



Työhyvinvointi varhaiskasvatuksen alalla 2022

Ammattialakohtaiset yhteenvedot



**Euroopan unionin
rahoittama**
NextGenerationEU

Fyysinen ja henkinen kuormitus työssä

Varhaiskasvatuksen työntekijöillä työhyvinvointi on heikentynyt enemmän kuin kunta-alalla keskimäärin.

Alan työntekijät kokevat työnsä fyysisesti ja henkisesti aiempaa raskaammaksi. Samalla työhön liittyvät voimavarat, kuten vaikutusmahdollisuudet ja työn merkityksellisyys, ovat heikentyneet. Työhyvinvointi ja koettu työkyky ovat laskeneet etenkin nuorilla, alle 30-vuotiailla työntekijöillä.

Fyysinen työkyky koetaan varhaiskasvatusalalla yleisesti ottaen melko hyväksi, sillä noin kolme neljästä vastaajasta arvioi fyysisen työkykynsä hyväksi tai erinomaisesti. Muihin kunta-alan ammattiluokkiin verrattuna fyysinen työkyky koettiin kuitenkin varhaiskasvatuksessa kaikista heikoimmaksi.

Lisäksi fyysisessä työkyvyssä on tapahtunut laskua: vuonna 2022 alan työntekijöistä 18 % koki fyysisen työkykynsä heikoksi, kun vuonna 2020 näin koki 14 %. Heikoin fyysinen työkyky oli varhaiskasvatuksen vanhimmilla, yli 55-vuotiailla työntekijöillä, joista joka kolmas koki fyysisen työkykynsä heikoksi.

Myös henkisen työkyvyn koetaan heikentyneen. Tältä osin laskua on tapahtunut erityisesti nuorten työntekijöiden keskuudessa. Alle 30-vuotiaista neljäsosa kokee henkisen työkykynsä heikoksi. Alan nuorten kokema henkinen työkyky oli vuonna 2022 heikompina kuin millään muulla ikäryhmällä tai ammattiluokalla, usean vuoden ajalta.

Työn tekemisen edellytykset ja toimintaympäristö

Noin joka viides varhaiskasvatusalan työntekijä kokee työyhteisön hyvinvoinnin kehittyneen huonompaan suuntaan. Etenkin alan 30–44-vuotiaat kokivat työyhteisön työhyvinvoinnin heikentyneen. Aiempaa harvempi nuori olisi valmis suosittelemaan työpaikkaansa.

Henkisen työkyvyn heikkeneminen on yleinen ilmiö, joka näkyy laajalti kunta-alan eri ammattiluokissa.

Tästä huolimatta varhaiskasvatuksen työntekijöistä lähes puolet (42 %) kokee työhyvinvoinnin kehittyneen työyhteisössään parempaan suuntaan viimeisen vuoden aikana. Tämä vastaa läheisesti muita kunta-alan ammatteja ja on lievä parannus vuoden 2020 lukemiin.

Edistystä koetussa työhyvinvoinnin kehityksessä on nähtävissä alan nuorissa, alle 30-vuotiaista työntekijöissä, joista vuonna 2022 vain 18 % koki työhyvinvoinnin kehittyneen huonoon suuntaan, kun taas vuonna 2020 näin koki 41 %.

Osaaminen ja oppiminen

Varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemat voimavarat kohdata työn muutoksia ja haasteita ovat yleisesti ottaen heikentyneet. Vuonna 2020 vain noin joka kymmenes (11 %) koki, ettei omaa työhön tarvittavia voimavaroja, kun taas 2022 näin koki lähes joka neljäs (23 %).

Vastaavaa laskua esiintyy myös muilla varhaiskasvatusalan ikäryhmillä sekä etenkin yli 55-vuotiailla työntekijöillä. Heikentyneistä yleisistä voimavaroista huolimatta useat voimavaratekijät tukevat kuitenkin yhä alan henkilöstön työhyvinvointia.

Työn koettu merkityksellisyys, työyhteisö, usko työn jatkuvuudesta ja oman osaamisen riittävyys ovat yhä varhaiskasvatuksen voimavaratekijöitä.

Varhaiskasvatusalan ammattilaiset pitävät työtään tärkeänä ja merkityksellisenä, jopa vielä enemmän kuin kunta-alalla keskimäärin. Työn koettu merkityksellisyys ei ole suuresti laskenut edellisistä vuosista (95 % vuosina 2020 ja 2018). Suurin osa varhaiskasvatuksessa työskentelevistä myös kokee osaamisensa sopivaksi suhteessa työn vaatimukseen ja kokee voivansa hyödyntää vahvuuksiaan työssään.

Tämän katsauksen tiedot pohjautuvat Keva tutkii -sivulla julkaistuihin aineistoihin julkisen alan työhyvinvoinnin ja työkyvyttömyyden kustannusten tutkimuksista.

Toimialakatsaus on tuotettu osana Kevan Kestävää työelämää -hanketta, joka on saanut valtionavustusta EU:n elpymis- ja palautumistukivälineestä rahoitettavasta Suomen kestävän kasvun ohjelmasta.