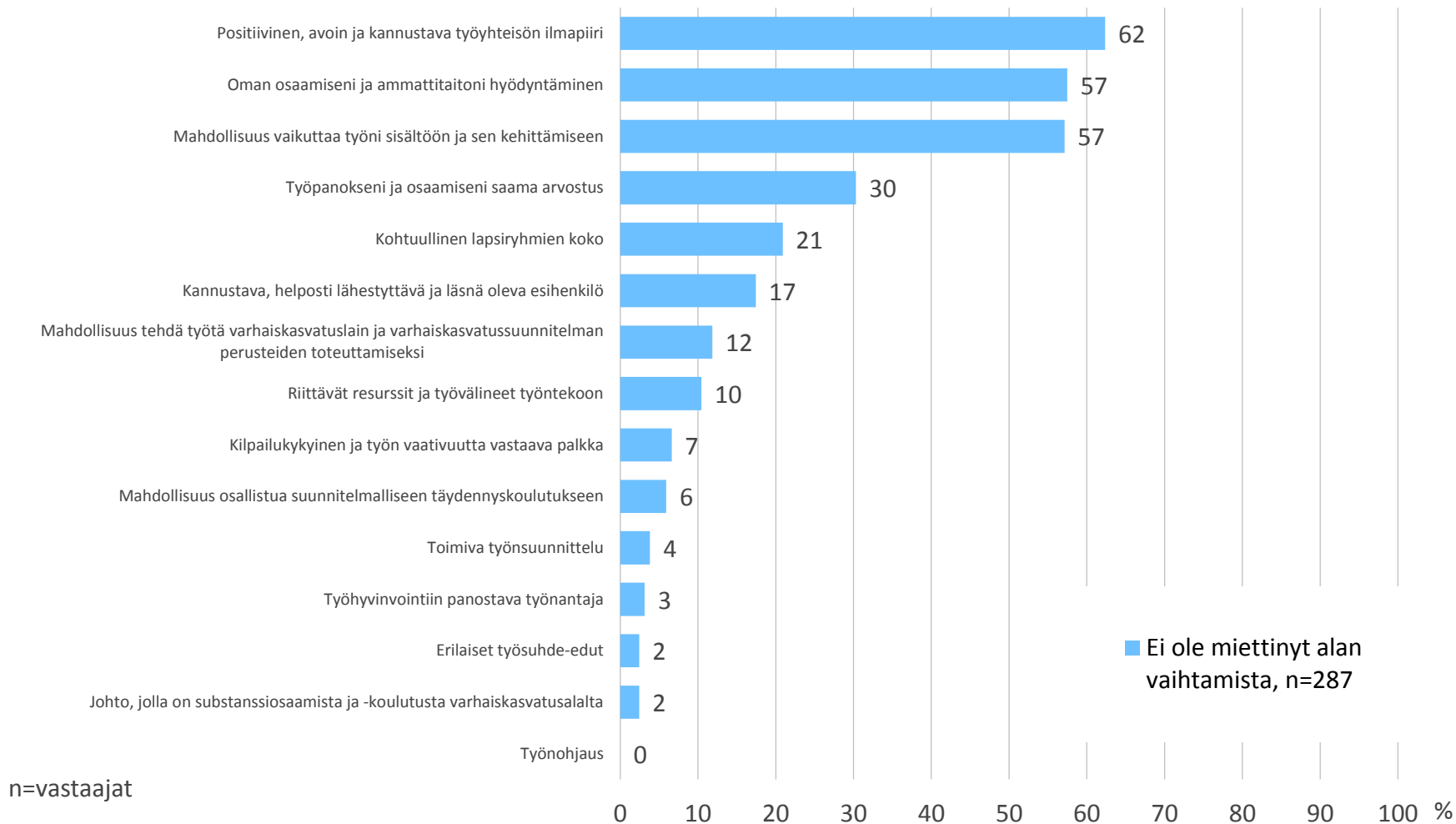
Alan vaihtoa miettineet: varhaiskasvatukseen tarvitaan työn vaativuutta vastaavaa palkkaa, kohtuullisempaa ryhmäkokoja ja lisää resursseja

Kolme tärkeintä tekijää, jotka saisi sinut pysymään alalla?



Alalla pysyvät: Positiivinen ilmapiiri saa pysymään varhaiskasvatusalalla

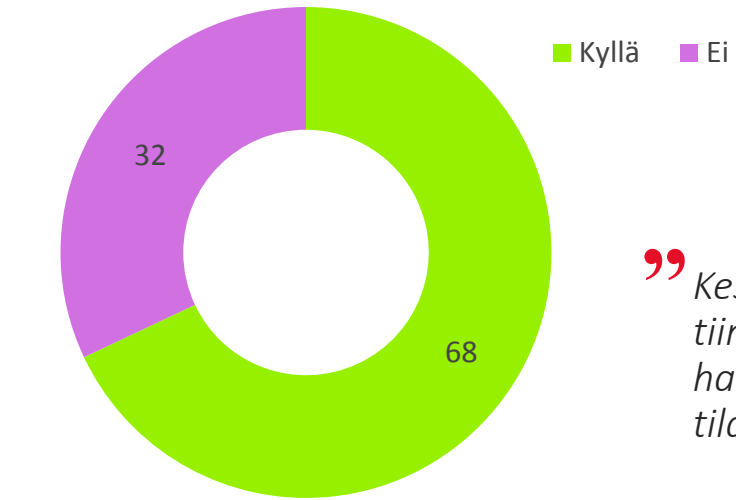
Kolme tärkeintä tekijää, jotka saa sinut pysymään alalla?



Positiivinen ilmapiiri, oman ammattitaidon hyödyntäminen ja mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön saa osan varhaiskasvatusalan henkilöstöstä pysymään alalla.

Esimiehiltä kaivataan johtamista ja ymmärrystä lapsiryhmän arjesta

Saatko tarvittavaa tukea lähiesimieheltäsi?



Henkilöstö, n=1037

” Olen saanut aina tarvitsemaani tukea. Toki johtaja voisi olla fyysisesti enemmän paikalla talossamme.

” Aitoa välittämistä henkilöstöstä ja heidän hyvinvoinnista. Paneutuisi henkilöstön huoleen jostakin lapsesta. Konkreettista perehtymistä lapsiryhmän arkeen. Huolehtisi hyvissä ajoin sijaiset lomien ajaksi ja että henkilökuntaa on tällöin riittävästi. Kertoisi ajoissa, voiko loman pitää tiettyinä aikoina. Kohtelisi henkilöstöä tasavertaisesti.

” Keskusteluja tiimin kesken haastavissa tilanteissa.

” Jalkautumista ryhmään, todellisten tilanteiden näkeminen ja siten läpikäyminen. Ryhmään haasteiden ymmärtäminen ja vaikeustason ymmärtäminen.

” Arjen todellisuuden ymmärtämistä ja sitä kautta kykyä tukea.

” Työhyvinvointiin pitäisi panostaa.

” Esimiehen tuki ja ymmärrys työn hektisyyteen. Haastavissa tilanteissa tai ongelmien purussa esimiehen vetoaminen laillisiin suhdelukuihin ei ole millään tavalla rakentavaa tai tukevaa, ennemminkin ongelma-kohtien selittelyä ja uupuneen ja jo valmiiksi "venyneen" henkilökunnan alas polkemista.

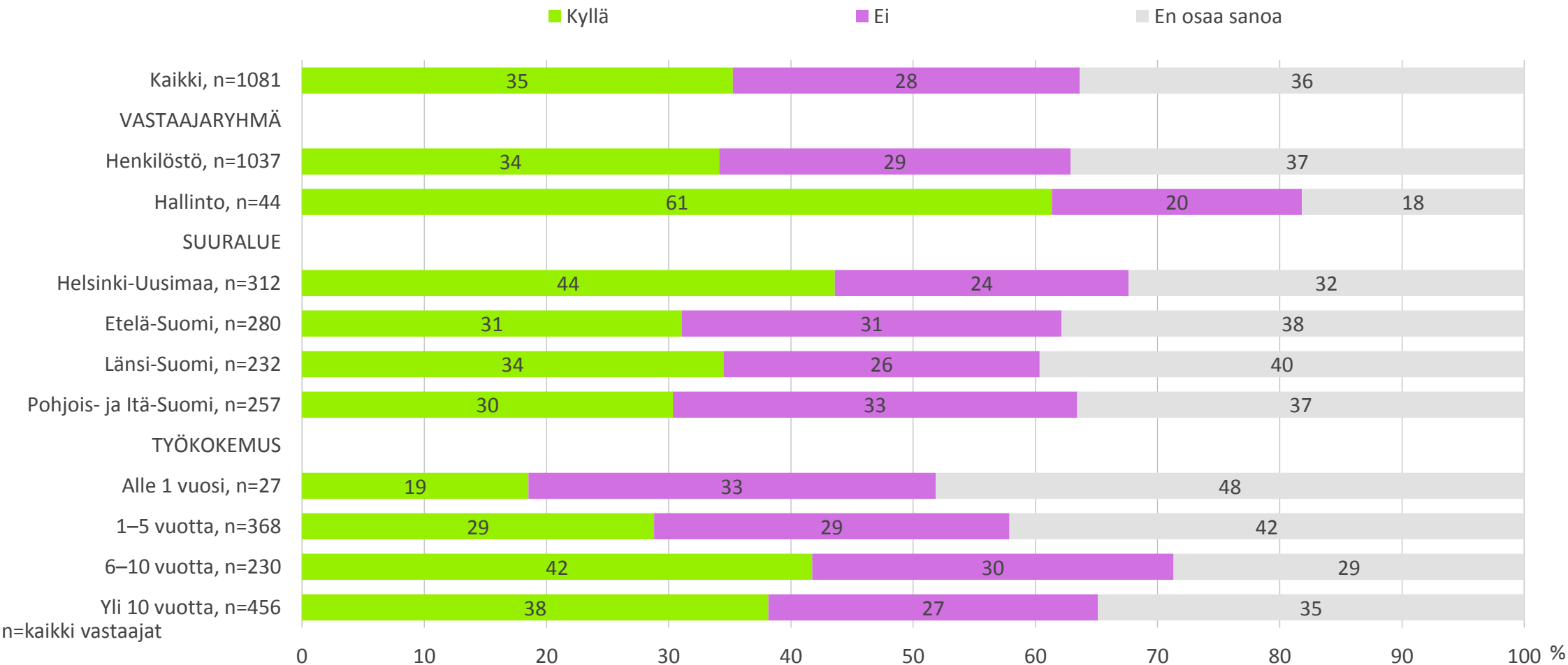
” Esimies ei pysty vaikuttamaan isoihin linjoihin. Esimiehen läsnäolo on kuitenkin oleellista, asioista pääsee puhumaan kun tarve on ja hän pysyy perillä tapahtumista kun on läsnä samassa rakennuksessa.

” Toivoisin enemmän suoraa palautetta työstä. Sekä aktiivisempaa otetta sijaisjärjestelyissä sekä pedagogisessa johtamisessa.

” Selkeää johtamista.

Varhaiskasvatuslaki on vaikuttanut ilmapiiriin vähemmän, kuin hallinnossa ajatellaan

Onko uusi varhaiskasvatuslaki vaikuttanut työyhteisösi ilmapiiriin?
Onko uusi varhaiskasvatuslaki vaikuttanut kunnan tai organisaation varhaiskasvatuksen henkilökunnan ilmapiiriin?



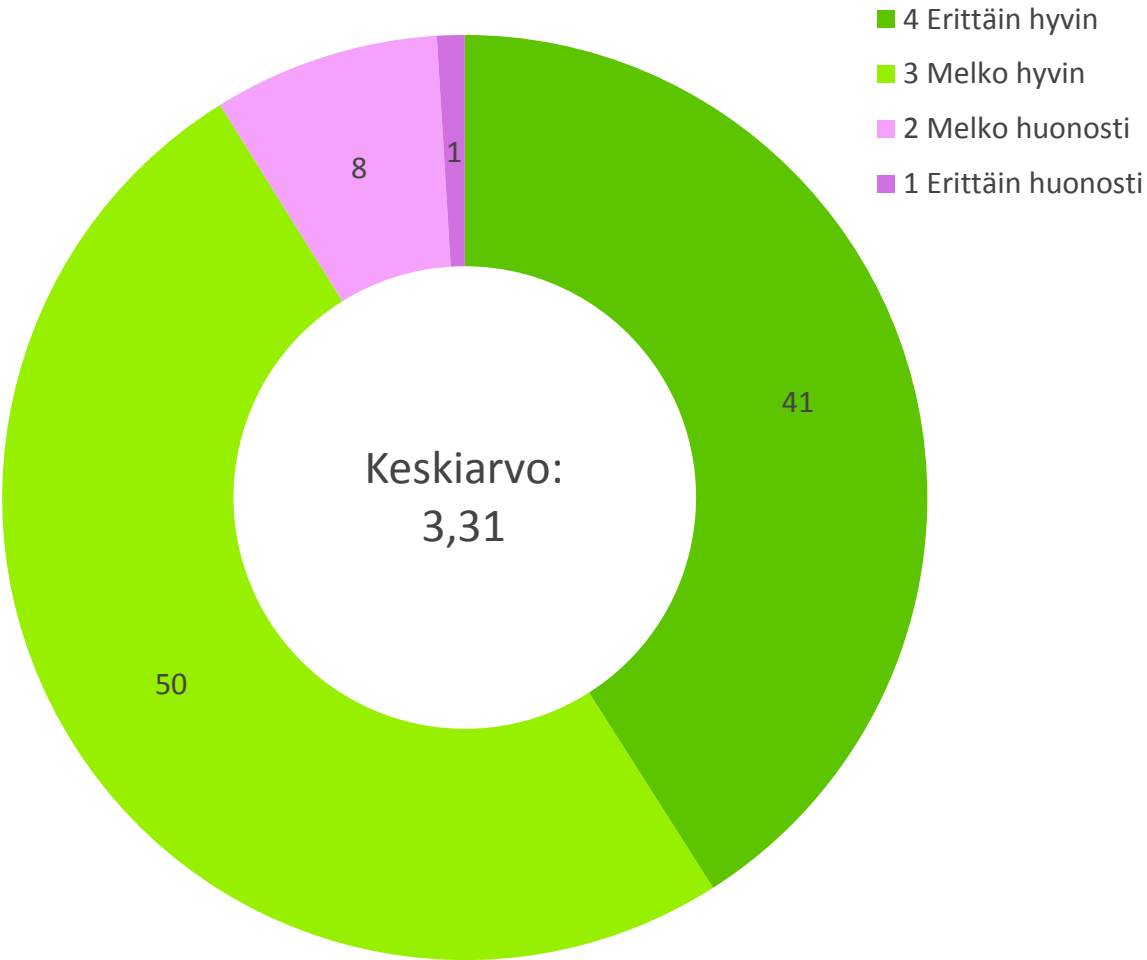
Ilmapiirissä kiirettä ja kireyttä – mutta myös positiivisia muutoksia

Miten ilmapiiri on muuttunut?

- ” Työntekijät ovat aiempaa enemmän toistensa tekosia arvioimassa, keskustelu lisääntynyt hyvässä mielessä mutta myös konfliktit.
- ” Lastentarhanopettajien SAK ajasta tullut närää lastenhoitajien keskuudessa. Uuden vasun vaatimukset ja se päiväkodin oikea arki eivät kohtaa. Eli henkilökuntavaje ja sijaiset ryhmissä, liian suuret ryhmäkoot, huonot tilat projektien toteutukseen pienryhmissä, jatkuva häly ja melu ja kiire. Lapset ja työntekijät uupuu.
- ” Osa kasvatusvalinnoista on muuttunut enemmän tietoisesti sen sijaan että aina on tehty näin.
- ” Kokeilevammaksi. Asioita yritetään tehdä monin eri tavoin ja löytää aina uusia juttuja.
- ” Työnkuvauksien tarkentamisen myötä hoitajat kokevat tulleen syrjäytetyiksi ja vähätellyiksi. Opettajat kokevat huonoa omaatuntoa sak-ajasta, vaikka se on hieno parannus opettajien työhön.
- ” Uuden vasun myötä ovat vaatimukset lisääntyneet, mutta resurssit tehdä työtä eivät. Myös palkkaus on aivan liian alhainen työn vaativuuteen nähden. Koemme, että emme pysty tekemään työtä niin hyvin kuin haluaisimme. Aika ja resurssit sekä vaatimukset eivät nykyisellään kohtaa.
- ” Esimiehen ote työhön on tiukentunut. Tahti on kiivaampi ja vaaditaan enemmän ja enemmän.
- ” Suunnitteluajat eivät toteudu ja se aiheuttaa monenlaista riitaa.
- ” Vaikka kemiat työntekijöiden välillä toimii hyvin, tiukentuneet vaatimukset ja uusi sak-aika ovat kiristäneet ilmapiiriä ja tehneet "luokkaeroa" lastentarhanopettajien ja lähihoitajien välillä.
- ” Huoli työn järjestämisestä on kasvanut. Lastenhoitajat kokevat jäävänsä yksin lapsiryhmätyöhön. Huoli riittävästä läsnäolosta lapsiryhmässä on kasvanut.

Oman ryhmän yhteistyöhön ollaan erittäin tyytyväisiä

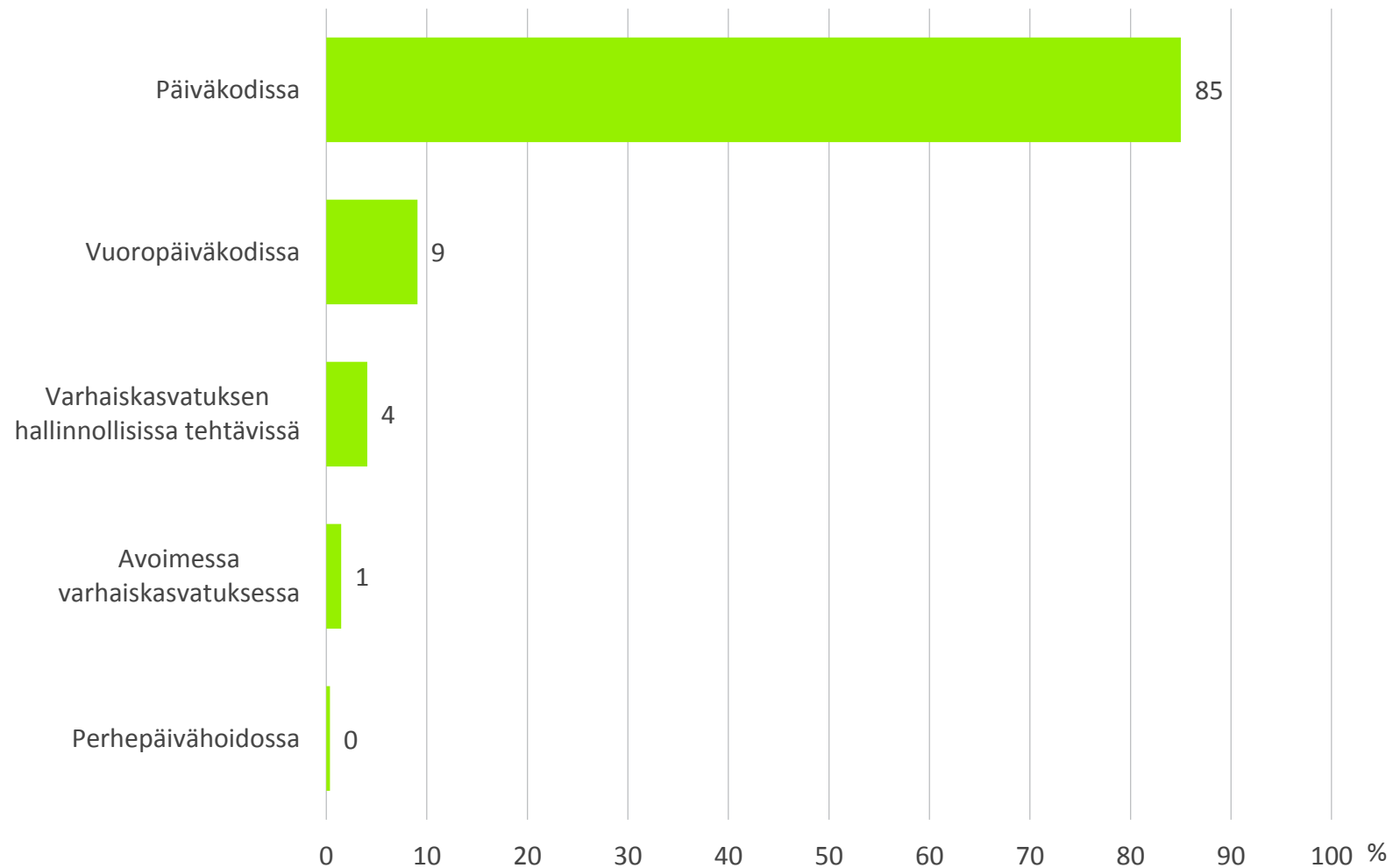
Miten oman ryhmäsi henkilökunnan yhteistyö sujuu nykyään?



Henkilöstö, n=1037

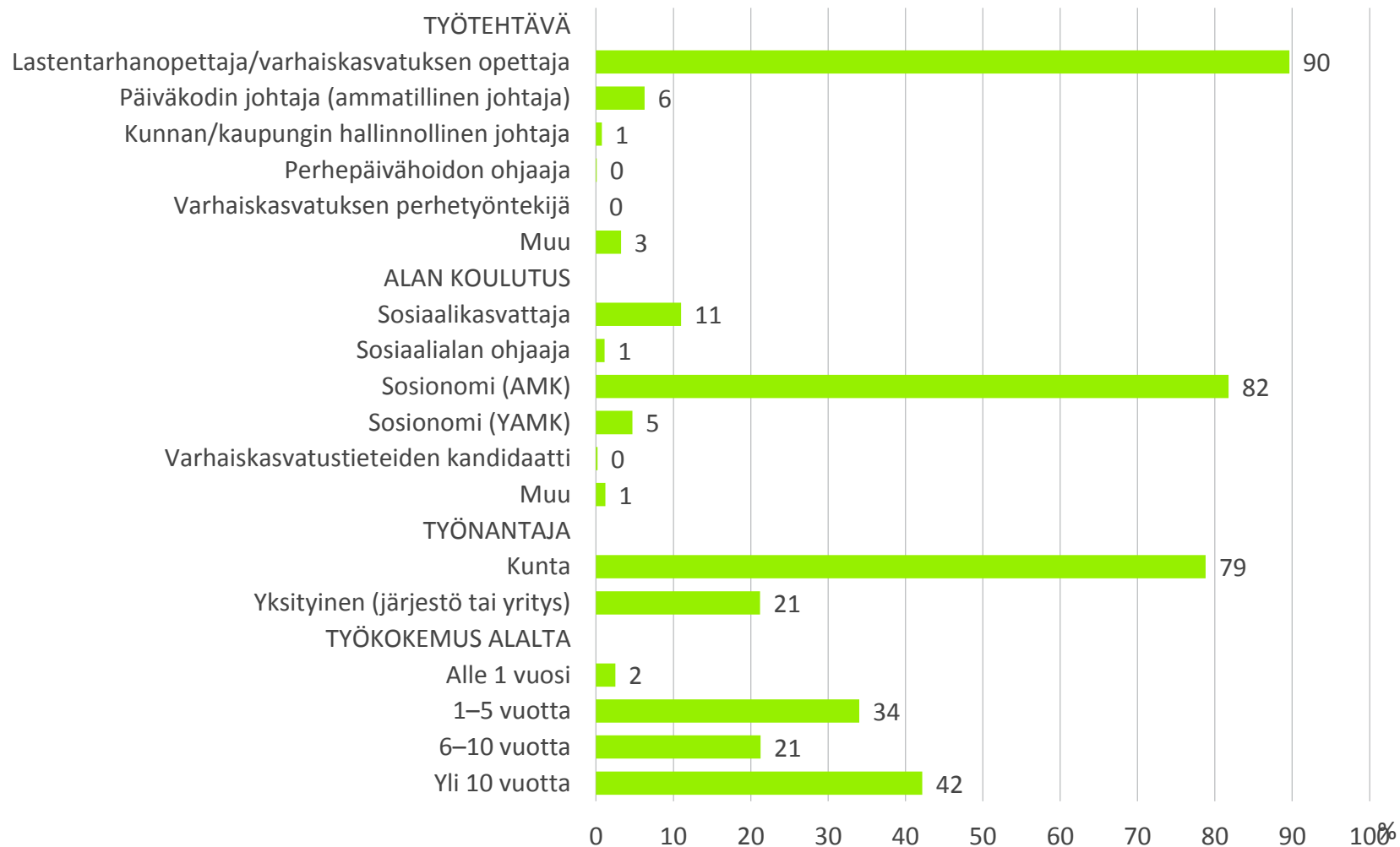
Vastaajarakenne

Missä seuraavista työskentelet?



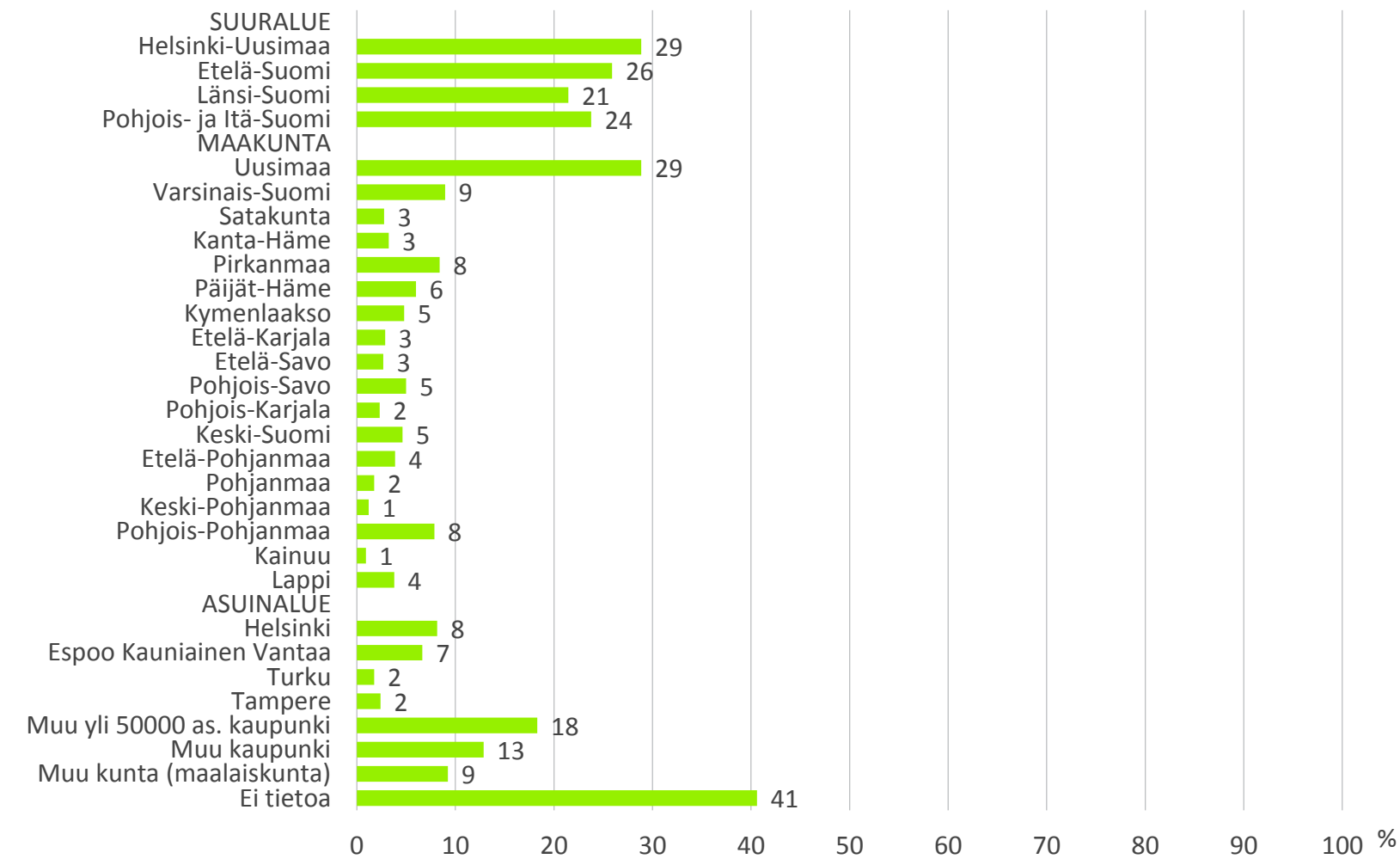
Kaikki vastaajat, n=1081

Vastaajajoukon rakenne 1/2



Kaikki vastaajat, n=1081

Vastaajajoukon rakenne 2/2



Kaikki vastaajat, n=1081

Miten tutkimus tehtiin

Tutkimuksen toteutus

- Tutkimus toteutettiin nettikyselynä Talentia ry:n jäsenrekisteriin.
- Talentian jäsenille lähetettiin sähköpostiin tutkimuskutsu, jonka jälkeen vastaaminen tapahtui Taloustutkimuksen suojatulla tutkimussivustolla.
- Tutkimus toteutettiin 14.1.–4.2. ja kohderyhmälle lähetettiin yhteensä kolme muistutusta kenttätyön aikana.
- Tutkimuksen lopullinen vastaajamäärä on 1081 kpl.
- Tutkimuksen vastausprosentti on 33,2.
- Tutkimuksen virhemarginaali on koko otoksesta (kaikki vastaajat, taulukoissa total-sarake) suurimmillaan 3,2 prosenttia suuntaansa.
- Taulukoidut vastaukset on toimitettu Talentia ry:lle raportin liitteenä.



Kerromme mielellämme lisää.



Tuomo Turja, tutkimusjohtaja
050 592 2485
tuomo.turja@taloustutkimus.fi



Petra Lehmuskunnas, markkinatutkija
050 439 4489
petra.lehmuskunnas@taloustutkimus.fi

www.taloustutkimus.fi



Liitteet

Laadunvarmistus Taloustutkimuksessa

- SGS Fimko on myöntänyt Taloustutkimukselle ISO 20252 -toimialasertifikaatin, ja tämän projektin kaikki vaiheet on toteutettu kyseisen standardin ja Suomen lakien mukaisesti.
- Taloustutkimus käsittelee aina kaikkia tutkimuksiin liittyviä, sekä asiakkailta saatuja että tutkimuksen yhteydessä syntyneitä, tietoja ehdottoman luottamuksellisina.
- Taloustutkimus on sitoutunut noudattamaan ESOMARin ja Kansainvälisen Kauppakamarin yhdessä julkaisemia tutkimusalan kansainvälisiä perussääntöjä.
- Taloustutkimus ei ole käyttänyt alihankkijoita tässä tutkimuksessa.

Erillistutkimuksen tulosten julkaiseminen ja edelleen luovuttaminen

- Tutkimuksen tilaaja voi julkistaa tilaamansa tutkimuksen tuloksia, kunhan julkaistut tulokset eivät ole harhaanjohtavia.
- Kun tutkimustuloksia julkaistaan, tulee selvästi erottaa tulokset ja niiden tulkinta.
- Julkistamisen yhteydessä on aina mainittava tutkimuksen nimi, toteutusaika ja tutkimuksen tekijä, Taloustutkimus Oy.
- Toivomme, että lähetätte suunnittelemanne julkaisun (lehtiartikkeli, verkossa julkaistavat tiedot ym.) Taloustutkimus Oy:hyn tarkastettavaksi ennen julkaisemista. Lisäksi toivomme, että toimitatte meille tiedon siitä, missä ja milloin asia julkaistaan, jotta voimme vastata meille mahdollisesti tuleviin kyselyihin.
- Olemme mielellämme avuksi viestinnässänne.



LUOTETTAVUUSRAJATAULUKKO 95 %:N TASOLLE

% -luku, joka tuli tulokseksi	VASTAAJAMÄÄRÄ															
	25	50	75	100	150	200	250	300	400	500	600	800	1000	2000	3000	5000
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
2 tai 98	±5,6	±4,0	±3,2	±2,8	±2,3	±2,0	±1,8	±1,6	±1,4	±1,3	±1,1	±0,98	±0,9	±0,61	±0,51	±0,4
3 tai 97	±6,8	±4,9	±3,9	±3,4	±2,8	±2,4	±2,2	±2,0	±1,7	±1,5	±1,4	±1,2	±1,1	±0,75	±0,62	±0,49
4 tai 96	±7,8	±5,6	±4,5	±3,9	±3,2	±2,8	±2,5	±2,3	±2,0	±1,8	±1,6	±1,4	±1,3	±0,86	±0,71	±0,56
5 tai 95	±8,7	±6,2	±5,0	±4,4	±3,6	±3,1	±2,7	±2,5	±2,2	±2,0	±1,8	±1,5	±1,4 1	±0,96	±0,79	±0,62
6 tai 94	±9,5	±6,8	±5,5	±4,8	±3,9	±3,4	±3,0	±2,8	±2,4	±2,1	±2,0	±1,7	±1,5	±1,0	±0,87	±0,68
8 tai 92	±10,8	±7,7	±6,2	±5,4	±4,4	±3,8	±3,4	±3,1	±2,7	±2,4	±2,2	±1,9	±1,7	±1,2	±0,99	±0,77
10 tai 90	±12,0	±8,5	±6,9 3b	±6,0	±4,9 3a	±4,3	±3,8	±3,5	±3,0	±2,7	±2,5	±2,1	±1,9	±1,3	±1,1	±0,85
12 tai 88	±13,0	±9,2	±7,5	±6,5	±5,3	±4,6	±4,1	±3,8	±3,3	±2,9	±2,7	±2,3	±2,1	±1,4	±1,2	±0,92
15 tai 85	±14,3	±10,1	±8,2	±7,1	±5,9	±5,1	±4,5	±4,1	±3,6	±3,2	±2,9	±2,5	±2,3	±1,6	±1,3	±1,0 2
20 tai 80	±16,0	±11,4	±9,2	±8,0	±6,6	±5,7	±5,0	±4,6	±4,0	±3,6	±3,3	±2,8	±2,5	±1,8	±1,4	±1,1
25 tai 75	±17,3	±12,3	±10,0	±8,7	±7,1	±6,1	±5,5	±5,0	±4,3	±3,9	±3,6	±3,0	±2,8	±1,9	±1,6	±1,2
30 tai 70	±18,3	±13,0	±10,5	±9,2	±7,5	±6,5	±5,8	±5,3	±4,6	±4,1	±3,8	±3,2	±2,9	±2,0	±1,7	±1,3
35 tai 65	±19,1	±13,5	±11,0	±9,5	±7,8	±6,8	±6,0	±5,5	±4,8	±4,3	±3,9	±3,3	±3,1	±2,1	±1,7	±1,4
40 tai 60	±19,6	±13,9	±11,3	±9,8	±8,0	±7,0	±6,2	±5,7	±4,9	±4,4	±4,0	±3,4	±3,1	±2,2	±1,8	±1,4
45 tai 55	±19,8	±14,1	±11,4	±9,9	±8,1	±7,0	±6,2	±5,8	±5,0	±4,5	±4,1	±3,5	±3,2	±2,2	±1,8	±1,4
50 tai 50	±20,0	±14,2	±11,5	±10,0	±8,2	±7,1	±6,3	±5,8	±5,0	±4,5	±4,1	±3,5	±3,2	±2,2	±1,8	±1,4

Esimerkki 1 Jos tuhannesta vastaajasta 5 % on ostanut tuotetta, on virhemarginaali ±1,4 prosenttiyksikköä. Koko väestössä on siis 95 %:n luotettavuustason mukaan 3,6–6,4 % tuotetta ostaneita.	Esimerkki 2 Oletetaan ennen tutkimusta, että tuotteen markkinaosuus on noin 15 %. Halutaan selvittää asia ±1 prosenttiyksikön tarkkuudella. Tutkimukseen tarvitaan 5000 vastaajaa.	Esimerkki 3 a) Tuhannen vastaajan joukossa 15–19-vuotiaita on 150, ja näistä 10 % ilmoittaa ostavansa säännöllisesti tuotetta X. Todellinen ostajien osuus 95 %:n luotettavuustasolla on 10 % ±4,9 eli 5,1–14,9 %. b) Jos otoskoko olisi puolta pienempi eli 500, 15–19-vuotiaita vastaajia olisi 75 ja todellinen ostajien osuus olisi 10 % ±6,9 eli 3,1–16,9 %.
--	---	---