

Nauti työssäsi! Kohti saumatonta moniammatillista tiimityötä varhaiskasvatuksessa.

Hankkeen johtaja: dosentti Nina Santavirta

Hankkeen tutkijat: professori Mirjam Kalland, KT Cecilia Heilala, KT Marina Lundkvist, KM Maria Forsius
Kasvatustieteellinen tiedekunta, Helsingin yliopisto

Helsingin yliopiston kasvatustieteellisessä tiedekunnassa suoritettiin keväällä 2018 pilottitutkimus koskien varhaiskasvatuksen henkilökunnan työn imua. Tutkimuksen taustana on viimevuosina tehdyt lakimuutokset (Laki varhaiskasvatuslain muuttamisesta 2016 ja Uusi varhaiskasvatuslaki 2018). Uuden varhaiskasvatuslain (540/2018) tarkoituksena on vahvistaa varhaiskasvatuksen laatua nostamalla henkilöstön koulutustasoa ja selkiyttämällä tehtävänimikkeitä. Tulevaisuudessa päiväkodeissa työskentelee moniammatillisena tiiminä varhaiskasvatuksen opettajia, varhaiskasvatuksen sosionomeja ja lastenhoitajia. Vuodesta 2030 lähtien päiväkodin johtajan kelpoisuusvaatimuksena on varhaiskasvatuksen opettajan tai varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuus ja vähintään kasvatustieteen maisterin tutkinto sekä riittävä johtamistaito. Myös päiväkodin henkilöstörakenne muuttuu vuodesta 2030 lähtien siten, että päiväkodeissa vähintään kahdella kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, josta vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Laki astui voimaan 1.9.2018. Tutkimuksen käynnistämiseen vaikutti myös hälyttävät tiedot koskien päivähoitohenkilökunnan tiheää vaihtuvuutta, sairauspoissaoloja ja jatkuvaa pulaa pätevistä henkilökunnasta, varsinkin pääkaupunkialueella. Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa päivähoitohenkilökunnan työn imua uusien lakien yhteydessä.

Sähköinen kysely lähetettiin 3635 varhaiskasvattajalle kesäkuussa 2018. Heistä 951 olivat ammattiliito SuPerin jäseniä, 1472 Talentian jäseniä ja 1212 Lastentarhanopettajien liiton jäseniä. Superin jäsenet edustavat lähihoitajien ja lastenhoitajien ryhmiä, Talentian varhaiskasvatuksessa työskenteleviä sosionomeja ja Ltol kasvatustieteiden kandidaatteja. Näin otos koostui varhaiskasvatuksen/päivähoitohenkilökunnan kaikkien ammattiryhmien edustajista. Yhteensä 643 henkilöä vastasi kyselyyn. Vastaajista nuorin oli 21 v. Ja vanhin 64 v., iän keskiarvo oli 38 v. Vastaukset ovat koko maata kattavat. Koulutustaustaltaan 20 % oli lähihoitajia/lastenhoitajia, 45 % sosionomeja ja 25 % kasvatustieteen kandidaatteja. Vastaajista 97 % täytti tehtävänsä kelpoisuusvaatimukset. Otoksesta poistettiin johtaja-asemassa olevat henkilöt joten tämän raportin tulokset perustuvat 545 henkilön vastauksiin.

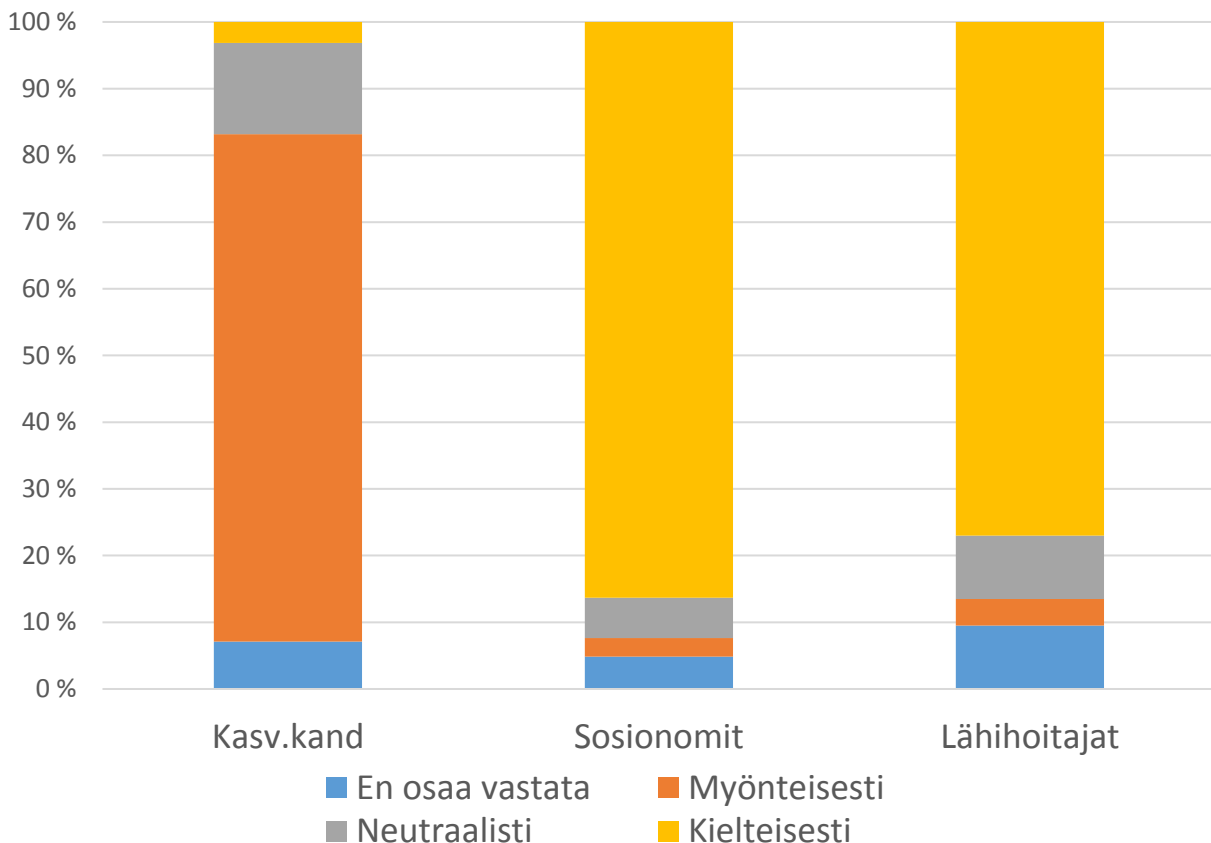
Suurin osa vastaajista (88 %) ilmoitti suhtautuvansa kielteisesti lakiuudistukseen vuonna 2016.

”Aivan liian suuret lapsiryhmät, jolloin henkilöstö kuormittuu ja täten vaihtuvuutta todella paljon. Tuntuu, että työntekijöille lisätään koko ajan vastuuta ja tehtäviä, vaikkei se työajassa tai palkkauksessa näy ollenkaan”.

Koskien 1.9.2018 voimaan astuneeseen lakiuudistukseen viesti kentältä, keväällä 2018 on tässä pilottitutkimuksessa harvinaisen selkeä: riskinä on päivähoitohenkilökunnan jakautuminen kolmeen henkilöstöryhmään (lastenhoitajat/varhaiskasvatuksen sosionomit ja varhaiskasvatuksen opettajat) ja uhkana on näiden ryhmien eriytyvät työtehtävät ja intressiristiriidat. Lasta ei voi jakaa kolmeen osaan ja määrätä mitä osaa kukin ammattiryhmän edustaja hoitaa tai kasvattaa vaan työ päiväkodissa on kokonaisvaltaista tilanteiden vaihtuvan koko ajan vaatien jokaisen henkilökunnan jäsenen sataprosenttista läsnäoloa ja valmiutta tarttua mitä erilaisimpiin tehtäviin ja tilanteisiin heti ja taukoamatta – online. Juuri tästä syystä työ on niin vaativaa.

”Suuresti ihmettelemme (hoitajat), miten arki mitenkään pyörii päiväkodeissa, kun L-opettajien määrää ollaan kasvattamassa: ensinnäkin heidän läsnäolonsa ryhmässä on paljon pienempi kuin hoitajilla Sak-ajan vuoksi.” (Sak-aika=varhaiskasvatuksen opettajien työaika suunnitteluun, arviointiin ja kehittämiseen).

Kuva 1. Jakauma eri koulutusryhmien kesken koskien mielipidettä syyskuun 1. pnä 2018 voimaan astuneeseen lakiuudistukseen.



Suuri osa varhaiskasvatuksen piirissä tapahtuva työ on luonteeltaan tunteisiin perustuvaa. Tutkijat puhuvat ”tunnetyöstä” ja tarkoittavat sillä työtä, jossa työntekijältä vaaditaan kykyä havaita, ennakoida ja huomioida asiakkaittensa erilaisia tunnetiloja ja vastata niihin asianmukaisella tavalla. Tämä vaati vastavuoroisesti työntekijältä kykyä havaita, tunnistaa, hallita ja säädellä omia tunteitaan. Tutkimuksessamme varhaiskasvattajat kokivat työnsä vahvasti tunnetyöksi, keskiarvon oltua 4.6 asteikolla jonka vaihteluväli oli 1 – 5. Se, mikä koettiin erityisen kuormittavaksi oli vuorovaikutus huoltajien kanssa.

”Lasten kanssa työskentely herättää tunteita laidasta laitaan, mutta ne kuuluvat työhön etenkin erityislaster kohdalla. Koen että nämä tunteet kuuluvat työhön luonnollisena osana enkä pidä niitä haitallisina tunteina.”

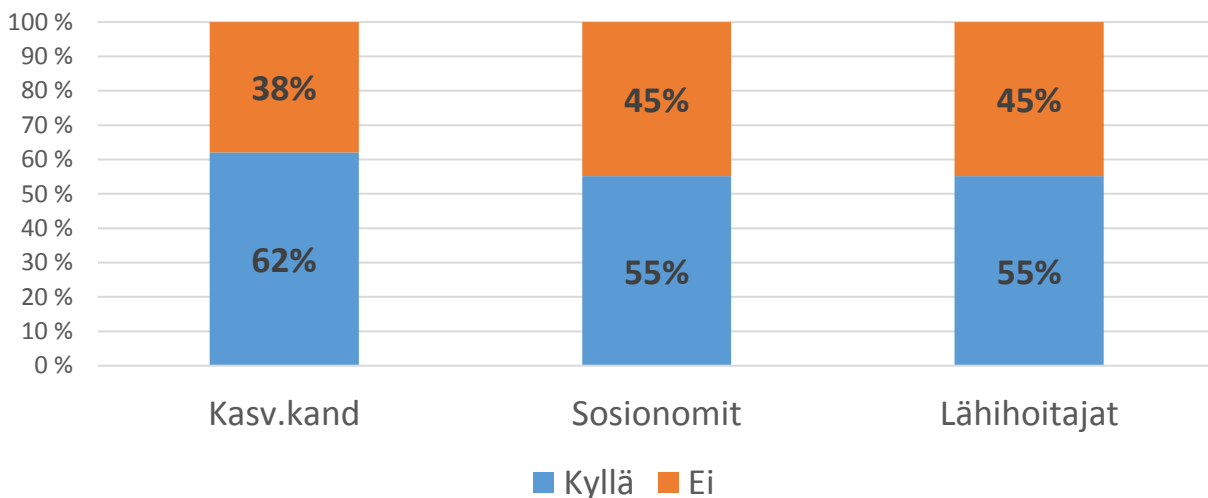
”Vuorovaikutusongelmat huoltajien kanssa ovat lisääntyneet huomattavasti näiden kuudenkin työvuoden aikana. Vanhemmat ovat hyvin vaativia mutta samalta jotenkin niin pihalla tai ymmärtämättömiä tai uusavuttomia. Työ aiheuttaa toimintavuoden aikana useita hyvin tunnekuormaisia ja stressaavia kausia työn luonteeseen liittyen.”

Kahdesta viimeisestä sitaatista ensimmäinen heijastaa henkilökunnan vahvaa sitoutumista työhönsä. Päiväkotihenkilökunta kokonaisuudessaan kokee vahvaa työn imua, keskiarvo oli 4.2 asteikolla 0 – 6 ja jakauma oli voimakkaasti positiivisesti vino eli jakauman huippu osui korkeiden arvojen kohdalle. Tässä tutkimuksessa käytimme käsitettä työn imu (eng. work engagement), jonka tunnusomaiset piirteet ovat työhön omistautuminen, tarmokkuus ja työhön paneutuminen. Työn imu tarkoittaa siis myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Tutkimuksesta käy ilmi, että henkilökunnan tärkeimmät energian lähteet ovat lapset ja hyvät suhteet työtovereihin.

”Lasten iloista ja oppimisensa oivaltamisesta tulee aina hyvä mieli ja se vaikuttaa jaksamiseen”

Koska päiväkodeissa työskentelee vahvasti työhönsä sitoutunutta henkilökuntaa sopii ihmetellä - ja huolestua siitä, että suuri osa, sitoutuneisuudesta ja työn imusta huolimatta harkitsee vaihtavansa alaa.

Kuva 2. Alan vaihto



He, jotka suunnittelevat vaihtavansa alaa kokevat tilastollisesti enemmän kuormittuneisuutta, kokevat vaikutusmahdollisuutensa tilastollisesti merkitsevästi huonommiksi ja he kokevat myös työnsä tilastollisesti merkitsevästi emotionaalisesti enemmän kuormittavaksi verrattuna heihin , jotka eivät ilmoita aikeita vaihtaa alaa. Suhde esimieheen/johtajaan koetaan myös tilastollisesti merkitsevästi huonommaksi kuten myös suhde työtovereihin verrattuna heihin, jotka eivät suunnittele alan vaihtoa.

Huolimatta siitä, onko aikeita jättää työ päivähoidon parissa niin enemmistö vastaajista pitävät resursseja riittämättöminä, valittavat työn alhaista yhteiskunnallista arvostusta joka heijastuu työn alhaisena palkkatasona.

Vaikka pilottitutkimuksemme osallistumismäärä on pienehkö niin viesti on kuitenkin selkeä. Meillä on Suomessa hyvin koulutettu, vahvasti sitoutunut päivähoitohenkilökunta. Tästä huolimatta alaa rasittaa henkilökunnan jatkuva vaihtuvuus, henkilökunnan kuormittuneisuus, sairauspoissaolot ja vaikeudet palkata

uusia, päteviä varhaiskasvattajia sekä uhka siitä, että henkilöstöryhmät eriytyvät uuden lain astuttua voimaan. Lakiuudistuksia on säädetty mutta tärkeä jatkotyö, toimeenpanon seuranta on välttämätön kehitystehtävä johon on panostettava. Lakeja on verrattain helppo säätää, ja niitä säädetään kaukana sorvin ääreltä, mutta vasta seuranta, joka lakien onnistunut toimeenpano edellyttää on vastuullista johtamista, jota päättäjiltä kaivataan. Tämä edellyttää valppautta, ongelmien rehellistä tunnistamista ja niihin puuttumista.