

Varhaiskasvatuksessa tehdään vaativaa työtä niukoilla resursseilla

Kaikilla lapsilla on oikeus suunnitelmalliseen ja tavoitteelliseen varhaiskasvatukseen ja esiopetukseen, jossa kasvatusta, opetusta ja hoitoa yhdistyvät tasapainoisesti ja tarkoituksenmukaisesti.

Pedagogisen varhaiskasvatuksen edut ovat sekä yksilöiden että yhteiskunnan tasolla kiistattomia ja tieteelliset näytöt vahvoja. Varhaiskasvatuksella luodaan pohja elinikäiselle oppimiselle, sen avulla voidaan ehkäistä oppimisvaikeuksia ja tasoittaa yhteiskunnallisia eroja, se auttaa korjaamaan varhaislapsuuden ongelmia, ehkäisee syrjäytymistä ja edesauttaa sosiaalisten taitojen kehittymistä ja onnistunutta kotoutumista. Sen edut näyttäytyvät, paitsi koulutuksellisenä ja yhteiskunnallisena tasa-arvoisuutena ja yhdenvertaisuutena, myös euroina, sillä varhainen tuki synnyttää säästöjä esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollon kustannuksista lapsen kasvaessa.

Korkeakoulutettu opetushenkilöstö varmistaa varhaiskasvatuksen suunnitelmallisuuden, tavoitteellisuuden ja pedagogisuuden. Varhaiskasvatuksen opettaja, lastenhoitaja tai lähihoitaja toimivat yhdessä tärkeässä kasvatustehtävässä päiväkodeissa. OAJ:n jäsenten Fiilismittarin¹ mukaan työnsä kokikin merkitykselliseksi 53 % päiväkodeissa työskentelevistä vastaajista ja vain 14 % ei kokenut (kysytty vk 41/ 2022).

”Välillä saa lukea arvostavia juttuja lehdistä, välillä huoltajat antavat kiittävää palautetta ja esihenkilöltä saa kiitosta. Välillä taas huoltajat kävelevät yli, tädittelevät ja lehdistä saa lukea, että kuka tahansa tekee työntä yhtä hyvin tai paremmin, ja kuinka lasten hoitoon ei yliopistokoulusta tarvita.”

”Koen, että huoltajat ja lapset arvostavat työtäni. Myös yhteiskunnallisessa keskustelussa arvostus näkyy, mutta valitettavasti arvostus ei näy palkkauksessa.”

Päiväkodissa työskentelevät vastaajat OAJ:n fiilismittarin väittämään ”Koen, että työtäni arvostetaan” (vk 6/2022).

Kuitenkin 33 % päiväkodeissa työskentelevistä Fiilismittarin vastaajista koki, että heidän työtään arvostetaan ja 25 % ettei arvosteta (kysytty vk 6/ 2022). Kommentteissa kerrottiin lasten ja huoltajien sekä oman työyhteisön ja esihenkilön arvostavan. Moni vastaajista koki työnsä olevan myös yhteiskunnallisesti arvostettua puheen tasolla, mutta sen ei koettu näkyvän resursseissa tai palkkauksessa. Osa vastaajista kertoi saavansa vain vähän positiivista palautetta, resurssit koettiin vähäisiksi, palkka työn vaativuuteen ja koulutukseen nähden aivan liian pieneksi ja työ liian kuormittavaksi.

Työolobarometri paljastaa varhaiskasvatuksen työoloissa tapahtuneita muutoksia

OAJ:n Opetusalan työolobarometrillä mitataan joka toinen vuosi koulutus-, kasvatusta- ja tutkimusalan työhyvinvointia, työoloja ja -turvallisuutta². Keskellä koronapandemiaa kerätty vuoden 2021 barometriaineisto paljasti työolojen heikentyneen kaikilla seurattavilla aloilla, eikä varhaiskasvatusta ollut poikkeus. Varhaiskasvatusta opetushenkilöstö raportoi muiden alojen vastaajia enemmän esimerkiksi

¹ OAJ:n jäsenten Fiilismittarista OAJ:n Internetsivulla: www.oaj.fi/jasenyys/fiilismittari/

² Opetusalan työolobarometri 2021: www.oaj.fi/arjessa/tyohyvinvointi/tutkimustietoa-opetusalan-tyooloista/

työtovereiden taholta koettua epäasiallista kohtelua ja kiusaamista, työkuormitusta, stressiä ja matalampaa työtyytyväisyyttä.

Varhaiskasvatussektorin kasvavia haasteita on nostettu esiin myös julkisessa keskustelussa ja sosiaalisessa mediassa viime vuosina. Viesti on selkeä ja linjassa barometritulosten kanssa. Jotta voitaisiin varmistaa laadukkaan pedagogisen varhaiskasvatuksen toteutuminen, on resursoinnissa tapahduttava suuria muutoksia. Myös työolojen kestävyys on kiinnitettävä erityistä huomiota, niin yksittäisissä päiväkodeissa kuin yleisillä tahoillakin.

Työkuormitus on huolestuttavan korkeaa päiväkodeissa

”Järkyttävä kiire! En kahville ehdi ja jos on pienikin hetki istahtaa, niin aivot on niin ylikierröksillä kaikesta mitä pitäisi tehdä, että en pysty pysähtymään. Ahdistaa ihan hirveästi.”

Päiväkodissa työskentelevät vastaajat OAJ:n Fiilismittarin väittämään ”Tunnen hukkuvani työmäärään” (9/2021).

OAJ:n Fiilismittarissa kysyttiin syyskuussa 2021, tuntevatko jäsenet hukkuvansa työmääräänsä. Kysymykseen vastasi 365 päiväkodissa työskentelevää, joista 42 % koki hukkuvansa työmääräänsä ja 20 % ei kokenut.

Kommenteissa esiin nostettiin vähäiset henkilöstöresurssit, poissaolot, sijaispula, epäpätevä henkilöstö, puuttuva suunnittelu-, arviointi- ja kehittämistyöaika, suhdeluvut ja erityisjärjestelyt, haastavat lapset riittämättömine tukitoimineen, silpputyö, joka vie aikaa ydintehtäviltä, kiire sekä ajan riittämättömyys tehtävien laadukkaaseen hoitamiseen. Osa vastaajista kertoi rajaavansa työtään sen mukaan, mitä ehtii tekemään, heistä osa kertoo kokevansa työn laadun kärsivän sen takia. Monelle vastaajalle työyhteisö oli voimavaratekijä, joka esti työmäärään hukkumisen.

Työn määrä ja keskeytykset kuormittavat varhaiskasvatuksen työntekijöitä

Työ kuormittaa aina, sopiva kuormitus ylläpitää työkykyä ja hyvinvointia sekä motivoi työntekijää. Liiallinen, haitallinen työkuormitus puolestaan vaikuttaa negatiivisesti, esimerkiksi heikentää työkykyisyyttä ja jaksamista.

Barometrissä on eri vuosina selvitetty vastaajien kokema kuormitusta kolmella kysymyksellä liittyen työmäärään, työntekoa vaikeuttaviin keskeytyksiin ja eri tahojen ristiriitaisiin odotuksiin. Vastaajia on pyydetty arvioimaan kokemaansa kuormitusta asteikolla 1–5 (1=erittäin harvoin, 5= erittäin usein).

Varhaiskasvatuksessa työskentelevien keskuudessa raportoitu kuormitus oli kaikissa näissä osioissa oppilaitosmuodoista korkeinta vuonna 2021. Kuormitus oli lisääntynyt edellisestä mittauksesta. Vuonna 2019 mittariston keskiarvoksi varhaiskasvatuksessa saatiin 3,7 (kaikki 3,5) ja vuonna 2021 3,9 (kaikki 3,6). (Taulukko 1.)

Vuonna 2019 työtä liikaa työtä erittäin tai melko usein koki 64 % ja työntekoa vaikeuttavia keskeytyksiä erittäin tai melko usein koki 84 % varhaiskasvatuksessa työskentelevistä vastaajista. Vastaavat luvut kaikkien vastaajien keskuudessa olivat 53 % ja 64 %.

Vuonna 2021 työtä koki olevan liikaa erittäin tai melko usein 70 % ja työntekoa vaikeuttavia keskeytyksiä raportoi erittäin tai melko usein 84 % varhaiskasvatuksessa työskentelevistä vastaajista. Vastaavat luvut kaikkien vastaajien keskuudessa olivat 61 % ja 71 %.

Taulukko 1		
Kuormitustekijät työssä*	2021	2019
Varhaiskasvatus	3,9	3,7
Kaikki vastaajat	3,6	3,5

* Mittarissa mukana osiot ”kuinka usein sinulla on liikaa töitä?”, ”kuinka usein erilaiset keskeytykset vaikeuttavat työntekoasi?” ja ”kuinka usein eri tahojen ristiriitaiset odotukset vaikeuttavat työntekoasi?”

Uudet kuormittavuuden mittarit barometrissä 2021

Työn kuormittavuutta selvitettiin vuoden 2021 barometrissä aiempaa laajemmin. Kyselyyn oli lisätty työaikaan ja resursseihin liittyvää, työn vaativuuteen liittyvää, työn hallintaan liittyvää, työn sosiaalisiin suhteisiin liittyvää sekä työn muutoksiin ja epävarmuuteen liittyvää kuormitusta kartoittavat osiot. Monissa osioissa varhaiskasvatuksessa työskentelevien raportoima kuormittavuus ylitti koko aineistossa raportoidun kuormituksen.

Työaikaan ja resursseihin liittyvän kuormituksen mittaristossa varhaiskasvatuksen vastaajien raportoima kuormitus oli kaikista oppilaitosmuodoista korkeinta (ka 3,2, kaikki ka 2,9).

Kiire ja kireät aikataulut kuormittivat varhaiskasvatuksessa työskentelevistä vastaajista 74 % (Taulukko 2) ja henkilöstön määrän riittämättömyys 71 % erittäin tai melko usein (Taulukko 3). Vastaavat luvut koko aineistossa olivat 69 % ja 53 %.

Työn vaativuuteen liittyvää kuormitusta koettiin varhaiskasvatuksessa enemmän kuin opetusaloilla keskimäärin (ka 1,8, kaikki ka 1,7). Riittämättömyyden tunne työssä on yksi työuupumuksen tekijöistä.

Työn liiallisen vaativuuden aiheuttamaa kuormitusta koki 36 % (Taulukko 4) ja huono perehdyttäminen uusiin toimintatapoihin kuormitti erittäin tai melko usein 29 %. Vastaavat luvut koko aineistossa olivat 21 % ja 22 %.

Myös työn hallintaan liittyvää kuormitusta raportoitiin varhaiskasvatuksessa hieman enemmän kuin muissa oppilaitosmuodoissa työskentelevien keskuudessa (ka 2,7, kaikki ka 2,6). Osiossa eniten vastaajia kuormittivat toisarvoiset työt, jotka vievät aikaa varsinaiselta työltä.

Toisarvoiset työt kuormittivat 60 % varhaiskasvatuksessa työskentelevistä vastaajista erittäin tai melko usein, luku vastasi koko aineiston raportoimaa kuormitusta. (Taulukko 5.)

Riippuvuus muiden työsuorituksesta kuormitti 28 % erittäin tai melko usein, varhaiskasvatuksessa kuormittuneiden osuus oli huomattavasti suurempi, koko aineiston vastaava luku 16 %.

Työn sosiaalisiin suhteisiin liittyvä kuormitus oli varhaiskasvatuksessa työskentelevien keskuudessa lähellä kaikkien vastaajien kokemusta (ka 2,5, kaikki ka 2,5).

Mittariston korkeinta kuormitusta raportoitiin hankaliin vuorovaikutustilanteisiin liittyen, ne kuormittivat 29 % erittäin tai melko usein (kaikki 24 %). (Taulukko 6.)

Toimimaton yhteistyö työpaikalla kuormitti 20 % melko tai erittäin usein (kaikki 16 %).

25 % varhaiskasvatuksessa työskentelevistä vastaajista kertoi vuonna 2021, että heidän työnsä kuormittavuutta oli selvitetty työterveyshuollon toimesta kahden vuoden aikana. 31 % näistä vastaajista kertoi, että työhön oli tehty selvityksen perusteella parannuksia. Raportoituja parannuksia olivat esimerkiksi avustajan saaminen ryhmään, omien työtehtävien tai työajan rajaaminen tai siirto toiseen ryhmään tai yksikköön. Osa vastanneista raportoi olleensa tyytymätön tarjottuihin ratkaisuihin ja kokeneensa ne tehottomiksi ja osalle ei tarjottu mitään ratkaisuehdotuksia, vaikka ne olisivat olleet tarpeen.

Taulukko 2		
Kiire ja kireät aikataulut*	Varhaiskasvatus	Kaikki
KA	4,0	3,9
Erittäin tai melko harvoin	7 %	8 %
Silloin tällöin	19 %	23 %
Erittäin tai melko usein	74 %	69 %
N	193	1186

Taulukko 3		
Henkilöstön määrän riittämättömyys*	Varhaiskasvatus	Kaikki
KA	4,1	3,6
Erittäin tai melko harvoin	7 %	18 %
Silloin tällöin	22 %	30 %
Erittäin tai melko usein	71 %	53 %
N	193	1182

Taulukko 4		
Työn liiallisen vaativuuteen liittyvä kuormitus*	Varhaiskasvatus	Kaikki
KA	3,0	2,6
Erittäin tai melko harvoin	33 %	48 %
Silloin tällöin	31 %	31 %
Erittäin tai melko usein	36 %	21 %
N	192	1184

Taulukko 5		
Toisarvoiset työt, jotka vievät aikaa varsinaiselta työltä*	Varhaiskasvatus	Kaikki
KA	3,7	3,7
Erittäin tai melko harvoin	13 %	14 %
Silloin tällöin	27 %	26 %
Erittäin tai melko usein	60 %	60 %
N	193	1181

Taulukko 6		
Hankaliin vuorovaikutustilanteisiin liittyvä kuormitus*	Varhaiskasvatus	Kaikki
KA	2,9	2,7
Erittäin tai melko harvoin	28 %	47 %
Silloin tällöin	33 %	30 %
Erittäin tai melko usein	29 %	24 %
N	193	1184

* Kuormitustekijöiden yleisyyttä on arvioitu kaikissa asioissa asteikolla 1–5.

Työstressi on lisääntynyt

Vuonna 2021 varhaiskasvatuksessa työskentelevistä vastaajista 47 % oli kokenut työn aiheuttamaa stressiä erittäin tai melko usein, vuonna 2019 vastaava luku oli 42 %.

Työstressi raportoitiin varhaiskasvatuksessa toimivien keskuudessa kaikista oppilaitosmuodoista yleisimmäksi vuonna 2021, koko aineistosta stressiä erittäin tai melko usein raportoi 43 %. Ero kaikkien vastaajien raportoimaan stressiin oli hiukan kasvanut vuodesta 2019, jolloin sitä raportoi kaikista vastaajista 40 %. (Taulukko 7.) Stressi oli jakautunut epätasaisesti eri tehtävänkuvissa toimivien välille.

Päiväkodin johtajien stressinkokemukset (ka 3,7) olivat yleisempiä, kuin varhaiskasvatuksen opettajana (ka 3,4) tai varhaiskasvatuksen erityisopettajana (ka 3,3) työskentelevillä vuonna 2021. Johtajien ja erityisopettajien työstressi oli lisääntynyt edellisestä mittauksesta (2019, johtaja ka 3,5 ja erityisopettaja 3), varhaiskasvatuksen opettajat raportoivat sen sijaan stressiä yhtä paljon molemmissa mittauksissa.

Stressin havaittiin koko aineistossa yleistyneen erityisesti nuorten keskuudessa. Päiväkodeissakin työskentelevistä nuorimman ikäryhmän edustajat arvioivat stressin kokemukset selvästi yleisemmiksi kuin ikääntyneemmät vastaajat: alle 30-vuotiaiden stressin keskiarvo oli 3,8, kun vastaava luku koko aineistossa oli 3,4. Nuorimmassa ikäryhmässä 65 % oli kokenut työhön liittyvää stressiä erittäin tai melko usein, kun osuus kaikista vastaajista oli 47 %.

Taulukko 7		
Työstressin* keskiarvot varhaiskasvatuksessa	2021	2019
Varhaiskasvatus, kaikki	3,4	3,3
Varhaiskasvatuksen opettajat	3,4	3,4
Varhaiskasvatuksen erityisopettajat	3,3	3
Päiväkodin johtajat	3,7	3,5

*Työstressiä arvioitiin asteikolla 1-5, jossa 1= erittäin harvoin ja 5= erittäin usein.

Työkyky ja poikkeuksellinen väsymys

”Varhaiskasvatuksessa luetaan tällä hetkellä päivittäin käyttöasteita kuin piru Raamattua. Millään muulla ei ole väliä. Henkilökuntaa siirrellään näiden numeroiden valossa ympäri kaupunkia eikä ole väliä onko opettaja vai avustaja, vai kuka tai millä välineellä ylipäättään olet töihin saapunut. Lapsilla ei ole väliä, numerot merkitsevät. Tällöin ei luonnollisesti voi pitää sak-aikaa, tiimipalavereita, vasu-keskusteluja tai tehdä mitään muutakaan suunnittelua. Henkilökunnan jaksamisella ei ole merkitystä. Sanotaan, että voi ottaa yhteyttä työterveyteen, jos tuntuu liian raskaalta. ---”

Päiväkodissa työskentelevä vastaaja Fiilismittarin kysymykseen, ”Minkä arvosanan antaisit työkyvyillesi?” (4/2022).

Työolobarometreissä vastaajia on pyydetty arvioimaan työkykyisyyttään asteikolla 0-10 (0= ei lainkaan työkykyinen, 10= työkyky paras mahdollinen). Vaikkei varhaiskasvatusvastaajien työkykyisyys poikennut negatiivisesti kaikkien vastaajien työkykyisyydestä, oli sen keskiarvo huonontunut enemmän, kuin kaikkien vastaajien keskiarvo mittausten välillä.

Vuonna 2019 varhaiskasvatuksen työkykyisyyden keskiarvo oli 8, joka oli hiukan kaikkien vastaajien keskiarvoa 7,9 korkeampi.

Vuonna 2021 varhaiskasvatuksessa työskentelevien keskiarvo oli 7,6, joka vastasi kaikkien vastaajien keskiarvoa.

Poikkeuksellisen väsymyksen kokemuksia tutkimusajankohtana kartoitettiin barometrissa viisiportaisella asteikolla (1= erittäin harvoin, 5= erittäin usein).

Varhaiskasvatuksessa työskentelevistä vastaajista puolet kertoi kokeneensa poikkeuksellista väsymystä erittäin tai melko usein (ka 3,5, kaikki ka 3,3).

Poikkeuksellista väsymystä kokeneiden määrä oli kasvanut vuodesta 2019, jolloin määrä oli 44 % (ka 3,3, kaikki ka 3,1).

Poikkeuksellisen väsymyksen kokemukset ovat aineistossa yhteydessä heikommaksi arvioituun työkykyyn. Työuupumus on Työterveyslaitoksen³ mukaan pitkittyneestä työstressistä ja voimavarojen ehtymisestä kehittyvä häiriö, jonka yksi tekijä on uupumusasteinen väsymys. Muut tekijät ovat kynninen asenne työhön ja riittämättömyyden tunteet työntekijänä. Kynninen asenne saattaa näkyä esimerkiksi kiinnostuksen vähenemisenä, etäännytynyt asenteena työhön sekä työn kokemisenä merkityksettömäksi.

Työnilo ja työssä koettu innostus lisäävät työssä jaksamista ja työhyvinvointia

Työinto ja työnimu ovat yhteydessä parempaan työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Työniloa mitataan barometrissa kolmella työhön positiivista suhtautumista tarkastelevalla kysymyksellä koskien työtyytyväisyyttä, työstä innostumista ja työhön syventymisen mukavuutta. Työnilo oli laskenut opetusaloilla barometrimittausten välillä ja varhaiskasvatuksessa lasku oli erityisen jyrkkää.

³ Ks. esim. Työterveyslaitoksen artikkeli *Stressi ja työuupumus*: www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus

Vuonna 2021 oppilaitosmuodoista vähiten tyytyväisyyttä raportoitiin varhaiskasvatuksessa, jonka vastaajista 63 % oli erittäin tai melko tyytyväisiä työhönsä. Osuus oli laskenut yhdeksän prosenttiyksikköä vuodesta 2019, jolloin 72 % kertoi olevansa erittäin tai melko tyytyväisiä työhönsä. (Taulukko 8.)

Vuonna 2019 työtyytyväisyyden keskiarvo koko aineistossa oli 3,8 ja varhaiskasvatuksessa työskentelevien vastaajien keskiarvo 3,7.

Vuonna 2021 työtyytyväisyyden keskiarvo koko aineistossa oli 3,7 ja varhaiskasvatuksessa työskentelevien vastaajien keskiarvo 3,6.

Innostusta koki erittäin tai melko usein 62 % varhaiskasvatuksen vastaajista vuonna 2021, mikä vastasi kaikkien alojen keskiarvoa. Vuonna 2019 innostusta koki erittäin tai melko usein 71 % vastaajista, jolloin innostusta koettiin varhaiskasvatuksessa vielä hiukan enemmän, kuin opetusaloilla keskimäärin (68 %).

Syventymisen työhön koki mukavaksi erittäin tai melko usein 65 %, mikä vastasi kaikkien vastaajien osuutta. Luku oli laskenut edellisestä mittauksesta, sillä vuonna 2019 työhön syventymisen koki mukavaksi erittäin tai melko usein 68 %.

Ikääntyneiden varhaiskasvatuksessa työskentelevien tulokset olivat hiukan nuorempien vastaajien tuloksia korkeampia kaikissa työtyytyväisyyttä ja työniloa mittaavissa kysymyksissä vuonna 2021. Ryhmien välinen ero ei kuitenkaan ollut ristiintaulukoinnissa tilastollisesti merkitsevä.

Korkeammaksi arvioitu työnilo oli yhteydessä koko aineistossa paremmaksi koetun työkykyisyyden ja matalammaksi arvioidun stressin kanssa.

Taulukko 8		
Työtyytyväisyys*	2021	2019
Varhaiskasvatus, kaikki	3,6	3,7
Varhaiskasvatuksen opettajat	3,5	3,6
Päiväkodin johtajat	3,9	4,0

*Työtyytyväisyyden kokemuksia arvioitiin asteikolla 1-5, jossa 1= erittäin tyytymätön ja 5= erittäin tyytyväinen.

Fiilismittarista lukuja innostuksesta

”Työni lasten kanssa on erittäin innostavaa. Ainoa puute on resurssit ja kun ei ole tarpeeksi henkilökuntaa, niin jo normi arjen pyörittäminen on haastavaa.”

Päiväkodissa työskentelevä vastaaja Fiilismittarin väittämään ”Työni on innostavaa” (9/2021).

Fiilismittarissa on selvitetty työn innostavuutta vuosina 2019, 2020 ja 2021. Työn innostavaksi kokeneiden osuus päiväkodeissa on laskenut.

Varhaiskasvatuksessa työskentelevistä työnsä innostavaksi arvioi 64 % vuonna 2019 (n=295), 63 % vuonna 2020 (n=277) ja 58 % vuonna 2021 (n=306).

Varhaiskasvatuksessa koettiin kuitenkin enemmän innostusta, kuin vastaajien keskuudessa keskimäärin, sillä kaikista vastaajista työnsä innostavaksi arvioi 52 % vuonna 2019, 55 % vuonna 2020 ja 50 % vuonna 2021.

Vuonna 2021 varhaiskasvatuksen vastaajat nimesivät innostaviksi tekijöiksi lapset, työyhteisön, mahdollisuudet oppia, monipuolisen työn sekä kiinnostavat tehtävät. Ne, jotka eivät kokeneet työtään innostavaksi kertoivat kiireen ja ajanpuutteen, liiallisen työmäärän, säälityön, osaavien työntekijöiden puuttumisen tai negatiivisen työilmapiirin vähentävän innostusta. Monista vastauksista näkyy kuitenkin, että opetustyö ja lasten kanssa toimiminen innostaisivat, kunhan työn tekeminen laadukkaasti mahdollistuisi.

Työntekijällä on velvollisuus huolehtia osaltaan työturvallisuudesta

Työturvallisuuslaissa⁴ on määritelty työntekijän velvollisuudet työturvallisuudesta huolehtimiseen. Työntekijän on noudatettava työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on myös kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti huolehdittava käytettävissään olevin keinoin omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Hänellä on myös velvollisuus ilmoittaa työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle työolosuhteissa havaitsemistaan puutteista ja vioista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle, jotta niihin kyetään puuttumaan.

”Hänellä (esihenkilö) on hyvin realistinen kuva työmäärästä ja siitä, että arki ei aina mahdollista kaiken tekemistä. Silloin priorisoidaan ja tehdään se mikä on mahdollista.”

Päiväkodissa työskentelevä vastaaja Fiilismittarin väittämään ”Tietääkö esihenkilösi työmäärästäsi?” (9/2021).

Fiilismittarissa selvitettiin tietävätkö esihenkilöt vastaajien työmäärästä. Varhaiskasvatuksessa työskentelevistä vastaajista 28 % arvioi, että esihenkilö tietää työmäärästä ja 25 %, ettei tiedä (joskus 47 %). Ne vastaajat, jotka kertoivat esihenkilön tietävän, kommentoivat keskustelelevansa työstään ja suunnittelevansa tehtäviä yhdessä esihenkilön kanssa. Esihenkilön kerrottiin tukevan työssäjaksamista. Osa koki, ettei esihenkilöllä ole keinoja vaikuttaa työmäärään. Ne, jotka vastasivat, ettei esihenkilö tiedä työmäärästä, kertoivat etteivät koe työaikasuunnitelman vastaavan todellisuutta tai esihenkilön ymmärtävän täysin työnsä luonnetta. Osa koki, ettei esihenkilö voi vaikuttaa työmäärään, hänellä ei ole aikaa keskustella siitä tai häntä ei kiinnosta työntekijän jaksaminen.

Esihenkilö edustaa työnantajaa työpaikalla

Työnantajan työsuojeluvastuu ja yleinen huolehtimisvelvoite ovat jakamattomia⁵. Työnantajan on huolehdittava työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on huomioitava työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työnantajan on suunniteltava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet, sekä tarkkailtava jatkuvasti työympäristöä, työyhteisön tilaa sekä työtapojen turvallisuutta ja terveellisyttä työssä. Keskeisiä työkaluja turvallisuudesta ja terveellisyydestä huolehtimiseen ovat vaarojen

⁴ Työturvallisuuslaki, luku 4, 18–19§, www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738

⁵ Työturvallisuuslaki luku 2, 8 §, www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P8

ja riskien arviointi, sekä ajantasainen työpaikkaselvitys. Vaarojen ja riskien arvioinnin avulla tunnistetaan työpaikalla vaara- ja uhkatekijät sekä arvioidaan niiden vaikutuksia. Arvioinninjälkeen suunnitellaan ja toteutetaan toimenpiteet, joilla haitta- ja vaaratilanteet voidaan ennaltaehkäistä. Työpaikkaselvityksessä työterveyshuolto selvittää ja arvioi työn ja työpaikan olosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden sekä sen, millainen merkitys niillä on työntekijöiden terveyteen ja työkykyyn.

Jos työmäärä kuormittaa työntekijää haitallisesti, on siihen etsittävä ratkaisuita. Yhdessä esihenkilön kanssa voidaan esimerkiksi priorisoida ja organisoida tehtäviä sekä karsia toissijaisia töitä, varaten aikaa ydintyölle.

Selkeä varhaisen puuttumisen malli on syytä ottaa käyttöön kaikissa päiväkodeissa. Sen avulla tuetaan jaksamista ja pyritään havaitsemaan uupumisriskit aikaisessa vaiheessa. Fiilismittarin mukaan 46 % päiväkodeissa työskentelevistä vastaajista tunsivat työpaikkansa varhaisen tuen toimintamallin huhtikuussa 2022 ja 22 % ei tuntenut. Esihenkilön ja johdon on tärkeää huolehtia, että tieto mallista ja sen soveltamisesta tavoittaa kaikki työyhteisön jäsenet, sekä siitä, että suunnitelma toteutuu käytännössä.

Mikäli esihenkilöllä ei pysty ratkaisemaan työjärjestelyihin liittyviä, haitallisesti kuormittavia ongelmia, ammattijärjestöön kuuluvia työntekijöitä työpaikalla auttaa luottamusmies, jonka puoleen voi kääntyä esimerkiksi työsuhteeseen, työaikaan ja palkkaukseen liittyvissä asioissa.

Työnjaon selkeyttäminen on osassa päiväkodeista tarpeen

Vuonna 2018 voimaan tulleessa varhaiskasvatuslaissa korostetaan päiväkodin sisäisen moniammatillisen yhteistyön merkitystä ja eri koulutustaustoista kumpuavan osaamispotentiaalini esiintuomista.

Tehtävänkuvaukset määrittelevät kunkin ammattilaisen tehtäviä tarkoituksineen, tavoitteineen ja sisältöineen, sekä niiden vaativuustekijöitä. Varhaiskasvatuksen hoivatehtävää korostava historia saattaa kuitenkin värittää tehtävänjakoa edelleen osassa päiväkodeista. Fiilismittarin mukaan 56 % päiväkodeissa työskentelevistä vastaajista kokee työnjaon olevan selkeää ja 9 % ettei ole.

”Työnjakoa on tehty, mutta siltikin kaikki tekee kaikkea, jotta arki toimii. Jotta sovittua työnjakoa voidaan noudattaa, tulee kaikkien olla sitoutuneita työnjakoon.”

”Opettajan ja hoitajan tehtävät. Tietyt jutut kuuluvat opelle, mutta hoitajan oletus on, että ei ole työtehtäviä, jotka eivät opelle kuuluisi. ”Sä oot ope ja sulle maksetaan enemmän, niin sä teet enemmän” - ajatus, jolla ”vitsaillaan” puolitosissaan. Ja vastuita/työtehtäviä tulee koko ajan lisää, mutta mitään ei oteta pois.”

Päiväkodissa työskentelevät vastaajat Fiilismittarin väittämään ”Työnjako työpaikallani on selkeä?” (vk 37/2021).

Varhaiskasvatuksen opettaja vastaa ryhmässään kasvatuksesta ja opetuksesta, sekä ryhmän toiminnan suunnittelusta ja arvioinnista. Esiopetuksen opettaja vastaa esiopetussuunnitelman toteuttamisesta ryhmässä ja laatii oppilaskohtaisia suunnitelmia. Opettajan työ vaatii oppimisen ja kehityksen sekä varhaispedagogiikan asiantuntemusta.

Mikäli tehtävänkuvat eivät ole työpaikalla tai ryhmässä selkeät, lisäävät työkuormitusta tai hiertävät henkilöstön välejä, siitä on syytä keskustella esihenkilön kanssa. Esihenkilön tulee käydä tehtävänkuvaukset

läpi yhdessä henkilöstön kanssa, varmistaen, että eri ammattiryhmiin kuuluvien työntekijöiden osaaminen saadaan parhaaseen mahdolliseen käyttöön ja tehtävänkuvat selkeytetään lakia vastaaviksi.

Epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen

Epäasiallista kohtelua kokeneiden määrä on kasvanut barometrimittausten välillä varhaiskasvatuksessa työskentelevien keskuudessa hiukan enemmän kuin koko aineistossa keskimäärin. (Taulukko 9.)

Vakavaa ja toistuvaa epäasiallista kohtelua ja kiusaamista oli kokenut 26 % vuonna 2019 ja 32 % vuonna 2021 päiväkodeissa työskentelevistä vastaajista.

Epäasiallisen kohtelun kokemuksissa ikäryhmien luvut erosivat toisistaan varhaiskasvatuksen sisällä. Eniten epäasiallista kohtelua olivat kokeneet 31–40-vuotiaat (45 %) ja vähiten 51–60-vuotiaat (27 %) vuonna 2021.

Työtovereiden taholta koettua vakavaa ja toistuvaa epäasiallista kohtelua ja kiusaamista raportoitiin varhaiskasvatuksessa työskentelevien keskuudessa selkeästi muissa oppilaitosmuodoissa työskenteleviä enemmän. Myös esihenkilön taholta koettu kiusaaminen raportoitiin hiukan yleisemmäksi.

Varhaiskasvatuksen vastaajista 17 % raportoi vakavaa ja toistuvaa epäasiallista kohtelua ja kiusaamista työtovereiden taholta (kaikki 10 %). Esihenkilöiden taholta sitä oli kokenut yhdeksän % (kaikki 7 %), oppilaiden taholta 11 % (kaikki 13) ja huoltajien taholta 10 % (kaikki 9 %).

Luvut olivat muuttuneet mittausten välillä. Erityisen suuri muutos oli tapahtunut siinä, kenen taholta vakavaa ja toistuvaa epäasiallista kohtelua ja kiusaamista raportoitiin. (Taulukko 10.)

Vuonna 2019 varhaiskasvatuksen vastaajista yhdeksän % raportoi sitä työtovereiden, seitsemän % esihenkilön, 10 % oppilaiden ja neljä % huoltajien taholta.

Epäasiallinen kohtelu oli päiväkodeissa ilmentynyt erityisesti väheksyvinä ja pilkkaavina puheina, työnteon jatkuvana arvosteluna ja vaikeuttamisena, maineen tai aseman kyseenalaistamisena, ilkeinä tai vihjailevina viesteinä ja toistuvana perättömänä puuttumisena työnteokoon vuonna 2021 (listattu ilmaantuvuusjärjestyksessä).

Epäasiallisen kohtelun lisääntyminen ja sen vakavuus näkyy myös poissaoloissa. Vakavaa ja toistuvaa epäasiallista kohtelua kokeneista 19 % oli jäänyt sen takia sairauslomalle ja neljällä prosentilla sairausloma oli kestänyt enemmän kuin kuukauden. Sairauslomalle vuonna 2019 jäi 11 %, ja se kesti yli kuukauden kolmella prosentilla.

Taulukko 9		
Vakavaa ja toistuvaa epäasiallista kohtelua ja kiusaamista	2021	2019
Varhaiskasvatuksessa työskentelevät	32 %	26 %
Kaikki vastaajat	30 %	25 %

Taulukko 10		
	2021	2019

Vakavaa ja toistuvaa epäasiallista kohtelua tai kiusaamista, varhaiskasvatus (suluissa kaikki)		
Lasten/ oppilaiden taholta	11 % (13 %)	10 % (7 %)
Huoltajien taholta	10 % (9 %)	4 % (4 %)
Työtovereiden taholta	17 % (10 %)	9 % (8 %)
Esihenkilön taholta	9 % (7 %)	9 % (8 %)

Epäasiallisen kohtelun tilanteissa ja konfliktitilanteissa toimiminen

Barometrissa kartoitetaan koulutusta, jota työpaikoilla on saatu häirintä- ja konfliktitilanteiden kohtaamiseen ja niissä toimimiseen. Tilanne oli varhaiskasvatuksessa työskentelevien keskuudessa heikompi kuin aloilla keskimäärin ja se oli heikentynyt mittausten välillä.

Koulutusta konfliktitilanteisiin kertoi saaneensa 23 % vuonna 2019 (kaikki 27 %), ja 17 % vuonna 2021 (kaikki 23 %).

Fiilismittarissa selvitettiin alkuvuodesta 2022, tietävätkö vastaajat, kuinka toimia epäasiallisen kohtelun tilanteessa. Päiväkodeissa työskentelevistä vastaajista 48 % kertoi tietävänsä ja 10 % ettei tiedä.

”Yleensä hämmennyn - yritän vältellä töissä henkilöitä, jotka eivät aina käyttäydy kohteliaasti. Ohjeena on, että ensin pitäisi pyrkiä selvittämään tilanteet tiimissä, jos tämä ei auta pyydetään esimieheltä apua. Aina tästäkään ei ole apua - esimiehet eivät välttämättä osaa, halua, uskalla puuttua tilanteisiin.”

” Meillä on työnantajan laatimat selkeät ohjeet ja olemme käyneet ne läpi työyhteisössä.”

Päiväkodissa työskentelevät vastaajat Fiilismittarin väittämään ”tiedän miten toimin epäasiallisen kohtelun tilanteessa” (vk 13/2022).

Ne vastaajat, jotka kokivat tietävänsä, kertoivat työsuojeluohjelman antavan tarkan ohjeistuksen, joista oli myös keskusteltu työpaikoilla. Välitön puuttuminen ja esihenkilön ja luottamusmiehen tiedottaminen nähtiin keskeisinä. Ne, joille toimiminen ei ollut selkeää, eivät tieneet mikä on oikea toimintamalli, eivätkä olleet saaneet perehdytystä tilanteisiin. Epäasiallisen kohtelun tilanteita myös koettiin olevan niin paljon, ettei niihin aina ehditä puuttumaan. Osa vastaajista koki jääneensä yksin epäasiallisen kohtelun tilanteissa.

Epäasiallinen kohtelu ja häirintä on saatava loppumaan – toimenpiteitä tarvitaan kaikilta

Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ratkaisemisessa esihenkilö on avainasemassa. Työnantajalla on velvollisuus, saatuaan tiedon työssä esiintyvistä työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavasta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta, ryhtyä toimenpiteisiin sen poistamiseksi ⁶.

Epäasiallisen kohtelun tilanteessa toimimisen ohjeistusten laatiminen ja niiden päivittäminen, sekä henkilökunnan jäsenten perehdyttäminen toimintaohjeisiin, on keskeinen toimenpide työpaikoilla.

⁶ Työturvallisuuslaki, luku 5, 28 §: www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L5P28

Osaamista kaivataan lisää kaikille tasoille. OAJ:n nettisivulta löytyy jäsenille laadittu toimintakaavio häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tilanteiden varalle⁷.

Parhaimmillaan toimiva työyhteisö lisää työhyvinvointia ja tukee jaksamista. Työyhteisön toimintaan liittyvä kuormitus puolestaan laskee työniloa ja lisää työstressiä. Työyhteisöiden toimivuuden tukemiseen on kiinnitettävä huomiota kaikilla tasoilla päiväkodeissa, jokainen vaikuttaa myös omilla teoillaan ja valinnoillaan toisten viihtyvyyteen.

Kaikilla on paitsi oikeus asialliseen kohteluun, myös velvollisuus käyttäytyä työpaikalla asiallisesti. Työturvallisuuslaki velvoittaa työntekijän välttämään muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua⁸.

Lopuksi

Kun henkilö tietää oikean tavan toimia, mutta ei voi noudattaa sitä, saattaa tilanteesta seurata stressin ja kuormittumisen kokemuksia. Työssä koettu ristiriita oikein toimimisen ja rajallisten mahdollisuuksien välillä johtaa eettiseen työkuormitukseen⁹. Tyypillinen eettisesti kuormittava tilanne on, kun työn resurssit ja reunaehdot rajaavat sen laadukasta toteuttamista. Myös ristiriita arvostuksessa puheen ja käytännön välillä voi johtaa eettiseen kuormittumiseen. Päiväkodeissamme tilanne on monelta kannalta tarkasteltuna kestävä. Asiantunteva, osaava ja välittävä henkilöstö toimia olosuhteissa, joissa moni kokee, ettei lapsen oikeus laadukkaaseen varhaiskasvatukseen ja yksilölliseen kohtaamiseen, tai aina edes turvalliseen hoitopäivään, toteudu.

OAJ on linjannut hallitusohjelmataavoitteet, joilla pyritään vastaamaan neljään koulutuksen keskeiseen kysymykseen; koulutuksen rahoituksen tason kestäväksi saamiseen, oppimistulosten laskun pysäyttämiseen, koulutustason nousuun kääntämiseen sekä työntekijöiden työhyvinvoinnin ja jaksamisen turvaamiseen.¹⁰

Varhaiskasvatuksessa luodaan kestävä pohja koulutukselle sekä sen yhdenvertaisuudelle. Arvostuksen tulee näkyä muuallakin kuin juhlapuheissa. Sektorin palkkatason nostaminen, koulutuksen näkyminen palkkauksessa ja koulutuspaikkojen määrän nostaminen riittävälle tasolle on keskeistä varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoimaisuudelle. Varhaiskasvatuksen työntekijöille on taattava tosiasiallinen mahdollisuus hoitaa työnsä laadukkaasti ja siitä nauttien. Tämä tapahtuu ainoastaan riittävät resurssit ja työntekoa tukevat työolot turvaamalla.

OPETUSALAN AMMATTIJÄRJESTÖ, OAJ

Sipuliina Kinanen, korkeakouluharjoittelija

4/ 2023

⁷ OAJ:n häirintäkaavio jäsenille: www.oaj.fi/tyoelamaopas/tyohyvinvointi/epaasiallinen-kohtelu-ja-hairinta/

⁸ Työturvallisuuslaki, luku 4, 18 §, www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738

⁹ Ks. esim. OAJ:n erityisasiantuntija Sara Simbergin *blogi Eettinen työkuormitus – ristiriita ihanteiden ja mahdollisuuksien välillä*: www.oaj.fi/ajankohtaista/blogiartikkelit/OAJ-blogi/2022/eettinen-tyokuormitus--ristiriita-ihanteiden-ja-mahdollisuuksien-valilla/

¹⁰ OAJ:n näkemyksartikkeli *Neljä kynnyskysymystä Suomen tulevaisuudelle: Näissä asioissa tarvitaan hallitukselta suunnanmuutos*: www.oaj.fi/ajankohtaista/nakemyksemme/2023/hallitusneuvottelut-4-kynnyskysymysta-suomen-tulevaisuudelle/#kynnys1