Linda Rantalainen

Konfliktit apuna varhaiskasvatuksen nykytilan määrittelyssä

Varhaiskasvatuksen tavoitteiden ja arjen kokemusten ristiriita

Johtamisen akateeminen yksikkö
Hallintotieteen maisteriohjelma
Pro gradu -tutkielma
Sosiaali- ja terveyshallintotiede

Vaasa 2023

VAASAN YLIOPISTO
Johtamisen akateeminen yksikkö
Tekijä: Linda Rantalainen
Tutkielman nimi: Konfliktit apuna varhaiskasvatuksen nykytilan määrittelyssä: Varhaiskasvatuksen tavoitteiden ja arjen kokemusten ristiriita
Tutkinto: Hallintotieteiden maisteri
Oppiaine: Sosiaali- ja terveyshallintotiede
Työn ohjaaja: Harri Jalonen
Valmistumisvuosi: 2023 **Sivumäärä:** 64

TIIVISTELMÄ:
Suomalainen varhaiskasvatus on ollut kiivaan julkisen keskustelun aiheena viimeisen viiden vuoden ajan, vuoden 2018 varhaiskasvatuslain uudistuksen jälkeen. Lakiuudistus vaatii vuodesta 2030 alkaen varhaiskasvatuksen opettajilta yliopistotasoisen koulutuksen ja sen toteuttamisesta ollaan poikkeuksetta huolissaan, sillä nykyisellä koulutustahdilla riittävää määrää opettajia ei ole mahdollista kouluttaa. Uudistuksen tavoitteena on parantaa erityisesti vahaiskasvatuksen pedagogista laatua. Varhaiskasvatuksen henkilöstöresurssipula on todellinen ja sen vaikutus varhaiskasvatuksen laatuun on ilmeinen. Tutkimukset osoittavat, että varhaiskasvatuksen henkilöstö on erittäin kuormittunutta ja heidän työhyvinvointinsa on heikkoa. (Nislin ym. 2015). Vajaiden henkilöstöresurssien ja henkilöstön kuormittumisen on todettu laskevan erityisesti varhaiskasvatuksen pedagogista laatua (Jennings ym. 2020; Nislin ym. 2015; Penttinen, 2020) ja aiheuttavan konflikteja (Pavlakis ym., 2011).

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää minkälaiseksi varhaiskasvatuksen ammattilaiset kokevat varhaiskasvatuksen nykytilan ja ilmeneekö varhaiskasvatuslain tavoitteiden ja arjen kokemusten välillä konflikteja. Konfliktien ymmärtäminen auttaa löytämään hallinnon ja julkisten palveluiden kehittämistarpeita (Rossi, 2021). Tutkimus toteutettiin laadullisin menetelmin ja aineistona oli varhaiskasvatuksen ammattilaisten kirjoittamat Instagram julkaisut, varhaiskasvatuksen ammattilaisille suunnatulta Instagram tililtä vuosilta 2021–2022. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisenä sisällönanalyysina, jonka keinoin esiinnousseista aiheista muodostettiin ala- ja yläluokkia.

Tutkimustuloksista kävi ilmi, että varhaiskasvatuksen ammattilaiset kokivat varhaiskasvatuksen arjen kuormittavana ja jopa kaoottisena. Tulokset kertoivat, että moni varhaiskasvatuksen ammattilainen harkitsi alanvaihtoa tai oli uudelleenkoulutuksessa. Suurimpana varhaiskasvatuksen laatua heikentävänä tekijänä varhaiskasvatuksen ammattilaiset pitivät vajaita henkilöstöresursseja sekä riittämätöntä aikuisten suhdelukua lapsiin verraten lapsiryhmässä. Vajaat henkilöstöresurssit heikensivät erityisesti varhaiskasvatuksen pedagogista laatua ja lapsen yksilöllisten tarpeiden huomiointia. Julkaisujen kirjoittajien näkökulmasta varhaiskasvatus nähtiin työympäristönä negatiivisessa valossa. Varhaiskasvatuslain määrittelemät 10 tavoitetta eivät varhaiskasvatuksen ammattilaisten näkökulmasta päässeet toteutumaan. Tutkimustulokset osoittivat, että varhaiskasvatuslain tavoitteiden ja arjen kokemusten välillä oli löydettävissä useita konflikteja liittyen puutteellisiin henkilöstöresursseihin, alan vetovoimaisuuden laskuun ja varhaiskasvatuksen laatutekijöihin.

AVAINSANAT: (varhaiskasvatus, konflikti, ristiriita, työhyvinvointi, henkilöstöresurssit, sosiaalinen media, laatu).

Sisällys

1 Johdanto 5

1.1 Tutkielman tausta 6

1.2 Tutkielman tavoite ja tutkimuskysymykset 7

1.3 Tutkielman rakenne 8

2 Monisyinen konflikti 10

2.1 Konfliktien syyt ja synty 12

2.2 Konfliktien hallinta 17

3 Varhaiskasvatus Suomessa 19

3.1 Varhaiskasvatuksen nykytila 20

3.2 Varhaiskasvatusta ohjaavat tavoitteet 21

3.3 Varhaiskasvatuksen yhteiskunnallinen merkitys 23

3.4 Varhaiskasvatuksen konfliktit 24

3.4.2 Henkilöstöresurssien konfliktit 25

3.4.3 Työhyvinvoinnin konfliktit 30

4 Tutkielman metodologiset valinnat 33

4.1 Aineiston hankinta sosiaalisen median julkaisuista 33

4.2 Aineiston analyysi sisällönanalyysina 34

5 Tulokset 38

5.1 Varhaiskasvatuksen nykytila varhaiskasvatuksen ammattilaisten silmin 38

5.1.1 Varhaiskasvatuksen henkilöstöpolitiikka 39

5.1.2 Varhaiskasvatuksen laatutekijät 43

5.2 Varhaiskasvatuksen tavoitteiden ja arjen kokemusten väliset konfliktit 44

5.3 Konfliktien hyödyntäminen varhaiskasvatuksen kehittämisessä 47

6 Johtopäätökset ja pohdinta 49

6.1 Johtopäätökset varhaiskasvatuksen nykytilasta ja konflikteista 49

6.2 Johtopäätökset varhaiskasvatuksen kehityskohteista 51

6.3 Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden tarkastelu 53

6.4 Jatkotutkimusaiheet 54

Lähteet 57

Kuviot

Kuvio 1. Varhaiskasvatuksessa olevat lapset ja heidän osuutensa 1–6-vuotiaista 2010–2021. (Opetushallitus, 2023). 26

Kuvio 3. Konfliktitapahtuman dynamiikka (Pehrman 2011). 14

Kuvio 4. Konfliktisykli (Wall & Callister 1995, 516). 15

Taulukot

Taulukko 1. Esimerkki analyysin ensimmäisen vaiheen taulukosta. 35

Taulukko 2. Esimerkki klusterointi- ja abtrahoitovaiheen taulukosta. 37

1 Johdanto

Varhaiskasvatuksen nykytila on puhuttanut lähivuosina useissa Suomen kunnissa, mediassa ja sosiaalisen median keskustelupalstoilla (Yle, 2022). Varhaiskasvatuksen toteutumisesta ollaan poikkeuksetta huolissaan erityisesti työvoimapulan vuoksi ja aihe puhuttaa myös kansalaisten mielipiteissä läpi Suomen (Hakala & Juntunen, 2022; Kivimäki, 2022; Pihakivi, 2022). Laadukasta varhaiskasvatusta voidaan tarjota vain osaavan ja koulutetun henkilöstön toimesta ja suurena haasteena onkin pätevän henkilöstön saatavuus (Lastensuojelun Keskusliitto, 2022; Nislin, 2016, s. 218). Erityisen huolissaan ollaan varhaiskasvatuslain uudistuksesta, jossa yliopistokoulutettujen lastentarhanopettajien määrää halutaan kasvattaa varhaiskasvatuksessa ja pilkkoa nykyinen lastentarhanopettajan tehtävä kahdeksi eri tehtäväksi vuoteen 2030 mennessä (Suomen Lastenhoitoalan liitto SLaL ry, 2018; Lahtinen, 2022; Tehy, 2020). Lakiuudistuksen tavoitteena on lisätä varhaiskasvatuksen pedagogista laatua ja liittää varhaiskasvatus vahvemmin osaksi koulutusjärjestelmää (Karila ym., 2017).

Varhaiskasvatuslaki (540/2018) säätää lapsen oikeudesta varhaiskasvatukseen, varhaiskasvatuksen järjestämisestä ja tuottamisesta sekä tietovarannosta ja se on kokenut uudistuksen 1.9.2018. Uudistus ajanmukaisti lainsäädäntöä, selkeytti sitä ja tarkensi käsitteellisesti (Alila ym., 2014). Yksi merkittävimmistä uudistuksista koski varhaiskasvatuksen henkilöstöä (Karila ym., 2017). Varhaiskasvatuksen laatua pyritään kehittämään nostamalla henkilöstön koulutustasoa ja vuodesta 2030 alkaen päiväkodin johtajan kelpoisuusvaatimuksena on varhaiskasvatuksen opettajan tai varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuus sekä vähintään kasvatustieteen maisterin tutkinto ja riittävä johtamistaito (VKL 540/2018 26 §).

Tutkielmassa muodostetaan käsitystä siitä millaiseksi varhaiskasvatuksen ammattilaiset kokevat varhaiskasvatuksen nykytilan ja ilmeneekö varhaiskasvatuslaissa määriteltyjen tavoitteiden ja arjen kokemusten välillä konflikteja. Konfliktien ymmärtäminen edesauttaa uuden tiedon syntyä (Rahim, 2010, s.13; Rossi 2021). Sekä tutkimuksessa että arjessa

pyritään välttämään konflikteja, mutta sen sijaan niitä voitaisiin käyttää apuna palveluiden kehittämisessä (Rossi, 2021). Konflikteja voidaan pitää välttämättöminä kehitykselle ja uuden tiedon synnylle (Rahim, 2010, s. 13).

1.1 Tutkielman tausta

Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan jatkuvasti kasvava työvoimapula ja alan vetovoimaisuuden lasku on saanut valtavasti mediahuomioita kuluneina vuosina (Tehy ry, 2020; Palkoaho, 2022; Yle, 2022). Varhaiskasvatuksen tilanne on erityisen haastava ja sen todetaan olevan kriisissä (Yle, 2022; Tehy ry, 2020). Useat ammattiliitot pelkäävät, että varhaiskasvatuksen työntekijäpula on syvenemässä entisestään vuonna 2030 voimaan astuvan varhaiskasvatuslain uudistuksen takia (Kuntaliitaliitto, 2022; Tehy ry, 2020; Lastensuoejelun keskusliitto, 2022). Lain mukaan varhaiskasvatusyksiköissä työskentelevistä kahdella kolmasosalla täytyy olla joko varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin koulutus (VKL 540/2018 3 §). Uudistuksen myötä koko Suomen mittakaavassa tarvittaisiin lähes 20 000 uutta varhaiskasvatuksen sosionomia tai opettajaa vuosien 2022–2029 välillä, nykyisten opettajien eläköityminen huomioiden (Ruskoaho, 2022). Muutokset vaativat aikaa ja riittävän henkilöstöresurssin turvaamista, joka tällä hetkellä on varhaiskasvatuksen suuri huolen aihe (Lastensuojelun keskusliitto, 2022). Terveyden ja hyvinvoinninlaitoksen (2022) julkaiseman vuosiraportin mukaan vuonna 2020 varhaiskasvatukseen osallistui kaikkiaan 245 255 lasta, joka vastaa noin 77 prosenttia kaikista 1–6 vuotiaista lapsista. Vuoteen 2030 mennessä lapsimäärän arvioidaan nousevan 13 000 lapsen verran (Lahtinen, 2022). Työvoimapula on nyt jo merkittävä varhaiskasvatuksessa, eikä alan vetovoimaisuuteen ole näkyvissä parannusta. Tähän mennessä aiheeseen perehtyessäni kokemukseni on jopa alan vetovoimaisuuden laskusta.

2030 voimaan astuvan lakiuudistuksen tavoitteena on vahvistaa varhaiskasvatuksen laatua ja kytkeä se tiiviimmin osaksi koulutusjärjestelmää (Karila ym., 2017). Kuntaliitto on huolissaan, voidaanko varhaiskasvatusta toteuttaa tulevaisuudessa vaaditun henkilöstörakenteen mukaisesti, sillä nykyiset koulutusmäärät eivät mahdollista vaaditun henkilös-

törakenteen toteutumista (Lahtinen, 2022). Varhaiskasvatuksen työntekijöistä on jo nykyisellääkin huutava pula (Lahtinen, 2022; Lastensuojelun keskusliitto, 2022; Tehy, 2022; Nislin, 2016).

Henkilöstöresurssien puute ja sen aiheuttama paine edesauttaa konfliktien syntymistä (Ramsey, 2005, s. 14–15). Terveydenhuollossa yleisimpiä konfliktin aiheuttajia ovat persoonalliset eroavaisuudet, työnkuvien ja vastuualueiden epäselvyys työtehtävissä, työroolien yhteensopimattomuus ja organisatoriset kysymykset, jotka liittyvät yleensä työn kuormittavuuteen, resurssien niukkuuteen ja epävarmuuteen (Pavlakis ym., 2011, s 242–243). Uskon, että varhaiskasvatukseen liittyy samanlaisia haasteita, kun muuhunkin sosiaali- ja terveysalaan ja sen vuoksi haluan tutkia, millaisia konflikteja varhaiskasvatukselle määriteltyjen tavoitteiden ja käytännön kokemusten välillä esiintyy varhaiskasvatuksen henkilöstön näkökulmasta. Aihe on ajankohtainen ja viiden lapsen äitinä minulle myös henkilökohtaisesti merkittävä.

Konflikteja ei tulisi nähdä ainoastaan negatiivisessa valossa vaan niiden avulla voidaan oppia kehittämään palveluita parempaan suuntaan (Thakore, 2013, s. 12; Rossi, 2021). Konfliktien ymmärtäminen nostaa esiin organisaatioiden kehitystarpeita ja niitä tulisikin tutkia enemmän erityisesti julkisten palveluiden kehittämisessä ja ihmisten hyvinvointiin liittyvissä palveluissa (Rossi, 2021). Haluan uskoa, että konfliktien kautta palvelurakenteen parantaminen on mahdollista myös varhaiskasvatuksen kentällä, mutta se vaatii konfliktien tiedostamista ja niihin reagoimista.

1.2 Tutkielman tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkielman tavoitteena on selvittää varhaiskasvatuksen nykytilaa ja arjen elettyjen kokemusten sekä varhaiskasvatuslaissa määriteltyjen tavoitteiden välisiä konflikteja. Tässä tutkielmassa tarkastellaan varhaiskasvatuksessa työskentelevien henkilöiden kokemuksia varhaiskasvatuksen nykytilasta ja millaista keskustelua se herättää sosiaalisessa mediassa. Tutkielman empiirinen aineisto kerätään sosiaalisen median julkaisuista varhais-

kasvatuksen ammattilaisten ylläpitämiltä alustoilta vuosilta 2021–2022. Tutkielman tavoitteena on selvittää konflikteja arjen elettyjen kokemusten ja varhaiskasvatuslaissa määriteltyjen tavoitteiden välillä. Erityisen mielenkiintoista on havainnoida, millaisia konflikteja arjen kokemukset nostavat esiin. Konfliktit auttavat meitä ymmärtämään palveluiden kehityskohteita ja niiden tarkastelu on ensiarvoisen tärkeää hyvinvoinnin edistämisessä (Rossi, 2021).

Tutkielman tavoitteiden saavuttamiseksi on määritelty seuraavat tutkimuskysymykset:

1. Minkälainen kuva varhaiskasvatuksen nykytilasta muodostuu varhaiskasvatuksen ammattilaisten sosiaalisen median keskusteluiden pohjalta?
2. Millaisia konflikteja varhaiskasvatuksen ammattilaisten sosiaalisen median keskusteluiden ja varhaiskasvatuslaissa määriteltyjen tavoitteiden välillä ilmenee?

Sosiaalisen median kirjoitukset teemoitellaan ja analysoidaan aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin. Tavoitteena on muodostaa käsitystä siitä, minkälaista keskustelua varhaiskasvatuksessa työskentelevät henkilöt käyvät sosiaalisen median kentällä ja mitkä teemat nousevat esiin. Analyysin tulosten pohjalta pyritään muodostamaan käsitys varhaiskasvatuksen nykytilasta ja konflikteista varhaiskasvatuksen työntekijöiden näkökulmasta.

Tutkielman hypoteesina on, että henkilöstöresurssipulan vuoksi varhaiskasvatuslaissa määriteltyjen tavoitteiden ja arjen elettyjen kokemusten välillä esiintyy konflikteja. Tutkielman lähtökohtana on myös ajatus, jonka mukaan tarkastelemalla työtekijöiden kokemuksia varhaiskasvatuksen arjesta, pystytään hahmottamaan alan kehityskohteita.

1.3 Tutkielman rakenne

Tutkielma jakautuu kuuteen eri päälukuun. Ensimmäisessä luvussa tarkastellaan tutkielman taustaa ja perustellaan aiheen valintaa sekä esitellään tutkielman tavoitteet ja tutkimuskysymykset. Toinen ja kolmas luku sisältävät tutkielman teoreettisen osion. Toisessa pääluvussa tarkastellaan varhaiskasvatuksen nykytilaa ja siihen vaikuttavia tekijöitä,

kuten työntekijäresursseja ja varhaiskasvatusta ohjaavia tavoitteita ja niiden toteutumista sekä konflikteja. Kolmannessa luvussa on tarkoitus luoda ymmärrystä konfliktikäsitteestä sekä tarkastella konfliktien syitä ja vaiheita. Neljäs luku esittelee tutkielman menetelmää ja aineistoa ja siinä käydään läpi tutkielman lähtökohdat, aineiston keruu ja aineiston analyysi aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin. Viidennessä luvussa esitellään analyysin pohjalta saadut tulokset ja niiden kategoriat. Kuudes eli viimeinen luku on yhteenveto tutkielman tuloksista ja vastaa tutkimuskysymyksiin sekä pohtii tulosten tarkoitusta, luotettavuutta ja esittelee jatkotutkimusehdotukset.

2 Monisyinen konflikti

Käsitteenä konflikti on laaja, monisyinen ja tulkinnanvarainen. Puheessa konfliktilla tarkoitetaan yhteentörmäystä tilanteissa, joissa ihmisten asenteet, ajatus ja käytös ovat ristiriidassa toistensa kanssa. (Wall & Callister, 1995). Konfliktin ymmärretään tarkoittavan ristiriita tai vastakkaisten voimien välistä taistelua (Vartia ym., 2022, s. 220) ja toisinaan sitä saatetaan käyttää synonyymina sanalle ongelma (Pehrman, 2010, s. 137). Konflikteihin liittyy usein väärinkäsitykset ja ihmisten persoonallisuuserot ja todetaan myös, että konfliktit ovat väistämätön osa vuorovaikutusta ja niitä voi ilmetä monella eri tavalla ja tasolla niin ryhmien, kuin yksilöidenkin väleillä (Thakore, 2016, s. 7). Aikaisemmissa tutkimuksissa konflikteja on tarkasteltu esimerkiksi etnisen, uskonnollisen tai poliittisen (Mckinney & Zannoni, 2015; Taylor ym., 2018), kontekstin kuten organisaation (Barki & Harwick, 2004; Woody, 2001; Thakore, 2016; Rossi, 2021) tai konfliktin ilmentävän tason kuten ryhmän kautta (Jehn, 1997; Siira, 2013; Smith, 2019). Barki ja Harwick (2004) ovat pyrkineet muodostamaan yhtenäisen määritelmän konfliktille, huomioiden erityisesti kognitiivisia, affektiivisia ja behavioraalisia elementtejä. Heidän tutkimuksessaan esiin nousi kolme olennaista ominaisuutta konfliktille; koettu erimielisyys, negatiiviset tunteet ja tavoitteiden ristiriidat. Konfliktitilanteissa kognitiivisen elementin osalta koetun erimielisyyden havaittiin olevan yleisin konfliktin aiheuttaja, eli vuorovaikutussuhteessa olevien poikkeavat arvot, tarpeet, kiinnostuksen kohteet, tavoitteet tai päämäärät (Barki & Harwick, 2004, s. 232).

Kaikkeen sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyy konflikteja, sillä se on olennainen osa ihmisen elämää ja sen vuoksi väistämätöntä (Thakore, 2016, s. 7). Konflikti voidaan määritellä toistensa kanssa riippuvuussuhteessa olevien osapuolten väliseksi vuorovaikutustilanteeksi, jossa molemmat osapuolet kokevat vastapuolen tavoitteet ja arvot ristiriitaisina omiensa kanssa ja sen vuoksi estävän omien tavoitteiden saavuttamisen (Putnam & Poole, 1987, 552). Laine ja Salonen (2014, s.12) näkee konfliktin ja ristiriidan välillä hienoisen sävyeron ja heidän mukaansa konflikti on kärjistyneempi tilanne ristiriitaan verraten. Organisaatio kontekstista puhuttaessa konflikteilla tarkoitetaan usein yksilöiden

tai ryhmien välistä konfliktia, joiden syynä on keskenään vastakkaiset ristiriidat tilanteiden ratkaisemiseen johtavista keinoista (Rahim 2010, s. 13). Konfliktitutkimuksessa luokituksena käytetään yleisesti konfliktiin luonnetta, jaoteltuna tunne- tai asiapohjaisiin konflikteihin (Jehn, 1997 s. 551). Jehnin (1997, s. 551) mukaan tunnekonfliktit ovat ihmissuhteiden välisiä ristiriitoja ja asiapohjaiset konfliktit taas liittyvät pääasiassa työn tavoitteisiin tai sisältöön. Kolmantena luokituksena voidaan mainita prosessikonfliktit, jotka ovat ristiriitoja tehtävien suorittamiseen ja vastuisiin liittyen (Jehn, 1997, s.551).

Rahim (2010, s.13) kuvailee konfliktin ihmisten välisenä vuorovaikutuksen luonnollisena tuloksena, joka näkyy erimielisyyksinä organisaatioiden, ryhmien tai yksilöiden välillä. Osapuolten väliset suhteet voivat aiheuttaa konflikteja, kun heidän toimintatapansa, arvonsa, asenteensa ja näkemyksensä ovat ristiriidassa keskenään ja erityisesti silloin, jos osapuolet tavoittelevat yhteisiä puutteellisia resursseja (Rahim, 2010, s.13). Osa konfliktin tutkijoista on sitä mieltä, että taipumus konflikteihin on osa ihmisyyttä ja biologiaa, eikä se liity ainoastaan sosiaaliseen vuorovaikutukseen, vaan myös usein negatiivisiin tunnekokemuksiin (Thakore, 2016, s. 10). Barki ja Harwick (2004, s. 232) nimeävät negatiivisten tunteiden ja erimielisyyksien lisäksi tavoitteiden ristiriitaisuuden yhdeksi konfliktin elementiksi. Käyttäytymistä tarkastellessa konfliktitilanteissa konfliktitilanteiden tavoitteiden ristiriitaisuus voi ilmetä väittelynä, kilpailuna, aggressiona tai vihamielisyytenä ja sen tavoitteena on haitata toisen osapuolen tavoitteiden saavuttamista, kun omat tavoitteet ovat ristiriidassa niiden kanssa (Barki & Harwick, 2004, s. 232).

Barkin ja Harwickin (2004, s. 234) mukaan konflikti on dynaaminen prosessi, joka ilmenee toisistaan riippuvaisina olevien osapuolten välillä, kun he kokevat negatiivisia tunteita poikkeavien tavoitteiden takia. Heidän näkemyksensä on, että konfliktin olemassaolo ja voimakkuus määritellään juuri yksilöiden näkökulmien kautta, kun yksilö kokee negatiivisia tunteita ja tulkitsee vastapuolen häiritsevän omien tavoitteidensa saavuttamisen. Barki ja Harwick (2004, s. 277) näkevät siten konfliktin olevan yhdistelmä koostuen kognitiivisista, affektiivisista ja behavioraalisista tekijöistä.

Voidaankin todeta, että konfliktikäsitys on monitasoinen ja sen määritelmä riippuu paljolti kontekstista. Tässä tutkielmassa konflikteja tarkastellaan varhaiskasvatuksen ammattilaisten arjen elettyjen kokemusten ja niille määriteltyjen tavoitteiden välisinä ristiriitoina. Tässä tutkielmassa konfliktia ja ristiriitaa kuvataan toistensa synonyymeina.

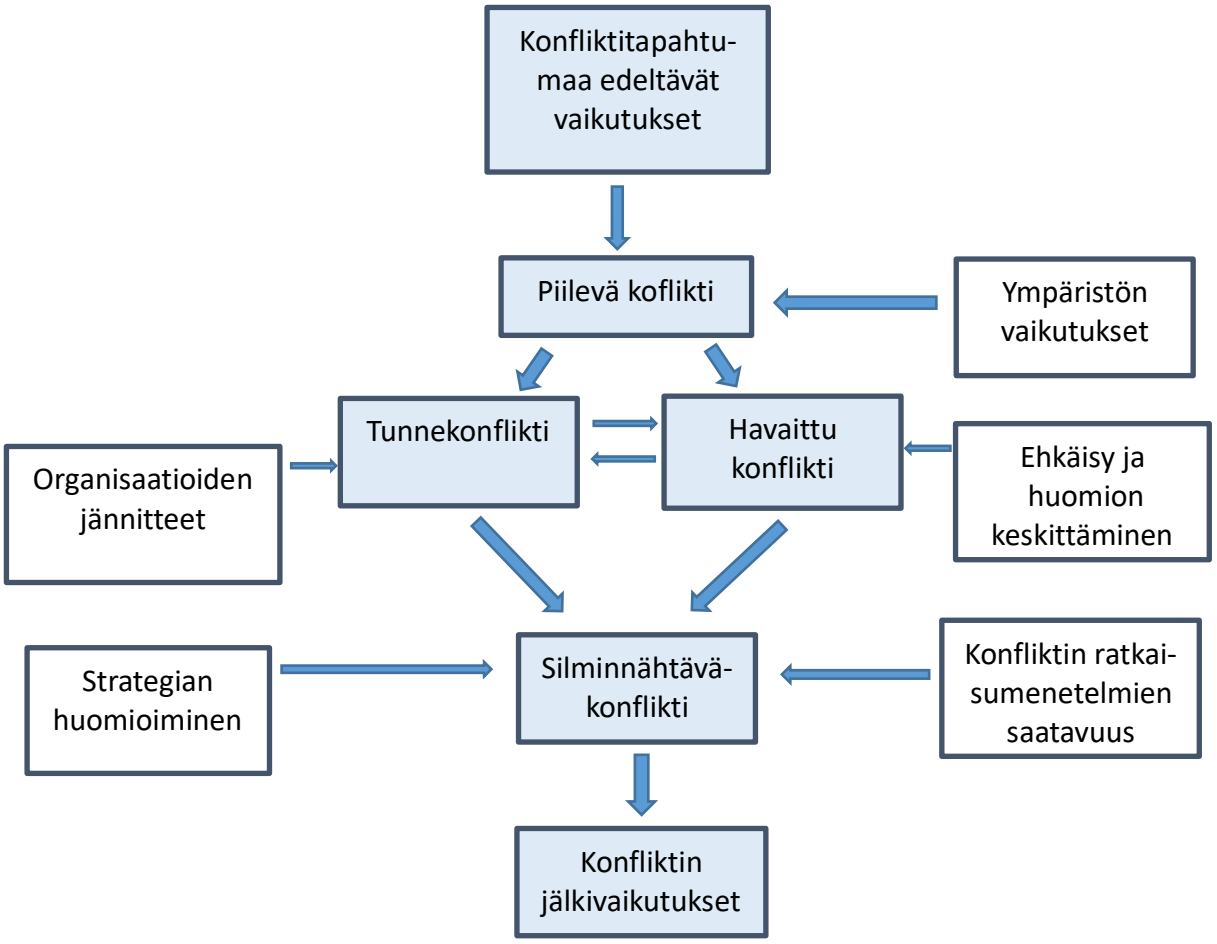
2.1 Konfliktien syyt ja synty

Yli 25 vuoden ajan tutkimuksissa on tavoiteltu konfliktien syiden löytämistä. Wall ja Callister (1995) ovat lukuisten tutkimusten tarkastelun jälkeen päätyneet ryhmittelemään konfliktien yleisimmät syyt kolmeen eri pääperiaatteeseen, jotka ovat: 1) yksilölliset luonteenominaisuudet (individual characteristics) joihin sisältyvät esimerkiksi luonne, arvot, tavoitteet ja päämäärät sekä halu itenäisyyteen. 2) Ihmissuhteisiin liittyvät tekijät (interpersonal factors), joihin sisältyvät toisten käyttäytymisen tunnistaminen, kommunikaatio, käyttäytyminen, rakenteelliset syyt sekä aikaisemmasta vuorovaikutuksesta aiheutuneet syyt. 3) asiat (issues), joihin liittyy asioiden monimutkaisuus, monilukuisuus ja epäselvyys tai periaatteet. (Wall & Callister, 1995).

Jehn (1997, s 550) jaottelee organisaatioiden konfliktit kolmeen eri konfliktityyppiin, joita ovat: tehtävä-, ihmissuhdesuhde- ja prosessikonfliktit. Tehtäväkonfliktit ovat työn sisältöön ja työn tavoitteisiin liittyviä ristiriitoja, suhdekonfliktit ihmissuhteisiin liittyviä ja prosessikonfliktit tehtävän suorittamiseen liittyviä konflikteja (Jehn, 1997, s. 550). Pehrman (2011) on tutkinut konfliktinratkaisumenetelmiä työyhteisöissä ja hän jaottelee konfliktit niiden taustan mukaan. Pehrmanin (2011) jaotteluun sisältyy: vuorovaikutukselliset konfliktit, kuten sanallinen ja sanaton viestintä, henkilökohtaiset tekijät eli sosiaalisissa suhteissa ilmenevät ristiriidat, tehtäväsuuntautuneet syyt esimerkiksi työtavat, kulttuurilliset konfliktit eli näkökulmaerot sekä muut tekijät, joihin sisältyy muun muassa väärinymmärrykset. Useat konfliktin määritelmät sisältävät samanaikaisia mutta erisuuntaisia pyrkimyksiä ja toiveita (Pehrman, 2011). Keskeisiksi nousee konfliktitilanteessa olevien osapuolten omakohtainen kokemus vallitsevista näkemyseroista (Pehrman, 2011).

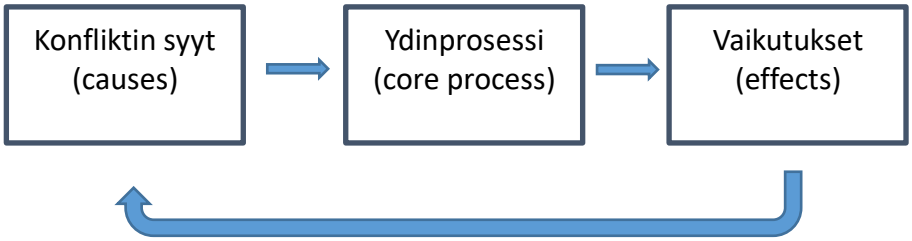
Rahimin (2010, s.13) mukaan Konflikteja syntyy vasta konfliktikynnyksen ylityttyä, eli tarvitaan riittävän merkityksellisiä näkemyseroja ja niiden tunnistamista konfliktien aikaansaamiseksi. Konfliktit ovat jatkuvasti kehittyvä ilmiö, joka muuttaa muotoaan (Rahim 2010, s. 13.). Rossi (2021) pitää tärkeänä konfliktien tarkastelua ja tutkimista, eikä niinkään niiden ratkaisemista. Hänen mukaansa konfliktit osoittavat organisaation kehityskohdat ja niitä tulisi käyttää enemmän palveluiden kehittämisessä. Hyvinvoinnin rakentamiseksi tarvitaan lukuisten toimijoiden ja toimintojen yhteensovittamista ja se synnyttää aina konflikteja (Rossi, 2021). Asenteet, toiveet, tavoitteet, arvot ja toimintatavat vaihtelevat niin toimijoiden kuin toimijoiden välisten yhteisten toimintojen kesken ja mitä enemmän toimintoja ja toimijoita pyritään yhdistämään, sitä enemmän syntyy konflikteja (Rossi, 2021).

Pehrman (2011) näkee konflikteissa useita eri ilmenemismuotoja ja hänen mukaansa konflikti voi esiintyä aluksi piilevänä, muuntuen ajan saatossa havaittavaksi konfliktiksi tai tunnekonfliktiksi (kuvio 2.). Tunnekonflikti sekä havaittava konflikti voivat ajan saatossa muuttua konkreettiseksi konfliktiksi (Pehrman, 2011). Pehrmanin mukaan konflikti on aina oppimisprosessi, vaikka siitä harvoin ajatellaan myönteisesti. Konflikteja yritetään piilotella ja ne koetaan hankaliksi, vaikka ne kuuluvatkin osaksi normaalia kanssakäymistä (Pehrman, 2011). Piileviä konflikteja Pehrman (2011) kuvaa olevan kolmea erilaista perustyyppiä: 1) niukoista resursseista kilpailemista, 2) itsenäistymistä tai 3) poikkeamista sovituista tavoitteista. Pehrmanin (2010, s. 40) mukaan konflikti voidaan havaita, vaikka se olisi piilevä. Hänen mukaansa havaittu konflikti puolestaan edesauttaa osapuolten välistä kommunikointia ja vähentää väärinymmärryksiä. Pehrman (2010, s. 140) jaottelee konfliktit lisäksi affektiivisiin eli voimakastunteisiin, jotka johtuvat ihmisten erilaisuudesta ja tehtäväsuuntautuneisiin ristiriitoihin eli erilaisiin mielipiteisiin liittyviin konflikteihin vaikkapa tehtävän suorittamiseen.



Kuvio 1. Konfliktitapahtuman dynamiikka (Pehrman, 2011).

Wall ja Callister (1995) esittävät konfliktin etenemisen vaiheet kolmeen osaan jaettuna (kuvio 3). Ensimmäinen vaihe kuvaa konfliktia edeltäviä olosuhteita ja syitä. Toinen vaihe sisältää konfliktin ydinvaiheen (Wall & Callister, 1995). Kolmas vaihe kuvaa konfliktin näkyvää prosessia sekä sen tuloksia ja vaikutuksia. Kolmivaiheisen prosessin jälkeen silmukka palaa takaisin ensimmäiseen vaiheeseen, jolla tarkoitetaan edellisen konfliktin vaikutusta tuleviin konflikteihin (Wall & Callister, 1995). Konfliktia voidaan pitää syklisenä prosessina, joka saattaa vaikuttaa osapuolten käyttäytymiseen tulevissa konflikteissa. (Wall & Callister, 1995.)



Kuvio 2. Konfliktisykli (Wall & Callister 1995, s. 516).

Laine ja Salonen (2014, s. 65) ovat jaotelleet konfliktit asia-, prosessi- ja ihmissuhdekonflikteihin. Asiakonflikteilla he tarkoittavat erimielisyyksiä asioiden, päätöksen teon, tavoitteiden välillä, esimerkiksi mielipide erot luokitellaan tällaisiin. Prosessinkonflikteilla tarkoitetaan puolestaan työntekoon ja työskentelytapoihin liittyviä asioita (Jehn, 1997; Laine & Salonen, 2014). Prosessikonfliktissa ollaan usein samaa mieltä tavoitteesta, mutta konflikti aiheutuu erilaisista tekemisen tavoista ja näitä konflikteja pidetään organisaatioissa haastavimpina (Jehn, 1997, s. 551). Ihmissuhdekonfliktissa sekä tavoitteista että tekemisestä voidaan olla yhtä mieltä mutta ihmiset ärsyttävät toisiaan syystä tai toisesta (Laine & Salonen, 2014, s. 65). Suhdetason konfliktit aiheuttavat usein stressiä ja jopa vihamielisyyttä myös yhteisön konfliktiin liittymättömien henkilöiden keskuudessa (Jehn, 1995, s. 13). Yhteisössä tapahtuvat konfliktit voidaan jakaa yhteisöllisten ja työperäisten tai yksilölähtöisten ongelmien aiheuttamiin konflikteihin (Laine & Salonen, 2014, s. 64). Yhteisölliset konfliktit aiheutuvat usein puutteellisista työnjaon ja vastuualueiden pelisäännöistä tai epäselvistä tavoitteista, myös viestinnän puute ja kiire voivat niin ikään aiheuttaa väärinkäsityksiä ja aiheuttaa konfliktien syntymisen (Laine & Salonen, 2014, s. 64).

Rahimin (2010, s. 13) mukaan konfliktit voidaan jakaa organisaation sisäisiin ja organisaation ulkopuolisiin konflikteihin. Organisaation sisäiset konfliktit hän jaottelee yksilön sisäisiin, yksilöiden välisiin sekä ryhmän sisäisiin ja ryhmien välisiin konflikteihin (Rahim, 2010, s. 31). Yksilön sisäisellä konfliktilla tarkoitetaan yksilössä ilmenevää konfliktia, joka voi ilmetä työntekijän omien tavoitteiden ja arvojen ollessa ristiriidassa organisaation

liittyviin rooleihin ja tehtäviin nähden (Rahim, 2012, s. 31–32). Ihmisten välisillä ristiriidoilla tarkoitetaan yksittäisten henkilöiden ja ryhmien välille kehittyviä konflikteja (Rahim, 2012, s. 31). Tällaisissa tapauksissa kahden tai useamman toistensa kanssa vuorovaikutuksessa olevan henkilön välille muodostuu erimielisyyttä tai epäjohdonmukaisuutta (Rahim, 2012, s. 31–32). Ihmisten väliset konfliktit voivat ilmetä saman hierarkiatason henkilöillä tai esimiesalaissuhteessa (Rahim 2010, s. 32). Rahim (2010, s. 32) määrittelee ryhmän sisäisen konfliktin ryhmän jäsenten väliseksi ristiriidaksi tai usean alaryhmän väliseksi ristiriidaksi, joka liittyy useimmiten tavoitteisiin, tehtäviin tai toimintatapoihin ja niistä seuranneihin erimielisyyksiin. Toisinaan ryhmien välisiä konflikteja kutsutaan yksilöiden välisisiksi konflikteiksi, kun puhutaan kahden tai useamman yksikön tai ryhmän välisestä organisaation sisäisestä ristiriidasta (Rahim, 2010, s.32). Yhdeksi erityiseksi ryhmien väliseksi konfliktiksi voidaan mainita työntekijöiden ja johdon välinen ristiriita (Rahim, 2010, s.32). Pehrmanin (2011) mukaan johtamisesta aiheutuvat ristiriidat ovatkin yksi suurimmista konfliktien aiheuttajista organisaatioissa. Alaiset voivat kokea johtamistavat puutteellisina, epäoikeudenmukaisina tai epäselvinä vaikka taustalla ei olisikaan johtajan toiminta vaan organisaation rakenteelliset ongelmat (Barkin & Harwick, 2004). Wallin ja Callisterin (1995) mukaan ihmissuhteisiin liittyvät syyt ovat suurin konflikteja aiheuttava ryhmä ja merkittävimmät syyt niiden aiheutumiseen ovat toisen osapuolen käyttäytymisen tulkintaan liittyviä, kuten epäily tai epäluottamus toisia osapuolia kohtaan. Heidän mukaansa toisiksi suurimmaksi konfliktien aiheuttajaksi ihmissuhteissa liittyy kommunikaatioon.

Organisaatiot joutuvat usein pärjäämään pienemmällä henkilöstöresurssilla ja tuottamaan enemmän ja siitä aiheutuva paine voi olla syynä konfliktiin (Ramsey, 2005, s. 14–15). Niukoilla resursseilla pärjääminen saattaa herättää turhautuneisuutta ja jopa vihan tunteita, jotka edesauttavat konfliktien syntyä (Ramsey, 2005, s. 14–15). Myös epävarmuus työn jatkumisesta luo pelkoa ja ahdistusta aiheuttaen helposti konflikteja (Ramsey 2005, s. 13–14). Pavlakis ja muut (2011, s. 242–243) kuvaavat terveydenhuollossa yleisimmiksi konfliktin aiheuttajiksi persoonalliset eroavaisuudet, työnkuvien ja vastuualuei-

den epäselvyys työtehtävissä, työroolien yhteensopimattomuus ja organisatoriset kysymykset, jotka liittyvät yleensä työn kuormittavuuteen, resurssien niukkuuteen ja epävarmuuteen.

2.2 Konfliktien hallinta

Konfliktien ratkaisutavat ovat saaneet aikaisemmissa tutkimuksissa suurta huomiota (Pehrman, 2011; Salmi ym., 2014). Organisaatiotutkimuksessa on jo pitkään ollut ymmärrys, että ihmisten erilaisuus aiheuttaa konflikteja ja konfliktit ovat välttämättömiä uuden tiedon syntymiselle (Rahim, 2010, s.13). Konflikteja ei ole mahdollista pyrkiä välttämään tai eliminoimaan, mutta niitä voidaan pyrkiä hallitsemaan (Rahim, 2010, s.13). Thakoren (2013, s. 12) mukaan konfliktien hallinnasta voidaan puhua strategiana, jonka tarkoituksena on vahvistaa oppimista ja tehokkuutta organisaatiossa. Konfliktien hallinta voi auttaa minimoimaan ristiriitojen aiheuttamat häiriöt ja sen avulla voidaan löytää hyväksyttäviä ratkaisuja (Thakore, 2013, s. 12). Kantola (2019) toteaa, että tärkeintä konfliktin hallinnan kannalta on muodostaa ymmärrys organisaation haasteista. Haasteiden löytyminen voi olla koko yhteisölle lisäksi merkittävä oppimiskokemus (Kantola, 2019). Smithin ja Lewisin (2011) mukaan konflikteihin tarttuminen ja niihin vastaaminen on yksi menestymisen avain organisaatioissa. Konfliktien luomat uudet kehitysmahdollisuudet ovatkin tärkeää tiedostaa, sen sijaan että niitä yritettäisiin välttää (Smith & Lewis, 2011).

Salmi, Perttula ja Syväjärvi (2014) ovat tutkineet ristiriitatilanteiden konfliktijohtamista. Heidän tutkimuksensa mukaan keskeisimmiksi periaatteiksi konfliktien ratkaisemiseksi nousivat henkilöstön kokema positiivinen ilmapiiri, ihmissuhteet ja hyvin toimiva kommunikaatio. Positiivisen ilmapiirin konfliktin keskellä luovat muun muassa esimiehen läsnäolo, kannustus ja kuunteleminen (Salmi ym., 2014). Avoin ja keskusteleva ilmapiiri vahvistaa kokemusta myönteisestä johtamisesta ja oman aseman merkityksestä organisaatiossa (Salmi ym., 2014). Ihmisten hyvinvoinnin kehittämisessä ratkaisukeskeinen lähestymistapa on kuitenkin ongelmallinen, sillä sitä ei voida ratkaista yhden toimijan tai organisaation toimesta (Rossi, 2021). Konfliktien tarkastelu on välttämätöntä erityisesti silloin, kun siihen liittyy vahvasti valta, poliittiset päätökset sekä eettisyys (Rossi, 2021).

Smith ja Lewis (2012) ovat sitä mieltä, että konfliktien tarkastelujen kautta sekä yksilöt että organisaatiot voivat saavuttaa huippuosaamisen mutta konflikteista hyötymiseen vaaditaan organisaatiolta muutoskykyä. Tasapainon löytäminen konfliktien väliltä mahdollistaa pitkän aikavälin menestyksen (Smith & Lewis, 2011). Smithin ja Lewisin (2011) mukaan konfliktit voivat edistää organisaation kehittymistä kolmen eri mekanismin kautta, jotka ovat: uuden oppiminen ja luovuus, joustavuuden lisääntyminen ja inhimillisen potentiaalin löytyminen. Parhaimmillaan konfliktit auttavat jättämään taakse haitalliset toimintatavat ja pakottavat kehittämään uusia, niin yksilöiden kuin yhteisöjen kesken (Smith & Lewis, 2011).

Jehnin (1997, s. 551) tekemän tutkimuksen mukaan organisaatiot, joissa tehtäviin eli työn sisältöön liittyvät konfliktit ovat suuria, menestyvät parhaiten. Kun taas prosessikonfliktit, eli työn suorittamiseen liittyvät konfliktit, heikentävät organisaation menestymistä (Jehn, 1997, s 551). Paula Rossi (2021) on tutkinut miten konfliktien ymmärtäminen ohjaa julkisten palveluiden systeemistä muutosta neljän elementin kautta. Rossin (2021) tarkastelemat elementit ovat moniäänisyys, paikallisuus, suhteissa toimiminen ja refleksisyys. Moniäänisyydellä tarkoitetaan monitoimisia palveluekosysteemejä, paikallisuudella kontekstia ja ajan merkitystä, suhteilla institutionalisaation vuorovaikutteista luonnetta ja refleksiivisyydellä kokemusten tarkastelua ja ymmärrystä systeemissä (Rossi, 2021). Rossin (2021) tutkimuksessa kertomuksellinen ymmärrys konfliktikokemuksista paljastaa ihmis- ja ilmiölähtöisen hallinnon ja julkisten palveluiden kehittämistarpeet. Hänen mukaansa konfliktien ymmärtämiseksi keskeisintä on tarkastella kysymyksiä liittyen konfliktikokemusten herättämiin tunteisiin ja valtasuhteisiin konfliktikokemusten taustalla. Rossi (2021) ehdottaa tutkimuksensa perusteella julkisten palveluiden tutkimuksen tarkastelevan jatkossa organisaatiokeskeisen ja organisaatioiden välisten suhteiden sijaan konflikteja ja systeemistä muutosta julkisten palveluiden kehittämisessä.

3 Varhaiskasvatus Suomessa

Varhaiskasvatusta on lapsen suunnitelmallinen ja tavoitteellinen kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostama kokonaisuus, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka (VKL 540/2018 1 f §). Kodin ohella varhaiskasvatus on yksi lapsen merkityksellisimmistä kasvuympäristöistä ja sen tarkoituksena on taata lapselle turvallinen ja laadukas kasvatus, opetus ja hoiva (Vanhempainliitto, 2021; Alila ym., 2014). Laadukas varhaiskasvatus tukee lapsen kasvua ja kehitystä sekä kaventaa hyvinvointieroja (Lastensuojelun keskusliitto, 2022).

Varhaiskasvatuksen laatuun vaikuttavia näkökulmia on useita ja siihen liittyy monet eri tahot, kuten lapset, huoltajat, varhaiskasvatuksen ammattilaiset, tutkijat, lainsäädäntö ja poliittiset päätökset sekä koko yhteiskunta ja sen arvot. (Vlasov ym., 2018). Varhaiskasvatuksen asiantuntijavirasto on Opetushallitus, jonka tehtävänä on seurata varhaiskasvatuksen järjestämistä ja vastata sen kehittämisestä sekä laatia valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (Alila ym., 2014). Opetushallitus on kirjannut varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, joka on valtakunnallinen määräys varhaiskasvatuksen suunnittelusta ja toteutuksesta, jotta varhaiskasvatuksella voidaan luoda yhdenvertaiset edellytykset lapsen kasvulle, kehitykselle ja oppimiselle. (Opetushallitus, 2018). Varhaiskasvatus määritellään osaksi suomalaista koulutusjärjestelmää ja oleellinen osa lapsen kasvun ja oppimisen polkua (Opetushallitus, 2018).

Varhaiskasvatuksen lähtökohtana on kaikissa tilanteissa lapsen etu (VKL 540/2018 4 §). Varhaiskasvatusta järjestetään Suomessa päiväkotitoimintana, perhepäivähoitona sekä avoimena varhaiskasvatustoimintana ja sen voi järjestää kunta itse tai hankkia julkiselta tai yksityiseltä palveluntuottajalta (Opetushallitus, 2023). Palveluntarjoajasta riippumatta varhaiskasvatuksen on oltava lapsen terveyttä ja kasvatusta tukevaa toimintaa ja sen toteutumiseksi henkilöstön lukumäärä lapsiin nähden on oltava säädösten mukainen sekä henkilöstön kelpoisuuden vaatimukset täyttävä (Opetushallitus, 2023).

3.1 Varhaiskasvatuksen nykytila

Varhaiskasvatuksen nykytila on puhuttanut lähivuosina useissa Suomen kunnissa, mediassa ja sosiaalisen median keskustelupalstoilla (Yle, 2022). Varhaiskasvatuksen toteutumisesta ollaan poikkeuksetta huolissaan erityisesti työvoimapulan vuoksi ja aihe puhuttaa myös kansalaisten mielipiteissä läpi Suomen (Hakala & Juntunen, 2022; Kivimäki, 2022; Pihakivi, 2022). Laadukasta varhaiskasvatusta voidaan tarjota vain osaavan ja koulutetun henkilöstön toimesta ja haasteena on pätevän henkilöstön saatavuus (Lastensuojelun keskusliitto, 2022; Nislin, 2016, s. 218). Erityisen huolissaan ollaan varhaiskasvatuslain uudistuksesta, jossa yliopistokoulutettujen lastentarhanopettajien määrää halutaan kasvattaa varhaiskasvatuksessa ja pilkkoa nykyinen lastentarhanopettajan tehtävä kahdeksi eri tehtäväksi vuoteen 2030 mennessä (Lastensuojelun keskusliitto, 2018; Lahtinen, 2022; Tehy ry, 2020). Viisi varhaiskasvatuksen ammattijärjestöä on tehnyt selvityksen, jonka mukaan toimiva varhaiskasvatus perustuu saumattomaan yhteistyöhön eri koulutustasoista tulevien henkilöiden välillä (Lastensuojelun keskusliitto, 2018). Ammattijärjestöt arvostavat moniammatillisen mallin korkealle ja sen arvostusta painostetaan myös kansainvälisesti. (Lastensuojelun keskusliitto, 2018).

Tilastokeskuksen (2021) mukaan varhaiskasvatukseen osallistuvien lasten määrä on kasvanut tasaisesti. Vuosien 2010 ja 2019 välillä Suomessa 3–6-vuotiaiden lasten varhaiskasvatuksen osallistumisaste nousi 73 prosentista 85 prosenttiin (Tilastokeskus, 2021). Prosenttiosuus on siis kasvanut, mutta edelleen Suomi jää EU:n määräämästä tavoitteesta, joka on 96 % kaikista 3–6-vuotiaista (Tilastokeskus, 2021). Tilastokeskuksen (2021) mukaan erityisesti kansainvälisissä tutkimustuloksissa varhaiskasvatuksen merkitystä korostetaan lapsen kehityksen ja myöhemmän oppimisen kannalta. Eniten varhaiskasvatuksesta hyötyvät epäedullisissa sosioekonomisissa olosuhteissa elävät lapset (Nislin, 2016, s 118; Ranta ym. 2021, s. 60). 1.8.2022 on astunut voimaan varhaiskasvatuslain muutos, jonka myötä varhaiskasvatukseen on luotu yhdenmukainen tuen malli erityisen tuen tarvitseville lapsille, joka koskee sekä julkisen- että yksityisensektorin palveluntarjoajia (VKL 540/2018 3 §). Lasten oppimisen edistämiseksi käynnissä on parhaillaan ko-

keilu kaksivuotisesta esiopetuksesta, jonka jatkoa arvioidaan ennen jatkopäätöksen tekoa, sillä on erityisen tärkeää, että esiopetus ja varhaiskasvatus muodostavat jatkossakin ehjän kokonaisuuden (Lastensuojelun keskusliitto, 2022).

Varhaiskasvatuksen henkilöstöltä vaaditaan uudenlaista osaamista nykyään entistä enemmän myös perheiden monimuotoisuuden huomioimiseen (Lastensuojelun keskusliitto, 2022). Vuoden 2021 lopussa 21 % kuuden suurimman kaupungin varhaiskasvatukseen osallistuvista lapsista oli muita kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvia. (Tilastokeskus, 2022.) Yle on julkaissut 21.11.2022 tuoreen TV-dokumentin, joka käsittelee päiväkotien nykyarkea ympäri Suomen. Ylen dokumentin haastatteluissa selviää päiväkotien nykyhetken arki ja haasteet. Toisinaan tilanne saadaan paperilla näyttämään lain mukaiselta, mutta todellisuudessa sijaiseksi on kelvannut kuka tahansa (Yle, 2022). Yhdeksi isoimmista tämän hetken haasteista liittyy varhaiskasvatuksen laatueroihin kuntien sekä yksittäisten päiväkotien väleillä (Yle, 2022). Ylen (2022) Aluehallintovirastoon tekemän haastattelun perusteella laatueroja on sekä yksityisen että kunnallisen palveluntarjoajan varhaiskasvatuksen tuottajilla.

3.2 Varhaiskasvatusta ohjaavat tavoitteet

Suomalaisen varhaiskasvatuksen laatuvaatimukset nousevat varhaiskasvatusta ohjaavasta lainsäädännöstä, varhaiskasvatussuunnitelman perusteista ja kansallisesta sekä kansainvälisestä tutkimustiedosta (Vlasov ym., 2018). Varhaiskasvatusta ohjaavat poliittiset ja lainsäädännölliset sekä tutkimustietoon pohjaavat määräykset ovat keskenään hyvinkin erilaisia mutta toisiaan täydentäviä ja varhaiskasvatusta ohjaavia lakeja ja asetuksia on useita (Vlasov ym., 2018). Kaikki velvoitteet, jotka ohjaavat varhaiskasvatuksen järjestämistä perustuvat Suomen perustuslakiin, varhaiskasvatuslakiin, varhaiskasvatuksesta annettuun valtioneuvoston asetukseen ja valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin (Vlasov ym., 2018). Varhaiskasvatukseen sovelletaan lisäksi hallintolakia ja velvoitteita, jotka tulevat muusta lainsäädännöstä ja kansainvälisistä sopimuksista (Vlasov ym., 2018). Kansainvälisiä sopimuksia ovat muun muassa tasa-arvolaki, yhdenvertaisuuslaki, Euroopan ihmisoikeussopimus sekä YK:n lapsen oikeuksien sopimus.

(Opetushallitus, 2018, s. 15.) Varhaiskasvatuslaki on nimetty vasta vuonna 2015 ja samaan aikaan varhaiskasvatus määriteltiin lain tasolla ensimmäisen kerran sekä sille asetettiin tavoitteet (Opetushallitus, 2018, s. 15). Lakiuudistuksen myötä varhaiskasvatuksen asiantuntijavirastoksi tuli opetushallitus, jonka tehtävänä on seurata varhaiskasvatuksen järjestämistä ja vastata sen kehittämisestä sekä laatia valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. (Alila ym., 2014).

Nykyinen varhaiskasvatuslaki astui voimaan 1.9.2018., jolloin lainsäädäntöä ajanmukaistettiin, selkiytettiin ja tarkennettiin käsitteellisesti (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2017). Opetus- ja kulttuuriministeriön (2017) mukaan uudistuksen tavoitteena oli kehittää varhaiskasvatusta parempaan suuntaan lisäämällä yksityiskohtia lakiin. Henkilöstön koulutustason nostaminen ja tehtävänimikkeiden selkeyttäminen olivat yhtenä uudistuksen kohteena (Karila ym., 2017). Myös lapsen edun ensisijaisuus varhaiskasvatuksen suunnittelussa, järjestämisessä ja toteuttamisessa korostui (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2017). Tavoitteisiin lisättiin yhdenvertaisuuden edistäminen ja lakiin kirjattiin lapsen suojeleminen väkivallalta ja kiusaamiselta, myös monialaisen yhteistyön säännös ja sähköiseen tietojenkäsittelyyn liittyvät seikat tarkentuivat. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2017).

Varhaiskasvatuslain (540/2018 3 §) määrittämiä tavoitteita varhaiskasvatukselle on kymmenen. Tavoitteena on muun muassa edistää jokaisen lapsen iän ja kehityksen mukaista kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä, terveyttä ja hyvinvointia, tukea lapsen oppimisen edellytyksiä, toteuttaa lapsen leikkiin ja liikkumiseen sekä kulttuurisiin seikkoihin perustuvaa pedagogista toimintaa, varmistaa turvallinen varhaiskasvatusympäristö, turvata lasta kunnioittava toimintatapa ja vuorovaikutussuhteet lasten ja henkilöstön välillä ja varmistaa yhdenvertaiset mahdollisuudet varhaiskasvatukseen sekä tunnistaa lapsen yksilöllisen tuen tarve ja kehittää vuorovaikutustaitoja, mahdollistaa lasten osallisuus itseään koskeviin asioihin ja toimia yhteistyössä lapsen ja huoltajan kanssa sekä tukea huoltajaa kasvatustyössä (VKL 540/2018 3 §.) Suomen perustuslain (731/1999 6 §) mukaan

ketään ei saa asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella, ilman hyväksyttyä perustetta. Perustuslain (731/1999 6 §) mukaan lapsia on kohdeltava yksilöinä tasa-arvoisesti ja heillä tulee olla mahdollisuus vaikuttaa kehitystään vastaavasti itseään koskeviin asioihin. Varhaiskasvatuksen suunnitelmallisuutta, tavoitteita ja arviointia seurataan varhaiskasvatussuunnitelmissa ja sen perusteista määrää opetushallitus (Opetushallitus, 2018). Lapsilähtöisyys ja lasten osallisuus korostuu varhaiskasvatuksessa ja sitä pidetään jatkuvasti kehittyvänä alana (Ranta ym., 2021, s. 60).

3.3 Varhaiskasvatuksen yhteiskunnallinen merkitys

Vaikuttamalla lapsen varhaisiin elinvuosiin on todettu olevan yksi tehokkaimmista keinoista tasata sosioekonomisesta taustasta tai perhetilanteista johtuvia eroja (Nislin, 2016 s. 219; Ranta, 2021 s. 60). 2018 voimaan tulleella subjektiivisella päivähoito-oikeudella on pyritty tasaamaan lasten yhdenvertaisuutta ja oikeutta osallistua varhaiskasvatukseen perhetaustasta riippumatta (VKL 540/2018 § 12). Nislinin (2016, s. 219) mukaan varhaiskasvatuksen merkitys myös lapsen sosiaalisten taitojen kehittäjänä on merkittävä. Varhaiskasvatuslain yksi tavoite onkin luoda pysyviä ihmissuhteita lapsen ja varhaiskasvatuksen aikuisten välille sekä turvata lapsen vuorovaikutussuhteita (VKL 540/2018 3 §). Rannan ja muiden (2021, s. 60) mukaan varhaiskasvatuksen ei ole todettu vaikuttavan yksiselitteisesti lapsen hyvinvointiin, oppimiseen tai kehitykseen myönteisesti tai kielteisesti. Ristiriitaiset tulokset voivat selittyä varhaiskasvatuksen laadun eroavaisuuksina, sillä toiminnan laatu on suoraan nähtävissä lasten oppimisessa (Ranta ym., s. 61). Varhaiskasvatuksen positiiviset vaikutukset toteutuvat vain laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutuessa (Karila, 2016).

Ratkaisevassa asemassa varhaiskasvatuksen laatuun ei ole mikään yksittäinen tekijä vaan laatutekijöiden kokonaisuus (Karila, 2016). Keskeisiksi laatutekijöiksi kuvataan ensisijaisesti osaava varhaiskasvatuksen henkilöstö (Nislin, 2016, s 219). Karilan (2016) mielestä ammattilaisten on tärkeää ymmärtää lapsen kehitystä, kyetä organisoimaan tilanteita

pedagogisesti sekä vuorovaikutuksellisesti. Hän toteaa, että varhaiskasvatuksen laatua tarkastellessa henkilöstön työolojen ja ammatillisen kehittymisen on todettu olevan avainasemassa. Varhaiskasvatukseen on pyrittävä luomaan toimintakulttuuri, jossa ammattilaisilla, lapsilla ja vanhemmilla on mahdollisuus yhdessä osallistua toiminnan kehittämiseen (Karila, 2016.)

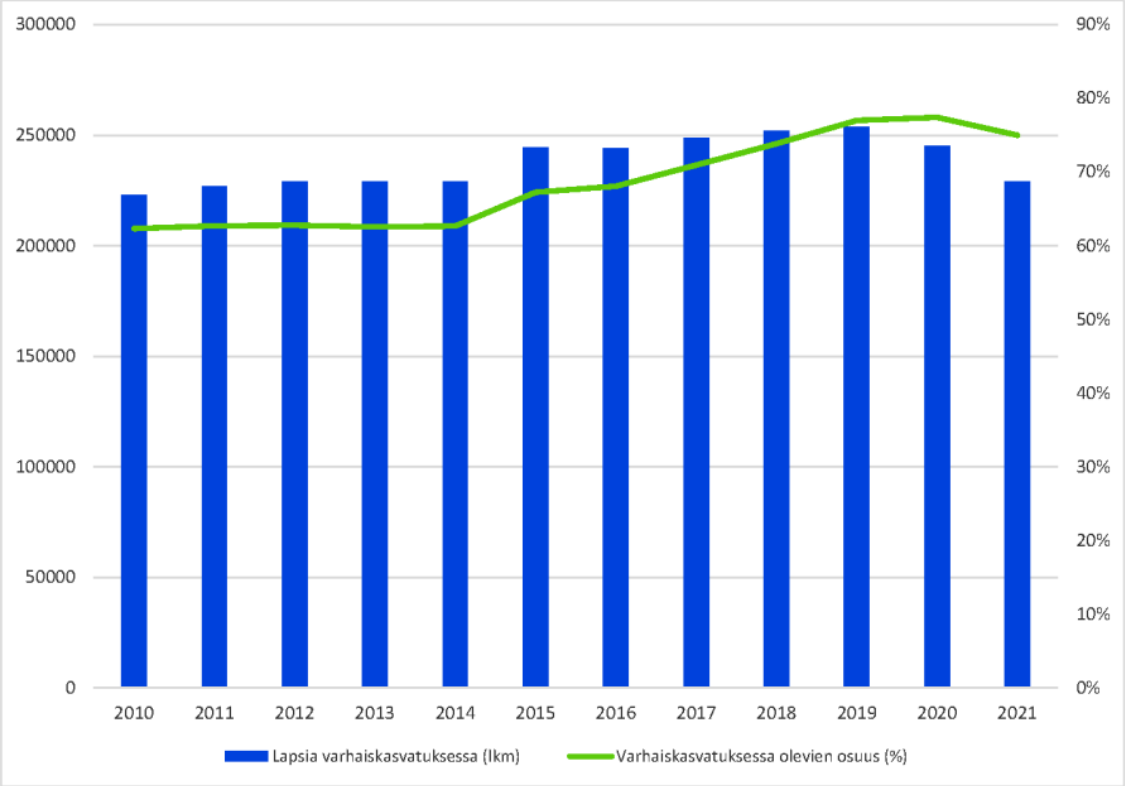
3.4 Varhaiskasvatuksen konfliktit

Vuoden 2015–2016 varhaiskasvatuslakiuudistuksen jälkeen lainsäädännön muutoksen vaikutuksia on arvioitu valtioneuvoston teettämässä selvityksessä (Purola & Kinnunen, 2017 s.2). Purolan ja Kinnusen (2017, s. 2) tekemän selvityksen mukaan rakentui kokonaiskuva monitasoisista ja ristiriitaisista vaikutuksista lakimuutoksiin. Osa ammattilaisista arvio muutosten edistäneen laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutumista vahvistamalla pedagogista painotusta suunnitelmallisuudella ja monipuolisuudella ja tuomalla lapsen edun lain keskiöön (Purola & Kinnunen, 2017 s. 2). Purolan ja Kinnusen (2017 s. 2) tekemässä selvityksessä kävi ilmi, että varhaiskasvatuksen työntekijät kokivat mahdollisuuksien lasten yksilölliseen huomioimiseen vähentyneen, sillä osassa kuntia lapsiryhmien kokoonpanot moninaistuivat, vaihtuivat ja lasten määrä ryhmissä kasvoi. Vuoden 2016 lainsäädäntö antoi kunnille mahdollisuuden itsehallintoon koskien lapsen subjektiivista varhaiskasvatusoikeutta sekä lasten ja aikuisten välistä suhdelukua ryhmissä. (VKL 2018/50 12 f §). Vanhemmat ja työntekijät arvioivat lakimuutoksia kriittisesti ja kokivat niiden heikentävän lasten ja perheiden tasavertaisuutta ja lasten vertaissuhteiden pysyvyyttä (Purola & Kinnunen, 2017, s.2). Selvityksen perusteella tutkijat ehdottivat pitkäjänteistä kehittämisohjelmaa ja kiireellisiä uudistuksia päiväkotiryhmien sääntelyyn (Purola & Kinnunen, 2017, s.2). Opetusalan ammattiliitto OAJ:n (2023) mukaan varhaiskasvatuksen vaihtelevat henkilöstöresurssit asettavat lapset eriarvoiseen asemaan, kun yksilölliset tarpeet eivät pääse täyttymään. OAJ on huolissaan erityisesti pedagogisten ja erityisopetuksen tavoitteiden toteutumisesta ja nykyisillä resursseilla.

3.4.2 Henkilöstöresurssien konfliktit

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2017) on julkaissut tiekartan vahaiskasvatuksen kehittämiseksi, jossa nykyiset varhaiskasvatuksen opetustyötä tekevät ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet eivät enää voi tehdä opetustyötä ilman lisäkoulutusta. Tämän uudistuksen koetaan lisäävän entisestään varhaiskasvatuksen työvoimapulaa ja ammattijärjestöt ovat huolissaan, miten varhaiskasvatukseen saadaan riittävästi työvoimaa (Lastensuojelun keskusliitto, 2018). Nislinin (2016, s. 218) mukaan päiväkodeissa tehtävä pedagoginen työ on merkityksellistä erityisesti lasten sosioekonomisten erojen tasoituksessa ja laadukas varhaiskasvatus ei toteudu ilman koulutettuja kasvattajia. Ammattijärjestöjen tekemien laskelmien mukaan yliopistokoulutuksen saaneita lastentarhanopettajia tarvittaisiin vuoteen 2030 mennessä lisää lähes 7000 henkilöä, joiden koulutukseen nykyisellä koulutustahdilla kuluu lähes 20 vuotta (Lastensuojelun keskusliitto, 2018). Terveyden ja hyvinvoinninlaitoksen (2022) julkaiseman vuosiraportin mukaan vuonna 2020 varhaiskasvatukseen osallistui kaikkiaan 245 255 lasta, joka vastaa noin 77 prosenttia kaikista 1–6 vuotiaista lapsista.

Vuonna 2021 1–6-vuotiaista lapsista 75 % osallistui varhaiskasvatukseen. Kymmenessä vuodessa luku on kasvanut 13 prosenttiyksikköä (Opetushallitus, 2023). Kuvio 1. havainnollistaa varhaiskasvatuksessa olevien lasten osuutta ja määrää (Opetushallitus, 2023). Lukumäärällisesti lapsimäärät ovat laskeneet, sillä ikäluokat ovat aiempaa pienempiä, vaikka osallistumisaste onkin kohonnut (Opetushallitus, 2023). Vuoteen 2030 mennessä lapsimäärän arvioidaan nousevan Suomessa 13 000 lapsen verran (Lahtinen, 2022).



Kuvio 3. Varhaiskasvatuksessa olevat lapset ja heidän osuutensa 1–6-vuotiaista 2010–2021. (Opetushallitus, 2023).

2030 voimaan astuvan lakiuudistuksen tavoitteena on vahvistaa varhaiskasvatuksen laatua ja kytkeä se tiiviimmin osaksi koulutusjärjestelmää (Karila ym., 2017). Kuntaliitto on huolissaan, voidaanko varhaiskasvatusta toteuttaa tulevaisuudessa vaaditun henkilöstörakenteen mukaisesti, sillä nykyiset koulutusmäärät eivät mahdollista vaaditun henkilöstörakenteen toteutumista (Lahtinen, 2022). Varhaiskasvatuksen työntekijöistä on jo nykyiselläänkin huutava pula (Lahtinen, 2022; Lastensuojelun keskusliitto, 2022; Tehy, 2022; Nislin, 2016).

Opetusalan ammattiliitto OAJ:n (2022) mukaan opettajapula on ollut varhaiskasvatuksen todellisuutta jo pitkään. Vuoteen 2018 mennessä varhaiskasvatuksen opettajien koulutusmäärä on puolittunut vuoteen 1992 verraten (Opetusalan ammattiliitto, 2022). Opettajakoulutukseen ei ole lisätty riittävästi aloituspaikkoja lapsimäärän kasvuun nähden

eikä tulevaisuuden opettajatarvetta ole ennakoitu riittävästi (Opetusalan ammattiliitto, 2022).

Lastensuojelun Keskusliiton (2018) mukaan Varhaiskasvatuksen henkilöstöstä tulisi laatia realistinen suunnitelma tilastotietojen perusteella. Asiantuntijat ovat sitä mieltä, että henkilöstöresurssien turvaaminen vaatii nykyisten lastentahranopettajien koulutustason hyväksymisen sekä ammattitaidon arvostuksen ja palkkauksen, joka mahdollistaa elämisen nykyisten elinkustannusten mukaisesti (Lastensuojelun Keskusliitto, 2018; Tehy 2020). Opetusalan ammattiliitto OAJ (2022) toteaa, että henkilöstöpula ei johdu lakiuudistuksen rakennemuutoksesta, sillä resurssipula on ollut alalla jo pitkään. He näkevät ratkaisuksi opiskelupaikkojen lisäämisen ja alan arvostuksen nostamisen palkkausta parantamalla. Heikko palkkaus, työtehtävien epäselvyys ja resurssien niukkuus heikentävät alan vetovoimaisuutta (Opetusalan ammattiliitto OAJ, 2022). Opetusalan ammattiliitto OAJ myös painottaa, että Sosionomin koulutuksen hyväksyminen varhaiskasvatuksen opettajan pätevyyteen heikentää entisestään alan arvostusta ja laskee varhaiskasvatuksen pedagogista osaamista, jota uusi lakimuutos haluaa korottaa.

Laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutumiseksi yksi tärkeimmistä kulmakivistä on henkilöstön työssäjaksaminen (Nislin, 2016, 218). Nykyisellään kaikissa kunnissa ei pystytä noudattamaan vahaiskasvatuslaissa määrättyjä henkilöstömitoituksia kuntien säätäessä muun muassa varhaiskasvatuksen sijaishankinnassa (Tehy, 2020). Varhaiskasvatuslain (540/2018 25 §) mukaan yhdessä päiväkotiryhmässä saa olla korkeintaan kolmea kasvatusvastuullista työntekijää vastaava määrä lapsia. Työntekijöitä voi tarvittaessa olla myös enemmän. Lapsiluku kasvatusvastuullista kohtaan riippuu lasten iästä (VKL 540/2018 25 §). Edellä mainitun lain mukaan alle kolmevuotiaiden ryhmässä lapsia voi olla maksimissaan 12 kerrallaan, kun ryhmässä on kolme kasvattajaa eli suhdeluku on neljä lasta kasvattajaa kohti. Yli kolmevuotiaiden ryhmässä maksimilapsimäärä on 21, eli seitsemän lasta kasvatusvastuullista kohden (VKL 540/2018 25 §). Poikkeuksena yli kolmevuotiaiden osapäivähoidossa olevat, jolloin lapsiryhmässä voi olla 13 lasta kasvattajaa kohden (VKL 540/2018 25 §). Lisäksi lasten lukumäärässä on huomioitava erityisen tuen tar-

peessa olevat lapset, mikäli henkilökohtaista avustaa ei ole (VKL 540/2018 25 §). Lyhytaikainen ja tilapäinen poikkeaminen henkilöstömitoituksesta on lain mukaan sallittua (VKL 540/2018 33 §).

Kuntaliitto ehdottaa työntekijäpulaan ratkaisuksi varhaiskasvatusuudistuksen siirtymäajan pidentämistä vuoden 2030 jälkeen varhaiskasvatuksen opettajien koulutusvaatimuksen osalta (Lahtinen, 2022). Lisäksi kuntaliitto ehdottaa mahdollisuutta kehittää ammattikorkeakoulujen opetusta kattamaan varhaiskasvatuksen opettajilta vaaditun koulutuksen myös tulevaisuudessa. Kuntaliiton tekemän arvion mukaan nykyisillä toimilla henkilöstörakenne ei vaaditussa muodossa tule toteutumaan (Lahtinen, 2022). Opetusalan ammattijärjestö OAJ ei näe 2018 laaditun varhaiskasvatuslain uudistuksen heikentävän varhaiskasvatuksen työvoimapulaa vaan toteaa työvoiman olleen heikentynyt jo pitkään. OAJ:n (2018) ehdotus työn vetovoimaisuuden nostamiseksi on koulutuspaikkojen lisääminen ja palkkauksen sekä työolojen parantaminen varhaiskasvatuksessa. Lastensuojelun keskusliitto (2022) niin ikään toteaa varhaiskasvatuksen tarvitsevan konkreettisia ratkaisuja henkilöstöpulan ratkaisemiseksi. Ratkaisuksi se ehdottaa muun muassa suunnitelmaa tutkintoon johtavien koulutusten koulutusmäärien tarpeesta, joustavien täydennyskoulutusmahdollisuuksien kehittämisestä ja koulutuksen rahoituksen turvaamisesta. Lastensuojelun keskusliitto (2022) näkee myös palkkauudistuksen olevan alan vetovoimaisuuden kannalla tärkeä. Ammattiliitto Talentian (2023) varhaiskasvatuksen henkilöstölle tekemän kyselytutkimuksen mukaan kunta-alan varhaiskasvatuksen henkilöstöstä 52 % kokee työolot kuormittavaksi ja toivoo työehtojen kehittämistä palkkausta parantamalla. Kyselyyn vastasi 1043 varhaiskasvatuksen ammattilasta (Talentia, 2023). Työn kuormittavuuteen vaikuttaviksi tekijöiksi nimettiin liiallinen työmäärä, henkilöstöpula ja johtaminen (Talentia, 2023). Työtehtävien ja lapsimitoituksen koettiin olevan liialliset työaikaan verraten. (Talentia, 2023).

Varhaiskasvatuslakiin on 1.8.2022 lisätty uusi luku alle 3-vuotiaiden lasten oikeudesta tukeen ja erityisopettajaan (VKL 540/2018 15 a-e §). Lisäyksessä säädetään lapsen oikeudesta tuen tarpeen arviointiin sekä tuen toteuttamiseen varhaiskasvatuksessa. Tuella

tarkoitetaan lapsen tarpeen mukaista yleistä, tehostettua tai erityistä tukea, jonka tarkoitus on vahvistaa jatkumoa esi- ja perusopetukseen (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2022). Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n (2023) mukaan vain harva alle 3-vuotias saa tarvitsemaansa tukea tai erityisopetusta varhaiskasvatuksessa. Nykyisellään yhden erityisopettajan vastuulla on niin isot lapsimäärät, että erityisopettajan aika riittää ainoastaan henkilöstön konsultointiin (Opetusalan ammattijärjestö OAJ, 2023). Erityisopettajan antamaa opetusta ei tarpeesta huolimatta pystytä käytännössä järjestää ja konsultoinnin riittämättömyys korostuu Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n (2023) mukaan erityisesti silloin, jos lapsiryhmästä puuttuu kelpoisuusehdot täyttävä opettaja. Suurimpana haasteena se näkee riittämättömät henkilöstöresurssit, jotka lisäksi vaihtelevat kunnittain ja näin asettavat lapset eriarvoiseen asemaan asuinpaikkakunnan perusteella. Opetusalan ammattijärjestö OAJ (2023) korostaa erityisopetuksen tärkeyttä nimenomaan varhaisina elinvuosina, jolloin rakennetaan koulutuspolun kivijalkaa ja lapsen olisi merkityksellistä saada tarvitsemaansa tukea.

Nislinin (2016 s.218) mukaan Suomessa vallitseva poliittinen ja taloudellinen ilmapiiri heikentää varhaiskasvatuksen arvostusta, jonka hän kokee olevan aito uhka laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutumiselle. Nislinin (2016, s. 219) mielestä on ristiriistaista, että varhaiskasvatustyötä ei arvosteta Suomessa merkittävänä opetustyönä ja ala on matalasti palkattua, vaikka sen hyödyistä oppimiseen on kiistatonta näyttöä. Kuntien säästötoimenpiteet ja taloudelliset resurssit ovat johtaneet varhaiskasvatuksessa siihen, että koko henkilöstö tekee kaikkia työtehtäviä, eikä ammatillisen osaamisen määrittämää työnkuvaa ja tähän lakiuudistuksella halutaan saada muutos (Valsov ym. 2018, 48). Sintosen ja Onnismaan (2020) tekemän tutkimuksen mukaan varhaiskasvatukseen kaivataan lisäksi entistä tiukempaa valvontaa varhaiskasvatuksen laadun parantamiseksi. Valvonnan kohdentamista erityisesti yksityisten palveluntarjoajien tuottamaan varhaiskasvatukseen pidetään tärkeänä (Sintonen & Onnismaa, 2020).

Keväällä 2023 useiden ammattiliittojen edustajat yhdessä esittivät seuraavalle hallituskaudelle varhaiskasvatuksen tilanteen parantamiseksi (Murto, Pakanen & Leppäkorpi ym. 2023). Yhtenä tärkeimmistä muutoksista he pitävät henkilöstön ja lasten välistä suhdeluvun järkeistämistä lapsiryhmissä. Nykyisellään yli 3-vuotiaiden lasten ryhmässä on olemassa kahdenlaista suhdelukua, riippuen lasten varhaiskasvatuksessa viettämästään tuntimäärästä (540/2018 25 §). Ammattiliittojen edustajien mukaan tämä asettaa lapset eriarvoiseen asemaan ja kasvattaa liiallisesti lapsiryhmien kokoa, sillä vaikka läsnäoloaika olisikin lyhyempi, lapsi on aina kokonaisena hoidossa (Murto, Pakanen & Leppäkorpi ym., 2023). Heidän mukaansa suhdeluku tulisi olla aina yksi aikuinen seitsemää lasta kohden, eikä yksi aikuinen 13 lasta kohden, jos osa lapsista on läsnä lyhyemmän ajan. Ammattijärjestöjen edustajat myös peräänkuuluttavat, että lapsiryhmiä ei tulisi täyttää äärimmilleen toimintakauden alkaessa, sillä lapsia aloittaa varhaiskasvatuksessa läpi koko vuoden. Erityisen tuen tarpeeseen tulisi myös reagoida välittömästi sen huomaamisen jälkeen, jotta tuki toteutuu laadukkaasti ja lapsen edun mukaisesti. (Murto, Pakanen & Leppäkorpi ym. 2023). Lisäksi he korostavat varhaiskasvatuksen henkilöstön riittäviä koulutusresursseja kaikkiin varhaiskasvatuksen tehtäviin tarvetta vastaavasti, jotta laadukas varhaiskasvatus saadaan toteutumaan ja turvataan lasten hyvä kasvu.

3.4.3 Työhyvinvoinnin konfliktit

Suomen Lastenhoitoalan Liitto ry:n vuonna 2020 tekemän tutkimuksen mukaan 88 % tutkimukseen osallistuneista lastenhoitajista oli sitä mieltä, ettei lastenhoitoala saa tarpeeksi arvostusta. Vuonna 2021 Vanhempainliitto teki kyselytutkimuksen vanhemmille siitä, näkyykö ammattilaisten kuormitus varhaiskasvatuksen arjessa ja 44 % vastaajista kertoi kiireen ja kuormituksen näkyvän oman lapsen päiväkodin arjessa muun muassa henkilökunnan poissaoloina ja vaihtuvuutena. Myös sijaisten puute ja henkilökunnan väsymys näkyi vanhemmille (Vanhempainliitto, 2021). Lisäksi sovittuja keskusteluja siirrettiin ja päiväkodin suunniteltuja toimintoja, kuten retkiä peruttiin (Vanhempainliitto, 2021.). Tutkimus toteutettiin aikavälillä 10.-21.11.2021 ja siihen vastasi 1830 henkilöä.

Työvoimapulan vuoksi varhaiskasvatuksen henkilöstön on todettu kokevan merkittävää kuormittuneisuutta ja uupumista jo pitkän aikaa niin suomalaisten tutkimusten perusteella (Nislin ym., 2015), kuin kansainvälisestikin (Cumming, 2017; Hall-Kenyon ym., 2014; Jennings ym., 2020). Henkilöstön liiallisen kuormituksen on todettu heikentävän erityisesti varhaiskasvatuksen pedagogista laatua (Jennings ym., 2020; Nislin ym., 2015; Penttinen, 2020). On ristiriitaista, että lakiuudistuksilla pyritään tuottamaan pedagogisesti laadukkaampaa varhaiskasvatusta vaatimalla varhaiskasvatuksen opettajilta yliopistokoulutus, kun nykyisellääänkin työntekijäpula on alalla merkittävä (Tehy, 2020). Varhaiskasvatuslain (VKL 540/2018 33 §) mukaan tilapäinen poikkeaminen kelpoisuusvaatimuksista sallitaan. Tällöin tehtävään voidaan palkata enintään vuoden ajaksi kerrallaan henkilö, jolla ei ole säädettyä kelpoisuutta, mikäli tehtävään ei löydy kelpoisuusvaatimukset täyttävää henkilöä. (VKL 540/2018 33 §).

Kuormittuminen lisää työntekijöiden stressiä, joka puolestaan vaikuttaa työkykyyn (Baker ym., 2017). Hyvä vuorovaikutus työyhteisössä voi kuitenkin edistää jaksamista ja vähentää koettua stressiä (Baker ym., 2017). Sosiaalinen tuki työpaikalla edistää vuorovaikutusta mutta myös työhyvinvointia (Nislin ym, 2015). Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnin on puolestaan todettu olevan suoraan vaikutuksessa aikuisten ja lasten väliseen vuorovaikutukseen ja varhaiskasvatuksen laatuun (Nislin, 2016 s. 219). Nislin (2016, s. 219) toteaa myös, että pedagogisen osaamisen lisäksi laadukkaan varhaiskasvatuksen edellytyksenä on asianmukaiset työolosuhteet. Ylen (2022) tekemässä MOT dokumentissa tutkittiin 200 Aluehallintovirastoon tullutta haittailmoitusta, joista selvisi, että suurimmat epäkohdat varhaiskasvatuksessa liittyivät henkilöstömitoitukseen, henkilöstön vaihtuvuuteen, ryhmien suhdelukuihin, henkilöstön kelpoisuusvaatimuksiin ja sijaispulaan. Varhaiskasvatuslaissa (540/2018 35 §) määritellään henkilöstön mitoituksesta lapsiryhmässä ja sen mukaan mitoituksesta poikkeaminen eli suhdelukujen ylittäminen sallitaan vain lyhytaikaisesti ja 1.8.2021 varhaiskasvatuslakiin lisättiin velvoite varhaiskasvatuksen ilmoitusvelvollisuudesta. Ilmoitus on tehtävä esimiehelle, mikäli työntekijä huomaa, että varhaiskasvatuksen tavoitteet, lapsen hyvinvointi, kasvu, kehitys tai

oppiminen ovat vaarantuneet (540/2018 57 a §). Tällaisia ovat esimerkiksi laadussa ilmenevät puutteet ja tilanteet, joissa toiminta tai olosuhteet voivat johtaa varhaiskasvatuslain tai sen tavoitteiden toteutumisen vastaiseen tilanteeseen, kuten suhdelukujen jatkuva poikkeaminen (540/2018 57 a §).

EU:n tavoitteena on saavuttaa 96 prosentin osallistuminen varhaiskasvatukseen 3–6-vuotiaiden EU:n jäsenmaiden lasten osalta (Tilastokeskus, 2021). Osallistumisasteen nostoa ei kuitenkaan tulisi tehdä varhaiskasvatuksen laadun kustannuksella (Lastensuojelun keskusliitto, 2022; Nislin, 2016, s. 219). Muutokset vaativat aikaa ja riittävän henkilöstöresurssin turvaamista, joka tällä hetkellä on varhaiskasvatuksen suuri huolen aihe (Lastensuojelun keskusliitto, 2022). Henkilöstöresurssien lisäksi laadukasta varhaiskasvatusta voidaan tarjota vain, jos lapsiryhmien koot pysyvät määräysten mukaisina ja henkilöstö on pysyvää (Lastensuojelun keskusliitto, 2022). Nislin ja muiden (2015, s. 2018) mukaan laadukas varhaiskasvatus mahdollistaa lapsen muodostavan luottamussuhteen aikuisiin, silloin kun henkilöstön pysyvyys on turvattu. Luottamus taas luo pohjan lapsen oppimiselle (Nislin 2016, s.218).

4 Tutkielman metodologiset valinnat

Tässä luvussa tarkastellaan ja perustellaan tutkielmani tutkimusmenetelmää ja aineistoa. Tutkimusaineisto on kerätty sosiaalisen median varhaiskasvatuksen ammattilaisille suunnatulta alustalta Instagramista, jossa kokemukset on jaettu täysin anonyymisti. Valitsin kyseisen alustan juuri anonymiteetin vuoksi. Kaikki julkaisut on tehty alustan kautta, eikä nimimerkkejä ole näkyvissä. Julkaisujen alla käydyt keskustelut jätin pois aineistosta, sillä niiden avulla kirjoittajien henkilöllisyys on mahdollista käydä ilmi. Kerätty aineisto analysoidaan kvalitatiivisesti aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin. Kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on kuvata elämää ja sen moninaisuutta sekä tarkastella aineistoa perusteellisesti (Hirsijärvi ym., 2007, 157).

4.1 Aineiston hankinta sosiaalisen median julkaisuista

Tutkimusaineisto on kerätty sosiaalisen median varhaiskasvatuksen ammattilaisille suunnatulta alustalta Instagramista, jossa kokemukset on jaettu täysin anonyymisti. Julkaisujen alla käydyt keskustelut jätin pois aineistosta, sillä niiden avulla kirjoittajien henkilöllisyys on mahdollista käydä ilmi. Sosiaalisen median julkisen aineiston käyttäminen tutkimusaineistona on sallittua, kun tutkimuksessa säilyy täysi anonymiteetti (Wilkinson & Thelwall, 2011). Julkisella aineistolla tarkoitetaan päivityksiä ja julkaisuja, jotka ovat kaikkien saatavilla (Kosonen & Laaksonen ym., 2018). Anonymisointi ei aina takaa tunnistettavuuden poistamista ja se onkin tärkeää tiedostaa tutkimustulosten analysoinnissa ja julkaisussa (Kosonen & Laaksonen ym., 2018). Instagram tilillä olevat julkaisut ovat kaikkien nähtävillä, enkä siitä syystä käytä tutkimuksessani lainkaan suoria lainauksia julkaisujen sisällöistä. Näin varmistan anonymiteetin säilymisen. Julkisen aineiston käyttöä varten ei useimmiten ole tarvetta pyytää suostumusta aineiston tuottajalta, vaan se jää tutkijan oman harkinnan varaan (Wilkinson & Thelwall, 2011). En mainitse tutkimuksessani käyttämäni Instagram tilin nimeä, enkä koe tarvitsevani alustan tuottajan suostumusta tutkimukseni tekemiseen, sillä julkaisut ovat anonyymeja ja useiden eri henkilöiden kirjoittamia, eivät tilin tuottajan omia ajatuksia.

Rajasin tarkastelemieni julkaisujen aikaväliksi 1.10.2021 -31.3.2022, eli kuuden kuukauden aikajanaan, jolloin keskustelu alustalla on ollut kaikkein vilkkainta. Jätin aineistosta pois vanhempien kokemukset varhaiskasvatuksesta sekä koronarajoituksiin liittyvät julkaisut, joita kyseisellä aikavälillä käsiteltiin paljon, sillä ne eivät vastaa tutkimuskysymyksiini. Hirsijärvi (2009, s. 81–83) pitää aineiston rajaamista oleellisena osana tutkimusta, jotta tutkimuskysymyksiin pystytään vastaamaan selkeästi ja tutkielman pituus säilyy säädetyissä rajoissa. Lopulliseen aineistoon valikoitui 60 sosiaalisen median julkaisua.

4.2 Aineiston analyysi sisällönanalyysina

Tutkimus on toteutettu laadullisen aineiston analyysilla, jonka tarkoitus on tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta tiivistämällä aineistosta löytynyttä sisältöä ja sitä voidaan käyttää tekstimuotoisten aineistojen analysoinnissa (Eskola & Suoranta, 2014, s. 138). Tavoitetta lähestytään aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla ja tutkimuksessa analysoidaan miten varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemukset näkyvät sosiaalisen median keskusteluissa. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin tavoitteena on luokitella ja tiivistää aineistosta nousseita käsitteitä ja sitä käytetään perustiedon löytämiseen jonkin tietyn ilmiön luonteesta (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 122). Käytän aineistolähtöistä sisällönanalyysiä, koska tutkimukseni perustuu sosiaalisen median keskusteluissa nouseviin sisältöihin ja teemoihin, jotka eivät ole etukäteen määriteltyjä. Tuomen & Sarajärven (2018, s. 122) mukaan aineistolähtöisessä sisällönanalyysissa analyysin tekoa ohjaa aineisto, josta nostetaan esiin keskeisimmät asiat, eivätkä ne ole riippuvaisia suhteessa aikaisempiin tutkimuksiin. Haasteena onkin analysoida aineistoa ilman, että teoriatieto vaikuttaa tuloksiin (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 123).

Aloitin aineiston analyysin tutustumalla sosiaalisen median varhaiskasvatuksen kentällä työskentelevien ammattilaisten ylläpitämiin alustoihin. Aineistoksi valitsin täysin anonyymisti kirjoitetut julkaisut ja aloitin havainnoinnin lukemalla niitä paljon. Julkaisut olivat hyvin vaihtelevan pituisia, osa yhden lauseen mittaisia ja toiset usean sivun verran. Joissain julkaisuissa käsiteltiin varhaiskasvatuksen nykytilaa yleismaallisesti, kun toisissa nostettiin esiin tarkkoja yksityiskohtia arjen tapahtumista. Julkaisujen kirjoittajien tausta

ei läheskään kaikissa teksteissä käynyt ilmi, mutta kaikilla kirjoittajilla oli kokemus varhaiskasvatuksessa työskentelystä.

Havainnointivaiheen jälkeen ryhdyin taulukoimaan kirjoituksia. Erittelin kirjoittajan taustan, mikäli se oli selvillä ja sen jälkeen kirjasin ylös julkaisun keskeisen sisällön eli pelkistin aineiston. Aineiston pelkistäminen eli redusointi tarkoittaa aineiston tiivistämistä ja osiin pilkkomista, kuitenkaan kadottamatta sen oleellista informaatiota (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 122–123; Alasuutari, 2011, s. 40). Pelkistämisvaiheessa pyrin kirjoittamaan taulukkoon julkaisujen lauseet tiiviiseen muotoon, säilyttäen niiden sisällöt ja näkökulmat. Lisäksi halusin koodata aineistosta nousseet teemat numeerisesti, että pystyin selvittää, mitkä aiheet toistuvat aineistossa useinten. Taulukossa 1 on nähtävillä esimerkki pelkistämisvaiheessa syntyneestä taulukosta.

Taulukko 1. Esimerkki analyysin pelkistämisvaiheen taulukosta.

kirjoittaja	**Keskeinen sisältö**	**Teemat**												
		Henkilöstöresurssit	Työuupumus	Alanvaihto	Sudeluku	Liian pieni palkka	arvostuksen puute	Työtehtävien epäselvyys	Halu työskennellä lasten parissa	Huoli lasten turvallisuudesta	Huoli työtoverista	työvaate-etuus puuttuu	Riittämättömyyden tunne	Riittämättömät tilat
ei tiedossa	määräaikaiset työsopimukset. Sijasuuksia toisen perään, ei lomia, kukaan ei jaksa kauaa.	1	1											
Vaka opettaja	Alanvaihtaja. 4 vuotta työelämässä, kaksi burn outia. Osaamista ja terveyttä ei arvosteta.	1	1	1			1		1				1	

Vaka hoitaja	15 vuotta työelämässä. Viimeiset 4 vuotta erityisen haastavaa. Liian suuret ryhmäkoot, sijaispula, epäpätevät työntekijät, kommunikaatio-ongelmat, huono palkkaus. Työuupumus ja sairausloma.	1	1	1	1	1	1	1						
ei tiedossa	8 vuotta vakassa. Ei jaksa jatkuvaa väsyä. Lapsia tulee ikävä, kaikkea muuta ei.	1	1	1					1					

Pelkistämisvaiheen aikana, kun olin taulukoinut noin 50 kirjoitusta huomasin löytämieni sisältöjen toistuvan useissa julkaisuissa, eikä uusia teemoja enää noussut esiin, joten siirryin aineistolähtöisen sisällönanalyysin seuraavaan vaiheeseen eli klusterointiin 60 julkaisun jälkeen. Eskola ja Suoranta (2014, s. 46) toteavat, että laadullisen aineiston määrällä ei juurikaan ole merkitystä tutkimuksen onnistumisen kannalta, vaan aineiston kokoa määrittää saturaatio eli kyllääntyminen. Saturaatiolla tarkoitetaan vaihetta, jossa uutta tietoa ei synny lisää, vaan aineisto alkaa toistaa itseään (Eskola & Suoranta, 2014, s. 47).

Klusteroinnin eli ryhmittelyn tarkoitus on auttaa löytämään sisällöstä samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia, ryhmitellä niitä eri luokkiin ja muodostaa sen jälkeen alaluokkia toistuvien sisältöjen perusteella (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 123–124). Klusterointivaiheen aloitin nimeämällä alaluokat vastaamaan mahdollisimman tarkasti pelkistämisvaiheessa esiin nousseisiin teemoihin, joiden sisällöt toistuivat aineistossa selvästi määrällisesti eniten ja muodostin niistä kolme alaluokkaa. Alaluokkien muodostamisen jälkeen jatkoin analyysin seuraavaan vaiheeseen, aineiston abstrahointiin. Abstrahoinnilla tarkoitetaan johtopäätösten löytämistä ja yleiskäsitteiden muodostamista aineistosta yhdistelemällä

luokituksia (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 124). Käytin tässä vaiheessa hyödyksi samaa taulukkoa kuin edellisessäkin vaiheessa, mutta vastatakseni tutkimuskysymykseeni tarkastelin niitä varhaiskasvatuslain valossa. Taulukko 2 kuvaa klusterointi- ja abstrahointivaiheen taulukkoa ala- ja yläluokkien muodostamisesta.

Taulukko 2. Esimerkki klusterointi- ja abstrahointivaiheen taulukosta.

Teemojen lukumäärät												
Henkilöstöresurssit	Työuupumus	Alanvaihto	Suhdeluku	Liian pieni palkka	arvostuksen puute	Epäpätevät työntekijät	Halu työskennellä lasten parissa	Huoli lasten turvallisuudesta	Huoli työtoverista	työvaateetuus puuttuu	Riittämättömyyden tunne	Riittämättömät tilat
47	**27**	**23**	**33**	**14**	**13**	**14**	**14**	**17**	**10**	**2**	**22**	**2**
Alaluokat												
Varhaiskasvatushenkilöstön resurssipula						Alan vetovoimaisuus				Laatu ja turvallisuus		
Yläluokat												
Varhaiskasvatuksen henkilöstöpolitiikka						Varhaiskasvatuksen laatutekijät						

Analyysin viimeisessä vaiheessa selvitin, millaisia kannanottoja aineistosta ilmenee varhaiskasvatuslain ja sen tavoitteiden näkökulmasta. Tarkastelin sisältöä ja välillä palasin edelliseen vaiheeseen, tarkastaakseni yksityiskohtia aineiston kokonaiskuvan luomiseksi. Puusan ja Juutin (2020, s. 143–144) mukaan laadullisen aineiston analyysi onkin tutkijan havaintojen ja tutkimuksesta nousseiden yksityiskohtien yhdistelemistä kokonaiskuvan luomiseksi. Tutkimuksessani valitsin tarkempaan analysointiin ne aiheet, jotka esiintyivät taulukoimassani aineistossa useimmiten ja jotka vastasivat tutkimuskysymyksiini parhaiten.

5 Tulokset

Tässä luvussa käyn läpi tutkimustuloksia ja vastaan tutkimuskysymyksiin. Alaluku 5.1. vastaa ensimmäiseen tutkimuskysymykseen eli siihen, minkälainen kuva varhaiskasvatuksen nykytilasta muodostuu varhaiskasvatuksen ammattilaisten näkökulmasta ja pyrin kuvaamaan aineistosta esiin nousevia konflikteja. Alaluvussa 5.2. tarkastellaan toista tutkimuskysymystä, eli tutkimuksesta esiin nousseita konflikteja varhaiskasvatuslain tavoitteiden ja arjen kokemusten väliltä varhaiskasvatuksen ammattilaisten näkökulmasta. Peilaan tutkimustuloksiani lisäksi aikaisemmin tehtyjen tutkimusten tuloksiin, kyetäkseni löytämään yhteneväisyyksiä tai eroavaisuuksia niiden väleiltä. Konflikteilla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa ristiriitoja, joita esiintyy varhaiskasvatuksen tavoitteiden ja arjen kokemusten välillä.

5.1 Varhaiskasvatuksen nykytila varhaiskasvatuksen ammattilaisten silmin

Varhaiskasvatuksen ammattilaisten julkaisemista sosiaalisen median kirjoituksista nousi selkeitä ja toistuvia sisältöjä, jotka luokittelin ala- ja yläluokkiin. Taulukko 3 kuvaa kolmen alaluokan sijoittumista yläluokkiin ja alaluokkien keskeisiä sisältöjä. Alaluokat eivät ole toisistaan irrallisia tekijöitä vaan vaikuttavat kaikki yhdessä laadukkaan ja turvallisen varhaiskasvatuksen toteutumiseen. Heikentynyt työhyvinvointi heikentää työssä jaksamista, aiheuttaa työuupumista ja pahimmillaan alanvaihdon. Kaikki nämä tekijät yhteensä heikentävät varhaiskasvatuksen laatua ja alan vetovoimaisuutta.

Seuraavissa alaluvuissa käsittelen tarkemmin tutkimustuloksia ja mitä eri alaluokat sisältävät. Luokkien väleillä on paljon päällekkäisyyksiä, sillä monet julkaisut käsittävät useita eri teemoja. Tutkimuskysymyksiin vastatakseni rajaan vastaukset käsittämään aiheet liittyen varhaiskasvatuksen nykytilaan ja varhaiskasvatuslain tavoitteiden ja arjen kokemusten välisiin konflikteihin.

Taulukko 3. Ylä- ja alaluokkien toistuvat sisällöt varhaiskasvatuksen ammattilaisten julkaisuissa.

Varhaiskasvatuksen henkilöstöpolitiikka		**Varhaiskasvatuksen laatutekijät**
Työhyvinvointi ➡	Alan vetovoimaisuuden lasku ➡	Laadukas ja turvallinen varkaiskasvatus ei toteudu
Henkilöstömitoitus	Riittämättömyyden tunne	Liian suuret ryhmäkoot
Suhdeluvun ylittyminen	Työuupuminen	Vaihtuva henkilöstö
Epäpätevät työntekijä	Työtehtävien epäselvyys	Pedagogiikka ei toteudu
Sijaisten puute	Ylikuormittuminen	Yksilöllisyyden huomiointi ei toteudu
Arvostuksen puute	Liian pieni palkka	Turvallisuus vaarantuu
	Alan vaihto	

5.1.1 Varhaiskasvatuksen henkilöstöpolitiikka

Henkilöstöpolitiikka nousi selkeästi suurimmaksi yläluokaksi tutkimusaineistosta. Julkaisusta suurin osa käsitti aiheen puutteellisista henkilöstöresursseista, aiheuttaen konflikteja useisiin varhaiskasvatuslain tavoitteisiin verraten. Luvussa 2 onkin todettu riittämättömien henkilöstöresurssien olevan yksi oleellisimmista konfliktin aiheuttajista aikaisempien tutkimusten perusteella (Ramsey, 2005; Pavlakis ym., 2011). Lähes kaikissa julkaisuissa varhaiskasvatuksen suurimmaksi konfliktiksi nimettiin vajavaiset henkilöstöresurssit sekä suhdeluku henkilöstön ja lasten välillä. Lain salliman tilapäisen ja lyhtyaikaisen poikkeaman suhdeluvussa todettiin olevan useissa julkaisuissa käytössä päivittäin.

Julkaisuista ilmeni, että suuri syy henkilöstöpulaan aiheutui monesti sairauslomista, jotka johtuivat erityisesti työuupumuksesta. Lähes puolet julkaisujen kirjoittajista kertoivat olleensa sairauslomalla työuupumuksen vuoksi. Henkilöstömitoitusta pidettiin myös lähtökohtaisesti liian matalana sekä aikuisten ja lasten välistä suhdelukua riittämättömänä. Julkaisuista yli puolet käsitteli varhaiskasvattajien ja lasten välisten suhdelukujen

ylittymistä lapsiryhmissä, aiheuttaen konflikteja varhaiskasvatuksen laatuun ja turvallisuuteen. Useissa julkaisuissa myös todettiin, että sairauslomalla oleville työntekijöille ei yrityksistä huolimatta löytynyt sijaisia tai sijaiset olivat epäpäteviä. Myös opiskelijoita käytettiin täysimääräisinä kasvatusvastuullisina, vaikka se ei lain puitteissa ole sallittua. Varhaiskasvatuksen opiskelijoiden kirjoittamissa julkaisuissa alanvaihto oli osalla opiskelijoista mielessä jo opiskeluvaiheessa, sillä kokemukset työharjoittelusta varhaiskasvatuksessa olivat olleet huonoja. Vajailla resursseilla työskentelevät varhaiskasvatuksen työntekijät kokivat olevansa liian kovilla ja kertoivat arjen olevan todella kuormittavaa, aiheuttaen konflikteja erityisesti työhyvinvointiin ja alan vetovoimaisuuteen. Varhaiskasvatuksen ilmoitusvelvollisuutta vaaratilanteista tai varhaiskasvatuslain toteutumatta jäämisestä pidettiin joissain julkaisuissa ajan haaskauksena, sillä ilmoitusten ei koettu tuovan tilanteeseen mitään muutosta. Tämän tutkimuksen tulokset henkilöstöresurssien vajavaisuudesta ja henkilöstön kuormittuneisuudesta ovat yhteneväisiä aikaisempiin luvussa 3.4.3 (Vlasov ym., 2018; Nislin ym., 2015) esitettyihin tutkimustuloksiin verraten.

Varhaiskasvatuksen ammattilaiset kokivat alan arvostuksen huonona, joka näyttäytyi muun muassa kokemuksena liian pienestä palkasta. Noin kolmannes julkaisuista käsitteli palkan riittämättömyyttä työnkuvaan verrattuna ja yhtä moni alan arvostuksen puutetta. Erityisesti useiden varhaiskasvatuksen opettajien mielestä palkkaus ei kohdannut lainkaan varhaiskasvatuksen opettajan viisivuotisen yliopistokoulutuksen tasoon, eikä työn vaatimuksiin. Opettajien suunnitteluaika pedagogista työtä varten jäi puutteelliseksi, kun lapsiryhmissä tarvittiin apukäsiä päivittäisistä toimista selviämiseen. Pedagogiikkaan liittyvät konfliktit näkyivät myös erityistä tukea tarvitsevien lasten tuen tarpeen täyttämisessä, kun erityisopettajista on huutava pula. Tulokset saavat vahvistusta luvun 3.4.2 toteamuksesta, että varhaiskasvatuksen opettajien ja erityisopettajien tarve on suurempi, kuin mitä nykyiset koulutusmäärät pystyvät täyttämään (Opetusalan ammattiliitto OAJ, 2023).

Työhyvinvointi

Julkaisuissa kävi ilmi varhaiskasvatuksen ammattilaisten heikko työhyvinvointitilanne ja kokemus siitä, että työpäivät aiheuttivat niin henkistä kuin fyysistäkin uupumista. Pahimmillaan varhaiskasvatustyön kuvattiin työn olevan jopa henkistä- ja fyysistä väkivaltaa. Henkilöstön kokemat liian suuret lapsiryhmät ja meluhaitat heikensivät työssäjaksamista. Oman jaksamisen lisäksi oltiin huolissaan myös työtovereiden jaksamisesta ja sairauslomalla koettiin huonoa omaatuntoa, kun muut joutuivat tehdä töitä vajailla resursseilla. Henkilöstövajeen vuoksi esimies oli saattanut soittaa sairauslomalla olleelle työntekijälle, voisiko tämä tulla töihin sairauslomasta huolimatta. Huonoon omaantuntoon ja riittämättömyydentunteeseen liittyviä konflikteja kuvataan luvussa 2 yksilön sisäisiksi konflikteiksi (Rahim, 2012, s. 31–32), kun yksilö kokee omien arvojensa ollessa ristiriidassa organisaation tähtääviin nähden.

Henkisen uupumuksen ja riittämättömyydentunteen lisäksi julkaisuissa kerrottiin myös varhaiskasvatustyön aiheuttamista fyysisistä oireista. Loman tai viikonlopun päättyessä osa julkaisujen kirjoittajista koki fyysisiä oireita muun muassa pahoinvointia, univaikeuksia ja ahdistusta, kun töihin paluu lähestyi. Työhyvinvointia heikensi monissa julkaisuissa pelko siitä, että lasten turvallisuus on vaarassa ja että sattuu onnettomuus oman työvuoron aikana. Lapsettomat varhaiskasvatuksen ammattilaiset totesivat muutamissa julkaisuissa, etteivät halua omaa lastaan päiväkotiin lainkaan, kun näkevät mitä arki siellä on. Työhyvinvoinnin konfliktit liittyivät pääosin henkilöstöresurssipulaan ja liian suuriin lapsiryhmiin sekä varhaiskasvattajien ja lasten väliseen suhdelukuun lapsiryhmissä.

Työhyvinvointia heikentäviä seikkoja olivat lisäksi taukojen puutteet työpäivän aikana. Lakisääteisiä kahvitaukoja ei pystytty toteuttaa ja ruokataukoa ei käytännössä ollut, sillä ruokailu tapahtuu lapsiryhmän kanssa. Muutamia kokemuksia nousi työvaate-edun puuttumisesta, vaikka päivittäinen ulkoilu on välttämätöntä vuodenajasta riippumatta. Omat vaatteet likaantuvat lisäksi lasten päivittäistointen takia ja pyykkihuolto on työntekijän omalla vastuulla, työvaate-edun puuttumisen vuoksi.

Oman työrauhan rikkoontumisen koettiin olevan jatkuvaa varhaiskasvatuksen arjessa, niin opettajien kuin hoitajienkin kirjoituksissa. Jatkuvan henkilöstöpulan takia siirtymiset ryhmästä toiseen ja tuntemattomien lasten parissa työskentely heikensivät työhyvinvointia. Varhaiskasvatuksen sijaiset kokivat kuormittumista siitä, että jatkuvan kiireen vuoksi perehdytys jäi puutteelliseksi ja joissain tilanteissa sijaiset joutuivat yksin vastuuseen koko ryhmästä tuntematta lapsia tai päiväkodin muuta henkilökuntaa lainkaan. Luvussa 2.1. Pavlakis ja muut (2011, s. 242–243) ovat todenneet, että yksi yleisimmistä konfliktin aiheuttajista on työnkuvien ja vastuualueiden epäselvyys työtehtävissä, jotka liittyvät yleensä työn kuormittavuuteen ja resurssien niukkuuteen. Tämänkin tutkimuksen perusteella varhaiskasvatuksessa työtehtävien epäselvyys ja työrauhan puuttuminen aiheuttavat aikaisempien tutkimustulosten mukaisesti konflikteja varhaiskasvatuksen arkeen.

Työhyvinvoinnin ja varhaiskasvatuksen laadun parantamiseksi useat ammattilaiset totesivat henkilöstöresurssien lisäämisen, lapsiryhmien kokojen pienentämisen ja palkan nostamisen nykyisiä elinkustannuksia vastaavaksi, olevan ratkaisu varhaiskasvatuksen useimpiin ongelmiin. Päättäjiä haastettiin julkaisuissa itse tulemaan kokeilemaan työskentelyä varhaiskasvatuksessa.

Alan vetovoimaisuuden lasku

Pitkään alalla työskennelleet henkilöt kertoivat varhaiskasvatuksen muutoksen kaoottiseen suuntaan alkaneen muutamia vuosia sitten. Alan arvostuksen puute ja liian pieni palkkaus suhteessa työn kuormittavuuteen nousivat esiin erityisesti varhaiskasvatuksen opettajien kirjoittamissa julkaisuissa. Muutamissa julkaisuissa alaa vaihtaneet varhaiskasvatuksen opettajat lupasivat palata alalle, kun työolot ja palkkaus saadaan kohtaamaan koulutuksen vaativuutta. Vasta työuran aloittaneet opettajat kokivat jo uran alkuvaiheessa uupumusta ja riittämättömyydentunnetta, osa jopa katui uravalintaansa ja

suunnitteli heti jatkavansa opintoja toiselle alalle. Opettajien kokema riittämättömyydentunne liittyi usein turhiksikin koettuihin lisätöihin kirjaamisen ja raportoinnin suhteen. 2-vuotisen esiopetuksen kokeilu sai kritiikkiä sen kiireellisen käyttöönoton vuoksi, joka kuormitti entisestään varhaiskasvatuksen opettajia. Alan arvostuksen puutteeseen liittyvät konfliktit heikensivät erityisesti varhaiskasvatusalan vetovoimaisuutta.

Varhaiskasvatuksessa on huutava pula ryhmäavustajista ja julkaisuista kävi ilmi, että erityistä tukea tarvitsevat lapset eivät useinkaan saaneet avustajaa tai erityisopettajaa ryhmäänsä tarpeesta huolimatta. Eräässä varhaiskasvatuksen avustajan kirjoittamassa julkaisussa todettiin, ettei avustajiksi haluavia ole matalan palkkatason vuoksi. Julkaisuissa nousi esiin lisäksi työvoimapulan paikkaaminen täysin epäpätevillä työntekijöillä, joilla ei ole alan koulutusta lainkaan. Myös esimiestaidoista oli muutamia mainintoja, esimiehen ei koettu olevan riittävän kannustava tai antavan kiitosta esimerkiksi haastavan työviikon jälkeen. Haittailmoituksia tehdessä, jossain tilanteessa esimies ei vienyt ilmoitusta eteenpäin. Luvussa 2.1. esitetty tutkimustulos (Barkin & Harwick, 2004) kertoo, että alaisten kokemat johtamisen konfliktit saattavat johtua organisaation rakenteellisista ongelmista, eikä niinkään johtamisesta itsestään.

Useissa julkaisuissa nousi esiin varhaiskasvattajien vahva halu työskennellä varhaiskasvatuksessa. Moni kuitenkin totesi, että oman terveyden säilyttämiseksi se ei ole mahdollista. Halu tehdä oma työ mahdollisimman hyvin ja kokemus siitä, että on hyvä työssään, näkyi kirjoituksissa. Osa kirjoittajista totesi, että mikäli muutosta parempaan ei saada nopeasti aikaan, on alanvaihto edessä. Vähän alle puolet julkaisujen kirjoittajista olivat uudelleenkoulutuksessa tai vaihtamassa alaa. Suurimpana syynä alanvaihtoon oli työuupumus ja riittämättömyyden tunne omaa työntekoa kohtaan. Useissa alaa vaihtavien julkaisuissa todettiin, että lapsia tulee ikävä, mutta työympäristöä ei.

5.1.2 Varhaiskasvatuksen laatutekijät

Varhaiskasvatuksen henkilöstöllä oli julkaisujen perusteella suuri tahtotila toteuttaa laadukasta varhaiskasvatusta, mutta vajaiden henkilöstöresurssien vuoksi laadun ylläpito

koettiin haastavaksi. Monet kuvasivat olevansa työssään taitavia ja työskentelevänsä lasten parissa mielellään. Yhdeksi suureksi huolenaiheeksi kuvattiin varhaiskasvatuksessa olevien lasten turvallisuutta. Kolmannes vastaajista oli huolissaan lasten turvallisuuden toteutumisesta. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat pedagogisten tavoitteiden toteutumisen joissain julkaisuissa jopa mahdottomaksi.

Varhaiskasvatuksen ammattilaisten mielestä jatkuva henkilöstön vaihtuvuus ja sijaistarve ryhmissä heikensivät varhaiskasvatuksen laatua. Liian suuret ryhmäkoot ja vajaat henkilöstöresurssit koetiin niin ikään varhaiskasvatuksen laadun heikentäjinä, koska lapsen yksilöllisiin tarpeisiin ei ollut mahdollista kiinnittää huomiota riittävästi. Luvussa 3 (Barki & Harwick 2004, s. 234) todetaankin, että konflikteja aiheutuu, kun yksilöt eivät pääse toteuttamaan omien työtehtäviensä tavoitteitta.

Varhaiskasvattajat nostivat julkaisuissa esiin myös työtehtävien suorittamisen haasteet. Varhaiskasvatuksen opettajat saattoivat tehdä hoitajan töitä, jos ryhmään ei saatu hoitajalle sijaista. Erityisen tuen tarvitsevat lapset eivät aina saaneet tarvitsemaansa henkilökohtaista avustajaa tai eritysopettajaa ja kuvattiin myös tilanteita, ettei ryhmäavustajaakaan ollut saatavilla. Avustajat joutuivat ryhmissä hoitajan työtehtäviin, kuitenkin avustajan matalammalla palkalla. Työtehtävien epäselvyyden ja vaihtelun koettiin heikentävän varhaiskasvatuksen laatua erityisesti pedagogiselta kannalta sekä häiritsevä työrauhaa. Kuten luvussa 3.3 (Karila, 2016) on todettu, pedagogista varhaiskasvatusta voidaan tuottaa vain laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutuessa.

5.2 Varhaiskasvatuksen tavoitteiden ja arjen kokemusten väliset konfliktit

Varhaiskasvatuslaki (540/2018 §3) määrittää tavoitteet varhaiskasvatukselle. Tavoitteita on kymmenen ja ne liittyvät lapsen oikeuksiin, varhaiskasvatuksen laatuun, varhaiskasvatuksen kasvatukselliseen ja pedagogiseen vastuuseen sekä varhaiskasvatukseen lap-

sen kasvuympäristönä. Tässä luvussa tarkastellaan tutkimuksesta esiin nousseita varhaiskasvatuksen ammattilaisten arjen kokemuksia ja niiden ristiriitoja suhteessa varhaiskasvatuslain tavoitteisiin tavoite kerrallaan.

Varhaiskasvatuksen tavoitteet varhaiskasvatuslain (540/2018 §3) mukaan:

> *1) edistää jokaisen lapsen iän ja kehityksen mukaista kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä, terveyttä ja hyvinvointia;*
> *2) tukea lapsen oppimisen edellytyksiä ja edistää elinikäistä oppimista ja koulutuksellisen tasa-arvon toteuttamista;*
> *3) toteuttaa lapsen leikkiin, liikkumiseen, taiteisiin ja kulttuuriperintöön perustuvaa monipuolista pedagogista toimintaa ja mahdollistaa myönteiset oppimiskokemukset;*
> *4) varmistaa kehittävä, oppimista edistävä, terveellinen ja turvallinen varhaiskasvatusympäristö;*
> *5) turvata lasta kunnioittava toimintatapa ja mahdollisimman pysyvät vuorovaikutussuhteet lasten ja varhaiskasvatushenkilöstön välillä;*
> *6) antaa kaikille lapsille yhdenvertaiset mahdollisuudet varhaiskasvatukseen, edistää yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa sekä antaa valmiuksia ymmärtää ja kunnioittaa yleistä kulttuuriperinnettä sekä kunkin kielellistä, kulttuurista, uskonnollista ja katsomuksellista taustaa;*
> *7) tunnistaa lapsen yksilöllisen tuen tarve ja järjestää tarkoituksenmukaista tukea varhaiskasvatuksessa tarpeen ilmettyä tarvittaessa monialaisessa yhteistyössä;*
> *8) kehittää lapsen yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja, edistää lapsen toimimista vertaisryhmässä sekä ohjata eettisesti vastuulliseen ja kestävään toimintaan, toisten ihmisten kunnioittamiseen ja yhteiskunnan jäsenyyteen;*
> *9) varmistaa lapsen mahdollisuus osallistua ja saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin;*
> *10) toimia yhdessä lapsen sekä lapsen vanhemman tai muun huoltajan kanssa lapsen tasapainoisen kehityksen ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin parhaaksi sekä tukea lapsen vanhempaa tai muuta huoltajaa kasvatustyössä.*

Varhaiskasvatuksen ammattilaisten kirjoituksista käy ilmi, että tavoitteiden toteutumisessa ja arjen kokemusten väleillä on useita konflikteja. Ensimmäinen tavoite Lapsen iän ja kehityksen mukainen kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä, terveyttä ja hyvinvointia edistävä varhaiskasvatus ei kaikilta osin pääse toteutumaan johtuen erityisesti riittämättömistä henkilöstöresursseista. Varhaiskasvatushenkilöstön kokemus on, että pedagogi-

set tavoitteet oppimisen kannalta jäävät arjentoimintojen jalkoihin, kun varhaiskasvatuksen opettajat eivät pysty keskittymään riittävästi pedagogiseen työhön. Niiltä osin konflikteja on löydettävissä myös toisen ja kolmannen tavoitteen ja arjen kokemusten välillä.

Varhaiskasvatusympäristöön liittyviä aiheita ei noussut esiin varhaiskasvatuksen työntekijöiden julkaisuissa yhtä lukuun ottamatta. Voidaan siis todeta, että kehittävä, oppimista edistävä, terveellinen ja turvallinen varhaiskasvatusympäristö toteutuu, eikä lain neljännen tavoitteen ja varhaiskasvatuksen arjen kokemusten väliltä löydy konflikteja.

Lain viidennen tavoitteen ja arjen kokemusten välillä on löydettävissä konflikteja henkilöstön vaihtuvuuden ja jatkuvan sijaistarpeen vuoksi. Arjen kokemusten mukaan henkilökuntaa joudutaan vaihtelemaan myös ryhmien väleillä, jolloin kasvattaja saattaa joutua toimimaan täysin vieraiden lasten parissa, eikä pysyviä vuorovaikutussuhteita pääse syntymään. Myös aikaisemmat tutkimustulokset (Nislin, 2016 s. 219) luvussa 3.4.3 osoittavat, että varhaiskasvattajien ja lasten välinen vuorovaikutus on suoraan yhteydessä varhaiskasvatuksen laatuun.

Lasten yhdenvertaiset mahdollisuudet varhaiskasvatukseen ja tasa-arvoon eivät nousseet aiheeksi varhaiskasvatuksen arjen kokemuksia tarkastellessa. Voidaan olettaa, ettei kuudennen tavoitteen kohdalla esiinny konflikteja varhaiskasvatuksen arjessa.
Seitsemännen tavoitteen yksilöllisen tarpeen tunnistamisen suhteen arjen kokemukset eivät nostaneet esiin konflikteja. Sen sijaan yksilöllisen tuen tarpeen järjestämisen monialaisessa yhteistyössä koettiin olevan haasteellista pätevän henkilöstön puutteen vuoksi. Erityisen tuen tarpeessa olevien lasten tuen saamisen ja varhaiskasvatuslain seitsemännen tavoitteen välillä esiintyy konflikteja.

Konfliktit kahdeksannen tavoitteen vuorovaikutustaitojen suhteen liittyivät henkilökunnan vaihtuvuuteen sekä haasteeseen huomioida lapset yksilöllisesti arjessa. Eettisyyden, toisten ihmisten kunnioittamisen, yhteiskunnan jäsenyyden tavoitteiden ja arjen kokemusten välillä ei ollut löydettävissä suoria konflikteja. Yhdeksännen tavoitteen konfliktit

liittyivät varhaiskasvatuksen henkilöstön huoleen siitä, millaisia haasteita lapset kasvaessaan kohtaavat, kun heidän tarpeisiinsa ei ehditä varhaiskasvatuksen arjen kiireessä vastata. Varhaiskasvatuksen ja vanhempien välinen yhteistyö ei noussut tässä tutkimuksessa konfliktiksi, joten voidaan olettaa varhaiskasvatuksen kymmenennen tavoitteen toteutuvan huoltajan kasvatustyön tukemisen osalta, eikä tavoitteen ja arjen kokemusten välillä ole löydettävissä konflikteja.

Varhaiskasvatuksen konfliktit aiheutuivat suurimmalta osin riittämättömistä henkilöstöresursseista ja kasvattajien sekä lasten välisestä suhdeluvusta lapsiryhmässä. Nämä molemmat osaltaan vaikuttavat heikentävästi laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutumiseen. Konfliktien aiheuttajat ovat riippumattomia henkilöstön ammattitaidosta, sillä vajailla henkilöstöresursseilla he eivät pysty toteuttaa ammattitaitoaan haluamallaan ja osaamallaan tasolla. Lasten erityisen tuen tarpeeseen ei vajaiden resurssien vuoksi myöskään pystytä vastaamaan varhaiskasvatuksessa riittävästi. Luvussa 3.3. Karilan (2016) esittämä väittämä henkilöstön työolojen ja varhaiskasvatuksen laadun välisestä yhteydestä saa näin ollen vahvistusta tämän tutkimuksen tuloksista.

5.3 Konfliktien hyödyntäminen varhaiskasvatuksen kehittämisessä

Tutkimuksessa esiin nousseet konfliktit saavat tukea aikaisemmista tutkimustuloksista. Konfliktit suurella todennäköisyydellä tiedostetaan, mutta niiden korjaaminen vaatii varhaiskasvatusjärjestelmän tarkastelua ja kehittämistä kokonaisvaltaisesti. Resursseja tulisi kohdentaa varhaiskasvatukseen huomattavasti enemmän, jotta alan vetovoimaisuus saataisiin jälleen nousemaan ja työolot paranemaan. Uudistusta tarvitaan varmasti koulutustasolta saakka, jotta koulutusmäärät kattavat henkilöstötarpeen varhaiskasvatuksessa. Erityisesti pula pätevistä varhaiskasvatuksen opettajista ja erityisopettajista vaatii lisäresursseja.

Miten korkealle varhaiskasvatus yhteiskunnassamme arvotetaan? Varhaiskasvatuslain vuoden 2018 uudistus pyrkii tuomaan varhaiskasvatuksen osaksi koulutusjärjestelmää,

jotta sosioekonomiset eroavaisuudet saadaan tasoittumaan entistä paremmin ja pedagogiikka osaksi varhaiskasvatusta. Vuoden 2016 uudistuksen tuoma subjektiivinen varhaiskasvatus turvaa jokaisen lapsen oikeuden varhaiskasvatukseen ja on tavoitteena tärkeä. Mikään tavoite ei kuitenkaan pääse toteutumaan pelkällä lakiuudistuksella, jos työntekijöitä ei saada alalle riittävästi. Riittävien koulutusmäärien lisäksi nykyinen henkilöstö on tärkeää saada pysymään alalla ja välttää heidän uupumistaan liiallisen työtaakan alle.

Konfliktien ymmärtäminen näyttää alalle suorat kehityskohteet. Konfliktien löytäminen ei tokikaan yksistään riitä, jos toimenpiteisiin niiden kehittämiseksi ei ryhdytä. Rossin (2021) mukaan konflikteja ei ole tarkoitus aina ratkaista, vaan tärkeämpää on tunnistaa ne. Varhaiskasvatus kuitenkin vaatii ratkaisuja ja kehittämistä, jotta alan vetovoima saadaan nousuun ja suomalainen yhteiskunta pyörimään tulevaisuudessakin. Kaikki konfliktit eivät varmasti vaadi välitöntä ratkaisua tai kehittämistyö voidaan tehdä työyhteisön kesken mutta suuret rakenteet, jotka mahdollistavat varhaiskasvatuslain tavoitteiden toteutumisen, vaativat ratkaisuja. Pehrmanin (luku 3.1) kuvaamat konfliktin vaiheet ovat nyt kehittyneet varhaiskasvatuksessa silminnähtävien konfliktien vaiheeseen, jonka jälkeen selviää konfliktin jälkivaikutukset. Luvussa 3.1 todetaan, että se miten löydettyyn konfliktiin reagoidaan, ratkaisee konfliktin kehityssuunnan (Pehrman, 2011).

6 Johtopäätökset ja pohdinta

Tämän tutkimuksen tulokset ilmentävät varhaiskasvatuksen ammattilaisten kokemuksia varhaiskasvatuksen nykytilasta tutkimuskysymyksiin vastaten. Ensimmäinen tutkimuskysymys on: minkälainen kuva varhaiskasvatuksen nykytilasta muodostuu varhaiskasvatuksen ammattilaisten sosiaalisen median keskusteluiden pohjalta? Ja toisena tutkimuskysymyksenä: millaisia konflikteja varhaiskasvatuksen ammattilaisten sosiaalisen median keskusteluiden ja varhaiskasvatuslaissa määriteltyjen tavoitteiden välillä ilmenee?

6.1 Johtopäätökset varhaiskasvatuksen nykytilasta ja konflikteista

Tulosten perusteella voidaan todeta, että varhaiskasvatuksessa työskentelevät henkilöt kuvaavat varhaiskasvatuksen arkea aikaisempia tutkimustuloksia vastaavasti kuormittavaksi ja jopa kaoottiseksi. Suurimmat ristiriidat varhaiskasvatuksen ammattilaisten arjenkokemusten ja varhaiskasvatuslain tavoitteiden välillä ilmeni henkilöstöresurssien ja kasvattajien sekä lasten välisten suhdelukujen toteutumisessa. Henkilöstöresurssien haasteet heijastavat suoraa varhaiskasvatuksen laatuun ja sen toteutumiseen. Poikkeuksetta tutkimustulokset viittasivat siihen, että riittämättömillä henkilöstöresursseilla ei voida taata laadukasta varhaiskasvatusta, jolloin varhaiskasvatuslain tavoitteet eivät pääse toteutumaan.

Yksilön huomiointi ja jokaisen lapsen kehityksen mukaista kasvua tukeva varhaiskasvatus ei toteudu, mikäli henkilöstöresurssit ovat riittämättömät lapsilukuun nähden. Tällöin jokaisen lapsen hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen on haastavaa ja tulokset osoittavat, että varhaiskasvatuksen ammattilaiset ovat huolissaan lasten turvallisuudesta varhaiskasvatuksessa. Lapsen oppimiseen ja koulutukselliseen tasa-arvoon liittyvät tavoitteet varhaiskasvatuslaissa koettiin ristiriitaisina arjen kokemusten kanssa. Esiin nousi erityisesti puutteellinen pedagogiikka, sillä varhaiskasvatuksen opettajista on kova pula. Tutkimustulosten mukaan varhaiskasvatuksen opettajien työtehtävien ja pedagogisen varhaiskasvatuksen toteuttaminen on vajavaista puutteellisten henkilöstöresurssien vuoksi. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat, etteivät pysty suorittamaan heille määriteltyjä

työtehtäviä, koska työaika kuluu arjen toimintojen suorittamiseen lapsiryhmässä. Opettajien kirjoituksista käy ilmi, ettei pedagogiseen suunnitteluun tarkoitettua aikaa ole mahdollista käyttää. Lisäksi opettajat kokivat, että ylimääräinen byrokratia ja raportointi kuluttaa työaikaa liiallisesti, jolloin aika on pois pedagogisesta työstä. Toisena suurena haasteena on liian vähäinen määrä varhaiskasvatuksen opettajia, eikä esimerkiksi sijaistarpeita saada täytettyä. Lapsen leikkiin, liikkumiseen, taiteisiin ja kulttuuriperintöön perustuva monipuolinen pedagogisen toiminnan ja myönteisten oppimiskokemusten mahdollistaminen on näin ollen haastavaa. Uusia opettajia tarvitaan alalle jatkossa entistä enemmän varhaiskasvatuslakiuudistuksen myötä. Uusien opettajien kouluttaminen ei kuitenkaan ratkaise ongelmaa, jos he eivät pysy työssään. Varhaiskasvatuksen opettajien kirjoituksista kävi ilmi myös pettymys omaa alaa kohtaan, sillä koulutukseen nähden työn todellisuus ei vastannut heidän odotuksiaan. Tutkimuksen mukaan opiskelijat suunnittelivat alanvaihtoa jo opiskeluvaiheessa, kun työharjoitteluissaan näkivät varhaiskasvatuksen todellisuuden.

Tutkimus osoittaa, että varhaiskasvatuksessa on paljon työuupumisesta aiheutuneita sairauslomia, joka aiheuttaa konflikteja jo valmiiksikin puutteellisiin henkilöstöresursseihin. Kirjoittajista suuri osa oli kokenut uupumusta omassa työssään ja ollut sen vuoksi sairauslomalla. Jatkuva kuormitus ja riittämättömyyden tunne omassa työssään ajoi monet vastaajat vaihtamaan alaa ja kouluttautumaan uudelleen. Poikkeuksetta alanvaihto johtui riittämättömistä resursseista ja heikoista työoloista, ei niinkään työstä itsestään. Lähes kaikki alanvaihtajat tai sitä suunnittelevat kirjoittajat kokivat olevansa työssään hyviä ja viihtyvänsä lasten parissa. Monet myös kertoivat jäävänsä ikävöimään lapsia ja olivat huolissaan lasten tulevaisuudesta. Voidaan siis todeta, että varhaiskasvatuksen henkilöstö on erittäin kuormittunutta ja heidän työhyvinvointinsa on heikkoa, vaikka he työstään pitävätkin.

Varhaiskasvatus koettiin kaoottisena ja päivästä toiseen selviytymisenä. Suhdelukujen ylittymiseen ei monestikaan jaksettu reagoida, koska lukujen ylittymisen ilmoittaminen

ei ollut tuottanut muutosta aikaisemminkaan. Varhaiskasvatuksen ammattilaiset kaipaavat muutosta erityisesti työoloihin. Varhaiskasvatuksessa työskentelevät henkilöt kokevat myös palkkauksen niin pieneksi, ettei alalle sen vuoksi saada uutta työvoimaa ja pelkona on, kuka työtä tulevaisuudessa tekee. Luvussa 3.3.4 OAJ:n mukaan varhaiskasvatuksen vetovoimaa ja työn arvostusta saadaan parannettua palkkatason nostamisella, eikä ongelmaa voida ratkaista ainoastaan koulutuspaikkoja lisäämällä. Varhaiskasvatuksen ammattilaiset kokivat, että nykyinen palkkataso ei vastaa työn kuormittavuutta eikä kannusta alalle jäämiseen.

Tutkimuksen kirjoituksissa ei noussut ilmi varhaiskasvatustyön positiiviset puolet, sillä julkaisuissa haettiin nimenomaan työn epäkohtia ja annettiin mahdollisuus tuoda ne julki anonyymisti. Konflikteja tarkastellessani, kyseinen alusta oli erinomainen, sillä sen tarkoitus oli nostaa juuri niitä esiin varhaiskasvatuksen arjesta. Anonymiteetin vuoksi kirjoitukset ovat oletettavasti rehellisiä ja suoria ja nostavat erityisen hyvin esiin varhaiskasvatuksen nykytilan epäkohtia. Hyviksi koetut asiat varhaiskasvatuksen arjessa liittyivät kirjoituksissa poikkeuksetta haluun tehdä työtä varhaiskasvatuksessa ja oman työn kokemiseen tärkeäksi. Kirjoittajat kokivat useimmiten olevan hyviä työssään mutta vähäisten henkilöstöresurssien vuoksi he eivät pystyneet hyödyntämään ammattitaitoaan haluamallaan tavalla. Ammattitaidon hyödyntämisen haasteet kävivät ilmi niin opettajien, hoitajien kuin avustajienkin kirjoituksissa. Työnkuvan vaihtelut ja sijaistarpeiden täyttämisen vuoksi ryhmistä toiseen siirtymisen koettiin estävän laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutuminen, kun kasvattajien ja lasten välille ei kyetty luomaan pysyviä vuorovaikutussuhteita.

6.2 Johtopäätökset varhaiskasvatuksen kehityskohteista

Tämän tutkimuksen tulokset kertovat varhaiskasvatuksen ammattilaisten kokemusta nykytilan haasteista ja konflikteista varhaiskasvatuslain tavoitteiden sekä arjen kokemusten välillä. Tulokset osoittavat aikaisempien tutkimusten kanssa samaa lopputulosta varhaiskasvatuksen puutteellisista henkilöstöresursseista ja suhdeluvuista lasten ja kasvattajien välillä. Varhaiskasvatuksessa työskentelevien henkilöiden ääni on erityisen tärkeää saada

kuuluviin, sillä konflikteja tarkastelemalla pystytään löytää alan kehityskohteet. Varhaiskasvatuksen nykytila on huolestuttanut niin kansalaisia kuin tutkijoitakin jo pitkään. Muutokset, joilla on pyritty parantamaan varhaiskasvatuksen laatua, kuten uudistetut koulutusvaatimukset varhaiskasvatuksen opettajien koulutustasosta, pyrkivät varmasti vastaamaan alan haasteisiin. Kuitenkin suurin osa asiantuntijoista luvussa 3.3.4 (Tehy, 2022; Lastensuojelun keskusliitto, 2022; Talentum, 2023) eivät näe opettajien koulutustason nostamisen parantavan varhaiskasvatuksen laatua vaan heikentävän entisestään alan työvoimapulaa.

Laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutumiseksi on tehtävä toimenpiteitä nopeasti. Ei riitä, että varhaiskasvatuslaissa säädetään laatu- ja koulutusvaatimuksia, jos niiden toteuttamiseksi ei luoda toimivaa rakennetta. Varhaiskasvatukseen ei tulla saamaan riittävästi työntekijöitä, ellei työoloja ja palkkausta saada vastaamaan nykypäivän vaatimuksia. Tutkimuksessa useat kirjoittajat kertoivat, ettei työ ole ollut näin haastavaa aina. Pitkään alalla työskennelleet kertoivat muutoksen huonompaan tapahtuneen viimeisen kolmesta viiteen vuoden aikana. Niin tämän tutkimuksen kuin kaikki aikaisemmat tutkimustulokset varhaiskasvatuksen laadun parantamiseksi puoltavat samaa lopputulosta; henkilöstön koulutus, riittävien henkilöstöresurssien turvaaminen ja parempi palkkataso luovat mahdollisuuden laadukkaalle varhaiskasvatukselle tulevaisuudessa. Luvussa 2.2 (Barkin & Harwick, 2004) esittävät organisaatioiden rakenteellisten ongelmien olevan usein konfliktien syntymisen taustalla ja varhaiskasvatuksessa kyse on lähtökohtaisesti siitä. Luvussa 3.3 esitetty toteamus (Karila, 2016; Nislin 2016, s. 219), että varhaiskasvatuksen laadun parantamiseksi ei ole olemassa yhtä yksittäistä tekijää vaan laatu muodostuu monen tekijän kokonaisuudesta, saa vahvistusta tästä tutkimuksesta.

Herättävintä varhaiskasvatuksen konfliktien tarkastelussa on ajatus siitä, että varhaiskasvatuksen työntekijöitäkin suurempi ongelma yhteiskunnan tulevaisuuden kannalta on lapset, jotka liian kuormittavassa ympäristössä viettävät arjestaan suurimman osan. Parhaimmillaan varhaiskasvatuksella voidaan kaventaa lasten sosioekonomisia eroja ja edistää oppimista, kuten Nislin (2016) toteaa luvussa 3.4.3. Arjen kokemuksia ammattilaisten

silmin tarkasteltuna näin ei kuitenkaan todellisuudessa tapahdu. Riittämättömillä henkilöstöresursseilla ei kyetä huomioimaan lapsia riittävän yksilöllisesti ja heikoimpaan asemaan jäävät erityistä tukea tarvitsevat lapset, jotka eivät saa tarvitsemaansa tukea. Eräässä tutkimusaineiston julkaisussa varhaiskasvatuksen nykytilan kaoottisuudesta todettiin, että aikuiset sentään pääsevät alalta pois halutessaan, mutta lapsilla ei ole vaihtoehtoa.

6.3 Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden tarkastelu

Tutkimuksen aineistona oli varhaiskasvatuksen ammattilaisten kirjoittamat Instagram julkaisut, jotka oli kirjoitettu täysin anonyymisti. Kaikki kirjoittajat työskentelivät tai olivat työskennelleet varhaiskasvatuksessa ja kuvailivat varhaiskasvatuksen nykytilaa omasta näkökulmastaan. Tutkimustulokset ovat yhteneväisiä luvussa 3 esitettyihin aikaisempiin tutkimustuloksiin verraten ja kuvastavat varhaiskasvatusta niin työympäristönä kuin lasten varhaiskasvatusympäristönä. Varhaiskasvatuksen nykytila on saanut viime vuosina paljon mediahuomiota eri tiedostusvälineissä ja sosiaalisen median kentällä, joten aineistoa on saatavilla huomattava määrä. Tutkimuksen luotettavuutta tarkastellessa voidaan olettaa, että kokemukset ovat rehellisiä kuvauksia varhaiskasvatuksen ammattilaisilta, sillä heille on annettu mahdollisuus julkaista kirjoitukset täysin anonyymisti Instagram tilin alla. Teoriaosuudessa luvussa 2 esitetyt tutkimukset konfliktien syntymekanismeista sekä luvussa 3 tarkastellut aikaisemmat tutkimustulokset varhaiskasvatuksen kokemuksista, saivat tukea tästä tutkimuksesta, jonka perusteella tutkimustuloksia voidaan pitää valideina kuvaamaan varhaiskasvatuksen nykytilaa ja konflikteja.

Tutkimukseni ollessa pro gradu -tutkielma, on tutkimusaineisto ja otanta verraten suppea. Tutkimukseni kuitenkin antaa samansuuntaisen tuloksen, kun laajemmalla otannalla tehdyt aikaisemmat tutkimukset. Sosiaalisen median kentältä ei vielä ole laajoja tutkimuksia tehty Suomen varhaiskasvatuksesta ja mielestäni olisikin erityisen tärkeää käyttää sen tuomia mahdollisuuksia tulevissa tutkimuksissa entistä enemmän. Sosiaalisen median vastauskynnys esimerkiksi kyselytutkimuksiin on matala. Sosiaalisen median

kenttää voitaisiin varmasti käyttää nykyistä enemmän lukuisten ammattiryhmien ja päättäjien väliseen vuorovaikutukseen myös tutkimusmielessä.

Tutkijana pyrkimys objektiivisuuteen ja aineiston analysointiin puhtaasti aineiston teemojen perusteella on ollut vahva tavoitteeni. Kuitenkaan en voi olla mainitsematta, että varhaiskasvatuksen haasteet ovat olleet joltain osin tiedossani aina, oman isoäitini ja äitini työskennellessä varhaiskasvatuksen kentällä koko työuriensa ajan. Omat viisi lastani ovat kukin olleet varhaiskasvatuksen piirissä vahvasti mukana viimeiset 15 vuotta, joten olen väistämättä saanut vaikutteita varhaiskasvatuksen arjesta niin työntekijöiden kuin vanhemman näkökulmasta. En siis uskalla sanoa, että olisin saavuttanut täydellisen objektiivisuuden tutkimuksessani, mutta tuloksia analysoidessani pyrin jokaisessa analyysin vaiheessa tarkastelemaan tuloksia ilman omia ennakkokäsityksiä aiheesta. Objektiivisuuttani tehostaakseni käytin analyysivaiheessa nousseiden aiheiden määrällistä laskentaa, jotta pystyin käsittelemään tuloksia mahdollisimman luotettavasti ja löytämään yleisimmät teemat ja sisällöt.

6.4 Jatkotutkimusaiheet

Tämä tutkimus kuvaa varhaiskasvatuksen ammattilaisten arjen kokemuksia varhaiskasvatuksen nykytilasta ja konflikteja varhaiskasvatuslain tavoitteiden sekä arjen kokemusten välillä. Tulokset puoltavat aikaisemmin tehtyjä tutkimustuloksia, joiden mukaan varhaiskasvatuksen henkilöstöresurssipula ja alan vetovoimaisuuden lasku heikentävät varhaiskasvatuksen laatua. Useat tutkimustulokset kertovat alan henkilöstöpolitiikkaan liittyvistä ongelmista, kuten matalan palkkatason vaikutuksesta alalle hakeutumiseen sekä lapsiryhmien suhdelukujen epäsuhtaan arjen toimintojen ja pedagogiikan toteutumiseksi.

Todellisten arjen kokemusten tutkiminen heiltä, jotka varhaiskasvatusta toteuttavat on äärimmäisen tärkeää varhaiskasvatuksen konfliktien selvittämiseksi, jotta varhaiskasvatuksen laatua voidaan parantaa tulevaisuudessa. Varhaiskasvatuksen palvelujärjestelmää tulisi kehittää siten, että varhaiskasvatuksen päätöksenteossa kuunneltaisiin entistä

enemmän siellä työskentelevän henkilöstön kokemuksia ja näkemyksiä alan kehityskohdista.

Tämän tutkimuksen jälkeen olen pohtinut, että olisi erittäin mielenkiintoista tehdä tutkimus varhaiskasvatuksen ammattilaisille suunnatusta kuntakokeilusta, jossa palkkataso nostettaisiin nyky-yhteiskunnan vaatimustasolle ja suhdeluvut säädettäisiin ammattilaisten näkemysten mukaisiksi. Vähenisivätkö työuupumiset ja sairauslomat ja paranisiko pedagogiikka? Toisiko se pitkällä aikavälillä yhteiskunnalle kuitenkin säästöä nousevien kulujen vastapainoksi, kun lasten yksilöllisiin tarpeisiin ja mahdollisiin haasteisiin pystyttäisiin vastaamaan ja henkilöstö saisi keskittyä omiin työtehtäviinsä kiireettömästi. Alan vetovoimaisuuden nostamiseksi olisi mielenkiintoista selvittää, minkälainen palkkataso kannustaisi alalle lisää opiskelijoita niin varhaiskasvatuksen opettajiksi, erityisopettajiksi, lastenhoitajiksi kuin avustajiksi. Tutkimustulokset puoltavat sitä, että varhaiskasvatuksessa työskentelevät haluaisivat jatkaa alalla, mikäli työolot saataisiin kuntoon.

Tutkimusten lisäksi julkista keskustelua niin sosiaalisessa mediassa kuin muissakin tiedostusvälineissä on ensiarvoisen tärkeää jatkaa. Alan konfliktien esiintuominen auttaa päätöksentekijöitä muovaamaan yhteiskuntaa parempaan suuntaan. Varhaiskasvatuksen kehittäminen on varmasti mahdollista, mutta siihen on laitettava resursseja nykyistä enemmän. Varhaiskasvatuslain 2018 uudistuksella on pyritty kehittämään varhaiskasvatus osaksi koulutusjärjestelmää, mutta sen toteutumiseksi on saatava alan arvostus nousemaan niin työntekijöiden, ammattiliittojen kuin kansalaistenkin silmissä.

Oma kiinnostukseni ja huoleni varhaiskasvatuksen tulevaisuutta kohtaan on todellinen ja toivon keskustelun sen saralla jatkuvan mahdollisimman kiihkeänä, jotta alan epäkohdat tulevat ilmi ja niihin tartutaan. Toivon päättäjien ymmärtävän, miten tärkeä osa yhteiskuntaamme varhaiskasvatus on ja alan merkitys ja työn tärkeys saisi ansaitsemansa arvostuksen. Konfliktien esiintuominen kenties luo painetta päättäjiä kohtaan, jotta varhaiskasvatusala saadaan korjattua ja laadukas varhaiskasvatus turvattua tulevaisuudessa.

Toimiva ja laadukas varhaiskasvatus on yksi yhteiskuntamme tukipilareista, eikä sen merkitystä tule väheksyä.

Lähteet

Alasuutari, P. (2011*) Laadullinen tutkimus 2.0.* Vastapaino

Alila, K., Eskelinen, M., Estola, E., Kahiluoto, T., Kinos, J., Pekuri, H-M., Polvinen, M., Laaksonen, R. & Lamberg, K. (2014) *Varhaiskasvatuksen historia, nykytila ja kehittämisen suuntalinjat. Tausta aineisto varhaiskasvatusta koskevaa lainsäädäntöä valmistelevan työryhmän tueksi.* Opetus- ja kulttuuriministeriö*.* http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-266-1

Baker, L., Green, S. & Falecki, D. (2017). Positive early childhood education: Expanding the reach of positive psychology into early childhood*. European Journal of Applied Positive Psychology*, 1(8), 1-12. http://www.nationalwellbeingservice.org/volumes/volume-1-2017/volume-1-article-8/

Barki, H. & Hartwik J. (2001). Interpersonal conflict and its management in information system development. *MIS Quarterly,* 25(2), 195–228. https://www.researchgate.net/publication/220260198_Interpersonal_Conflict_and_Its_Management_in_Information_System_Development

Eskola, J. & Suoranta, J. (2014). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino

Hakala, P. & Juntunen, E. (2022, 30. elokuuta). Sosionomit voisivat helpottaa varhaiskasvatuksen työvoimapulaa. *Pieksämäen Lehti.* Noudettu 20.11.2022 osoitteesta https://www.pieksamaenlehti.fi/paakirjoitus-mielipide/4816439

Hall-Kenyon, K.M., Bullough, R.V., MacKay, K.L. & Marshall, E.E. (2014) Preschool Teacher Well-Being: A Review of the Literature. *Early Childhood Education Journal*, 42(3), 153–162. https://doi.org/10.1007/s10643-013-0595-4

Hirsjärvi, S. (2009). Aiheen valinta ja rajaaminen. Teoksessa Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (toim.) *Tutki ja kirjoita.* (s. 66–85). Kariston Kirjapaino.

Jehn, K. (1997). A qualitative analysis of conflict types and dimensions in organizationa groups*. Administrative Science Quarterly* 42(3), 530–558. http://dx.doi.org/10.2307/2393737

Jennings, P.A., Jeon, L. & Roberts, A.M. (2020). Introduction to the Special Issue on Early Care and Education Professionals' Social and Emotional Well-being**.** *Early*

Education and Development, 31(7), 933–939. https://doi.org/10.1080/10409289.2020.1809895

Juuti, P. & Puusa, A. (2020) Laadullisen aineiston analyysi. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 141–144). Gaudeamus

Kantola, J. (2019). Miten kääntää työyhteisön konfliktit oppimiskokemukseksi työyhteisösovittelulla. *Aikuiskasvatus* 39(4), 303–311. https://doi.org/10.33336/aik.88083

Karila, K. (2016) *Vaikuttava varhaiskasvatus. Tilannekatsaus toukokuu 2016.* [Raportit ja selvitykset]. Opetushallitus. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/vaikuttava_varhaiskasvatus.pdf

Karila, K., Kosonen, T. & Järvenkallas S. (2017). *Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030 - Suuntaviivat varhaiskasvatukseen osallistumisasteen nostamiseen sekä päiväkotien henkilöstön osaamisen, henkilöstörakenteen ja koulutuksen kehittämiseen.* Opetus- ja kulttuuriministeriö. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80221/okm30.pdf

Kivimäki, J. (2022. 16. marraskuuta). Varhaiskasvatus on turvattava. *Seinäjoen Sanomat*. Noudettu 20.11.2022 osoitteesta https://www.seinajoensanomat.fi/paakirjoitus-mielipide/5503070

Kosonen, M., Laaksonen, S-M, Rydenfelt, H. & Terkamo-Moisio, A. (2018). Sosiaalinen media ja tutkijan etiikka. *Media & viestintä,* 41(1), 117–124. https://doi.org/10.23983/mv.69924

Lahtinen, J. (21.2.2022). *Kuntaliiton selvitys varhaiskasvatuksen henkilöstön riittävyydestä*. Kuntaliitto. Noudettu 20.11.2022 osoitteesta https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/Varhaiskasvatus_ty%C3%B6ntekij%C3%B6iden%20riitt%C3%A4vyys%20%28002%29.pdf

Lastensuojelun keskusliitto. (4/2022). *Lapsella on oikeus laadukkaaseen varhaiskasvatukseen.* Lastensuojelun keskusliiton politiikkasuositus. https://www.lskl.fi/julkaisut/politiikkasuositus-lapsella-on-oikeus-laadukkaaseen-varhaiskasvatukseen/

McKinney, S. & Zannoni, F. (2015). Religion, Conflict and Education. *Journal of Theories and Research in Education,* 10(1), 1-9. https://www.researchgate.net/publication/307800622_Religion_Conflict_and_Education

Murto, K., Pakanen, A., Leppäkorpi, M., Niemi-Laine, P., Karsi, J., Paavola, S & Rytkönen, M. (5.4.2023). *Seuraavalla hallituskaudella tulee panostaa varhaiskasvatukseen*. Opetusalan ammattijärjestö OAJ. https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2023/seuraavalla-hallituskaudella-tulee-panostaa-varhaiskasvatukseen2/

Nislin, M. (2016). Hermoja raastavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa? *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*, 53(3), 218–222. https://journal.fi/sla/article/view/59161

Nislin, M., Sajaniemi, N., Suhonen, E, Sims, M., Hotulainen, R., Hyttinen, S. & Hirvonen, A. (2015). Work Demands and Resources, Stress Regulation and Quality of Pedagogical Work Among Professionals in Finnish Early Childhood Education Settings. *Journal of Early Childhood Education Research*, 4(1), 42–66. https://www.researchgate.net/publication/282159996_Pedagogical_work_stress_regulation_and_work-related_well-being_among_early_childhood_professionals_in_integrated_special_day-care_groups

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2022). *Varhaiskasvatuslain tuen uudistamisen tarkoitus ja tavoite*. Noudettu 13.5.2023 osoitteesta: https://okm.fi/varhaiskasvatuksen-tuesta-kysyttya

Opetus- ja kulttuuriministeriö (5.9.2017). *Tuhat uutta lastentarhanopettajaa*. Noudettu 20.11.2022 osoitteesta https://okm.fi/-/tuhat-uutta-lastentarhanopettajaa

Opetusalan ammattijärjestö OAJ (2022). *OAJ:n keinot varhaiskasvatuksen opettajapulan ratkaisemiseksi.* Opetusalan ammattijärjestö OAJ. Noudettu 27.3.2023 osoitteesta: https://www.oaj.fi/ajankohtaista/nakemyksemme/2022/oajn-keinot-varhaiskasvatuksen-opettajapulan-ratkaisemiseksi/

Opetusalan ammattijärjestö OAJ. (11.4.2023). *Tuki tarvitsee toteutuakseen varhaiskasvatuksen opettajia ja erityisopettajia*. Noudettu 13.4.2023 osoitteesta

https://www.oaj.fi/ajankohtaista/nakemyksemme/2023/tuki-tarvitsee-toteutu-akseen-varhaiskasvatuksen-opettajia-ja-erityisopettajia/

Opetushallitus. (2018). *Varhaiskasvatussunnitelman perusteet.* Noudettu 20.11.2022 osoitteesta https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/varhaiskasvatus-suunnitelman-perusteet-2018

Opetushallitus. (2023). *Luupin alla: Mitä tilastot kertovat varhaiskasvatukseen osallistumisesta ja sen järjestämisestä Suomessa?* Noudettu 16.4.2023 osoitteesta https://www.oph.fi/fi/uutiset/2023/luupin-alla-mita-tilastot-kertovat-varhais-kasvatukseen-osallistumisesta-ja-sen

Palkoaho, M. 2022. (8.9.2022). Helsingin päiväkodit vajosivat yhä syvempään kriisiin: ”Ei ole tarjota muuta kuin tilat”. *Helsingin Sanomat*. Noudettu 19.4.2023 osoitteesta: https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000009040949.html

Pavlakis, A., Kaitelidou, D., Theodorou, M., Galanis, P., Sourtzi, P. & Soskou, O. (2011). Conflict management in public hospitals: the Cyprus case. *International Nursing Review,* 58, 242–248. https://doi.org/10.1111/j.1466-7657.2011.00880.x

Pehrman, T. (2010). Konfliktien synty ja sovittelu työyhteisössä. Teoksessa E. Poikela (toim.), *Sovittelu - ristiriitojen kohtaamisesta konfliktien hallintaan.* (s. 135–155). PS-kustannus.

Pehrman, T. (2011). *Paremmin puhumalla Restoratiivinen sovittelu työyhteisössä*. [Väitöskirja, Lapin Yliopisto]. https://urn.fi/URN:NBN:fi:ula-201203291064

Penttinen, V., Pakarinen, E., von Suchodoletz, A. & Lerkkanen, M-K. (2020). Relations between kindergarten teachers’ occupational well-being and the quality of teacher-child interactions. *Early Education and Development* 31(7), 994–1010. https://doi.org/10.1080/10409289.2020.1785265

Pihakivi, S. (17.3.2022). Varhaiskasvatusta suurella sydämellä – Ei ole mitään tärkeämpää työtä kuin tulevaisuuden tekijöiden kasvattaminen. *Forssan Lehti.* Noudettu 20.11.2022 osoitteesta https://www.forssanlehti.fi/paakirjoitus-mielipide/4827113

Poole, M. S. & Hollingshead, A. B. (2005). *Theories of Small Groups: Interdisciplinary Perspectives.* SAGE Publications, Inc. https://doi.org/10.4135/9781483328935

Putnam, L.L. & Poole, M.S. (1987). Conflict And Negotiations. Teoksessa J. G. Oetzel & S. Ting-Toomey (toim.). *The sage handbook of organizational communication: Integrating Theory, Research, and practice.* (s.549-599). Newbury Park, CA: Sage

Rahim, M. A. (2010). *Managing Conflict in Organizations*. 4th edition. ProQuest Ebook Central

Ramsey, R. (2005). Interpersonal conflicts. *Supervision,* 66(4), 14–17.

Ranta, S., & Uusiautti, S. (2022). Functional Teamwork as the Foundation of Positive Outcomes in Early Childhood Education and Care Settings. teoksessa S. Hyvärinen, T. Äärelä, & S. Uusiautti (Toim.), *Positive Education and Work: Less Struggling, More Flourishing* (s. 195-221). Cambridge Scholars Publishing.

Rossi, P. (2021). *Understanding Systemic Change Conflicts in the public service development.* [Väitöskirja, Tapin Yliopisto]. https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-1930-4

Ruskoaho, J. 2022. Varhaiskasvatusta myllerryksen keskellä. Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat. *KT-Lehti 5/22*. Noudettu 19.4.23 osoitteesta https://www.ktlehti.fi/2022/5/varhaiskasvatusta-myllerryksen-keskella

Salmi, I., Perttula, J. & Syväjärvi A. (2014). Positiivinen näkökulma konfliktijohtamiseen – esimiesten onnistumiset ristiriitatilanteiden ratkaisussa. *Hallinnon Tutkimus* 33 (1), 21–38. https://www.researchgate.net/publication/273100393_Positiivinen_nakokulma_konfliktijohtamiseen_-_esimiesten_onnistumiset_ristiriitatilanteiden_ratkaisussa

Setälä, A. (2023). *8 keinoa -näin varhaiskasvatuksen opettajapula voidaan ratkaista.* Opetusalan ammattijärjestö. Noudettu 27.3.23 osoitteesta https://www.oaj.fi/ajankohtaista/blogiartikkelit/OAJ-blogi/2023/varhaiskasvatuksen-opettajapula-eduskuntavaalit/

Siira, K. 2013. *Organizational conflict, conflict management, and communication: A Social Complexity Perspective.* [Väitöskirja, Helsingin Yliopisto]. Helda. http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-10-9083-7

Sintonen, S. & Onnismaa, E-L. (2020). Varhaiskasvatus puhuttaa. Havaintoja Twitterissä jaetuista näkemyksistä. *Yhteiskuntapolitiikka*, 85 (1), 73–80. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/139229/YP2001_Sintonen%26Onnismaa.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Smith W.K. & Lewis M.W. (2011). Toward a theory of paradox: a dynamic equilibrium model of organizing. *The Academy of Management review,* 36 (2), s.381-403.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. (2023). *"Joka aamu töihin tullessa pitää rakentaa henkilöstöpalapeli uudelleen" – Työtehtävien määrä, henkilöstöpula ja johtamisen puutteet kuormittavat varhaiskasvatuksen henkilöstöä.* Noudettu 27.3.2023 osoitteesta https://www.talentia.fi/uutiset/joka-aamu-toihin-tullessa-pitaa-rakentaa-henkilostopalapeli-uudelleen-tyotehtavien-maara-henkilostopula-ja-johtamisen-puutteet-kuormittavat-varhaiskasvatuksen-henkilostoa/

Suomen lastenhoitoalan liitto SLaL ry. (2018). Lapsen parhaaksi! Varhaiskasvatuksen nykytila ja tulevaisuus -selvitys. Vertikal. Noudettu 20.11.2022 osoitteesta https://www.slal.fi/doc/Ajankohtaista/Lapsen_Parhaaksi_Selvitys_Varhaiskasvatus.pdf

Suomen lastenhoitoalan liitto SLaL ry. (2020) *Media unohti lastenhoitajat – Lapsi vierellä -kampanja nostaa heidät esiin.* Noudettu 20.11.2022 osoitteesta https://www.slal.fi/index.php?k=307871

Taylor, L. K., Merrilees, C. E., Baird, R., Goeke-Morey, M. C., Shirlow, P. & Cummings, E. M. (2018). Impact of Political Conflict on Trajectories of Adolescent Prosocial Behavior: Implications for Civic Engagement. *Developmental Psychology,* 54(9), 1785-1794. https://doi.org/10.1037/dev0000552

Tehy (2020). *Kuntien säästökuurit ruoskivat varhaiskasvatuksen laatua ja vetovoimaa.* Noudettu 20.11.2022 osoitteesta https://www.tehy.fi/fi/blogi/kuntien-saasto-kuurit-ruoskivat-varhaiskasvatuksen-laatua-ja-vetovoimaa

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL. (2022). *Varhaiskasvatuksen vuosiraportti 2021.* Noudettu 20.11.2022 osoitteesta https://thl.fi/fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/lapset-nuoret-ja-perheet/varhaiskasvatus

Thakore, D. (2013). Conflict and Conflict Management. *Journal of Business and Management*, 8(6), 7-16. https://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol8-issue6/B0860716.pdf

Tilastokeskus (2021). *Varhaiskasvatukseen osallistuminen yleistyy nopeasti Suomessa ja kansainvälisesti.* Noudettu 21.11.2022 osoitteesta https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2021/varhaiskasvatukseen-osallistuminen-yleistyy-nopeasti-suomessa-ja-kansainvalisesti/

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos.). Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vanhempainliitto (2021). *Kysely varhaiskasvatusikäisten vanhemmille.* Noudettu 20.11.2022 osoitteesta https://vanhempainliitto.fi/wp-content/uploads/2021/12/Vanhempainliitto_varhaiskasvatusta-koskevan-ajankohtaiskyselyn-raportti-2021.pdf

Varhaiskasvatuslaki 540/2018. Finlex. Noudettu 20.4.2023 osoitteesta https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540

Vartia, M., Lahtinen, M., Joki, M. & Soini, S. (2002). Ihmissuhdekonfliktien ja kriisien käsittely työyhteisössä. Teoksessa K. Lindström & A. Leppänen (toim.), *Työyhteisön terveys ja hyvinvointi* (s. 220–240). Työterveyslaitos.

Vartia, M., Lahtinen, M., Joki, M. & Soini, S. (2004). Työyhteisötörmäyksiä – *ristiriitojen käsittely työpaikalla*. Työterveyslaitos.

Vlasov J., Salminen J., Repo L., Karila K., Kinnunen S., Mattila V., Nukarinen T., Parrila S. & Sulonen H. (2018). *Varhaiskasvatuksen laadun arvioinnin perusteet ja suositukset.* Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. https://karvi.fi/publication/varhaiskasvatuksen-laadun-arvioinnin-perusteet-ja-suositukset/

Wall, J. & Callister, R. (1995). Conflicts and Its Management. Journal of Management 21(3), 515–558. Cumming, T. (2017). Early Childhood Educators' Well-Being: An Updated Review of the Literature. *Early Childhood Education Journal,* 45, 583–593. https://doi.org/10.1007/s10643-016-0818-6

Wilkinson, David & Mike Thelwall (2011). Researching personal information on the public web. *Social Science Computer Review,* 29(4), 387-401. Noudettu

25.3.2023 osoitteesta https://wlv.openrepository.com/bitstream/handle/2436/623083/wilkinson_sscr_preprint.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Yle (2022). *Lapset päiväkotikaaoksen keskellä*. MOT. Yle areena.