Varhaiskasvatuksen erityisopettajien käsityksiä työn imusta ja organisatorisista voimavaroista - mentoroinnin merkitys yhtenä voimavaratekijänä

Ulla Kääriäinen

Erityispedagogiikan pro gradu -tutkielma
Syyslukukausi 2019
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Kääriäinen, Ulla. 2019. Varhaiskasvatuksen erityisopettajien käsitykset työn imusta ja organisatorisista voimavaroista – mentoroinnin merkitys yhtenä voimavaratekijänä. Erityispedagogiikan pro gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 87 sivua.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää varhaiskasvatuksen erityisopettajien käsityksiä työn imusta, millaista se on ja mitkä tekijät siihen liittyvät, sekä heidän käsityksiään organisatorisista voimavaroista. Kolmantena tarkasteltiin, millainen merkitys mentoroinnilla on varhaiskasvatuksen erityisopettajan työlle.

Tämän laadullisen tutkimuksen lähestymistapa on hermeneuttis-fenomenografinen ja aineisto kerättiin teemahaastattelemalla viittä varhaiskasvatuksen erityisopettajaa, jotka osallistuivat työssään mentorointiin. Aineisto analysoitiin sisällön analyysin avulla hyödyntäen fenomenografisen analyysin vaiheita ja luokittelemalla esiinnousseet merkitykset ala- ja yläkategorioihin.

Varhaiskasvatuksen erityisopettajat kokivat suhteellisen korkeaa työn imua, joka tiivistyi viiteen kategoriaan: Vaikuttaminen, työnkuva, työn haasteet, yhteistyö ja työhön sitoutuminen. Käsitykset organisatorisista voimavaroista kiteytyivät puolestaan kuuteen kategoriaan: yhteiset tapaamiset, kollegiaalinen tuki, jaettu johtajuus, resussointi ja kehittäminen, toimivat rakenteet ja monipuolinen työnkuva. Mentoroinnin merkitystä kuvattiin kuuden kategorian kautta: Ammatillinen tuki, vertaistuki, mentorointi osana rakenteita, luottamuksellisuus, mentorin tuki ja ajankohtaiset aiheet.

Tulokset ovat samansuuntaisia kuin aiemmin tehdyissä tutkimuksissa ja niiden voidaan sanoa olevan luotettavia, sillä tutkittavat vahvistivat niiden paikkaansa pitävyyden erillisessä kuulemistilaisuudessa.

Asiasanat: Työn imu, organisatoriset voimavarat, mentorointi, laadullinen tutkimus, hermeneuttis-fenomenografinen tutkimus, teemahaastattelu.

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ
SISÄLTÖ

1 JOHDANTO ... 6

2 TYÖN IMU ... 8

2.1 Työn imu –käsite ... 8

2.2 Työn imuun liittyvät tekijät ... 10

3 TYÖN VOIMAVARAT ... 11

3.1 Työn voimavarat –käsite ... 12

3.2 Työn voimavarat ja vaatimukset -teoria ... 14

3.3 Työn organisatoriset voimavarat ... 15

4 MENTOROINTI ... 19

4.1 Mentorointi –käsite ... 20

4.2 Vertaisryhmämentorointi ... 21

4.3 Mentoroinnin merkitys työntekijälle ... 22

5 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSONGELMAT ... 24

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN ... 25

6.1 Tutkimuksen lähestymistapa ja tutkimuskohde ... 25

6.2 Tutkimukseen osallistujat ... 29

6.3 Aineiston keruu ... 30

6.4 Aineiston analyysi ... 34

6.5 Eettiset ratkaisut ... 36

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET ... 38

7.1 Varhaiskasvatuksen erityisopettajien käsitykset työn imusta 39

7.1.1 Vaikuttaminen 40

7.1.2 Työnkuva..... 42

7.1.3 Työn haasteet 43

7.1.4 Yhteistyö 44

7.1.5 Työhön sitoutuminen 45

7.2 Varhaiskasvatuksen erityisopettajien käsitykset organisatorisista voimavaroista ……...46

7.2.1 Yhteiset tapaamiset 47

7.2.2 Kollegiaalinen tuki 49

7.2.3 Jaettu johtajuus 50

7.2.4 Resussointi ja kehittäminen 51

7.2.5 Toimivat rakenteet 52

7.2.6 Monipuolinen työnkuva..... 53

7.3 Mentoroinnin merkitys varhaiskasvatuksen erityisopettajan työn organisatorisena voimavaratekijänä 55

7.3.1 Ammatillinen tuki 56

7.3.2 Vertaistuki 57

7.3.3 Mentorointi osana organisaation rakenteita 58

7.3.4 Luottamuksellisuus..... 59

7.3.5 Mentorin tuki 60

7.3.6 Ajankohtaiset keskusteluaiheet..... 61

8 POHDINTA..... 62

8.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset..... 62

8.1.1 Käsitykset työn imusta 63

8.1.2 Käsitykset organisatorisista voimavaroista..... 65

8.1.3 Mentoroinnin merkitys ... 68

8.2 Tutkimuksen luotettavuus ... 71

8.3 Jatkotutkimushaasteet ... 74

LÄHTEET ... 76

LIITTEET ... 82

Liite 1. Teemahaastattelun runko ... 82

Liite 2. Suostumus tieteelliseen tutkimukseen ... 83

Liite 3. Tietosuojailmoitus ... 85

1 JOHDANTO

Työn ja työhyvinvoinnin tieteellinen tutkimus on suuntautunut pitkään kielteisten näkökulmien tutkimiseen. Toisin sanoen on tutkittu työpahoinvointia sen erilaisten oireiden kautta, kuten työuupumus ja stressi (Hakanen 2004, 12). Työpahoinvoinnin tutkimuksesta on siirrytty 2000 – luvun alusta lähtien tutkimaan vähitellen työn positiivisia ilmiöitä, kuten työn imua (Mäkikangas & Hakanen 2017). Huomio on kiinnittynyt enemmän niihin tekijöihin, jotka edistävät työhyvinvointia, motivoivat työntekijää ja innostavat heitä tekemään parhaansa saaden sitoutumaan työhön (Hakanen 2015). Nämä tekijät voivat olla yksilöön, työyhteisöön tai työn prosesseihin liittyviä (Airila 2015). Positiivinen psykologia on työhyvinvoinnin tutkimuksien taustalla. Positiivisen psykologian tavoitteena on saada tietoa, sekä myös lisätä työpaikan toimivia käytänteitä, vahvuuksia ja voimavaroja. Myös erilaisten uusien mahdollisuuksien havaitseminen on tärkeää, samoin kuin niiden tekijöiden, jotka vaikuttavat työn mielekkyyteen. (Seppälä 2014.)

Viime aikoina on julkisuudessa ollut esillä, kuinka opetusalan työntekijät, etenkin nuoret, eivät kauaa viihdy työssään. Monet harkitsevat tai vaihtavat kokonaan alaa. Opettajat kokevat, että työn määrä kasvaa koko ajan ja se on entistä haastavampaa ja stressaavampaa. Opettajien työbarometrin (2017) kyselyssä selvitettiin opettajien ja opetusalan esimiesten työhyvinvointia, työoloja ja turvallisuutta. Kyselyyn osallistui opettajia varhaiskasvatuksesta yliopistoihin ja 11 prosenttia heistä työskenteli varhaiskasvatuksessa. Vastausten mukaan lähes 60 prosenttia kaikista opettajista oli sitä mieltä, että työtä on liikaa erittäin tai melko usein, eikä siihen voida itse vaikuttaa (Länsikallio, Kinnunen ja Ilves 2018.) Varhaiskasvatuksessa tilanne ei ole yhtään parempi. Suurissa kaupungeissa on pulaa ammattitaitoisista työntekijöistä ja sijaisia on vaikea saada. Opetus – ja kulttuuriministeriön valtakunnalliseen selvitykseen vastanneista varhaiskasvatuksen henkilöstöstä noin kolmasosa harkitsi alan vaihtoa kymmenen

vuoden sisällä. Ammattiryhmiä tarkemmin tarkasteltaessa varhaiskasvatuksen erityisopettajista samaa suunnitteli 32 prosenttia. (Eskelinen & Hjelt 2017.)

Samaan aikaan OAJ:n työbarometrissä (2017) käy ilmi, että työhönsä melko tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä kaikista opettajista oli yhteensä 71 prosenttia, ja lisäksi kaksi kolmasosaa tuntee saavansa riittävästi tukea esimieheltään. Reilu kolmannes on lisäksi sitä mieltä, että työpaikalla panostetaan toiminnan ja henkilöstön kehittämiseen, eniten juuri varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa. Varhaiskasvatuksessa myös vähän yli puolet vastaajista koki oman työtilanteensa vähintään melko hyväksi, hyväksi tai erinomaiseksi. (Länsikallio, Kinnunen & Ilves 2018.)

Työntekijä voi saada työstään sellaisia voimavaroja, jotka vaikuttava hyvinvointiin pitkiäkin aikoja. Näitä voimavaroja voidaan tuottaa työyhteisöjä ja työympäristöjä kehittämällä. (Airila 2015.) Voimavaratekijöillä on puolestaan havaittu olevan yhteys työn imun kokemukseen. Työn voimavarat voivat vahvistaa työntekijän työn imun kokemusta ja päinvastoin (Seppälä 2014). Myönteiset vaikutukset voivat saada alkunsa kummasta tahansa, jolloin hyvä kierre on valmis. Työn voimavarat auttavat työntekijää pääsemään tavoitteisiinsa ja vähentävät työn aiheuttamia vaatimuksia sekä motivoivat ja tukevat henkilökohtaista kasvua (Hakanen 2011, 49).

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan varhaiskasvatuksen erityisopettajien käsityksiä työn imusta ja organisaation tuottamista voimavaroista. Työstä saaduilla voimavaroilla on havaittu olevan vaikutus työn imun kokemukseen (Hakanen 2011, 108). Lisäksi selvitetään, mikä merkitys mentoroinnilla on varhaiskasvatuksen erityisopettajien yhtenä voimavaratekijänä. Mentorointi on yksi keino, jolla opettajia voidaan tukea työssään. Sen on todettu edistävän työhyvinvointia ja kehittävän opettajien ammatillisuutta (Heikkinen, Jokinen, Tynjälä & Välijärvi 2008). Organisaatiossa, jossa tämä pro gradu -tutkimus on tehty, mentorointi on osa varhaiskasvatuksen kehittämisen rakenteita. Tästä syystä heräsi mielenkiinto selvittää tarkemmin mentoroinnin merkitystä varhaiskasvatuksen erityisopettajien työn organisatorisena voimavarana.

2 TYÖN IMU

Työntekijän kokiessa innostusta ja kiinnostusta työhönsä, voidaan puhua työn imun kokemuksesta. Se on laaja-alainen tila, joka ei kohdistu mihinkään yksittäiseen tapahtumaan tai asiaan. (Seppälä 2014.) Hakanen (2015, 341) kuvaa työn imun käsitettä yhdeksi varhaisimmaksi käsitteeksi suomalaisen positiivisen psykologian aikakaudella. On todettu, että melko pysyvänä ilmiönä työn imun kokemukset voivat ennustaa työntekijän myöhempää työn imua. Erilaisilla työn voimavaratekijöillä on mahdollista vaikuttaa myönteisesti työn imun edistämiseen, mutta niiden tulisi olla säännöllisiä ja pitkäkestoisia. (Seppälä 2014.) Tässä luvussa avataan tarkemmin työn imun käsitettä ja siihen liittyviä tekijöitä.

2.1 Työn imu –käsite

Työn imu (*work engagement*) on työntekijän kokema tunne–ja motivaatiotila, jolla on kolme myönteistä ulottuvuutta *tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen* (Schaufeli et al. 2002). Näillä ulottuvuuksilla on vaikutuksia, jotka aiheuttavat työntekijässä kokemuksen innostuneisuudesta, työn mielekkyydestä ja työhön sitoutumisesta (Hakanen 2011, 38). Tarmokkuutta kokeva työntekijä tekee työnsä täynnä energiaa ja on valmis näkemään vaivaa ja ponnistelemaan saavuttaakseen työlle asetetut tavoitteet. Omistautunut työntekijä kokee tekevänsä merkityksellistä työtä, hän on innostunut ja innovatiivinen. Hän on myös ylpeä työstään. Uppoutunut työntekijä paneutuu tehtäviinsä keskittyneesti unohtaen välillä jopa ajan kulumisen. Tällöin työ vie mennessään ja tuottaa nautintoa. (Seppälä & Hakanen 2017; Hakanen 2004, 229.) Työn imu on myönteinen yksilöllinen tunne ja kokemus. Tämä ei tarkoita sitä, että työ imee jotain

pois työntekijästä. (Hakanen 2005.) Ilmiö ei ole vastakohta työuupumukselle, vaikkakin työn imu ja työuupumus ovat käänteisessä yhteydessä toisiinsa. Ne ovat omia erillisiä rinnakkain olevia ilmiöitä. Työn imun kokemuksen vähäisyys ei tarkoita, että henkilö kokisi silloin voimakasta työuupumusta tai päinvastoin. (Hakanen 2009, 9.)

Uppoutuminen ja työstä innostuminen ovat työn imussa suhteellisen pysyvä ja pitkäaikainen olotila, joka voi levitä ympäristöön. Sitä on verrattu myös flow`n kokemukseen, jonka ajatellaan olevan enemmän johonkin tiettyyn tilanteeseen liittyvä kokemus. (Hakanen 2011, 49). Flow`n kokemuksessa yksilö keskittyy intensiivisesti uppoutuen johonkin toimintaan kadottaen ajantajun (Csikszentmihalyi, Abuhamdeh & Nakamura 2014). Lisäksi työn imu on laajempi ilmiö liittyen juuri työhön ja käsittäen työntekijän suhtautumista siihen (Hakanen 2015), kun puolestaan flow`n kokemus voi esiintyä missä tahansa elämän osa-alueella (Hakanen 2004, 228).

Työhyvinvoinnin myönteisenä tilana työn imun kokemuksesta seuraa yleensä hyviä asioita, jotka voivat olla joko lyhyt -tai pitkäkestoisia. Tunneperäisen työhyvinvoinnin eri ulottuvuuksissa (Warr 1990), työn imu sijoittuu korkean virittyneisyyden ja korkean mielihyvän osioon, jossa työntekijä on hyvin innostunut työstään (Mäkikangas & Hakanen 2017). Onkin luonnollista, että työstään innostunut työntekijä virittyy yhä intensiivisemmin kiinnostavaan työhön ja kokee mielihyvää sitä tehdessään. On myös mahdollista, että työn imun kokemuksen lisäksi työntekijä kokee samaan aikaan jonkin asteista väsymistä ja jopa työhön leipääntymistä. Työ ei aina ole mielekästä, vaikka työntekijä kokee työn imua, vaan siinä on erilaisia haasteita ja vaatimuksia. (Hakanen 2015). Vaatimukset voivat kuitenkin saada työntekijän työskentelemään entistä innokkaammin ja tuovat työhön mielekkyyden kokemuksen. Työn voimavarojen ja vaatimusten tasapainon tulisi kuitenkin säilyä, jotta työn imu ei kehity työuupumukseksi (Mäkikangas & Hakanen 2017).

2.2 Työn imuun liittyvät tekijät

Opetusalan organisaatiota koskevan tutkimuksen mukaan on ilmennyt, että työn imua on koettu kaikissa henkilöstöryhmissä. Eniten työn imua ovat kokeneet naiset, määräaikaiset työntekijät, korkeintaan 5 vuotta tai yli 30 vuotta työssä olleet työntekijät sekä pitkiä työpäiviä tekevät työntekijät. (Hakanen 2004, 245.) Työterveyslaitoksessa on puolestaan kerätty tutkimusaineistoa opetusalan eri toimialojen kokemuksista työn imusta. Tuloksien mukaan 22 prosenttia työntekijöistä koki korkeaa työn imua, he olivat tarmokkaita ja omistautuvat työlleen sekä nauttivat siitä ja uppoutuvat työhön päivittäin ainakin joksikin aikaa. Vähintään keskinkertainen työn imun kokemus oli yli 70 prosentilla työntekijöistä (Hakanen 2015, 346). Näistä tuloksista voi päätellä opetusalan työntekijöiden pääasiassa viihtyvän työssään ja tekevän sitä kohtalaisen innostuneena.

Neljän eri organisaation (logistiikka-ala, it-ala, yliopisto ja terveydenhuolto) työhyvinvointia tutkittaessa on käynyt ilmi, että uran aloituksesta uran keskivaiheille saakka työntekijät kuuluvat kahteen melko pysyvään työhyvinvoinnin profiiliin: työn imun –profiiliin ja työholistit –profiiliin. Heistä suurin osa, 84 prosenttia, profiloituu työn imun profiiliin, jossa korostuu juuri ammatillisen tehokkuuden tunne ja positiivinen suhtautuminen työhön. (Innanen 2015.) Varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointia tutkittaessa on havaittu, että varhaiskasvattajat suhtautuvat työhönsä myönteisesti ja kokevat huomattavaa työn imua (Nislin 2016a).

Ihmisten välinen vuorovaikutus heijastuu työn imun kokemukseen. Työntekijän ja asiakkaiden välisellä positiivisella vuorovaikutuksella voi olla työn imua vahvistava vaikutus. Tämä vaikutus saattaa siirtyä myös työntekijältä hänen kollegoihinsa ystävällisenä ja toiset huomioivana käytöksenä. On mahdollista saada aikaan positiivinen kierre (Airila 2015), jossa vahvistamalla myönteistä käytöstä voidaan parantaa työyhteisön työhyvinvointia, jolloin työn imun kokemus työyhteisössä voi levitä (Perhoniemi & Hakanen 2013). Työn imu jaettuna ilmiönä ja sen tarttuminen työtoverista toiseen on tullut esiin myös eetti-

sen organisaatiokulttuurin hyvinvointitutkimuksessa. On havaittu, että työntekijät kokevat korkeampaa työn imua ja vähemmän uupumisen oireita työyhteisön käytänteiden ja arvojen ollessa eettisiä. (Huhtala 2014.)

Työn imulla on huomattu olevan myönteisiä vaikutuksia niin työntekijöihin kuin työyhteisöön. Työntekijöiden työkyky on ollut parempi niillä, jotka kokivat itsensä tarmokkaiksi ja olivat innostuneita työstään, eli kokivat työn imua, kuin niillä, jotka eivät olleet samalla tavoin tarmokkaita ja innostuneita. (Airila 2015.) Työn imun on havaittu ennustavan työntekijöillä myös myöhempää työn imua ja työssä viihtymistä ja vastaavasti vähäisempiä masennus –ja uupumisoireita. Työhyvinvoinnin on nähty myös vaikuttavan myönteisesti työntekijän muuhun elämään. (Hakanen & Schaufeli 2012.)

On havaittu, että työn imun kokemukseen liittyvät työntekijöiden keskinäisten myönteisten suhteiden lisäksi esimiehen tuki ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön (Airila 2015), sekä aikapaineiden väheneminen (Tirkkonen & Kinnunen 2013). Samoin kollegoilta saatu tuki, selkeät roolit ja työnjako saavat työn tuntumaan mielekkäältä ja edesauttavat työn imun kokemusta (Nislin 2016a). Esimies voi vaikuttaa työnsuunnitteluun, jotta työ olisi tarpeeksi motivoivaa, ja hän voi tarjota monipuolisia työtehtäviä, joiden kautta saadaan luotua työn imua. Samoin esimies voi tukea työntekijöiden suoritus -ja sosiaalisia strategioita. Hänen myönteinen suhtautuminensa asioihin tukee työntekijän työhyvinvointia. (Innanen 2015.)

3 TYÖN VOIMAVARAT

Positiivinen psykologia ja voimavarakeskeisyys ovat lisääntyneet työelämän kehittämisessä 2000-luvun aikana. On alettu kiinnittää huomiota enemmän työntekijöiden hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Työn voimavarat tukevat työntekijän omaa kasvua ja kehittymistä työssä. Motivaatio tehdä työtä niin

hyvin kuin mahdollista kasvaa ja edesauttaa työn imun syntymistä. Toisaalta työn vaatimukset, jotka edellyttävät psyykkisiä tai fyysisiä ponnisteluja, saattavat johtaa työuupumukseen, etenkin jos ne jatkuvat pitkäkestoisina. (Seppälä & Hakanen 2017.) Tässä luvussa esitellään työn voimavarat – käsite sekä työn voimavarat –ja vaatimukset –teoria. Lisäksi tarkastellaan tarkemmin organisatorisia voimavaroja, joista tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita.

3.1 Työn voimavarat –käsite

Työn voimavarat, (*job resources),* ovat sellaisia fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia ja organisatorisia tekijöitä, jotka mahdollistavat työlle asetettujen tavoitteiden saavuttamisen sekä vähentävät työn vaatimusten tuottamia vaikutuksia ja edistävät yksilön kasvua ja kehitystä (Demerouti et al. 2001). Työn voimavaratekijät liittyvät työtehtäviin, vuorovaikutukseen ja organisatorisiin tekijöihin. Erilaiset työt ja tehtävät tuottavat erityyppisiä voimavaroja ja ne voivat vaihdella eri aikoina. Voimavarojen avulla työntekijä kokee työn imua, sitoutuu ja pysyy työssään. Työyhteisössä työntekijät voivat tunnistaa, mikä tuottaa voimavaroja ja sitä kautta edistää työn imua omasta roolistaan käsin. (Hakanen 2011, 51.) Työn voimavarojen on havaittu olevan yhteydessä työntekijän työn imun kokemukseen ja vaikuttavan työkykyyn jopa 10 vuotta myöhemmin (Airila 2015).

Tehtävää koskeviin työn voimavaroihin sisältyy työtehtävien monipuolisuus ja kehittävyys. Työntekijä kokee voivansa hyödyntää omaa kokemustaan ja vahvuuksiaan. Myös se, että työssä voi kehittyä edelleen lisää kiinnostusta työn tekoon. Tähän vaikuttaa lisäksi itsenäisyys työssä ja työtehtävien merkityksellisyys. Työstä saatu välitön palaute suuntaa työtä olennaiseen ja auttaa tavoitteiden asettamisessa. Tällaista palautetta työntekijä voi saada niin esimieheltä, työtovereilta kuin asiakkailta. (Hakanen 2011, 53-54; Hakanen, Harju, Seppälä, Laaksonen & Pahkin 2012.)

Työn järjestelyjä koskevia voimavaroja ovat työroolien ja -tavoitteiden selkeys, päätöksentekoon osallistuminen ja työaikojen joustavuus. Oman perus-

tehtävän ollessa selvä, voi työntekijä olla luovempi ja muokata työtä entistä innostavammaksi. Saadessaan olla mukana itseä koskevien asioiden päätöksenteossa, oma vaikuttaminen vahvistuu ja vastuunotto työssä lisääntyy. Kun työajat ovat tarpeeksi joustavia, myös työntekijä on valmis joustamaan työn hyväksi. Tämä lisää motivaation tunnetta. (Hakanen 2011, 55-56.) Työssä tarvitaan myös riittävää tauotusta, jolloin työtehtävien aiheuttamasta kuormituksesta voidaan palautua. Tämän on todettu olevan yhteydessä energisyyden tunteeseen, joka voi osaltaan lisätä työn imua (Kinnunen & Mäkikangas 2012).

Työyhteisöissä voidaan vahvistaa työn sosiaalisia voimavaroja joka päivä. Näihin voimavaroihin ajatellaan kuuluvan työyhteisön ja esimiehen tuen, sekä oikeudenmukaisuuden ja luottamuksen ilmapiirin. Merkittäviä voimavaroja ovat myös arkinen huomaavaisuus ja ystävällisyys, puhumattakaan työntekijän kokema arvostus ja muilta saatu palaute. Kun työtiimi luo yhteiset käytännöt ja sitoutuu yhteisiin tavoitteisiin yhdistäen voimavaransa, voi siitä muodostua työn imun kokemus. Tämä kokemus lisää myös vastaavasti jokaisen ryhmän jäsenen omaa työn imua. (Airila 2015; Hakanen 2011, 56-61.) Useimmat työntekijät ovat osa jonkinlaista työyhteisöä, jolloin on mahdollisuus saada yhteisöllistä ja sosiaalista tukea. Työryhmän voimavarat ovat ryhmätasolla, mutta vaikuttavat myös jokaiseen työntekijään yksilönä (Hakanen ym. 2012).

Erilaiset työn organisatoriset voimavarat ylläpitävät ja edistävät työn imua. Näihin voimavaroihin voidaan vaikuttaa muun muassa erilaisilla johtamisen ja henkilöstöhallinnon ratkaisuilla. Voimavaroja tuottaa lisäksi organisaation työntekijälleen antama tuki. Työntekijän kokiessa, että työnantaja on kiinnostunut sitoutumaan häneen, aiheuttaa tämä puolestaan sen, että työntekijä sitoutuu vastaavasti organisaatioon. Työyhteisössä voimavaroina näyttäytyy muun muassa myönteinen ilmapiiri, panostaminen työntekijöiden perehdytykseen, uran kehitysmahdollisuudet organisaation sisällä ja erilaiset yhteistyöverkostot eri toimijoiden kesken (Hakanen 2011, 61-69). Lisäksi esimiehen taholta saatavalla tuella on merkitys, joka voi olla voimavara hyvinkin pitkään (Airila 2015).

3.2 Työn voimavarat ja vaatimukset -teoria

Työn imu käsite liittyy teoriaan työn voimavaroista ja vaatimuksista (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli 2001; Hakanen 2004; Schaufeli & Bakker 2004). Teorian avulla voidaan tunnistaa, mikä työssä kuormittaa ja mikä taas lisää voimavaroja ja työhyvinvointia. Jokaisella alalla ja työtehtävissä on omat erityispiirteensä. Voimavaroja työhön tuovat erilaiset fyysiset, psykologiset, sosiaaliset tai organisatoriset tekijät (Demerouti et al. 2001; Seppälä & Hakanen, 2017; Hakanen, 2011,49). Hakanen (2011) puhuu neljästä tasosta, joilla työn voimavarat ilmenevät: Tehtävätaso, työn järjestely-, vuorovaikutus- ja organisatorinen taso. Tässä tutkimuksessa keskitytään näistä edellä mainituista työn voimavaroista organisatorisiin voimavaroihin, jotka liittyvät organisaation käytänteisiin, työn järjestelyihin ja työilmapiiriin sekä yhteistyöverkostoihin (Hakanen 2011, 51-69.)

Työn vaatimukset ja voimavarat (TV-TV)-teorian mukaan ajatellaan työssä olevan kaksi piirrettä, huolimatta siitä, mistä organisaatiosta on kyse. Piirteet ovat työssä olevat vaatimukset ja voimavarat. Ensinnäkin, työssä on erilaisia fyysisiä ja psyykkisiä vaatimuksia, kuten liian vaikeat tai epäselvät työtehtävät, tai liiallinen työmäärä. Pitkittyessään vaatimukset uhkaavat työntekijän hyvinvointia (Hakanen & Perhoniemi 2012,9), koska ne edellyttävät jatkuvaa ponnistelua ja kuormittavat liikaa (Hakanen 2004,255; Schaufeli & Bakker 2004).

Toiseksi samaan aikaan vaatimusten kanssa työntekijään vaikuttavat myös työn voimavarat, jotka edesauttavat saavuttamaan tavoitteita, edistävät työntekijän kehittymistä ja auttavat vaatimuksista selviämisessä. (Hakanen & Perhoniemi 2012,9.) Työn voimavarat vähentävät työn vaatimusten aiheuttamaa kuormitusta (Schaufeli & Bakker 2004). Ne eivät ole hyödyllisiä ainoastaan kompensoidakseen työssä esiintyviä vaatimuksia, vaan työn voimavarat ovat jo sinänsä arvokkaita (Hakanen 2004, 255).

TV-TV –teoriassa vaatimusten ja voimavarojen oletetaan vaikuttavan kahteen erilliseen hyvinvointiprosessiin, jotka ovat energiapolku ja motivaatiopol-

ku. Energiapolulla liialliset työn vaatimukset aiheuttavat työuupumusta, joka heikentää työkykyä, kun taas motivaatiopolulla työn voimavaratekijät saavat aikaan työn imun kokemuksen. (Demerouti et al. 2001; Hakanen 2004, 255.) Työntekijän joutuessa jatkuvasti ponnistelemaan erilaisten vaatimusten keskellä, nostaa hän aktiviteettitasoaan, mikä vähentää voimavaroja. Tällöin hän säätelee itseään ja toimintaansa joko *kuormittavalla selviytymisen keinolla*, jolloin omat voimavarat ylitetään, tai *passiivisella selviytymisen keinolla*, jolloin työtehtäviä karsitaan ja työtahtia hidastetaan. Tällaista toimintatapaa esiintyy juuri energiapolulla. Motivaatiopolulla työn voimavarat edistävät sisäistä ja ulkoista motivaatiota. Työntekijän kokiessa oppivansa uutta ja kehittyvänsä työssään kannustavassa työilmapiirissä, haluaa hän panostaa työtehtäviinsä ja sitoutua tavoitteisiinsa. (Hakanen 2004, 256-258.)

Työntekijää suojaavien voimavarojen ansiosta työn haasteet eivät välttämättä aiheuta uupumista. Vaatimukset aiheuttavat stressiä työntekijässä, mutta sopivassa määrin koettuna stressi voi olla hyväksi. Käsitteellä on negatiivinen kaiku ja sen ajatellaan johtuvan työn kuormittavuudesta ja rasituksesta. Stressaavassa tilanteessa oletetaan, että yksilön voimavarat ovat vaatimuksia vähäisempiä ja aiheuttavat uupumisen tunteen. Stressin säätelyjärjestelmä on kuitenkin ihmisen biologinen valpastumisjärjestelmä, jolla on oma merkityksensä toimintavalmiuden ylläpidossa, uusiin asioihin reagoimisessa ja monien peruselintoimintojen tasapainottamisessa. (Nislin 2016b). Työn vaatimuksia ei voi aina muuttaa, etenkin jos ne kuuluvat kiinteästi työhön. Voimavaroihin taas voi vaikuttaa, sillä niitä voidaan kehittää ja lisätä. Tällöin ne lieventävät haasteiden vaikutuksia ja lisäävät työn imua. (Hakanen 2011, 108.)

3.3 Työn organisatoriset voimavarat

Työn organisatorisia voimavaroja ovat erilaiset toimintatavat ja ratkaisut liittyen organisaation käytänteisiin, esimiestyöhön, työilmapiiriin ja yhteistyöfoo-

rumeihin. Organisaation tuki, työpaikan rekrytointi- ja perehdytyskäytännöt, palkka ja uranäkymät, työn varmuus ja jatkuvuus, työilmapiiri sekä yhteistyö organisaation eri toimijoiden välillä ovat tekijöitä, jotka Hakasen (2011, 61-69) mukaan antavat työntekijälle voimavaroja. Myös esimiestyöllä (Nakari 2003; Airila 2015) on vaikutusta työntekijän kokemaan työhyvinvointiin ja sitä kautta voimavaroihin.

Organisaation tuki pitää sisällään työntekijän tuntemuksen siitä, millä tavalla hänen työpanostaan arvostetaan ja minkä verran työnantaja on kiinnostunut työntekijänsä hyvinvoinnista ja sitoutumisesta työhön. Kokemus, että omaa työpanosta arvostetaan, ja että se on tärkeä työnantajalle, tuottaa myös työn imun kokemuksen. (Hakanen 2011, 61.) Myös kuulluksi tulemisen kokemuksien ja työyhteisön asioihin vaikuttamisen mahdollisuuksien on todettu olevan merkityksellisiä työntekijöille. On havaittu, että organisaatioympäristön vuorovaikutuskäytäntöjen ollessa toimivia, tukevat ne työntekijöiden osallisuutta. Keskustelut työyhteisön yhteisistä asioista voi käynnistää esimies tai työntekijät, jotka on hyvä ottaa mukaan rakennettaessa yhteisiä merkityksiä. (Rajamäki & Mikkola 2017.) Yhteistyön ollessa toimivaa, voi se lisätä työhön omistautumista (Koponen, Lämsä, Kärkäs & Ekonen 2013). Työn imun kokemusta voidaan vahvistaa ja lisätä samalla työntekijän voimavaroja jo siinä vaiheessa, kun organisaatio rekrytoi ja perehdyttää uutta työntekijää. Tärkeää on tunnistaa ne vahvuudet ja mahdollisuudet, jotka tekevät työntekijästä sopivan tehtäväänsä. Hänen sosiaalistamisensa työyhteisöön on merkityksellistä työn imun lisäämiseksi. (Hakanen 2011, 64.) Tästä voikin tehdä johtopäätöksen, että organisaation vuorovaikutuskäytännöt ovat merkittävässä roolissa, niin esimiehen kuin työntekijöiden ollessa uuden työntekijän tukena.

Työstä saatu palkka ja mahdollisuudet edetä uralla ovat työn voimavaroja, joiden merkitystä ei voi kiistää. Oikeudenmukainen palkitseminen hyvästä työstä on palaute hyvästä suorituksesta ja toiminnasta organisaation hyväksi. Palkitsemisen kriteerien on hyvä pohjautua yhdessä sovittuihin seikkoihin ja ne tulee olla kaikkien tiedossa. Työuralla etenemisen näkymät ja mahdollisuudet ovat voimavaroja, jotka ennalta ehkäisevät työhön kyllästymistä. (Hakanen

2011, 66.) Kun työntekijä voi vaikuttaa omaan työhönsä, tuo se voimaantumisen tunteen, samoin kuin erilaiset palkitsemisen kokemukset, joiden on lisäksi havaittu lisäävän työntekijöiden ammatillisen tehokkuuden tunnetta (Innanen 2015).

Työntekijän voimavaroja voidaan lisätä esimiehen toiminnan kautta. Hakasen (2011, 62-63) mukaan jo työsuhteen alkaessa syntyy työsopimuksen lisäksi eräänlainen psykologinen sopimus työnantajan ja työntekijän välille. Tämä sopimus ilmenee suorina tai epäsuorina lupauksina esimerkiksi kouluttautumisen tai työn jatkumisen mahdollisuuksista. Esimiehen toiminta on merkittävä alaisten hyvinvointiin vaikuttava tekijä. Vastuullisen johtajan periaatteiksi on esimies-alaissuhdetta tutkittaessa noussut *oikeudenmukaisuus, voimaantuminen, avoimuus, luottamus ja välittäminen*. *Oikeudenmukaisuus* ilmenee työntekijän yhdenvertaisena ja arvostavana kohteluna, missä esimiehen toimintaan eivät vaikuta henkilökohtaiset asenteet tai tunteet, vaan hän kykenee tekemään päätökset puolueettomasti. *Voimaantuminen* tulee esiin esimiehen kannustavassa asenteessa ja siinä, kuinka hän mahdollistaa työntekijöiden voimaantumisen osallistamalla heitä organisaation toimintaa koskevien päätösten tekoon. *Avoimuus* puolestaan näkyy esimiehen ja alaisten välisissä viestintä- ja vuorovaikutustilanteissa, kuten esimerkiksi, perehdytyksessä esiin tuotujen työn haastavien tilanteiden kertomisena. *Luottamus* taas näyttäytyy siten, että esimies pitää kiinni sovituista asioista, joista osa on virallisia ja osa sanattomia sopimuksia. *Välittämisestä* on kyse silloin, kun kumpikin osapuoli kykenee tunnistamaan toisen osapuolen tarpeet ja vastaamaan niihin. (Lämsä, Keränen & Savela 2015.) Kumpulainen (2015, 206) on havainnut esimiestyön olevan yhteydessä työntekijöiden työssä jaksamiseen ja työkykyyn, sekä työntekijän työssä jaksamisen kokemuksen olevan puolestaan yhteydessä siihen, millaista tyytyväisyyttä omaa työtä kohtaan koetaan. Samansuuntaisen huomion on tehnyt Nakari (2003,190), jonka mukaan esimiestoiminta ja tasapuolisuus ovat yhteydessä työntekijöiden hyvinvointiin. Tämä vahvistaa käsitystä esimiestyön vaikutuksesta voimavaroja lisäävänä tekijänä. Hetkiä, jolloin esimies ja työntekijä pääsevät vaihtamaan ajatuksia rauhassa ovat muun muassa luottamukselliset kehityskeskustelut.

Keskustelussa kartoitetaan sekä esimiehen että työntekijän odotuksia ja toiveita, mutta myös käydään läpi mikä työssä innostaa. Työtä pohditaan silloin yhdessä työn kehittämisen näkökulmasta ja mietitään, miten se saadaan entistä kiinnostavammaksi. (Hakanen 2011, 65.)

Organisatorisena voimavarana ovat työpaikan myönteinen ilmapiiri ja toimintakulttuuri, jotka vaikuttavat vahvistavasti työn imun kokemukseen. Myönteinen ilmapiiri syntyy, kun esimies ja työntekijät innostavat ja tukevat toinen toisiaan. Halutaan yhdessä luoda jotain uutta ja kehittää työtä aina vain paremmaksi, niin asiakkaan kuin työntekijän näkökulmasta. (Hakanen 2011, 63.) Hyvä ilmapiiri voi vähentää stressiä ja sairaspoissaoloja (Nakari 2003,189). On myös havaittu, että työyhteisössä työntekijöiden toisilleen antama sosiaalinen tuki ja organisaation avoin ilmapiiri lisäävät työn imun kokemusta tuottaen voimavaroja työntekijälle jopa enemmän kuin esimieheltä saatu tuki (Koponen ym. 2013). Tähän voi ehkä johtua myös siitä, että työntekijät ovat työpäivien aikana tekemisissä toistensa kanssa enemmän kuin esimiehensä kanssa. Työhyvinvointiin, ja sitä kautta voimavaroihin, vaikuttaa työpaikan piirteet ja kulttuuri, jotka pitävät sisällään sekä tietoisia ja näkyviä toimintatapoja, että tiedostamattomia toimintatapoja, joihin voi vaikuttaa erilaiset uskomukset (Huhtala 2014). Eettisessä organisaatiokulttuurissa luodaan työympäristö, jossa on riittävästi resursseja ja päätökset tehdään eettisesti. Tällaisen työkulttuurin kehittäminen tukee organisaation jatkuvuutta ja menestymistä sekä auttaa työntekijöitä ja johtajia haastavien tilanteiden edessä. (Pihlajasaari 2016.)

Henkilöstön hyvinvointi ja työn voimavarat ovat organisaation eri toimijoille merkittäviä tekijöitä. Niiden ylläpitoon ja lisäämiseen on mahdollista vaikuttaa organisaation sisällä tapahtuvalla yhteistyöllä. (Hakanen 2011, 69.) Eri toimijoiden verkostoituminen on ehdoton edellytys, jotta voidaan kehittää työntekijöiden osaamista ja saavuttaa yhteisiä päämääriä. Toimiessaan hyvin yhteistyöverkosto lisää työntekijöiden tunnetta työyhteisöön kuulumisesta ja antaa mahdollisuuden vaikuttaa sen tavoitteisiin. Samalla opitaan yhdessä ja kuunnellaan toisia, asiantuntijat kohtaavat ja luottamuspääoma lisääntyy. Tär-

keintä on avoin keskusteluyhteys. Kun yhdistetään eri alojen ja henkilöiden osaaminen, saadaan aikaan uutta ja innovatiivista yhteistyötä. (Kangasoja 2017.)

4 MENTOROINTI

Mentorointi on saanut alkunsa jo antiikin kreikkalaisessa tarussa, jossa Mentorin hahmoon kätkeytyneen jumalatar Pallas Athenen myötä Mentorilla oli muihin nähden hallussaan huomattava viisaus ja auktoriteetti, jota hän käytti neuvoessaan ja ohjatessaan nuorempiaan (Juusela, Lillia & Rinne 2000,14). Nykyisen mentoroinnin juuret ovat Japanissa, jossa on aina arvostettu ikää ja kokemusta. Siellä on huomattu niin sanotun hiljaisen tiedon jakamisen merkitys juuri mentoroinnin kautta. (Kupias & Salo 2014.)

Heikkinen ja Huttunen (2008, 203) kuvaavat mentorointia sosiaalipsykologiseksi ilmiökentäksi, sillä siinä yhdistyvät yksilön tieto yhteisön sosiaalisesti rakentuvaan tietoon. Mentoroinnissa on kyse kehittämisestä ja oppimisesta, joka perustuu ennen kaikkea vuorovaikutukseen (Juusela, Lillia & Rinne 2000,14). Tarkoituksena on, että mentori tukee mentoroitavaa, mutta hänellä on myös mahdollisuus oppia samalla itsekin omien kokemusten reflektion ja mentoroitavan tuomien ajatusten ja ideoiden kautta. Mentorointi on myös hyvä keino vahvistaa organisaation sisällä hankittua osaamista. (Kupias & Salo 2014.)

Seuraavaksi syvennytään tarkemmin mentorointi -käsitteeseen. Tämän jälkeen toisessa alaluvussa selvitetään, mitä tarkoittaa vertaismentorointi, ja kolmannessa alaluvussa esitellään tutkimustuloksia mentoroinnin merkityksestä muun muassa työyhteisöä ja ammatti-identiteettiä vahvistavana tekijänä.

4.1 Mentorointi –käsite

Mentoroinnin käsite on muuttunut aikojen kuluessa. Se on nähty alun perin eräänlaisena ammatillisena ohjaussuhteena, jossa kokenut, osaava, taitava sekä sosiaalisesti arvostettu mentori auttaa kokemattomampaa työntekijää, mentoroitavaa, ohjaamalla ja tukemalla hänen kehitystään (Heikkinen, Tynjälä & Jokinen 2012, 46). Kuitenkin muutosta tähän ajattelumalliin on tullut vuorovaikutteisuuden ja ratkaisukeskeisyyden lisääntymisen myötä. Mentoroinnin kehittymisestä Kupias ja Salo (2014) kirjoittavat kuvaamalla ensimmäisen, toisen, kolmannen ja neljännen sukupolven mentorointia. Ensimmäisen sukupolven mentorointi on ollut kisälli – oppipoikatyyppinen tapahtuma, jossa oppineempi ohjaa kokemattomampaa, jolloin on edetty mentorin ehdoilla. Tästä on kehitytty toisen sukupolven mentorointiin, jossa on puolestaan ollut lähtökohtana mentoroitavan tavoitteet. Ratkaisu–ja voimavarakeskeisyyden lisäännyttyä kolmannen sukupolven mentoroinnissa mentori on auttanut mentoroitavaa tämän omassa oppimisprosessissa, jolloin yhdessä on voitu tehdä uusia oivalluksia. Neljännen sukupolven mentorointia kuvaa vertaismentorointi, jossa osallistujat ovat samalla viivalla, tasavertaisina osapuolina. Tässä viimeisessä mallissa käydään osapuolten kesken dialogia, jonka kautta voidaan muodostaa uusia käsityksiä ja merkityksiä. (Kupias & Salo 2014.)

Mentorointi on tavoitteellista ja prosessinomaista. Tällöin osallistujat sopivat etukäteen ne asiat, joihin mentoroinnilla pyritään. Lähtökohtana on mentoroitavan kehittyminen, jolloin hänen tulisi osata tunnistaa omat kehittymisentarpeensa. Mentori voi toki osallistua tavoitteiden laajentamiseen, jos ne on asetettu liian kapea-alaisesti. (Karjalainen 2010, 77-86). Tavoitteita voidaan myös tarvittaessa muokata mentorointiprosessin aikana (Juusela, Lillia & Rinne 2000,15). On tärkeää, että mentorilla ja mentoroitavilla on yhteinen ymmärrys, mitä mentoroinnilta halutaan ja toivotaan. Voi olla hyvä sopia aluksi yhteisesti, mitä käsitellään ja mistä asioista ei keskustella. (Karila & Kupila 2010,66.) Merkittäväksi tekijäksi mentoroinnin onnistumisen kannalta on lisäksi nähty sen vapaaehtoisuus. Osallistujilla tulee olla henkilökohtainen motivaatio itsensä

kehittämiseen, eikä ketään voi vastoin omaa tahtoaan vaatia osallistumaan, vaikka ulkopuolelta havaittaisiinkin tarve mentoroinnille (Karjalainen 2010,86). Mentorointi antaa tilan keskustelulle ja reflektoinnille, jolle ei aina arjen keskellä löydy yhteistä aikaa. Ilmapiirin tulee olla salliva ja luottamuksellinen, jotta asioiden ja ilmiöiden tunnetason tarkastelu on mahdollista. (Karila & Kupila 2010,62.; Karjalainen 2010,87.)

Mentorin rooli asettuu työelämässä erilaisten muiden valmentajien, tutoreiden, työnohjaajien ja kouluttajien joukossa niiden välimaastoon oman erityisen neutraalin luonteensa takia. Mentori ei anna suoraa ohjausta ja neuvontaa, vaan auttaa mentoroitavaa omien oivallusten tekemisessä. Mentorointi on monessa organisaatiossa vakiintunut käytäntö yhtenä henkilöstön kehittämismenetelmänä. (Kupias & Salo 2014.) Mentorointia voi toteuttaa eri tavoin, kuten spontaanisti, strukturoidusti, muodollisesti tai epämuodollisesti, ohjatusti ja suunnitelmallisesti (Juusela, Lillia & Rinne 2000,16). Se voi tapahtua niin ikään pari –tai ryhmämentorointina, seniori-juniori –mallina tai vertaismentorointina (Kupias & Salo 2014). Menetelmä riippuu siitä, millaisesta tarpeesta ja kenen aloitteesta mentorointi järjestetään. Suomessa vakiintunut muoto on tällä hetkellä ryhmämuotoinen mentorointi (Heikkinen, Jokinen & Tynjälä 2010,18). Tässä tutkimuksessa mentoroinnilla tarkoitetaan vertaisryhmämentorointia.

4.2 Vertaisryhmämentorointi

Vertaisryhmämentorointi järjestetään ryhmämuotoisena, kun taas perinteinen mentorointi on ollut kahdenkeskistä. Samoin oppimiskäsitys on erilainen. Perinteisessä mentoroinnissa siirretään hiljaista tietoa henkilöltä toiselle, kun ryhmämuotoisessa mentoroinnissa ryhmän toiminta perustuu siihen ajatukseen, että yhdessä rakennetaan tietoa jokaisen osallistujan aikaisempien käsitysten ja kokemusten pohjalta. Taustalla onkin konstruktivistinen oppimiskäsitys. Lisäksi vertaisryhmämentorointi perustuu opettajan ammatillisen autonomian ja itseohjautuvuuden kunnioittamiseen (Heikkinen, Jokinen & Tynjälä 2010,50).

Kuitenkin mentorointi nähdään tasa-arvoisena vuorovaikutussuhteena, jossa sekä mentoroitavat, että mentori oppivat toisiltaan jotain (Heikkinen, Tynjälä, Jokinen & Välijärvi 2008). Molemmat tuovat tilanteeseen oman osaamisensa ja kommunikointia tapahtuu moneen suuntaan. Käsiteltävää asiaa pohditaan yhdessä, tarkastellaan eri näkökulmista ja luodaan yhteinen ymmärrys. Itse prosessi on tärkeämpää kuin valmiiden ratkaisujen löytäminen (Karjalainen 2010, 84).

Vertaisuus voidaan ymmärtää kahdella tavalla. Eksistentiaalisen näkemyksen mukaan vertaisuus tarkoittaa, että olemme ihmisolentoina kaikki yhdenvertaisia keskenään. Elämän peruskysymysten äärellä jokainen on samanarvoinen. Tästä näkökulmasta mentorointiryhmän osallistujien välillä vallitsee symmetrinen suhde. Toisaalta tarkasteltaessa vertaisuutta episteemisellä tasolla, tarkoittaakin se asioiden osaamista ja tietämistä. Episteemisesti ryhmän osallistujat eivät ole vertaisia keskenään, sillä toisilla voi olla osaamista enemmän kuin toisilla. (Heikkinen, Jokinen & Tynjälä 2010, 26-27.) Vertaisryhmässä on mahdollista tukea osallistujien ammatillista identiteettiä ja on hyvä, jos heidän joukossaan on sekä vastavalmistuneita, että jo pidempään työskennelleitä työntekijöitä, jolloin keskusteluun saadaan erilaisia näkökulmia (Mäki 2015,86). Vertaisryhmämentoroinnista on myös kehitetty malli, josta käytetään lyhennettä Verme (Heikkinen, Jokinen & Tynjälä 2010,41-51). Tässä tutkimuksessa olevat tutkittavat eivät ole kuitenkaan osallistuneet kyseisen mallin mukaiseen mentorointiin.

4.3 Mentoroinnin merkitys työntekijälle

Mentorointi koetaan työhyvinvointia edistävänä sekä omaa ammatillisuutta tukevana tekijänä ja sillä on myönteinen vaikutus niin työyhteisölle kuin yksittäiselle työntekijälle. Mentoroinnin on havaittu olevan organisaation sisällä työyhteisöä vahvistava elementti. Sen avulla voidaan rakentaa yhteisöllisempää keskustelukulttuuria, mikä auttaa työntekijöitä jaksamaan paremmin työssään

ja vahvistaa heidän omaa toimijuuttaan. (Karjalainen 2010,96.) On tärkeää, että mentorointi otetaan osaksi organisaation rakenteita. Onkin huomattu, että mentoroinnissa käydyt keskustelut vaikuttavat osallistujiin enemmän, kun mentorointi on osa työpäivää ja kokoontumiset ovat säännöllisiä, kuin jos kokoontumiset olisivat satunnaisia ja tapahtuisivat työajan jälkeen (Mäki 2015,78).

Eripituisia työvuosia omaavat osallistujat tuovat monipuolisuutta mentorointiryhmään. Keskustelu kokeneen kollegan kanssa voi olla nuorelle vastavalmistuneelle opettajalle jopa elinehto, mutta se voi olla molemmille osapuolille myös yhtä voimaannuttava kokemus (Karila & Kupila 2010,62). Nuori opettaja voi tuoda esille uusia näkökulmia ja sellaista uutta tietoa, jota vanhemmalla opettajalla ei ole (Heikkinen ym. 2008). Opettajan työ voi olla yksinäistä ja vertaisryhmä onkin koettu paikaksi, jossa voi jakaa kokemuksia toisten samassa tilanteessa olevien opettajien kanssa. Mentorointi antaa myös tunteen kuulluksi tulemisesta (Karila & Kupila 2010,62), ja se voi auttaa saamaan uusia näköaloja työhön suhtautumiseen sekä uusia ideoita, kuinka toteuttaa työtä. (Estola, Syrjälä & Maunu 2012,50.)

Luottamuksellisessa ja avoimessa ilmapiirissä voi esittää eriäviä mielipiteitä ja tämän on todettu olevan tärkeä seikka mentoroinnin onnistumisen kannalta. Vaikka mentori on ollut hyvin kokenut ja osaava ammattilainen, on ryhmässä koettu hyväksi mahdollisuus esittää eriäviä kommentteja ja pohtia asioita monelta näkökulmalta. (Estola, Syrjälä & Maunu 2012,51; Onnismaa, Tahkokallio, Lipponen & Merivirta 2016,32.) Kun osallistujat voivat kertoa turvallisessa ilmapiirissä kriittisestikin tapahtumista, kerronnan avulla voi oma ammattiidentiteetti alkaa rakentua uudella tavalla pohdinnan ja reflektion kautta (Mäki 2015,83). Karjalaisen (2010,85) tutkimuksessa ilmeni, että mentorointiryhmäläiset eivät myöskään halua mentorin antavan valmiita vastauksia tai käskevän toimimaan jollain tietyllä tavalla.

Mentorointi koetaan foorumiksi, jossa jaetaan kokemuksia, saadaan palautetta omasta työstä ja käydään keskustelua erilaisista työhön liittyvistä asioista. Se nähdään tarpeelliseksi menetelmäksi opettajan työn kehittämiselle auttamalla työhön sitoutumisessa ja luomalla kollegiaalisia vertaissuhteita työyhteisön

sisällä. (Heikkinen ym. 2008.) Mentoroinnissa osallistujat pääsevät samalla harjoittelemaan vertaisryhmässä kollegojen välistä ammatillista keskustelua turvallisessa ilmapiirissä, mikä on hyvä tulevien työtilanteiden kannalta, etenkin nuorille opettajille (Mäki 2015,89). Mentoroinnin vaikutuksia tutkittaessa on tullut esiin, että se on vahvistanut osallistujien ammatillista itseluottamusta ja ammatti-identiteettiä. Omaa työtä ja ammattitaitoa on opittu arvostamaan mentorointiprosessin aikana entistä enemmän. (Onnismaa ym. 2016,33.)

5 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSONGELMAT

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää varhaiskasvatuksen erityisopettajien käsityksiä työn imusta ja organisatorisista voimavaroista. Lisäksi tarkastellaan, mikä merkitys mentoroinnilla on heille yhtenä voimavaratekijänä. On todettu, että työstä saadut voimavarat tukevat työntekijää työssään ja voivat saada aikaan työn imun syntymisen (Seppälä & Hakanen 2017). Tutkijana mielenkiintoni kohdistui siihen, kuinka kiinnostavaksi ja innostavaksi oma työ koetaan ja mitkä organisaation tekijät näyttäytyvät voimavarana varhaiskasvatuksen erityisopettajan työssä. Halusin myös selvittää, mikä merkitys mentoroinnilla on heille, sillä se on osa kyseisen organisaation rakenteita. Edellä mainittuihin teemoihin pyrin saamaan vastauksen seuraavien tutkimuskysymysten avulla:

1. Miten varhaiskasvatuksen erityisopettajat kuvaavat omaa työn imuaan?
2. Mitä organisatorisia voimavaroja varhaiskasvatuksen erityisopettajat kokevat saavansa heidän omassa työssään?

   2.1 Millainen merkitys mentoroinnilla on varhaiskasvatuksen erityisopettajille yhtenä organisatorisena voimavarana?

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä luvussa käydään läpi tutkimuksen lähestymistapa, toteutus ja käytetty tutkimusmenetelmä. Aluksi selvitetään tutkimuksen metodologista näkökulmaa, jonka jälkeen esitellään tutkimukseen osallistujat. Aineiston keruu -prosessi kuvataan mahdollisimman selkeästi, samoin aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Lopuksi viimeisessä alaluvussa paneudutaan tutkimuksen eettisiin ratkaisuihin.

6.1 Tutkimuksen lähestymistapa ja tutkimuskohde

Tämä tutkimus on laadullinen tutkimus, jonka tutkimusote on hermeneuttis-fenomenografinen. Laadullisessa tutkimuksessa on tavoitteena tutkia tutkimuskohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2015, 161) ja tarkastella sitä suhteessa sen kontekstiin tarkoituksena ymmärtää kontekstissa esiintyviä erityispiirteitä (Kiviniemi 2001, 68). Hermeneuttisessa lähestymistavassa tutkimuksessa pyritään tulkitsemaan erilaisia merkityksiä (Väkevä 1999), kun taas fenomenografia tutkii maailman ilmenemistä sekä käsitteiden rakentumista ihmisen tietoisuudessa ja on kiinnostunut juuri käsitysten sisällöllisistä eroista (Ahonen 1994, 114). Laadullisessa tutkimuksessa ihminen nähdään intentionaalisena olentona, jonka tavoitteena on muodostaa itselleen kuva ympäröivästä maailmasta. Ihminen pyrkii jäsentämään maailmaa havaintojensa perusteella, suhteuttamaan näkemänsä ja kokemansa aiempaan tietoon voidakseen tämän jälkeen tehdä päätelmiä ja suunnitella toimintaansa. (Ahonen 1995, 121.) Aktiivisena subjektina ihminen on tietoinen toimija, kieltä käyttävä olento, joka tekee aloitteita ja ottaa kantaa asioihin (Hirsijärvi & Hurme 2001, 49).

Tutkimuksen kohteena laadullisessa tutkimuksessa on ihmisen elämismaailma, jolla tarkoitetaan erilaisten merkitysten kokonaisuutta. Merkityksiä

etsitään muun muassa ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta ja suhteista, tai yhteisöjen suhteista. Elämismaailmassa merkitykset tulevat esiin ihmisen toimina, tavoitteina, suunnitelmia, erilaisina rakenteina ja yhteisöjen toimintoina. (Varto 1996, 23-24.) Tässä tutkimuksessa pureuduttiin niihin merkityksiin, mitä tutkittavat tuottivat ajatellen käsityksiä työn imusta, organisatorisista voimavaroista sekä mentoroinnista. Laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena on tehdä aineistosta esiin nousseet merkitykset ymmärrettäviksi (Ahonen 1995, 126). Ajatellaan, että ihminen ja elämismaailma ovat ainutkertaisia tutkimuskohteita ja tutkimuskohdetta tarkastellaan kokonaisvaltaisesti. Oletuksena on, että tutkija ja tutkittava kuuluvat samaan maailmaan, jonka merkityksiä pyritään avaamaan tutkimuksen kautta. Tutkimusasenne vaikuttaa aineiston analysointiin, jota pyritään tulkitsemaan ja ymmärtämään hermeneuttisesti. (Varto 1996, 57.)

Tutkimuksessa on pyritty huomioimaan jokainen tutkimuksen haastateltava omana ainutkertaisena yksilönä, varhaiskasvatuksen erityisopettajana, joka tuo esille omia kokemuksia, käsityksiä ja merkityksiä tutkittaville ilmiöille. Kokemusmaailma minulla tutkijalla ja tutkittavilla on tietyllä tapaa samanlainen, sillä olen itsekin varhaiskasvatuksen erityisopettaja. Oletuksena on, että saman ammattiryhmän ihmiset puhuvat samoilla termeillä ja kuvaavat asioita siten, että sekä tutkittavat että tutkija ymmärtävät ne mahdollisimman samalla tavalla.

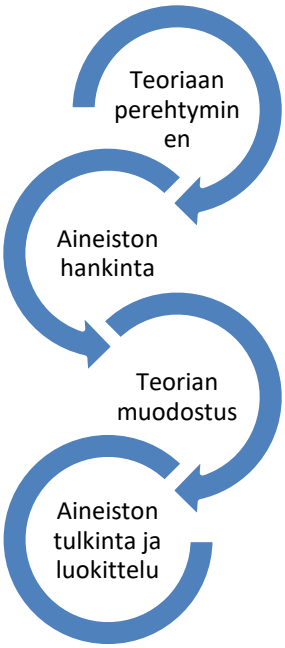
Maailma näyttäytyy kuitenkin erilaisena eri ihmisille ajasta riippuen ja jokainen voi olla kiinnostunut eri asioista, myös tutkija näkee maailman omasta kokemusmaailmastaan käsin. (Varto 1996, 65.) Tutkijan on otettava huomioon, millaisia erilaisia todellisuuksia tutkittavien elämäntilanteet voivat olla (Perttula 2015, 117). Tapa tarkastella tutkittavaa ilmiötä kohdistuu tulkintaan ja ymmärtämiseen tiedostamalla, että täydellinen ymmärtäminen ei kuitenkaan ole mahdollista. Tutkijan tulee irrottautua omista näkemyksistään ja pyrkiä kuvaamaan ja ymmärtämään objektiivisesti tutkittavien esiin tuomia ilmiöitä. Oma ja tutkittavien elämismaailmat ja merkitysyhteydet on pidettävä toisistaan erillisinä. Puhutaan hermeneuttisesta kehästä (kuvio 1.), jossa ymmärrys lähtee

liikkeelle jostain alkuasetelmasta ja jonka lopuksi tutkijalle muodostuu ilmiöstä uusi ymmärrys ja käsitys. (Varto 1996, 65-69.)

Kuvio 1. Hermeneuttinen kehä. (Mukaillen Varto 1996,69.)

Tässä tutkimuksessa tutkijan oli otettava huomioon, etteivät omat käsitykset esimerkiksi organisatorisista voimavaroista tai mentoroinnista sekoitu tutkittavien kertomuksiin. Oli tiedostettava, että yhdistävä tekijä, varhaiskasvatuksen erityisopettajuus, voi vaikuttaa tutkimusta tehdessä. Tutkijana siirsin omat näkemykseni ja ajatukseni tietoisesti syrjään ja keskityin tutkittavien esiin tuomien merkitysten mahdollisimman objektiiviseen tarkasteluun.

Fenomenografinen tutkimus etenee neljän vaiheen kautta (kuvio 2.). Ensimmäisessä vaiheessa tutkijan huomio kiinnittyy johonkin kiinnostavaan käsitteeseen, jonka jälkeen toisessa vaiheessa aiheeseen perehdytään teoreettisella tasolla. Kolmannessa vaiheessa haastatellaan henkilöitä, jotka kertovat omia käsityksiään asiasta. Viimeisessä, eli neljännessä vaiheessa, tutkija luokittelee käsitykset niiden merkitysten perusteella. (Ahonen 1994, 114-115.)



Kuvio 2. Fenomenografisen tutkimuksen eteneminen (Giddens 1988; Salner 1989; Säljö 1994) Ahosen artikkelissa (1994,125).

Tutkimuksen kohteena voi olla käsitykset erilaisista arkipäivän ilmiöistä ja erilaiset tavat ymmärtää niitä (Huusko & Paloniemi 2006). Sama ilmiö voidaan käsittää eri tavoin riippuen henkilön iästä, sukupuolesta, koulutustaustasta tai kokemuksista (Metsämuuronen 2006, 108). Pyrkimys onkin löytää eri käsityksistä laadullisia eroja (Ahonen 1994, 119). Tämä tutkimus sai alkunsa omasta kiinnostuksestani työn imun ja työn voimavarojen, erityisesti organisatoristen voimavarojen käsitteisiin. Mentorointi liittyi luonnollisena osana näihin ilmiöihin, sillä esiymmärrykseni mukaan mentorointi voi olla yksi organisatorinen voimavara. Lisäksi tutkittavien organisaatiossa mentorointi kuuluu osana varhaiskasvatuksen rakenteita, joten tämäkin puolsi mentorointi-näkökulman mukaan ottamista. Näistä kolmesta ilmiöistä selvitin teoriataustaa, sillä teoreettinen perehtyminen tutkittavaan ilmiöön auttaa tutkijaa suuntaamaan haastattelukysymyksiä ja syventämään niitä tarvittaessa (Ahonen 1994, 123). Tämän jälkeen haastattelin viittä varhaiskasvatuksen erityisopettajaa heidän käsityksistään työn imusta, organisaation tuottamista voimavaroista ja mentoroinnista. Lopuksi analysoin aineiston fenomenografisen tutkimuksen mukaisesti muo-

dostamalla ala- ja yläkategorioita esiin nousseista eri käsityksistä jokaisesta tutkittavasta ilmiöstä vuorollaan.

6.2 Tutkimukseen osallistujat

Tutkimus tehtiin haastattelemalla viittä varhaiskasvatuksen erityisopettajaa eräässä keskisuuressa kaupungissa. Haastateltavat olivat kaikki naisia, iältään 26 – 57 –vuotiaita. Työkokemus varhaiskasvatuksen erityisopettajana vaihteli kahdesta vuodesta 17 vuoteen. Tämän kaupungin varhaiskasvatuksen organisaation rakenteisiin kuuluu mentorointi, johon eri ammattiryhmien työntekijöiden on mahdollista osallistua omissa ryhmissään. Organisaatiossa työskentelee noin 60 varhaiskasvatuksen erityisopettajaa, joista vajaa 30 oli osallistunut kuluneena vuonna mentorointiin viidessä eri ryhmässä. Mentoroinnista voi kertoa vain siihen osallistuneet, joten tutkimusjoukko valittiin niistä varhaiskasvatuksen erityisopettajista, jotka siihen olivat osallistuneet vähintään tämän vuoden aikana. Haastateltavat valittiin tästä joukosta satunnaisotoksella. Tutkimukseen ei haluttu pyytää osallistujia sen perusteella, kuka olisi kiinnostunut aiheesta, sillä haastateltavan oma kiinnostus asiaan saattaisi jo vaikuttaa siihen, millaisia vastauksia hän antaa. Tämä voisi vääristää tutkimuksen tuloksia.

Haastateltavien satunnainen valinta tapahtui niin, että aluksi olin yhteydessä jokaiseen mentoriin. Tämä tapahtui helmikuussa 2019. Pyysin heitä välittämään sähköpostiviestin tutkimuksesta kaikille niille varhaiskasvatuksen erityisopettajille, jotka ovat mukana mentoroinnissa. Viestissä kerroin lyhyesti tutkimuksestani ja pyysin heiltä lupaa siihen, voisivatko he olla mukana haastateltavien valinnassa satunnaisotoksen tapahtuessa arpomalla. Viestissä kävi ilmi, että osallistumisesta voi kieltäytyä tässä vaiheessa, mutta vielä silloinkin, jos sattuu valikoitumaan osallistujaksi tutkimukseen. Kieltäytymiseen annettiin tietty aikaraja, jonka jälkeen tehtiin satunnaisotanta. Tämä tapahtui maaliskuussa 2019.

Satunnaisotanta suoritettiin kaksivaiheisesti. Ensimmäisessä vaiheessa jokainen viidestä mentorista kirjoitti oman mentorointiryhmänsä jäsenten nimet arpalipuille, jotka sekoitettiin. Näistä lipukkeista nostin kaksi nimilappua. Yhteensä nimiä kertyi siis kymmenen. Tässä vaiheessa nimiä ei katsottu, eivätkä mentorit tienneet, ketkä ryhmästä valikoituivat tutkimukseen, sillä loput nimet hävitettiin silppurin avulla heti arvonnan jälkeen. Toinen vaihe otannassa toteutui, kun kymmenestä nimestä nostin nimen kerrallaan ja otin yhteyttä kyseiseen henkilöön varmistamalla, voisiko hän osallistua tutkimukseen. Yksi henkilö kieltäytyi osallistumisesta, toista en tavoittanut, mutta viisi seuraavaa suostuivat tutkimukseen. Kolme arvontalippua jäi lopulta käyttämättä. On havaittu, että haastatteluun mukaan lähtemiseen vaikuttaa ainakin kolme motivaatiotekijää: Haastateltavan mahdollisuus omien mielipiteidensä esille tuomiseen, halu kertoa omista kokemuksista ja aikaisempi myönteinen kokemus osallistumisesta johonkin toiseen tutkimukseen. (Eskola & Vastamäki 2001, 25-26.) Tutkimukseen osallistujat toivat esille omasta motivaatiostaan kaksi ensimmäistä seikkaa, eli he halusivat tuoda esille omia näkemyksiä ja kokemuksia tutkittavasta aiheesta.

6.3 Aineiston keruu

Tässä tutkimuksessa aineisto kerättiin haastattelemalla varhaiskasvatuksen erityisopettajia teemahaastattelun avulla. Haastattelu onkin yksi laadullisen tutkimuksen tyypillisimmistä aineistonkeruun muodoista (Kiviniemi 2001, 68). Se on systemaattinen tiedonkeruun muoto, joka on tavoitteellista, ja sen avulla on tarkoitus saada mahdollisimman luotettavaa tietoa tutkittavasta ilmiöstä (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2015, 207). Haastattelu oli luonnollinen valinta aineistonkeruun menetelmäksi, sillä tutkijana halusin selvittää varhaiskasvatuksen erityisopettajien käsityksiä ja kokemuksia työn imusta, organisatorisista voimavaroista ja mentoroinnista.

Haastattelut toteutettiin yksilöllisinä teemahaastatteluina huhtikuussa 2019. Tutkittavien kanssa sovittiin haastatteluajat heidän aikatauluihinsa sopiviksi ja haastattelupaikkana toimi jokaisen oma työpaikka, yleensä päiväkodin toimisto tai muu hiljainen työtila. Ennen varsinaista ensimmäistä haastattelua tein koehaastattelun yhdelle varhaiskasvatuksen erityisopettajalle, joka ei kuulunut tutkittavien ryhmään. Haastattelulla halusin testata teemarunkoa ja omaa kykyä toimia haastattelijana. Tällaisen esihaastattelun avulla tutkijan on helpompi muodostaa kuva kohdejoukon kokemuksista ja täsmentää tarvittaessa haastattelurunkoa erilaisilla kysymysten muotoiluilla. Lisäksi samalla saadaan selville haastattelun keston pituus suuntaa antavasti. (Hirsijärvi & Hurme 2001, 72.) Koehaastattelun jälkeen tein pieniä korjauksia haastattelurunkoon. Muutokset koskivat kysymyksen asettelua. Poistin mahdolliset johdattelevat sanat ja muotoilin kysymykset yleisemmälle tasolle. Ensimmäisessä haastattelurungossa oli muun muassa kysymys: *"Millaisia voimavaroja koet saavasi esimiehen, työyhteisön tai yhteistyöverkostojen taholta?"* Tällaisella kysymyksellä olettaisin tutkittavan saavan voimavaroja kyseisiltä tahoilta ja se olisi ollut liian johdatteleva. Uudelleenmuotoilun jälkeen kysymyksenasettelu oli seuraava: *Kokemukset työn vaatimuksista ja voimavaroista: mikä kuluttaa voimia, mistä saa voimia? Millaisia käytänteitä työssä ja organisaatiossa esiintyy, jotka liittyvät voimavarojen lisäämiseen/vähentymiseen?*" Lopullinen haastattelurunko muodostui korjauksien jälkeen (Liite 1.)

Fenomenografisessa tutkimuksessa haastattelu on tavallisin aineiston hankintamenetelmä, jossa tulee esiin fenomenografian tiedonkäsityksen intersubjektiivisuus. Se tarkoittaa, että haastattelija tiedostaa omat lähtökohtansa käsiteltävään ilmiöön, hän on aktiivinen kuuntelija tehden tarvittaessa lisäkysymyksiä sekä osaa luoda luottamuksellisen vuorovaikutussuhteen haastateltavaan. (Ahonen 1995, 136-137.) Tutkimuksessa käytettiin teemahaastattelua, joka on puolistrukturoitu haastattelun menetelmä (Hirsijärvi & Hurme 2001, 47). Se on eräänlainen keskustelutilanne, joka kuitenkin järjestetään tutkijan aloitteesta ja hänen johdollaan (Eskola & Vastamäki 2001, 24). Haastattelijan tulee ylläpitää ammattiroolia haastattelutilanteessa. On käyttäydyttävä asiallisesti ja toimit-

tava tehtäväkeskeisesti. Tilanteesta on pyrittävä tekemään luottamuksellinen ja riittävän vapautunut keskustelun mahdollistamiseksi. (Hirsijärvi & Hurme 2001, 96.) Haastattelun alussa keskustelin haastateltavien kanssa yleisesti heidän tämänhetkisestä työnkuvastaan. Tällaisella aloituksella, itselle tutuista jokapäiväisistä asioista keskustelulla, oli tarkoitus luoda hyvä vuorovaikutusilmapiiri ja poistaa haastateltavasta mahdollisia etukäteisjännityksiä tilannetta kohtaan. Epäviralliselta tuntuva keskustelu voi luoda turvallisen ilmapiirin, jossa asioista voi puhua luottavaisin mielin (Eskola & Vastamäki 2001, 25). Alkukeskustelun jälkeen etenin haastattelun teemarungon mukaisesti, joka muodostui tutkimuskysymysten kautta. Näytin aluksi haastateltavalle teemarungon ja halutessaan hän sai pitää sen itselleen näkyvillä koko haastattelun ajan.

Teemahaastattelussa ei ole tarkasti muotoiltuja kysymyksiä, vain haastattelun aihepiirit ovat tiedossa (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2015, 208; Eskola & Vastamäki 2001, 26). Haastattelu etenee keskustelun kautta tutkimukseen liittyvien teemojen ympärillä. Tutkittavien ääni tulee kuuluviin, kun tutkijan omat näkökulmat eivät tule keskustelussa esille. Keskeistä ovat haastateltavien tulkinnat ja heidän antamansa merkitykset tutkittaviin teemoihin. On otettava huomioon merkitysten syntyminen juuri vuorovaikutuksessa. (Hirsijärvi & Hurme 2001, 48.)

Teemahaastattelussa keskustelu tapahtuu tutkijan johdatuksella ja eri haastatteluissa teemojen järjestys ja laajuus voivat vaihdella (Eskola & Vastamäki 2001, 27). Jokainen haastattelu eteni pääsääntöisesti samassa järjestyksessä teemojen mukaan joitakin pieniä poikkeuksia lukuun ottamatta. Joku haastateltava saattoi tuoda esille useampaan teemaan liittyviä asioita yhtä aikaa, tämä vaati haastattelijalta ehdottoman tarkkaa kuuntelua ja seuraamista, välttääkseen tekemästä turhia samoja asioita toistavia kysymyksiä. Toisille haastateltaville piti tehdä enemmän tarkentavia kysymyksiä, kun taas osa kertoi omatoimisesti hyvin monipuolisesti kokemuksistaan. Teemahaastattelussa tavanomaisia kysymyksiä ovat tutkimusaiheen sisältöalueisiin liittyvät ryhmitellyt kysymykset, jotka jakautuvat tosiasiakysymyksiin ja mielipidekysymyksiin, kuitenkin kysymykset ovat aina avonaisia (Hirsijärvi & Hurme 2001, 106). Kaiken kaikkiaan

haastatteluiden kesto vaihteli 32 minuutista 48 minuuttiin. Keskimääräinen haastattelun kesto oli 38 minuuttia. Haastattelut nauhoitettiin ääninauhurilla. Aineisto litteroitiin haastattelujen jälkeen sanasta sanaan ja kirjoitettua tekstinä syntyi yhteensä 56 sivua, kun fonttina oli Arial, kirjasinkokona 12 ja rivivälinä 1,5. Litterointi tehtiin huhtikuussa 2019, jonka jälkeen toukokuussa suoritettiin aineiston analyysi. Tutkimusprosessin eteneminen on esitelty alla olevassa kuviossa. (Kuvio 3.)

Helmikuu 2019	Kirje mentorointiin osallistuneille varhaiskasvatuksen erityisopettajille
Maaliskuu 2019	Tutkittavien valinta, haastatteluista sopiminen, koehaastattelu
Huhtikuu 2019	Haastattelut viikoilla 14-15
Toukokuu 2019	Aineiston analyysi
Kesä – heinäkuu 2019	Tulosten kirjoittaminen

Kuvio 3. Tutkimusprosessin eteneminen 2019.

6.4 Aineiston analyysi

Tutkimusta tehtäessä aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätökset ovat ydinasia, johon koko tutkimus tähtää (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2015, 221). Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää ja ymmärtää miten varhaiskasvatuksen erityisopettajat kuvaavat omaa työn imuaan ja mitä organisatorisista voimavaroja työ pitää sisällään, samoin mikä merkitys on mentoroinnilla yhtenä voimavaratekijänä. Kun jotain asiaa pyritään ymmärtämään, käytetään yleensä laadullista analyysiä, josta seuraa päätelmien teko. Analyysitavaksi valitaan se, mikä auttaa parhaiten löytämään vastauksen tutkimusongelmiin. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2015, 224.) Laadullisessa analyysissä keskitytään aineistoon kokonaisuutena, joka auttaa ymmärtämään tutkittavan ilmiön rakennetta. Analyysi on Alasuutarin (2011) mukaan kaksivaiheinen, johon kuuluu ensimmäisenä *havaintojen pelkistäminen* ja toisena *arvoituksen ratkaiseminen*. Havaintojen pelkistäminen tarkoittaa, että aineistosta poimitaan ainoastaan tutkimuskysymykseen liittyvät seikat ja aineisto saadaan tiiviimpään muotoon. Näistä ”raakahavainnoista” saadaan niitä yhdistämällä pienempi joukko havaintoja, joille voidaan etsiä lopulta yhteinen yhdistävä piirre tai nimittäjä. Arvoituksen ratkaiseminen tarkoittaa puolestaan tulosten tulkintaa, joka tapahtuu pelkistämällä saatujen havaintojen ja teoreettisen viitekehyksen avulla tehtäviä johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä. (Alasuutari 2011, 39-46.)

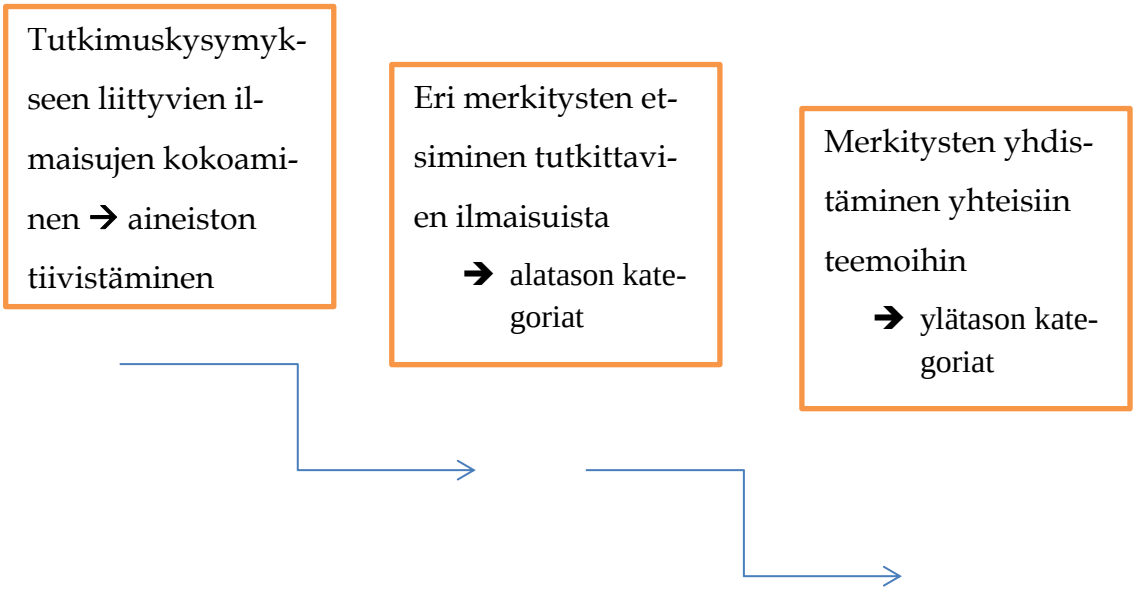
Laadullisessa tutkimuksessa analyysi alkaa siitä, että tutkijalla on selkeä käsitys mitä hän siitä etsii. Tämän jälkeen käydään läpi aineistoa ja merkitään ne asiat, jotka liittyvät tutkimuskysymyksiin. Merkityt asiat kerätään yhteen ja erotetaan muusta aineistosta. Tämän jälkeen esiin nousseet merkitykset ja ilmiöt luokitellaan, teemoitellaan tai tyypitellään. Lopuksi kaikesta kirjoitetaan yhteenveto, eli tulokset. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 104.) Analyysimenetelmänä tässä tutkimuksessa käytettiin laadullista sisällönanalyysia, joka on fenomenografiselle tutkimukselle tyypillistä (Häkkinen 1996,39). Tutkimuskysymyksien avulla etsittiin jokaiselle ilmiölle erilaisia merkityksiä. Merkityksistä taas muo-

dostettiin kategorioita, jotka fenomenografisessa tutkimuksessa tuovat esille tutkittavien ajattelun sisäisiä yhteyksiä (Ahonen 1994, 127).

Fenomenografisessa analyysissä työskentely tapahtuu eräänlaisessa kehässä, johon kuuluu aineiston lukeminen, kategorioiden muodostaminen ja aineiston reflektointi. Pyrkimys on tuoda aineistosta esille sellaisia rakenteellisia eroja, joista käy ilmi tutkittavien suhde tutkittavaan ilmiöön. (Häkkinen 1996, 41.) Analyysivaiheen lopuksi muodostetaan erilaisista merkityksistä lopulta tietynlainen selitysmalli tutkittavalle asialle. (Ahonen 1994, 128.)

Aineiston analysointi tapahtui toukokuussa 2019. Lähestyin aineistoa tutkimuskysymys kerrallaan ja työskentelin jokaisen kysymyksen kohdalla samalla tavalla. Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä selvitin, millaista työn imua varhaiskasvatuksen erityisopettajat kokevat ja miten he kuvaavat sitä. Aluksi kokosin jokaisen haastateltavan kohdalta keskusteluista kaikki työn imuun liittyvät ilmaisut yhteen tiedostoon. Näin tiivistin aineiston hallittavampaan kokonaisuuteen, jossa oli vain tutkimuskysymykseen liittyvät vastaukset ja keskustelut. Seuraavaksi luin tiivistettyä aineistoa huolellisesti läpi ja etsin kaikki haastateltavien esiin tuomat ilmaisut työn imusta. Niistä keräsin uuteen tiedostoon haastateltava kerrallaan heidän kuvaamansa käsitykset. Tämän jälkeen poimin haastateltavien kuvauksista ne käsitykset, jotka olivat keskenään erilaisia. Näistä erilaisista käsityksistä muodostui työn imusta annetut alakategoriat. Yhdistämällä alakategoriat keskenään samankaltaisiin teemoihin löytyi lopuksi ylemmän tason kategoriat, jotka kuvasivat varhaiskasvatuksen erityisopettajien käsityksiä työn imusta.

Sama analyysi toistui myös toisen tutkimuskysymyksen ja alakysymyksen kohdalla koskien varhaiskasvatuksen erityisopettajien nimeämiä työn organisatorisia voimavaroja ja mentoroinnin merkitystä. Analyysin vaiheet on esitelty seuraavalla sivulla. (Mukaillen Ahonen 1994, 128.)



Kuvio 4. Analyysin vaiheet. (Mukaillen Ahonen 1994, 128.)

6.5 Eettiset ratkaisut

Eettiset kysymykset ovat osa tutkimusta jo ennen kuin se on alkanut. Tutkijalla on eettinen vastuu niin tutkimustyöstä kuin tutkimuksen tuloksista. Laadullisessa tutkimuksessa muun muassa kysymysten valinta, aiheen rajaaminen, lähteiden käyttö, tutkimuksen kohteen valinta ja rajaaminen, ovat kaikki eettisiä ratkaisuja (Varto 1996, 34). Tutkimuksen eettisyys tarkoittaa myös sitä, että tutkimus on tehty laadukkaasti. Tutkimussuunnitelma on tehty huolellisesti, tutkimusmenetelmä on sopiva ja raportti on johdonmukaisesti kirjoitettu. Nämä edellä mainitut tekijät tekevät tutkimuksesta eettisesti kestävän (Tuomi & Sarajärvi 2002,149). Tutkijaa ohjaavat tietyt eettiset periaatteet tieteen harjoittamisessa. Pietarinen (2002) on nimennyt tutkimustoiminnan eettiset perusvaatimukset, joita ovat: Luotettavan informaation tuottaminen, tiedon välittäminen, tiedon käyttäminen ja kollegiaalinen toiminta. Tutkimuksesta saatu informaatio ja käytetyt menetelmät on perusteltava kriittisesti, lisäksi tutkimuksesta saadun tiedon välittämisessä kuuluu noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä sekä rehel-

lisyyden vaatimusta. Tiedon käyttämisessä tutkijalla on sosiaalinen vastuu siitä, että tietoa käytetään eettisten oikein. Tehdessään tutkimusta, tutkija edustaa tutkijoiden ammattikuntaa, ja vaikuttaa toiminnallaan yleiseen mielikuvaan tutkijoista, myös muiden tutkijoiden arvostaminen kuuluu eettisen kollegiaalisuuden vaatimukseen. (Pietarinen 2002, 59-69)

Tässä tutkimuksessa on otettu huomioon eettiset periaatteet jokaisessa tutkimusprosessin vaiheessa. Tutkimussuunnitelman valmistuttua lupa tutkimukseen anottiin tutkimukseen osallistuvalta organisaatiolta. Suunnitelmasta kävi ilmi tutkimuksen tarkoitus, mitä halutaan tutkia ja millä tavalla. Esille tuotiin aineiston keruu teemahaastattelun avulla, samoin että tutkimusaineisto säilytetään tutkimuksen aikana yliopiston U-asemalla salasanan takana, jonka jälkeen se tallennetaan kryptattuna muistitikulle, joka säilytetään lukkojen takana. Tutkimussuunnitelmalla oli tarkoitus tuoda esille selkeä kuva tutkimuksen toteutuksesta, koko prosessista ja luotettavuudesta. Tutkimusprosessin johdonmukaisuus onkin yksi hyvän tutkimuksen kriteeri (Tuomi & Sarajärvi 2002, 149).

Tutkimus tehtiin keskisuuren kaupungin organisaatiossa ja tutkittavat valittiin satunnaisotoksella. Tutkittaville selvitettiin, että kaikki vastaukset käsitellään luottamuksella ja anonymiteetti säilyy koko tutkimuksen ajan. Jokaiselta tutkittavalta pyydettiin kirjallinen suostumus (liite 2) tutkimukseen osallistumisesta ja heille annettiin tietosuojaselvitys (liite 3). Lisäksi osallistujille kerrottiin, että he voivat halutessaan ja milloin tahansa tutkimuksen aikana keskeyttää tutkimukseen osallistumisen. Tutkimustulosten selvittyä tutkittavilla oli mahdollisuus osallistua tulosten kuulemistilaisuuteen, jossa he saivat halutessaan kommentoida tuloksia ja tarvittaessa tarkentaa haluamiaan kohtia.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa esittelen tutkimuksen tulokset tutkimuskysymys kerrallaan. Ensimmäisessä alaluvussa tarkastelen varhaiskasvatuksen erityisopettajien käsityksiä työn imusta. Tutkimuksessa kävi ilmi, että varhaiskasvatuksen erityisopettajat kokivat suhteellisen voimakasta työn imua, joka näkyi kiinnostuksena ja sitoutumisena omaan työhön. Analyysin tuloksena selvisi, että työn imu käsitettiin viiden tekijän kautta. Seuraavat tekijät nousivat aineistosta ylemmän tason kategorioiksi: vaikuttaminen, työnkuva, työn haasteet, yhteistyö sekä sitoutuminen.

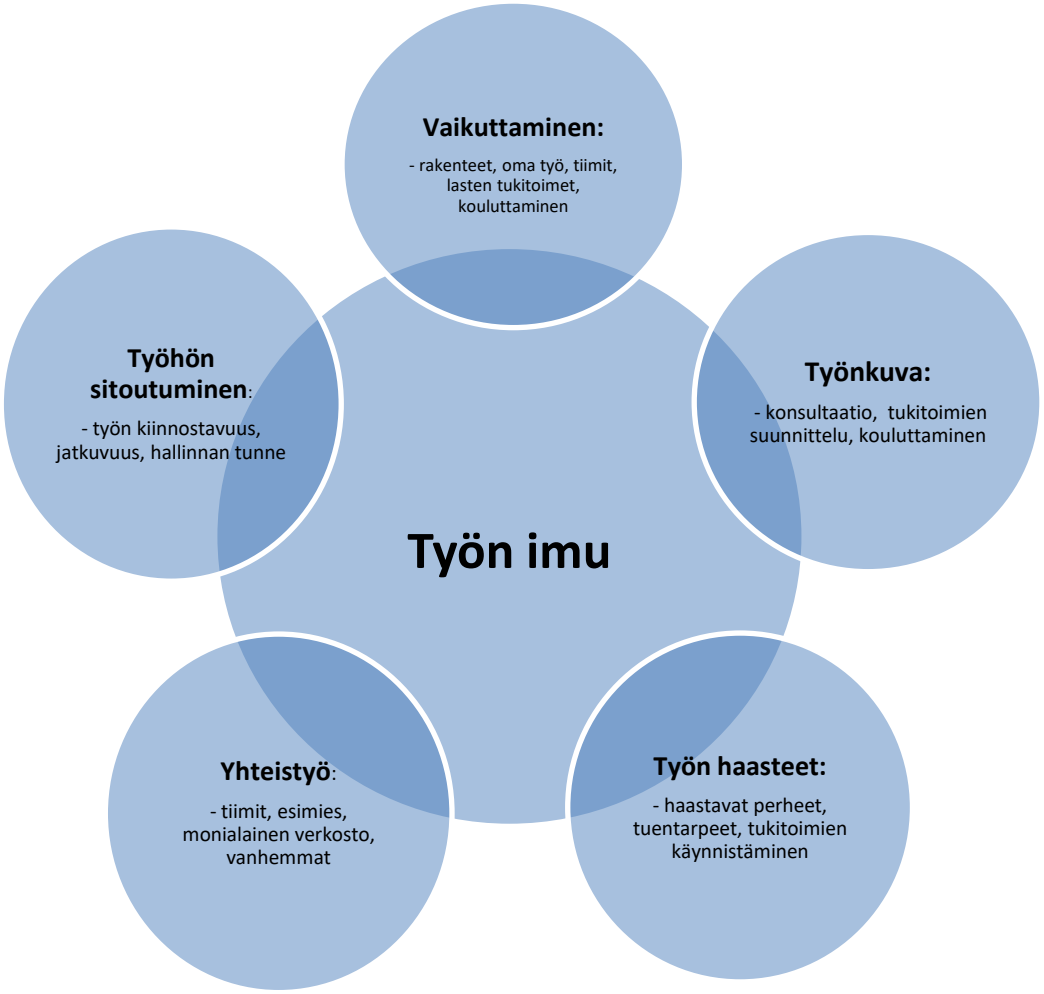
Toisessa alaluvussa tuon esille miten varhaiskasvatuksen erityisopettajat käsittivät organisaation juuri heidän työhönsä tuottamia voimavaroja. Tutkittavat olivat melko yksimielisiä siitä, mitkä tekijät olivat organisatorisia voimavaroja. Analyysissä ylätason kategorioiksi tiivistyi 6 eri tekijää: Varhaiskasvatuksen erityisopettajien erilaiset tapaamiset, kollegiaalinen tuki, jaettu johtajuus, resussointi ja kehittäminen, toimivat rakenteet sekä työn monipuolisuus.

Kolmannessa alaluvussa vastaan toisen tutkimuskysymyksen alakysymykseen, millainen merkitys mentoroinnilla on varhaiskasvatuksen erityisopettajien organisatorisena voimavarana. Mentorointi koettiin tärkeänä organisatorisena voimavarana, jonka merkitystä tutkittavat kuvasivat viidellä tekijällä. Analyysin tuloksena nämä ylätason kategoriat olivat: ammatillinen tuki, vertaistuki, rakenteisiin kuuluminen, luottamuksellisuus, mentorin tuki sekä ajankohtaisuus.

Seuraavaksi avaan tuloksia tarkemmin ja esittelen jokaisen tutkimuskysymyksen kohdalta ylätason kategorioihin sisältyviä alakategorioita. Havainnollistan jokaista teemaa aineistoesimerkeillä ja tuon näin tutkittavien äänen kuuluviin. Haastateltavista käytän koodia, jossa on kirjain H tarkoittaen haastateltavaa, sekä järjestysnumeroa yhdestä viiteen riippuen haastateltavasta. Merkintä näkyy aina aineistolainauksen lopussa.

7.1 Varhaiskasvatuksen erityisopettajien käsitykset työn imusta

Tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen erityisopettajat ilmaisivat kokevansa suhteellisen voimakasta työn imua. Pyydettäessä kuvaamaan kouluarvosanalla kiinnostusta ja innostusta omaa työtä kohtaan, heidän arvionsa vaihteli 8-10 välillä keskiarvon ollessa 8,7. Toisin sanoen he kokivat työssään lähes kiitettävän tasoista työn imua. Käsitykset työn imusta ilmentyivät viiden tekijän kautta: vaikuttaminen, työnkuva, työn haasteet, yhteistyö ja sitoutuminen. (Kuvio 4.)



Kuvio 5. Varhaiskasvatuksen erityisopettajien käsitykset työn imusta.

7.1.1 Vaikuttaminen

Erilaiset vaikuttamisen mahdollisuudet tuottivat varhaiskasvatuksen erityisopettajille kokemuksen vahvasta työn imusta. Organisaation sisällä rakenteisiin vaikuttaminen ja niiden kehittäminen olivat esiin nousevia tekijöitä. Vaikuttaminen pitkällä aikavälillä ja tulosten näkyminen työssä koettiin palkitsevana.

"Ite tykkään, oon ehkä sellainen analyyttinen luonne, kiinnostaa, miten voidaan vaikuttaa asioihin ja taas sellasiin rakenteisiin. Toki oma työ on painottunut tänä vuonna aika paljon siihen. Osittain sellaisten yleisen tuen rakenteiden uudistamiseen ja uudelleen järjestelyyn ja miettimiseen. Eli se on sellanen, joka kiinnostaa ja innostaa" (H1)

"Jotenkin mä koen olevani sellanen kehittäjä luonteeltani, että mä haluan nähdä uusia asioita, mitä vois tuoda, vaikka ihan työyhteisöön. Että se ehkä on semmonen, mitä mä haluan ja oon saanu tehä. Semmonen kehittävä työote, että mä koen, että mä teen niin monipuolisesti ja saan olla sitoutunu ja innostunu" (H5)

"Tavallaan kun tällä hetkellä on viidettä vuotta, niin näkee sen, että ne yleisen tuen rakenteet alkaa olla aika hyvät… nimenomaan semmonen vaikuttaminen, jos saa sen perusarjen hyväksi" (H2)

Varhaiskasvatuksen erityisopettajat kertoivat työnsä olevan itsenäistä ja vaihtelevaa, vastuullista ja samalla kuitenkin vapaata. Tällä oli oma merkityksensä työn imun kokemuksen syntymisessä. Omaan työhön kyettiin enimmäkseen vaikuttamaan. Työnkuvaan vaikuttaminen näkyi muun muassa siinä, työskenneltiinkö ryhmässä vai ilman omaa ryhmää:

"Se vaikuttaa, että tämä työ on kuitenkin aika itsenäistä. Toisaalta on sitä vastuuta paljon, mutta toisaalta on sitä vapauttakin… se sitouttaa, kun on ollut itse mahdollisuus vaikuttaa siihen mitä tekee… tavallaan se työ on sellaista eläväistä, siihen ei pääse hirveän hyvin puutumaan, koska se on niin vaihtelevaa" (H1)

"Se työnkuva, mikä mulla oli 4 vuotta, niin en olis suostunu enää siihen, jatkamaan… kyllä se nyt on ihan ok, että sitä aiempaa työnkuvaa jos ajattelee, kun sitä lähdettiin rajaamaan… kyllä mä varmaan sain vaikuttaa jollakin tavalla, mutta ei se lopputulema ollut ihan se, mitä ajattelin. Mutta mulle se oli ihan sama, mulle oli selkee se, että jään tähän taloon" (H2)

"Mulla on ollu itsellä sellanen johtotähti, että haluan tukea työntekijöitä tässä työssä. Sillä tavalla oonkin enempi ite suuntautunut, että omassa työssä on konsultointia ja en halua työskennellä jo fyysisistä ja iästä johtuvista syistäkin ihan ryhmä-VEO:na" (H4)

Tukitoimiin ja tiimien työskentely– ja ajattelutapoihin vaikuttaminen koettiin mielekkääksi ja innostavaksi. Palkitsevaa oli, kun konsultoinnin tulokset näkyivät arjessa. Aina ei tarvittu mitään erikoisempia interventioita, vaan oma arjen työssä mallintaminen saattoi riittää. Tutkittavat kuvasivat vaikuttamistaan seuraavalla tavalla:

"Se motivoi, kun huomaa, että jos on itse heittänyt jotain ajatuksia ryhmään ja ne on lähteny sitä kehittämään ja sit siitä on syntynyt jotain hyvää. Niin ne onnistumisen kokemukset, kun tiimit on saanu jotain onnistumisia, niin ne kanssa sitten motivoi tekemään sitä työtä, vaikka se ei oo aina kaikista helpointa se aikuisten kanssa työskentely" (H3)

"Sitten ihan tuolla ryhmässä, että työntekijät on löytäneet sellasia keinoja, millä tavalla he sitten toimii jonkun lapsen kanssa. Ne on ollu mun mielestä sellasia hirveen palkitsevia asioita. Että näkee, että se tuki toimii. Mä koen, että se on sellanen onnistuminen, johon mun oma työ pitääkin tähdätä" (H4)

"Tavallaan se on se, ei ole mitään kikkakolmosia, vaan on se hyvä arki. Niin sitä ajatusta on saanut vietyä eteenpäin, niin se on hyvä" (H2)

Lisäksi varhaiskasvatuksen erityisopettajilla oli käsitys, että heidän työnsä vaikuttaa suoraan myös yksittäisen lapsen asioihin. Se toi työhön mielekkyyttä, onnistumisen kokemuksia ja edesauttoi työn imun kokemuksen voimistumista. Eräs tutkittava kuvasi näin:

"Ehkä suurimmat sellaset onnistumiset, tietyllä tapaa ehkä haasteetki ja onnistumiset tulee kuitenki niitten yksittäisten lapsien jutuista, kun saat johonkin lapseen sen yhteyden ja sitte saat hänen asiansa etenemään yhteistyökumpanien tai sitten hänen vanhempiensa kanssa" (H1)

Kouluttaminen nousi vielä yhtenä vaikuttamisen muotona esiin yhden tutkittavan haastattelussa. Varhaiskasvatuksen erityisopettajana oli mahdollista vastata työyhteisön akuuttiin tarpeeseen ja tukea heidän osaamistaan:

"Meillä nyt sitten lähti sellanen akuutti tarve tossa, että koulutettiin tämä 3-5 –vuotiaiden pää nopeesti Avekkiin kaikki. Se on mun mielestä näkyny siinä tavallaan. Että asiat, joista on itte puhunu, niin sitten kun ne on itse koettu, ja käyty läpi mitä se on, niin se on mun mielestä näkyny tossa, näitten haastavien tilanteiden ennakoinnissa ja sitten myöskin niitten hoitamisessa" (H2)

7.1.2 Työnkuva

Varhaiskasvatuksen erityisopettajan työnkuva käsitettiin työn imun kokemukseen kuuluvaksi tekijäksi. Haastateltavat kertoivat, että erityisopettajan roolissa he pystyvät tekemään enemmän lasten ja perheiden hyväksi. Työtä pidettiin mielekkäänä ja juuri erityispedagoginen osaaminen sekä konsultoijan rooli kiinnostivat työnkuvassa.

"Kun päätti että lähtee opiskelemaan, että millä tavalla tuetaan lapsia, joilla on erityisiä tuentarpeita ja millä tavalla heitä huomioidaan täällä lapsiryhmässä. Niihin tavallaan niinku keinoja, Että oon kiinnostunu ja pidän sitä hyvin mielekkäänä työnä kyllä. On myöskin konsultaatiota tässä työssä…" (H4)

No, tietysti se työtiimien ohjaaminen… että se lähtee rullaamaan paremmin ja ne työntekijät itse huomaa, että hei, tämähän sujuu! (H3)

Osa tutkittavista oli opiskellut varhaiskasvatuksen erityisopettajaksi työskenneltyään ensin vuosia lastentarhanopettajana. Motivaatio erikoistumiseen oli suuri ja työ koettiin siksikin mielekkääksi.

"Kyllä, varmaankin sekin että vaikka mä vähän nyt myöhemmällä iällä oon opiskellu, että siitä on nyt seitsemän vuotta, kun mä oon valmistunut. että kyllä mä sitä jo pitkään oon miettiny tavallaan, että mä haluaisin opiskella tätä alaa. Ja on kyllä hienoa, että oon päässy sitä tekemään" (H4)

"Mä opiskelin, niin ja mä jotenkin halusin tehdä enemmän lasten ja myös perheiden eteen. Ja olla niinku erilaisessa roolissa siinä tukemassa lapsia ja perheitä siinä kasvattamisessa… että tässä roolissa mä pystyn paremmin tukemaan niitä lapsia kuin mitä lastentarhanopettajana olin siinä omassa roolissa lapsiryhmässä… mä oon niinku tavallaan saanu syventää sitä omaa tietoo ja näkemystä, joka selkeesti auttaa mua tässä työssä. Ja tietenkin on tullu kaikkea uuttakin siihen rinnalle. Ja se mua tässä työssä ehkä

motivoi, että mä pääsen pureutumaan nyt sellasiin asioihin, joihin mulla aikasemmin ei ole ollu mahdollisuutta" (H5)

7.1.3 Työn haasteet

Työn imuun vaikutti haastateltavien mielestä myös työssä esiintyvät haasteet, jotka motivoivat ja lisäsivät kiinnostusta työhön. Tutkittavat mainitsivat tällaisina haasteina muun muassa haastavat vanhemmat ja haastavat tuentarpeet, jotka vaativat paljon erilaista selvitystyötä. Myös tukitoimien vieminen tiimeihin oli välillä haastavaa. Kuitenkin erilaiset haasteet nähtiin opettavaisina kokemuksina ja ne toivat työhön mielekkyyttä. Erityisesti onnistumiset vaikeiden tilanteiden ratkaisuissa palkitsivat:

"Se on selvä, että on haastava työ. Että on paljon haastavia tuentarpeita ja tällä meidän alueella, on jotenkin myös haastavia vanhempia. Ihan senkin takia, että heillä on omia oppimisvaikeuksia, vanhemmillakin" (H4)

"Täällä on ollut pitkä muutosprosessi ja huomaa, että henkilöstö on tosi kuormittunutta. Mikä on ihan ymmärrettävää, mutta mistä seuraa tietynlainen muutosvastarinta. Jos olet tuomassa jotain uutta tai ehdottamassa, että voitasko tehdä tämä asia näin, niin sit siinä on ensin aina vastassa aikamoinen seinä tai muuri" (H1)

Työ koettiin haastavana, mutta se oli yksi syy myös siihen, miksi työ oli niin antoisaa. Haasteiden tuomaa myönteistä vaikutusta kuvattiin seuraavasti:

"Ite aattelen, että tämä työ on tosi haastavaa, mutta se on myös se syy, miksi tätä haluaa tehdä. On ne samat haasteet kuitenkin, joista saa ne suurimmat onnistumisen kokemukset. Kun saa sitten ratkastua niitä" (H1)

"Niin sitten se selvitystyö, niinku näitten tehostetun tuen lasten kohdalla kuitenkin on sitä työn suolaa, että sit pääsee sitä erityispedagogista osaamista hyödyntämään niitten lasten kanssa. Että tykkään haasteista ja se on tämän työn suola itelleni" (H3)

"Ei aina ennalta osaa arvata, mitä se työ sitten tulee olemaan ja pitää sisällään, mutta täytyy sanoa, että on hyvin opettavaista myöskin, kun on paljon tuentarpeita. Siinä myöskin oppii, kun näkee paljon" (H4)

Haasteet vaihtelivat haastateltavien mukaan eri vuosina ja sillä oli myös vaikutusta työn imun kokemukseen. Jos työ oli sopivan haastavaa, työ koettiin myös mielekkäämmäksi. Eräs haastateltava toi asian esille todetessaan, että tänä vuonna työ ei ollut yhtä haastavaa kuin edellisenä vuotena:

"Että mä itse tykkään siitä haasteellisuudesta, niin että jos ajattelee edelliseen vuoteen, kun täällä ei ole niin sellasia erityisiä haasteita, jotka oli niinku, koin että oli oman työn suola. Tavallaan lapsiin liittyviä haasteita, tarpeisiin liittyviä. Niin se on ehkä, mikä on verrattuna siihen viime vuoteen, että mä tykkäsin niistä haasteista" (H3)

7.1.4 Yhteistyö

Varhaiskasvatuksen erityisopettaja toimii yhteistyössä erilaisten tiimien ja varhaiskasvatuksen ulkopuolisten toimijoiden kanssa. Tutkittavilla oli käsitys siitä, että yhteistyöllä oli vaikutusta heidän kokemaansa työn imuun. Eräs haastateltava kertoi yhteistyöstä johtotiimin kanssa:

"Mä oon äärimmäisen onnekas, meillä on mahtava johtotiimi. Jotenkin on semmonen yhdessä tekemisen olo" (H1)

Tiimien kanssa tehtävä yhteistyö aiheutti hieman ristiriitaisia tuntemuksia. Toisaalta koettiin, että tehdään yhdessä samaa työtä, mutta kuitenkin erityisopettajana toimittiin eri roolista käsin:

"Että mä olen ihan samanlainen osa tätä työtiimiä kuin muutkin. Mutta että mulla on se oma työtehtävä… Veo:n roolissa se tiimityö, niin, että sä olet sen tiimin ulkopuolella oman roolis takia. Tavallaan sä olet se kommentoija ja arvioija, joka antaa sitä palautetta tai puuttuu niihin asioihin, eli se ei oo sillä lailla ihan tasavertasta" (H2)

Yhteistyö saattoi olla hyvin arkisia asioitakin, tai sitten vanhempien tai moniammatillisen tiimin kanssa tehtävää. Kuitenkin yhteistyö toi työhön mielekkyyttä ja vahvisti osaltaan työn imun kokemusta:

"Että se, kun mä oon siellä paikalla, vaikka pukemassa niitä kurahousuja, niin henkilökunta kokee, en tiiä onko se turvallisuutta vai… kuitenkin he sitten kokee, että nyt VEO on paikalla ja se on hyvä asia" (H4)

"Ehkä se semmonen, mun työssä, VEO:na työskentely tukiasioissa, moniammatillisissa palavereissa, vanhempien kanssa, vanhempien tukeminen. Ihan koko vuoden ajan, se jatkuva tukeminen. Että mä pystyn olemaan siellä ja miettimään, näkemään sitä lapsen elämää siellä arjessa, minkälaista se on ja mitä hän oikeasti tarvitsee" (H5)

7.1.5 Työhön sitoutuminen

Sitoutuminen omaan työhön vahvisti varhaiskasvatuksen erityisopettajien työn imua. Haastateltavien mukaan sitoutumiseen vaikutti mielenkiinto työtä kohtaan, työn jatkuvuus ja hallinnan tunne. Kiinnostavuutta työhön toi esimerkiksi tukitoimien suunnittelu ja toteuttaminen, joka on pitkäkestoista toimintaa. Samalla se sitoutti tutkittavia työhönsä ja tämä näkyi siten, että vapaa-ajallakin saatettiin miettiä ratkaisua johonkin mieltä askarruttavaan asiaan:

"Yksittäisen lapsen asioissa tai sitten jos on sellanen projektimuotonen, esim. vaikka pienryhmätoiminnan kehittäminen, tai joku sellanen selkeä asia, jota työstää. Niin se niinku imasee mukanaan, että sitä helposti pyörittelee sitten kotonakin. Tai lenkillä kävellessä, että miten sitä vois tehdä vielä. yleensä se on sellasta positiivista stressiä. Että haluu löytää ne ratkasut ja prosessoituu vähän vapaa-ajallakin" (H1)

"Kyllähän tää sitouttaa, kun tää on sillä tavalla vaativaa työtä. Että sitouttaa myös silläkin tavalla, että mitä mä luen niinku vapaa-ajalla esimerkiksi. Että kyllä mä olen tosi kiinnostunut alan kirjallisuudesta ja kaikista artikkeleista, mitä mä nään, että kyllä se sillai sitten ohjaa ehkä ihan vapaa-aikaakin tää työ. Se vaan on niin mielenkiintoista, että kyllä se sillai on sitouttavaa tää työ. Mä vähän luulen, että se on meillä kaikilla, jotka tehdään tätä työtä, että se on jotenkin sellanen pohjaton mielenkiinnon kohde sitten" (H4)

Eräs tutkittava toi esille, että työn jatkuvuus ja samassa yksikössä työskentely seuraavanakin syksynä, toi työhön hallinnan tunteen:

"Nyt tuntuu, että kun alottaa ens syksynä toista vuotta tällä alueella, niin on hyvä olo sillä lailla, että tuntee alueen lapset ja meille ei ole tulossa hirveesti uusia lapsia ens syksylle. On sellanen hallinnan tunne, että mä tiedän nämä lapset ja aika semmonen motivoitunut olo, että nyt mä tiedän syksyllä, mistä mä jatkan" (H3)

Työhön sitoutumiseen muun muassa vaikutti, että voitiin työskennellä siinä yksikössä, mihin oli haluttu. Sitoutuminen näkyi myös omaan työhön panostamisena, haluna tehdä parhaansa:

"Mulla vaikuttaa se, että mä olen hakeutunut nimenomaan tähän taloon. Se on ollut se mun toive. Ja oon päässy, niin se motivaatio kantaa jo sieltä… Joo, ehkä se on sellasta, että haluaa onnistua ja haluaa saada hoidettua meneillään olevan asian mahdollisimman hyvin. Se myös motivoi siihen, että käyttää aikaa ja energiaa siihen työhön" (H1)

"Mulla on sellanen olo, että päivät saa paahtaa ihan niinku täysillä, mutta mun työaika kuitenkin riittää tällä hetkellä niiden asioiden hoitoon, mitä pitääkin… että mä pystyn tekemään ne työt, mitä mun pitää hoitaa työajalla. Se on niinku sellanen positiivinen asia" (H3)

"No, kyllä mä koen olevani tosi sitoutunut. Että oon mä ollu aina, että mä oon sellanen työorientoitunut" (H5)

7.2 Varhaiskasvatuksen erityisopettajien käsitykset organisatorisista voimavaroista

Tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen erityisopettajat saivat omasta organisaatiostaan tukea työhönsä ja tämä näkyi heidän mukaansa voimavarojen lisääntymisenä. Voimavaroja tuottivat varhaiskasvatuksen erityisopettajien erilaiset yhteiset tapaamiset, kollegiaalinen tuki, jaettu johtajuus, resussointi ja työn kehittäminen, organisaation toimivat rakenteet sekä työnkuvan monipuo-

lisuus. Organisatoriset voimavarat on esitetty kuviossa 6. Sen jälkeen esittelen tarkemmin jokaisen voimavaratekijän, joiden tueksi nostan esiin joitakin suoria lainauksia haastatteluista.

Kuvio 6. Varhaiskasvatuksen erityisopettajien käsitykset työn organisatorisista voimavaroista.

7.2.1 Yhteiset tapaamiset

Yhteisistä tapaamisista tärkeimmäksi nousivat säännölliset työkokoukset kaupungin kaikkien varhaiskasvatuksen erityisopettajien kanssa, ja siellä erityisesti oman alueen varhaiskasvatuksen erityisopettajien tapaamiset, minkä kaikki haastateltavat mainitsivat kommenteissaan. Oman alueen tapaamisissa käytiin läpi käytännön asioita ja yhteisiä linjauksia, pienemmässä ryhmässä oli mahdol-

lisuus pohtia yhdessä jotain pulmatilanteita. Lisäksi voimavaroja antoivat mentorointi ja monialaiset tapaamiset eri toimijoiden, kuten terapeuttien, kanssa.

”Jos miettii VEO:n työtä, niin on hyvä, että on joka kuukausi työkokous, missä kuitenkin ollaan samojen asioiden äärellä… Musta on tosi hienoa, että VEO:n työhön on satsattu tosi isosti tässä kaupungissa, että meitä on paljon. Ja sitten meillä on sitä resurssia, että me voidaan kokoontua joka kuukausi” (H1)

”Onhan VEK-työkokoukset sellasia, missä puhutaan näitä meidän työn asioita, että mitä on omalla alueella varhaiskasvatuksen yhteistyötä muuta ja , niinku miedän oman alueen infot, niissä ei ole niin paljon niiinku sellasta. Niinku yhteistä jakamista. Että ehkä enempi nää, jotka on suunnattu VEO:ille, niin ne on sitten sellasia mielekkäämpiä. Ja tietysti sitten mentorointi myöskin”… (H4)

”No, meillähän on ollut VEK-työtapaamisia. Edellisenä vuonnahan oli tavallaan ne oman alueen pienryhmätapaamiset. Että nyt sinne VEK-tapaamisen loppuun on jätetty aikaa sille oman alueen tapaamiselle. Mä koen ne tosi tärkeinä, jos ajatellaan sitä alueen yhtenäistä linjaa joissakin asioissa, että tällä alueella meillä on ainakin aika pieni porukka. Että siellä uskaltaa kysyä sellasia tyhmiäkin kysymyksiä. Ja voidaan niinku yhdessä miettiä siellä niitä. Ja aika monesti saatetaan miettiä yhteisesti jotain yleisempiä ilmiöitä, mitä sillä alueella on” (H3)

”Sitten me ollaan kehitetty tän alueen yhteistä, itse asiassa alueen oppilashuoltoryhmä on perustettu tänne. Oma oppilashuoltoryhmä näille päiväkodeille, mut sitten sen ryhmän tarkoitus on myös kehittää pedagogiikkaa… Eli se on voimaannuttava tekijä, että me ollaan saatu tosi hyvin tää alueen yhteistyö, hyvä yhteistyö saatu käyntiin täällä” (H5)

Kommenteista tulee selkeästi ilmi yhteisten tapaamisten merkitys ja kuinka niissä oli mahdollisuus jakaa tietoa sekä osaamista, mutta myös kehittää omaa työtä ja luoda uusia käytänteitä.

7.2.2 Kollegiaalinen tuki

Kollegoilta saatu tuki nähtiin ensiarvoisen tärkeäksi. Yhteisten tapaamisten lisäksi pidettiin yhteyttä muun muassa puhelimitse. Kollega oli yleensä joko työpari tai joku muun varhaiskasvatuksen erityisopettaja omalta alueelta.

"Sitten mulla on se kollega tällä alueella, niin se on ihan korvaamaton tuki. Jos ajattelee sitä omaa työtä, että hän kuitenkin pyörii näissä samoissa taloissa ja hän myös tuntee kaikki lapset ja työntekijät. Sit se, että saat sitä tukea, jos olet jossain asiassa epävarma, miten pitäis hoitaa, niin hänen kanssa voi jutella ja voidaan yhdessä miettiä niitä vastauksia. Ja ylipäätään se, että meitä on täällä kaks" (H3)

"Sitten me välillä aina kilautellaan kaverille, ehkä meillä on semmonen kollegiaalinen tuki"(H2)

Konsultoiva varhaiskasvatuksen erityisopettaja koettiin myös sellaiseksi tahoksi, jolta saattoi kysyä neuvoa:

"No, siis KVEO-tiimistä oli ainakin viime vuonna nimetty se, joka koordinoi sitä meidän aluetta. Niin edelleen olen siihen samaan henkilöön ollut yhteydessä. Et se, että on tavallaan vielä joku ulkopuolinen, jolta voi aina kysyä. Niinku entiset Keltot, KVEO:ja, mitä nyt ovatkaan, niin on aina joku jolta kysyä… Voi soittaa jollekin tämmösiä lakiasioita tai joitakin asioita, mitkä mietityttää erkan näkökulmasta. Että miten se pitäis hoitaa ja tulkita" (H3)

"Ne KVEO:t siellä on, vaikka niitä on enää se muutama. Nekin on ihmisiä, joiden puoleen voi kääntyä, kun asiat rupee mietityttämään, koska itse ei tiedä läheskään kaikkea. Tosi hyvin, saan aina oman KVEO:ni kiinni, kun tarvitsen" (H5)

Lisäksi osalla haastateltavista oli tukenaan pedagoginen johtaja, jolla oli myös varhaiskasvatuksen erityisopettajan koulutus ja työkokemus. Hänen kanssaan pystyi keskustelemaan varhaiserityiskasvatuksen kysymyksistä:

"Meillä on ollut tää, että meidän pedagoginen johtaja on tehny tätä työtä aikasemmin… Tuntuu, että mä oon saanu sieltä tosi paljon tietoo niinku näistä perheistä ja sitten näistä kaikista päiväkodeista ylipäänsä, että miten täällä on niinku toimittu aikasemmin" (H4)

”Meillä tämä pedagoginen johtaja on ite koulutukseltaan myös VEO, hänellä on pitkä työkokemus siitä. Ite on taas vähemmällä työkokemuksella, niin olen pystynyt tukeutumaan häneen ja saanut tosi paljon oppia niihin juttuihin. Ja sit on tavallaan hyvin lähellä se, jolta voi kysyä, myös ihan niissä VEO-asioissa tai yksittäisen lapsen asioissa tai että pitäis tiimiin saada tällanen juttu” (H1)

7.2.3 Jaettu johtajuus

Jaetun johtajuuden mallia pidettiin tärkeänä varhaiskasvatuksen erityisopettajien keskuudessa. Johtotiimi ja esimiehen tuki olivat voimaannuttavia tekijöitä varhaiskasvatuksen erityisopettajan työssä. Johtotiimin kokoonpano vaihteli eri alueilla. Yleensä siihen kuului esimiehen lisäksi apulaisjohtaja ja mahdollisesti joku vastuu-varhaiskasvatuksen opettaja. Jos alueella työskenteli pedagoginen apulaisjohtaja, hän oli osa johtotiimiä. Kaikki saman esimiehen alueella työskentelevät varhaiskasvatuksen erityisopettajat olivat johtotiimin jäseniä. Johtotiimiltä saatavaa tukea haastateltavat kuvasivat muun muassa seuraavalla tavalla:

”Toisaalta taas on ollut iso tuki, tuo jaetun johtajuuden malli. Se johtotiimi, mikä on se arjen tuki. Ehkä meillä se korostuu, kun on tehty niitä sellasii yleisen tuen rakenteita, ratkasuja, vaikka niinku laadullisissa tavoitteissa. On sitten ne yhteiset tavoitteet sen johtotiimin kanssa, että mitä tehdään” (H1)

”Pedagogisen johtajan kanssa on tosi matala kynnys ottaa yhteyttä, että niinku puhelimitse ollaan yhteydessä, tai sitten sovitaan, että jutellaan jostain asiasta, vaikka joku 15 minuuttia, että ollaan yhtä aikaa jossakin talossa sitten. Että se on sitten ehkä sellasta joustavampaa yhteistyötä. Ja tosiaan aika paljon sitten soitellaan ja pidetään yhteyttä ja hänellä on niinku hyvin tää kenttä hallussa. Mä oon siellä vielä tiiviimmin, tavallaan sellasta tosi arvokasta tiedonvaihtoa on koko ajan” (H4)

Myös esimiehen tukea pidettiin tärkeänä, erityisesti hyvää keskusteluyhteyttä:

”Esimiehen tuki, sillä on ihan hirveän iso merkitys. Että sä tiiät, että mitä tahansa tapahtuukin, niin esimies on sun puolella. Että se on niinku tavallaan sellasia kulmakiviä tälle työlle. Että tiiät, että esimies tukee, vaikka tulis vaikeitakin tilanteita, se on varmasti sun puolella” (H3)

”Se mikä voimaannuttaa, on se, että mulla on johtajan tuki ja se hyvä keskusteluyhteys. Hänen kanssaan ollaan tosi paljon mietitty näitä käytänteitä ja ihan rakenteita ja esim. palaveriaikataulutuksia, että miten me saadaan pyörimään kaikki palaverit sopivasti siellä” (H5)

Hyvä esimiestyö antoi voimavaroja ja sitä tuki erityisesti esimiehen luottamus työntekijöiden oman työn tekemiseen. Tämä toi varmuutta vaikeissakin työtilanteissa. Yhdessä rakennetut ja kehitetyt käytänteet vahvistivat osaltaan yhteistyötä.

7.2.4 Resussointi ja kehittäminen

Tutkittavat olivat sitä mieltä, että organisaatio pitää tärkeänä heidän työtään ja panostaa siihen hyvin tällä hetkellä. Esimerkiksi varhaiskasvatuksen erityisopettajien määrä oli moninkertaistunut kahden vuosikymmenen aikana:

”Kyllä mun mielestä kaupunki on meidän ammattikuntaan panostanu ja nähny sen arvon. Että on tehty nää järjestelyt mitä täällä on. Että meillähän on valtakunnallisesti, se valtava panostus ollu kuitenkin. Että kaupunki on panostanu. Tämän 17 vuoden ajalta voin sanoa, että jos meitä on alussa ollut 8 VEO:a ja meitä on nyt 50” (H2)

Kehittämisen ilmapiiri näkyi myös erilaisten koulutusten muodossa. Tärkeäksi koettiin, että jokainen saattoi valita niistä itselle tarpeelliset. Koulutuksien kautta saatiin uutta motivaatiota tehdä työtä:

”Myös nää koulutukset, mitä meille nyt tarjotaan. Se tietysti antaa siihen omaan työhön jotain lisää, kun voi valikoida vähän, mihin koulutuksiin menee, kun kaikilla ei ole samat asiat niin pinnalla. Sieltä, kun on saanut valita niitä täsmäkoulutuksia, niin se lisää sitä omaa ammattitaitoa. Ja se on sit vielä semmonen asia, joka auttaa motivoitumaan siinä omassa työssä, että kun saa jotain uutta siihen omaan työhönsä” (H3)

Lisäksi kehittämistyön koettiin lisäävän laatua ja tasa-arvoa varhaiskasvatuksessa:

"Kehittäminen, kyllä mä niinku ajattelen, että se tuo lisää tasa-arvoa, lisää tasa-arvoa valtakunnallisesti ja lisää myös pidemmän päälle myös täällä kaupungin sisällä, niitä eroja on… Kyllähän meillä siis on tosi hyviä koulutuksia ja kaikkea muuta tällasia, kun tää on kuitenkin tavallaan tosi paljon aikuispainotteista työtä" (H2)

7.2.5 Toimivat rakenteet

Toimivat rakenteet lisäsivät voimavaroja, ja tutkittavat mainitsivat muun muassa yhteistyörakenteet organisaation sisällä, koskien niin tiimien kuin monialaisten verkostojen kanssa työskentelyä.

" Kun kaikki tuollaset yhteistyörakenteet on niin selkeet, tieto kulkee ehkä vähän helpommin kaupungin sisällä. Jos miettii vaikka neuvolayhteistyötä tai koulujen kanssa tehtävää yhteistyötä, vaikka se reittikartta… Vaikka se nivelvaiheenkin, tai sitten tehostetun ja erityisen tuen eskareiden ja esim. koulupsykologien konsultointi. Kun tiedät ihmiset, tiedät heidän yhteistietonsa ja alueensa ja muuta. Niin kaikki se tiedonkulku on tosi selkeetä. Tai on olemassa ne rakenteet ja mietitään ja keskitetään, se helpottaa työtä. Tavallaan niitä yhteistyökumppaneita on hirveän paljon ja tosi isolla alueella. Mutta siitäkin selviää, kun tästä pystyn tarkastamaan ja kattomaan, tuolta voi kysyä ja soitanpa tuonne. Se kuitenkin toimii" (H1)

"Että, kun se peruspedagogiikka on tosi tärkeää, niin osa muista palavereista on, niin on ehkä luovuttu ja se yksi pedagoginen toistuu aina kuukausittain. Se on ehkä se voimaannuttava tekijä, että mä olen saanu olla itse mukana luomassa niitä rakenteita" (H5)

Monialainen yhteistyö tuli erään haastateltavan puheessa esiin voimavaroja lisäävänä tekijänä, kun kaksi muuta haastateltavaa puolestaan mainitsivat tiimien kanssa tehtävän yhteistyön:

"Tuo monialainen yhteistyö, mistä saa kaikista eniten tukee, että mä niinku oon saanu tosi paljon tukee noilta kouluspsykologeilta tänä vuonna. Että se on ollu tavallaan, että kun on pohtinu, että missä tässä menee se raja, että mikä riittää. Tai että se huoli kasvaa niin isoksi, tavallaan se on. Monialaisesta yhteistyöstä saa, tavallaan se on hyvin voimauttava kokemus" (H2)

"Sitten se yhteistyö tiimien kanssa, sillon kun se sujuu. Ja se on semmosta, että ei tarvi sanoa kuin puoli sanaa ja toinen jo ymmärtää, siitä lähtee joku uus ajatus liikkeelle, niin ne on semmosia niinku, jotka auttaa jaksamaan työssä. Ne hyvät yhteistyökokemukset tiimien kanssa" (H3)

"Ylipäätänsä tykkään työskennellä ihmisten kanssa ja siitäkin saa tietynlaista onnistumisen kokemusta, että työntekijät tulee kertomaan ja kysymään sulta asioita, palaa johonkin asiaan, josta on aikasemmin juteltu, että kokee olevansa tosi tarpeellinen tässä työssä. Että se on myös sellanen tietynlainen voimavarakin" (H4)

Pedagogisen johtajan ja esimiehen kanssa sovitut käytänteet toivat työhön voimavaroja. Niitä olivat säännölliset tapaamiset, joissa oli mahdollista keskustella akuuteista asioista:

"Pedagogisen johtajan kanssa on tapaamiset, ainakin kerran kuussa. Aika tiiviisti ja ollaan pyritty pitämään niistä kiinni. Meillä on kuitenkin aika paljon yhteistyö-asioita, se on ihan tarpeenkin kyllä pitää niitä" (H4)

"No, meillä oli viime vuoden aikana esimiehen kanssa selkeä rakenne kerran viikossa, että me tavattiin ja kohdattiin. Keskusteltiin kaikki asiat läpi, koska me aikalailla oltiin aina eri talossa, tai eri taloissa. Mutta nyt se on ollu niinku rikkonaisempaa, et siinä on ollu tosi paljon muuttuvia tekijöitä, että ei olla aina sitten kohdattu. Sillon, kun se oli säännöllisempää, se oli voimavara, ja se oli tosi tärkeä asia" (H5)

7.2.6 Monipuolinen työnkuva

Monipuolisen työnkuvan käsitettiin tuovan varhaiskasvatuksen erityisopettajan työssä myös lisää voimavaroja. Jokainen haastateltava teki työtä omalla tavallaan ja oli voinut muokata työnkuvaa sellaiseksi kuin halusi. Työn painoalueet vaihtelivat riippuen myös alueesta, jossa työskenneltiin. Työssä on omat haasteensa, mutta myös onnistumisen kokemuksia. Oman työn suunnittelu ja rajaaminen antoivat osalle haastateltavista voimavaroja, kuten seuraavista kommenteista käy ilmi:

"Oman työn rajaaminen, on haaste ja mahdollisuus. Mun mielestä se on hyvin paljon molempia. Mutta ne on taas sellaisia asioita, mihin pystyy itse jonkun verran vaikuttamaan. Mutta ne on sellasia kans, että ne muotoutuu tässä ajan myötä…Se on voimavara, kun pystyy itse vaikuttamaan siihen työhön ja painottamaan sitä mikä on tärkeintä" (H2)

"No siinä työssä varmaan sellaset tekijät, jotka tekee tästä työstä mielenkiintosen ja voimaannuttavan, on se, että mä pystyn tosi hyvin suunnittelemaan sitä mun työtä. Se ei ole mulle niinku ongelma, koska mä oon tällanen aikatauluihminen ja mä pystyn sitä tekemään. Vaikka mulla on sellanen epämääränen möykky, joka mulle annetaan, näitä ja näitä asioita, niin mä pystyn suunnittelemaan sitä mun omaa työtäni. Et se on semmonen, mistä mä niinku oikeesti tykkään. Ja se on jotenkin mulle sopivaa. että kun pystyy suunnittelemaan, niin siinä on se vapaus"(H5)

"Tietyllä tavalla niinku, ehkä tässä kun on tehny tätä työtä, niin ehkä ne haasteetkin on voimavaroja, sillä tavalla, koska ne on hirveen opettavaisia. Ne ei ehkä heti tuo niitä voimia, jos aatellaan niinku näin, mutta että on sellasia haastavia asioita, joita voi joutua työstämään aika pitkäänkin. Tavallaan, kun ite on osannu katsoa tietyllä tapaa etäältä niitä haastavia tilanteita, niin on sitten pystyny käymään sitä asiaa tai tilannetta läpi jälkeen päin, ja niistähän on oppinu niinku valtavasti" (H4)

Varhaiskasvatuksen erityisopettajat työskentelivät sekä lasten että aikuisten kanssa. Lapset kuitenkin toivat voimavaroja ja suuntasivat työnkuvaa, jota eräs haastateltava kuvasi näin:

"Niin, kyllähän se tietenkin ihan tuo arki ja nuo lapset on voimavara ja että näkee myös sen, että vaikka on sellanen yleismies-Jantunen, niin tuolla kun niinku kulkee, niin pystyy kannattelemaan niitä tilanteita, paljon sen päivän yli, vain sillä että on läsnä ja jonkun vieressä, vaikkei muuta tekis. Sehän on sellanen, aika pienilläkin ratkaisuilla pystyy vaikuttamaan siihen, että lapsilla on hyvä päivä" (H2)

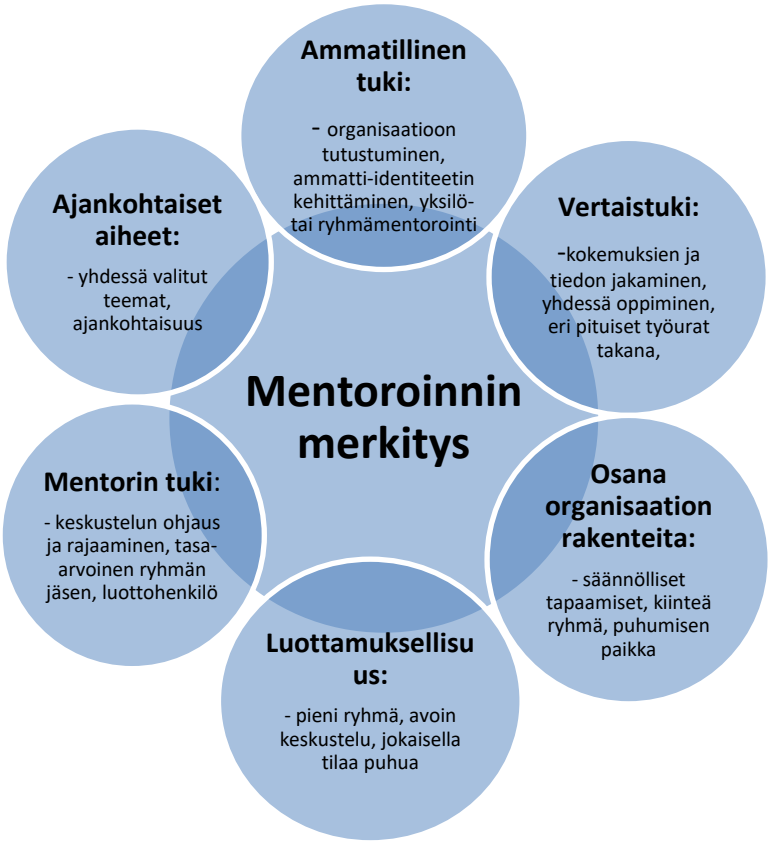
Se, että pystyi toteuttamaan työtään itselle mielekkäällä tavalla ja kokemaan onnistumisia, tuli esiin esimerkiksi seuraavissa kommenteissa:

"Siellä arjessa mua voimaannutta se, että kun mä lähin opiskelemaan, halusin opiskella tähän työhön, niin mä ajattelin, että mä haluun olla sellanen VEO, että mä oon lasten kanssa. Niin paljon, kun ikinä pystyn. Ja mä oon onnellinen, kun mä nään, että mä voi tehä sillä tavalla työtä, että mä pystyn olemaan ryhmissä. Että mä oikeesti tunnen ne lapset, tunnen perheitä ja tunnen kaikki lapset. Mutta että mä tiedän, kenestä ja mistä asioista mä puhun, kun mä istun palavereissa. Niin se voimaannuttaa mua, kun mä koen, että pystyn tekemään sen ja oon onnistunu siinä" (H5)

"Tavallaan omassa työssä auttaa jaksamaan ne onnistumiset. Niin se on se, kun näkee, että omalla työllä on joku konkreettinen merkitys" (H3)

7.3 Mentoroinnin merkitys varhaiskasvatuksen erityisopettajan työn organisatorisena voimavaratekijänä

Tämä tutkimus tehtiin organisaatiossa, jossa vertaismentorointi on kiinteä osa työyhteisön rakenteita. Varhaiskasvatuksen kaikilla työntekijäryhmillä on omat mentorointiryhmänsä ja niihin voivat osallistua kaikki halukkaat. Tutkittavat olivat osallistuneet vähintään edellisenä vuotena mentorointiin, osa jopa useiden vuosien ajan. Mentorointi koettiin tärkeäksi, ja tutkittavien arvioidessa sitä kouluarvosanalla, sen merkitys koettiin lähes kiitettävän arvoiseksi vastausten keskiarvon ollessa 8,5. Arviot vaihtelivat 7,5 ja 9 välillä. Mentoroinnin merkitystä kuvastivat kuusi eri tekijää: Ammatillinen tuki, vertaistuki, mentorointi osana rakenteita, luottamuksellisuus, mentorin tuki ja ajankohtaiset keskusteluaiheet. (Kuvio 7.)



Kuvio 7. Mentoroinnin merkitys organisatorisena voimavarana.

7.3.1 Ammatillinen tuki

Varhaiskasvatuksen erityisopettajat kokivat saavansa mentoroinnista tukea ammatilliseen kehitykseensä. Mentoroinnin kautta esimerkiksi uusi työntekijä pääsi sisälle organisaation käytänteisiin, jota eräs tutkittava kuvasi näin:

"Oon koko sen ajan, mitä oon ollu kaupungilla töissä, niin osallistunu mentorointiin. Tai se oli ihan täysin vieras konsepti, että täällä on näin hieno juttu, mahtavaa. Ja kuitenkin hyppäs sillai uuteen rooliin. Et sillon oltiin Reltoja, ja sillon meitä tuli kerralla aika paljon lisää. Niin se oli tosi tärkee… sellasta tsemppausta ja myös sellasia hyviä vinkkejä. Ihan sellasia käytännön vinkkejä on saanu sieltä. Ai, että te ootte tehny tän asian noin. Täytyypä kokeilla… Ja sitten kun se on enemmänkin sellanen ratkasu – ja voimaannuttava paikka, kun että vaan pääsee tuulettamaan tunteita. Se on kyllä ollut tosi tärkee paikka sen oman ammatti-identiteetin ja oman kehittämisen kannalta" (H1)

Useamman vuoden ajan mentorointiin osallistunut työntekijä oli puolestaan havainnut mentoroinnin kehittyneen vuosien varrella:

"No, mähän oon ollu näitten vuosien aikana useammissakin mentor-ryhmissä, jo silloin kun sitä aloteltiin. Musta se on ihan hyvä, siis tarpeellinen. Mä niinku aattelen siitä, että tärkein asia siinä on niinku se ammatillisuuden lisääminen. Kokemusten jakaminen ja yhdessä oppiminen ja se on mennyt mun mielestä parempaan suuntaan" (H2)

Eräs tutkittava oli osallistunut sekä ryhmä- että yksilömentorointiin, joista molemmista oli positiivinen kokemus:

"Mentoroinnissahan mä olin viime vuonna. Syksyllä siinä ryhmämentoroinnissa ja sitten siinä… Mä sain sitten yksilömentoroinnin kevääksi. Se autto mua tosi paljon. Ja se mentorointi tukee, se on äärimmäisen tärkeetä, se tukee tätä työtä… mulle se ehkä se jakaminen toi siihen ammatillisuuteen tukea, mutta myös siinä yksilömentoroinnissa. Että mä pääsi keskustelemaan siitä mun työstäni. Se oli ehkä se isoin merkitys, mitä mä tarvitsin" (H5)

7.3.2 Vertaistuki

Mentorointi käsitettiin paikkana, missä oli mahdollisuus saada tukea toisilta varhaiskasvatuksen erityisopettajilta. Siellä saattoi jakaa tietoa, kokemuksia ja näkemyksiä ja oppia myös uutta. Tutkittavat pitivät tärkeänä sitä, että ryhmässä on sekä vasta työnsä aloittaneita, että jo pidempään työtä tehneitä kollegoja. Tällöin keskustelu oli antoisampaa:

"Ja se, että siinä on urallaan eri kohdassa olevia ihmisiä, vähän eri ikäryhmiäkin, niin se on tosi antoisaa. Välillä on tosi kiva jutella semmosten tyyppien kanssa, jotka on vasta tulleet kaupungille, tai samoissa rakenteissa, esim. vuorohoidon tyyppien kanssa. Mutta se on paljon rikkaampaa, kun siinä on tosi monipuolisesti ihmisiä" (H1)

"Olis hyvä, jos ne tsekattasi tasasemmin ne ryhmät, että olis työuran eri vaiheessa olevia ryhmäläisiä. Että ei olis pelkästään niitä vasta alottaneita tai pelkästään niitä kokeneita. Että se olis niinku semmonen. Sekin on toisaalta hyvä, että on joku, joka on ollut suunnilleen saman verran töissä kuin sinä, että tulee sitä vertaiskokemusta. Näin varsinkin nuorempana, mutta että tulis silti niiltä kokeneemmiltakin niitä näkemyksiä" (H3)

Eräs tutkittava toi ilmi, että kokeneet mentorointiryhmän jäsenet tarvitsevat ryhmään itsensä lisäksi muitakin pitkään työtä tehneitä ryhmäläisiä antamaan vertaistukea keskusteluihin:

"Että ehkä siinä on sitten, että opitaan toinen toisiltamme. Se, että siinä on meitä kokeneempia mukana, että jos meitä on niinku tosi pitkän työkokemuksen omaavia ihmisiä, niin sitten on hyvä miettiä, että sitten on myös, että saa sitten sitä vertaistukee myös niiltä. Voi olla, että meillä on, vähän erilainen näkemys työstä kuin ihan nuorella, että niissä keskusteluissa olisi, ettei se niinku mene tavallaan vaan meidän piikkiin"(H2)

Vertaisryhmässä havaittiin, että muutkin kamppailevat samojen asioiden äärellä, mikä aiheutti huojennuksen tunteita. Vähän työkokemusta omaavat saivat myös kuulla, että kokeneillakin työntekijöillä on samanlaisia haasteita kuin heillä:

"…että siinä tulee ryhmässä se vahvistus. Se on se tärkeä, jakaminen. Oikeasti huomaa, että tässä on muut samanlaisissa tilanteissa. Tilanteet on toki erilaisia, mutta aika lailla mä koin, että oli samanlai-

sia ajatuksia ja niitä kokemuksia. Mut kyllä mä koin, että siinä ryhmässä se jakaminen ja että nään niitä toisia kollegoja, ja saman tyyppisiä asioita jaetaan, niin se toi mulle ehkä sitä tunnetta, että mä en oo yksin. Mun mielestä mentoroinnissa oli isoin juttu siinä. Että muutkin painii samanlaisissa asioissa. Että siinä oli semmonen, tietyllä tapaa vertailukohta, että hei, noi ihmiset, jotka on tehny ehkä pitkäänki töitä, ne painii samojen asioiden kanssa kuin minä" (H5)

"On ollu hyvä kuulla, missä vaiheessa muut menee, että onko se samanlaista muillakin. Kyllähän se hirveen hyvä kokemus on, että samanlaisten asioiden kanssa tässä painitaan" (H2)

Mentorointiryhmän keskusteluissa saattoi selvitä, että jotkut asiat voivat esiintyä ilmiötasolla muissakin kuin omissa yksiköissä liittyen esimerkiksi uudistuneeseen varhaiskasvatuksen erityisopettajan työnkuvaan. Tällainen tieto auttoi ymmärtämään, että ei ole yksin sen asian äärellä:

"Se on tosi voimaannuttavaa ja aina helpottavaa kuulla, että tuolla on ihan samat ongelmat kuin itsellä. Ja se on jotenkin semmonen, että okei, tämä on tällainen ilmiö, tää liittyy ehkä tähän tehtävänkuvaan, siihen työrooliin mikä meillä on" (H1)

7.3.3 Mentorointi osana organisaation rakenteita

Osa tutkittavista oli osallistunut mentorointiin usean vuoden ajan, osa vain muutaman vuoden. Yhdellä oli kokemus myös yksilömentoroinnista. Säännölliset tapaamiset antoivat jatkuvuutta ja auttoivat erilaisten aiheiden työstämisessä. Pieni kiinteä ryhmä koettiin myös hyväksi:

"Nyt kun taas on ollu pienempi ja kiinteämpi ryhmä koko tän toimintavuoden. Niin silloin on ollut helpompi palata joihinkin teemoihin tai viedä niitä eteenpäin. Ja vähän myös tutustua niihin mentorryhmän tyyppeihin, kun ne tapaamiset on ollu säännöllisiä ja ryhmä on pieni" (H1)

"Se on ihan hyvä ollu sillä lailla, että onhan se vähän sellanen henkireikä. Tavallaan se ajatustenvaihto, nyt kun ei ole tällä hetkellä niin paljon sellasta yhteistä kuitenkaan VEO:jen kanssa" (H2)

"Mä aattelen sitä viime vuotta, kun se sillon onnistu. Että kyllähän se huipputärkeä on" (H5)

Mentoroinnin koettiin tukevan nuoria vastavalmistuneita varhaiskasvatuksen erityisopettajia ja nähtiin organisaation sen avulla vahvistavan tulevaisuuden työntekijöiden työhyvinvointia:

"On paljon noita nuoria ja niistä pidetään huolta, ja se kuuluukin olla niin, että me taataan sitten jatkossakin meille työntekijöitä. Että semmonen on mun mielestä hyvä, että heihin pitää panostaa" (H2)

Osa haastateltavista otti kantaa mentorointiin suhteessa työnohjaukseen. Koettiin, että mentoroinnin rinnalle tarvittaisiin työnohjausta, josta saisi erilaista ammatillista tukea. Mentorointi nähtiin ammatillisuuden kehittämisen paikkana, kun taas työnohjauksessa olisi mahdollista tuoda käsittelyyn haastavia asiakastilanteita. Molempia pidettiin tärkeänä:

"Mä oon ollu mukana sellasessa työnohjausryhmässä, mikä perheneuvolassa aikoinaan pidettiin, et siinä oli niinku psykologi sitten vetämässä sitä. Että siinä ryhmässä sellasia vaikeempia asioita ehkä pystyttiin käsittelemään. Että näissä mentoroinneissa se on ehkä enemmän siihen työn kuvaan painottunu se keskustelu aina. Että se oli vähän eri tyyppistä, että se oli sellasta työnohjauksellista toki. Että ihan tavoitteetkin on vähän erilaiset" (H4)

"Musta on hyvä, että on mentorointi, mutta se mentorointi ei ole riittävää. Pitäis siinä rinnalla olla työnohjausta ja mietittynä, mikä on se työnohjausryhmä. Tavallaan, se mitä niinku ihmiset tarvii ja mikä on se ammatillinen kokemus, että se pitäs ottaa huomioon. Niinku mentoroinnissakin me ollaan eri elämäntilanteessa menossa, tavallaan rupeaa painottumaan erilaiset asiat. Mä niinku ajattelen, että se on ammatillisuuden lisäämistä, ja se on ammatillisuuden jakamista. Mutta siihen tarvittaisi se työnohjaus, esimerkiksi jos on vaikeita tilanteita työssä. Että on ihan keissi, jota voi käsitellä ja jota voi purkaa sitte, kun se ei ole mun mielestä ihan tuon mentoroinnin paikka. Se on vähän erilainen, eikä nyt ole sillai ollutkaan. Siellä kuitenkin olisi tarvetta sille" (H2)

7.3.4 Luottamuksellisuus

Mentorointiryhmä koettiin sellaiseksi paikaksi, jossa saattoi keskustella vaikeistakin asioista luottamuksella. Tutkittavat olivat yhtä mieltä siitä, että kiinteä ja pieni ryhmä antoi kaikille osallistujille tilaa puhua:

"Mun ryhmässä on viis ja vetäjä. Ja se aika on sitten ihan hyvä, se on sellanen, että siinä kyllä tulee kuulluksi, sen kokoisessa ryhmässä… Se on hyvä se kiinteä, sama ryhmä. Sen huomaa siitä, että jokainen uskaltaa ehkä jakaa enemmän, kun on mahdollista puhua mitä itse näkee hyväksi" (H2)

"Mä tykkään siitä, että mentorointiryhmä on pieni, meitä on ollut ehkä viis (5) tällä hetkellä keskimäärin paikalla. Pienempi kuin edellisenä vuonna ja mä olen kokenut sen tosi hyvänä. Että jokainen kerkii avata suunsa ja kertoa omia asioita, ja syntyy ehkä enemmän sellasta keskustelua" (H3)

"Ehdottomasti sellanen kiintee eikä liian suuri. Että sen se ehkä vaatii, että tulee sellasta keskustelua" (H4)

Ryhmässä on keskusteltu työn haasteista, mutta myös jaettu onnistumisen kokemuksia, kuten eräs tutkittava toi esille:

"Se on ollu sellanen pieni luottamuksellinen hetki. Että pystyt sanomaan aika suoraan, että minua ärsyttää tämä asia ja kaikki muut tietää heti, mistä on kyse. Niin on se sellanen tosi tärkee paikka. Ja sit voi kertoa ihan niistä hyvistä asioista, että nyt meni kivasti tämä juttu, että nyt meni hyvin. Niitä siellä myös käydään läpi" (H1)

7.3.5 Mentorin tuki

Ryhmän vetäjänä toiminut mentori oli tärkeä tukivarhaiskasvatuksen erityisopettajille. Mentoriin oltiin yhteydessä myös itsenäisesti ja kysyttiin neuvoa tai konsultaatiota. Myös se, että mentori on pysynyt samana useamman vuoden ajan, on koettu hyvänä:

"Mulla on ollu hyvä tuuri, että mulla on ollu viime ja tänä vuonna sama mentori, mikä on myös ollut tosi hyvä. Että se on olut tosi iso tuki… mä oon voinu sitä mun omaa mentoria vaivata ihan yks yhteen. Että myös sen ryhmän ulkopuolelta on ollu sellanen luottotyyppi, jolle voit aina… ei ehkä semmosista käytännön jutuista, vaan ehkä enemmän sellasista ammatti-identiteettiin liittyvistä jutuista ja sit niistä omiin voimavaroihin liittyvistä" (H1)

Kun mentori osallistui ryhmässä keskusteluun tasapuolisena jäsenenä, nähtiin sen edistävän ryhmän toimintaa. Keskustelu oli vapaampaa eikä kukaan noussut toisten yläpuolelle:

"No, aika tasavertasessa roolissa mentori oli niinku muitten ryhmäläisten kanssa, että sillon mä koen, että se toimii hyvin. Ja sitten se, että ryhmä niinku keskustelee vapaasti, että se ei oo semmosta jäykkää puheenvuoron pyytämistä. Vaan, että siinä syntyy sellasta keskustelua, että kaikkien on mahdollisuus päästä jouhevasti mukaan. Sillon se mun mielestä toimii parhaiten. Ja hyvin niinku avoimia keskusteluja niissä on käyty, että siinä niinku kokee, että pystyy itekin puhumaan avoimesti" (H4)

Kuitenkin haastateltavien mielestä oli merkityksellistä, että mentori oli asiansa osaava ja tiesi, kuinka hänen kuuluu toimia:

"Kun on vetämässä joku, jolla on kokemusta ja on osaava, taitava. Osaa myös sen mentoroinnin, mitä mentorointi pitää sisällään ja vetää sitä ryhmää" (H1)

7.3.6 Ajankohtaiset keskusteluaiheet

Mentoroinnissa keskusteluaiheet mietittiin usein yhdessä ryhmän kesken. Myös joku alustava aihe saattoi olla lähtöisin mentorilta:

"Niitä aiheita on mietitty yleensä siellä ensimmäisessä tapaamisessa. Joskus on ollut sellasia valmiita ajatuksia sillä vetäjällä, mutta ei aina. Mutta jonkunlaista runkoa on, että on ollu hyvä olla… Toki on tärkeetä, että ne teemat siellä on kaikista hyviä aiheita, että sillä tavalla miettiä ryhmässä niitä" (H4)

Aiheiden ajankohtaisuus kuitenkin meni keskusteluissa edelle ja taitava mentori osasi suunnata keskustelun siinä hetkessä puhututtavaan aiheeseen, mitä pidettiin hyvänä:

"Meillä on tällä hetkellä tosi hyvä mentori, et meillä on saattanu olla joku aihe, mutta sit kun on alettu keskustelemaan, niin sit se on saattanut lähteä ihan sivupolulle. Mutta se sivupolku on ollut sillä hetkellä tosi merkityksellinen tavallaan kaikille. Niin hänellä on ollut tosi hyvää pelisilmää siihen, että miten hän sitten lähtee ohjaamaan sitä keskustelua sitten, kun hän huomaa että tää onkin paljon tärkeempi aihe, kuin se ennalta ajateltu aihe tai teema. Niin oon kyllä tykänny siitä" (H3)

Keskusteluaiheiden lisäksi koettiin kohdistuvan sellaisiin teemoihin, joita itsekin oli aiemmin jo miettinyt:

"Mutta kyllä mä oon kokenu ylipäänsä, että kaikki, mitä siellä on keskusteltu on ollu sellasta, mitä itekin on pohtinu. Että se mikä siinä on hyvää, että kaiki muutkin ajattelee hyvin paljon samanlaisia asioita. Pohtii ja miettii, ja niitä voidaan siinä sitten yhdessä jakaa ja niistä keskustella. Kyllä mä koen, että on aina hyvä asia, että tämmösiä mentorointeja ylipäänsä järjestetään" (H4)

Kokonaisuudessaan mentoroinnin keskusteluaiheisiin oli mahdollisuus vaikuttaa ja tärkeimmäksi tekijäksi nousi juuri aiheen ajankohtaisuus, mikä palveli osallistujia parhaiten. Tapaamisissa puhuttiin niistä asioista, jotka todella koettiin tärkeiksi sillä hetkellä.

8 POHDINTA

Tässä pohdintaluvussa käydään läpi tutkimuksen johtopäätöksiä tutkimuskysymys kerrallaan. Lisäksi tarkastellaan tutkimuksen luotettavuutta ja pohditaan mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

8.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tällä pro gradu-tutkimuksella haluttiin selvittää varhaiskasvatuksen erityisopettajien käsityksiä työn imusta ja organisatorisista voimavaroista sekä mentoroinnin merkitystä voimavaratekijänä. Tutkittavien työn imu oli lähes kiitettävällä tasolla. Vaikuttaminen, työnkuva, työn haasteet, yhteistyö ja sitoutuminen nousivat tekijöiksi, jotka ilmensivät työn imun kokemusta. Organisatoriset voimavarat puolestaan tiivistyivät kuuteen eri kategoriaan: Yhteiset tapaamiset, kollegiaalinen tuki, jaettu johtajuus, resussointi ja kehittäminen, toimivat rakenteet sekä monipuolinen työnkuva. Mentorointi nähtiin yhtenä organisatorisena

voimavaratekijänä, mikä sijoittui yhteisten tapaamisten kategoriaan. Mentorointia pidettiin tärkeänä osana organisaation rakenteita. Lisäksi sen merkitys korostui ammatillisena tukena, vertaistukena ja luottamuksellisena kohtaamispaikkana. Mentorin antamaa tukea sekä keskusteluaiheiden ajankohtaisuutta pidettiin myös tärkeänä.

8.1.1 Käsitykset työn imusta

Tähän tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen erityisopettajat kokivat suhteellisen korkeaa työn imua, jolle he antoivat kouluarvosanan 8,7. Työ koettiin innostavaksi ja kiinnostavaksi, johon uppouduttiin, sitouduttiin ja joka vei mukanaan. Samansuuntaisia tuloksia on saatu aiemmista tutkimuksista muun muassa opetusalan eri toimialojen työntekijöiden (Hakanen 2015) ja varhaiskasvatuksen työntekijöiden työn imun kokemuksista (Nislin 2016a).

Oman työn vaikuttavuus nähtiin tärkeänä osana työn imun kokemusta (ks. Airila 2015). Varhaiskasvatuksen erityisopettajana vaikutettiin omaan työhön, työn ja organisaation erilaisiin rakenteisiin sekä työskentelemällä lasten ja työntekijöiden kanssa. Työ käsitettiin melko itsenäiseksi, jossa omaan työnkuvaan voitiin vaikuttaa. Oli vapaus suunnitella omat aikataulut, mutta myös vastuu siitä, että työ tuli tehtyä ajallaan. Työssä esiintyvän autonomian onkin huomattu olevan yksi työn imua edistävä tekijä (Demerouti et al. 2001). Rakenteisiin vaikuttamisella tarkoitettiin esimerkiksi talojen sisällä vallitsevia palaverikäytänteitä ja kolmiportaisen tuen rakenteita, joihin liittyi myös tukitoimien suunnittelua ja työntekijöiden ohjausta. Tunne vaikuttamisesta oli selkeä. Voisiko tämä johtua siitä, että tutkittavat varhaiskasvatuksen erityisopettajat työskentelivät kaikki ilman omaa ryhmää, niin sanottuna laaja-alaisen erityisopettajana omissa yksiköissään? Heillä oli mahdollisuus tarttua akuutteihin tilanteisiin ja vaikuttaa omalla työllään juuri siellä, missä oli suurin tarve. Lisäksi jokainen kuului esimiehensä johtotiimiin, mitä kautta he pääsivät osaksi suunnittelu– ja vaikuttamistyötä. Pohdittavaksi jää, olisiko käsitys vaikuttavuudesta

ollut samanlainen, jos tutkittavat olisivat työskennelleet kiinteästi vain omassa lapsiryhmässään?

Työnkuva koettiin mielekkääksi ja monipuoliseksi, siihen liittyi niin lapsiryhmässä työskentelyä, tukitoimien suunnittelua, konsultointia kuin kouluttamistakin. Työssä innosti sen vaihtelevuus, työpäivät olivat kaikki erilaisia. Innostus työhön onkin yksi merkittävä työn imua edistävä tekijä (Mäkikangas & Hakanen 2017). Työnkuva oli muotoutunut työtehtävien kautta ja oma rooli nähtiin profiloituneena juuri erityisopettajaksi. Oman työroolin selkeytymisen ja työtehtävien työnjaon on todettu auttavan työn mielekkyyden säilymisessä (Nislin 2016b).

Erilaiset työssä esiintyvät haasteet liittyivät myös työn imun kokemukseen. Tällaisia olivat haastavat asiakasperheet, lasten tukitoimiin liittyvät asiat, mutta myös työntekijöiden ohjaamiseen liittyvät haasteet. Tutkittavat pitivät varhaiskasvatuksen erityisopettajan työtä haastavana, mutta se nähtiin myönteisenä asiana. Oltiin sitä mieltä, että haasteet pitävät työ imussa ja tuovat mielekkyyttä omaan työhön. Saman havainnon ovat tehneet myös Mäkikangas & Hakanen (2017). Tähän tutkimukseen osallistuneet kokivat työssään juuri sopivasti haasteita. Ne toivat merkitystä omalle työlle, vaikkakin välillä jouduttiin tekemään enemmän töitä, selvittämään erilaisia pulmia, suunnittelemaan ja luomaan uutta niin yksilö- kuin yhteisötasolla. Haasteiden kohdalla päästiin kuitenkin hyödyntämään omaa ammattitaitoa. Innostumisen, mutta myös innovatiivisuuden on huomattu liittyvän työn imuun (ks. Hakanen 2004; Seppälä & Hakanen 2017).

Yhteistyö eri tahojen kanssa vaikutti kiinnostukseen ja innostukseen omaa työtä kohtaan. Sitä tehtiin niin tiimien, esimiehen kuin organisaation eri toimijoiden ja vanhempien kanssa, mikä tarkoittaa lukuisia eri vuorovaikutustilanteita päivittäin. Tähän tutkimukseen osallistuneiden varhaiskasvatuksen erityisopettajat käsittivät työn imun kokemuksen tällä hetkellä melko korkeaksi ja he suhtautuivat myönteisesti omaan työhönsä. Myönteisyyden voidaan olettaa näkyvän heidän vuorovaikutuksessaan muiden kanssa ja siirtyvän työntekijästä toiseen erilaisissa yhteistyöpalaverien ja konsultaatiokeskustelujen kautta. Se

voi lisätä kollektiivista työn imun kokemusta koko työyhteisössä. Samoin voivat vaikuttaa myös onnistuneet keskustelut vanhempien kanssa. (ks. Perhoniemi & Hakanen 2013.) Työn imun kokemusten lisääntyessä myönteisten vuorovaikutuskokemusten kautta, aiheuttaa se puolestaan sen, että myönteisyys näkyy tulevissa tilanteissa, jotka taas osaltaan vahvistavat työn imua. Airila (2015) puhuukin positiivisesta kierteestä, joka ylläpitää työn imun kokemusta.

Työhön sitoutuminen vaikutti käsitykseen työn imusta, mikä on tullut esiin myös aiemmissa tutkimuksissa (mm. Schaufeli et al. 2002; Hakanen 2011). Työ koettiin niin kiinnostavaksi ja innostavaksi, että vapaa-ajallakin tutustuttiin alan kirjallisuuteen tai käytettiin aikaa työasioiden pohtimiseen. Omaan työhön oltiin sitoutuneita ja se koettiin merkitykselliseksi. Työhön uppouduttiin ja se vei ikään kuin mennessään (ks. Seppälä & Hakanen 2017). Vaikka työ imaisi mukaansa, koettiin kuitenkin, että työ on hallinnassa. Sitoutumista tuki muun muassa se, että oman työn tiedettiin jatkuvan seuraavanakin syksynä samassa työpisteessä. Työtä voitiin tehdä suunnitelmallisesti ja asettaa pidemmän aikavälin tavoitteita.

8.1.2 Käsitykset organisatorisista voimavaroista

Tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen erityisopettajat toivat esille useita eri tekijöitä, joiden kautta he saivat organisaatiolta voimavaroja työhönsä. Tutkittavilla oli yhtenäinen käsitys siitä, että yhteiset tapaamiset eri kokoonpanoilla muiden varhaiskasvatuksen erityisopettajien kanssa tukevat omaa työtä ja ammatillista kehittymistä. Tapaamisista mainittiin yhteiset varhaiskasvatuksen erityisopettajien työkokoukset (VEK-työkokoukset), mentorointi ja monialaiset tapaamiset sekä erilaiset työryhmät. Nähtiin voimauttavana, että tapaamisissa pääsi keskustelemaan kollegoiden kanssa, jakamaan ajatuksia sekä sai tietoa organisaation järjestelmistä ja toimintatavoista. On tärkeää, että työntekijä voi osallistua organisaation yhteisiin asioihin vaikuttamalla tai tuntea tulevan kuulluksi. Sen on huomattu lisäävän hänen voimavarojaan työssä. (Rajamäki & Mikkola 2017.) Tapaamisissa oli mahdollista luoda suhteita oman alu-

een muiden varhaiskasvatuksen erityisopettajien kanssa, jakaa osaamista ja oppia yhdessä. Monialaiset tapaamiset puolestaan toivat tutuksi organisaation eri alojen työntekijät, kuten terapeutit ja psykologit. Yhteisissä tapaamisissa verkostoiduttiin ja ne lisäsivät tietoa ja loivat luottamusta eri toimijoiden välillä (ks. Kangasoja 2017).

Kollegiaalinen tuki oli myös yhtenä voimavarana omassa työssä (ks. Nakari 2003). Samalla esimiesalueella työskentelevä kollega oli kuin työpari, jonka kanssa saattoi jakaa asioita liittyen esimerkiksi lasten tukitoimiin ja hänellä oli myös tieto niistä. Kollegan kanssa pohdittiin työssä esiintyviä haasteellisia kysymyksiä ja häneltä voitiin kysyä tarvittaessa neuvoa. Työparin lisäksi tällainen kollega saattoi olla joku toisen alueen varhaiskasvatuksen erityisopettaja, koordinoiva varhaiskasvatuksen erityisopettaja tai pedagoginen johtaja, jolla oli myös sama koulutus taustalla. Kollegoilta saatavan sosiaalisen tuen on havaittu vähentävän emotionaalisen kuormituksen kokemusta, eli päinvastoin lisäävän työntekijän voimavaroja (Nislin 2016a).

Organisaatiossa, jossa tutkimus tehtiin, on käytössä jaetun johtajuuden –malli. Tämä tarkoittaa, että esimiehellä on tukenaan johtotiimi, johon kuuluu hänen lisäkseen apulaisjohtaja, alueen varhaiskasvatuksen erityisopettajat sekä mahdollinen pedagoginen johtaja. Jaettu johtajuus käsitettiin voimavaroja lisäävänä asiana, jossa johtotiimiin kuulumalla oltiin tasapuolisena jäsenenä yhdessä muun johdon kanssa. Johtotiimissä varhaiskasvatuksen erityisopettajat pystyivät tuomaan esille erityispedagogisia näkökulmia ja vaikuttamaan omalta osaltaan alueen varhaiskasvatuksen kehittämiseen. Tämä lisäsi kokemusta työn merkityksellisyydestä ja muodostui sitä kautta voimavaraksi (ks. Hakanen 2011). Esimiehen antama tuki nähtiin myös tärkeänä voimavaroja lisäävänä tekijänä. Tutkittavat toivat esille luottamuksellisen ja avoimen suhteen esimiehen kanssa sekä oikeudenmukaisen toiminnan ja voimaannuttamisen ilmapiirin. Nämä vastuullisen johtajuuden periaatteet (Lämsä, Keränen & Savela 2015) toteutuivat lähes jokaisen varhaiskasvatuksen erityisopettajan ja hänen esimiehensä kohdalla.

Lisäksi yhtenä organisatorisena voimavarana tuli esille varhaiserityiskasvatukseen kohdistuva resussointi ja varhaiserityiskasvatuksen kehittäminen tässä organisaatiossa. Tutkittavilla oli käsitys, että heidän työtään arvostetaan organisaation taholta, mikä näkyi käytännössä muun muassa varhaiskasvatuksen erityisopettajien määrän lisääntymisenä. Samoin organisaation taholta järjestettiin sisäistä koulutusta, jonka avulla oli mahdollista päivittää omaa osaamistaan. Myös uusien työntekijöiden perehdyttämiseen panostettiin. Organisaation työlle antama tuki onkin yksi työntekijöiden voimavaroihin vaikuttava tekijä (ks. Hakanen 2011). Samoin organisaatio voi vaikuttaa voimauttavasti työntekijöihin erilaisten rakenteiden kautta. Tässä tutkimuksessa tuli esille, että organisaation toimivat rakenteet käsitettiin yhtenä voimavaratekijänä varhaiskasvatuksen erityisopettajan työssä. Palaverirakenteet, eri nivelvaiheiden käytännöt, jaettu johtajuus ja monialaista yhteistyötä sekä tiedonsiirtoa koskevat käytänteet nousivat esille voimavaroja lisäävinä tekijöinä. Työkulttuuriin vaikuttavien näkyvien toimintatapojen on todettu vaikuttavan työntekijöiden työhyvinvointiin (Huhtala 2014), jotka myös voivat lisätä työntekijän voimavaroja. Erilaisissa rakenteisiin luoduissa työryhmissä on mahdollista saada voimavaroja, jotka vaikuttavat myöhemmin yksilötasolla (ks. Hakanen ym. 2012).

Varhaiskasvatuksen erityisopettajan monipuolinen työnkuva oli vielä yksi voimavaroja tuottava tekijä. Tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen erityisopettajat työskentelivät kaikki ilman omaa lapsiryhmää, yhdessä tai useammassa yksikössä. Juuri autonomian kokemus omassa työssä on todettu olevan yksi työn voimavara (Nislin 2016a). Tutkittavat toivatkin esille, että he voivat suunnitella ja organisoida omaa työtään. Työtehtävät vaihtelivat ja olivat monipuolisia, työskentelyä oli sekä lasten että aikuisten kanssa. Työntekijät pääsivät suunnittelemaan ja kehittämään omien talojensa, tiimien ja työparien toimintaa. Koettiin myös, että oma työkuva mahdollisti osallistumisen eettisemmän organisaatiokulttuurin kehittämiseen (ks. Pihlajasaari 2016). Tällä ajateltiin olevan merkitystä siihen, että tässä organisaatiossa olisi tulevaisuudessakin varhaiserityiskasvatuksessa riittävästi resursseja.

8.1.3 Mentoroinnin merkitys

Mentorointi nähtiin hyvin myönteisenä asiana varhaiskasvatuksen erityisopettajien keskuudessa, kouluarvosanaksi sille annettiin 8,5. Osa tutkittavista oli osallistunut mentorointiin useiden vuosien ajan ja sen nähtiin olevan merkittävä tuki omalle ammatilliselle kehitykselle. Aiemmissa tutkimuksissa on tullut ilmi, että mentorointi vahvistaa ammatti-identiteettiä (Onnismaa ym. 2016) ja se tukee työssäoppimista sekä tuo erilaisia näkökulmia työhön (Estola, Syrjälä & Maunu 2012). Organisaation työkulttuuriin perehtymistä mentorointi vahvisti myös, sillä ryhmän jäsenet saattoivat jakaa osaamistaan uusille työntekijöille (ks. Heikkinen ym. 2008). Tutkittavat pitivät tärkeänä sitä, että ryhmämentoroinnin lisäksi tarvittaessa oli mahdollista saada myös yksilömentorointia. Kokemus oli, että silloin työntekijä pystyi keskittymään vielä tarkemmin oman ammatti-identiteetin pohtimiseen ja työskentelytapojen reflektoimiseen (ks. Mäki 2015). Mentorointiin resussoiminen on organisaatiolta merkittävä panostus, joka varmasti lisää työntekijöiden ammatillisuutta.

Vertaistuki, jota mentoroinnissa saatiin muilta kollegoilta, nousi esille kokemusten ja tiedon jakamisena. Vertaismentorointi on nimetty 4. sukupolven mentoroinniksi, jossa yhdessä opitaan toinen toisiltaan (Kupias & Salo 2014). Mentoroinnin kautta voi saada vahvistusta omille näkemyksille, mutta myös kuulla muiden erilaisista kokemuksista. Lisäksi koettiin hyvin voimauttavana, kun ryhmässä kuuli myös muiden kollegoiden kamppailevan samanlaisten asioiden äärellä. Tästä syntyi vertaisuuden kokemus siitä, että huolimatta koulutuksen tai työvuosien määrästä, jokainen on varhaiskasvatuksen erityisopettaja tehden samaa työtä (ks. Heikkinen, Jokinen & Tynjälä 2010). Mentorointiryhmän jäsenten eripituiset työurat nähtiin kuitenkin hyvänä asiana, sillä se toi keskusteluihin monipuolisuutta. Tämä ovat havainneet myös Karila ja Kupila (2010). Varhaiskasvatuksen erityisopettajan työ on välillä yksinäistä hänen ollessaan työyhteisössä jopa ainoa oman ammattikuntansa edustaja. Se, että saa keskustella kokeneiden kollegojen kanssa, tuo etenkin nuorille työntekijöille perspektiiviä suhtautua omaan työhönsä. Kun voi peilata omia ajatuksia muiden työntekijöiden kanssa, omassa työssä voi olla paremmat kehittymisen

mahdollisuudet. Lisäksi kokeneet kollegat voivat saada uusia ja tuoreita näkemyksiä niiltä työntekijöiltä, joiden opinnoista ei ole kuin vähän aikaa.

Organisaatiossa, missä tämä tutkimus tehtiin, mentorointi on kiinteä osa rakenteita, mikä oli tutkittavien mielestä merkityksellinen seikka. Tapaamisten säännöllisyys ja kiinteä pieni ryhmä koettiin tärkeäksi. Mentorointi tapahtui pääasiassa ryhmämuotoisena, mikä onkin mentoroinnin yleisin toteutumistapa nykyään (ks. Heikkinen, Jokinen & Tynjälä 2010). Mentoroinnista oli tullut paikka, jossa voitiin puhua ammatillisesti itselle tärkeistä asioista ja se koettiin voimauttavaksi. Mentoroinnin onkin todettu olevan työyhteisöjä vahvistava tekijä, joka suuntaa keskustelukulttuuria yhteisöllisemmäksi ja vahvistaa työntekijöiden toimijuuden kokemusta (ks. Karjalainen 2010). Tutkittavat toivat esille olevansa motivoituneita osallistumaan mentorointiin, jonka on havaittu olevan olennaista, jotta mentoroinnista olisi oikeanlaista hyötyä työntekijälle (Karjalainen 2010). Mentorointiin osallistumisen vapaaehtoisuus onkin varmasti tärkeä seikka, joka edesauttaa yhteisten keskusteluiden sujumista ja keskusteluaiheiden valintaa.

Mentorointiryhmän ollessa kiinteä ja sopivan pieni, 4-6 henkeä, edesauttoi se luottamuksellisen ilmapiirin syntymistä, joka koettiin merkitykselliseksi tutkittavien joukossa. Pienessä ryhmässä voitiin keskustella avoimesti ja jokaisen puheenvuorolle oli tarpeeksi aikaa. Mentorointi nähdään paikkana, jossa on mahdollisuus tulla kuulluksi (Karila & Kupila 2010). Varhaiskasvatuksen erityisopettajan työroolissa ollaan usein konsultoijan tai kuuntelijan roolissa. Ehkä mentorointi on juuri sellainen tilanne, jossa työntekijä voi kerrankin pysähtyä sellaisten asioiden äärelle, joihin kaipaa itse tukea.

Myös keskusteluja ohjaavan mentorin tuki oli yksi tutkittavien esiin nostama mentoroinnin merkittävä tekijä. Mentori oli roolissaan neutraali ryhmän jäsen (Kupias & Salo 2014), joka tarvittaessa ohjasi ja rajasi keskustelua (ks.Juusela, Lillia & Rinne 2000). On varmasti tarpeellista, että ryhmässä joku pitää ohjia käsissään, sillä joskus voi tapahtua, että joku ryhmäläinen vie omalla pitkällä puheenvuorollaan tilaa toisilta. Myös vahvat persoonat voivat helposti jättää alleen ne keskustelijat, jotka eivät tuo itseään niin voimakkaasti esille.

Tutkimustuloksista kävi kuitenkin ilmi, että mentorin koettiin tietävän hyvin oman roolinsa ja hän osallistui tasavertaisena ryhmän jäsenenä keskusteluihin. Mentori oli se, joka mahdollisti eriävienkin mielipiteiden esille tulon jakamalla puheenvuoroja. Näin saadaan esiin uudenlaisia näkökulmia (Estola, Syrjälä & Maunu 2012). Mentori oli ryhmän jäsenille eräänlainen luottohenkilö, jonka puoleen saattoi kääntyä tapaamisten ulkopuolellakin.

Tässä tutkimuksessa selvisi, että mentoroinnissa keskusteltiin ajankohtaisista asioista ja aiheet nousivat esiin ryhmän jäseniltä. Aloituskerralla suunniteltiin tulevien tapaamistenaiheet ja jokainen sai esittää itseä askarruttavia tai mietityttäviä teemoja yhteiseen keskusteluun. Jotta mentoroitava voisi kehittyä ammatillisesti, hänen tulisikin osata tunnistaa omia kehitystarpeita (Karjalainen 2010). Voisiko ajatella, että mentorryhmään osallistuminen ilmentää jo sitä, että työntekijällä on ajatuksia siitä, missä hän haluaisi kehittyä? Ryhmässä yhdessä mietittäessä valikoituu ehkä sellaisia asioita, joista halutaan keskustella, jolloin syntyy yhteinen ymmärrys tapaamisten teemoista (ks. Karila & Kupila 2010).

Mentorointi koettiin hyvin myönteisenä tekijänä, voimavarana ja varhaiskasvatuksen erityisopettajien ammatillisuuden tukena. Sama kokemus oli niillä työntekijöillä, jotka olivat työskennelleet pidempään kuin niillä, jotka olivat vasta työuransa alussa. On tutkittu, että työstä saadut voimavarat voivat vaikuttaa pitkiä aikoja ja organisaatioiden tulisikin kiinnittää huomiota työn ja työyhteisöjen sekä työympäristöjen kehittämiseen. Työntekijöihin tulisi panostaa jo heti työuran alkuvaiheessa. (Airila 2015.) Organisaatiossa, jossa tämä tutkimus tehtiin, työn kehittäminen ja työntekijöihin panostaminen näkyy siten, että kaikilla varhaiskasvatuksen työntekijöillä on mahdollisuus osallistua oman ammattiryhmänsä mentorointiin.

8.2 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisessa tutkimuksessa on erilaisia käsityksiä liittyen tutkimuksen luotettavuuteen (Tuomi & Sarajärvi 2002,158). Luotettavuuden kannalta on tärkeää, että tutkimusprosessi kuvataan selkeästi lukijalle, jotta hänelle muodostuu käsitys siitä, mitä on tehty ja miksi. Tällöin lukijan on mahdollista paremmin ymmärtää tutkimuksen teoreettiset ja aineiston analysointiin liittyvät painotukset. (Kiviniemi, 2001,81.)

Tässä tutkimuksessa tutkimuksen kulku on kuvattu vaihe vaiheelta käyttäen apuna myös havainnollistavia kuvioita. Teoreettinen viitekehys on rakennettu tutkimuskysymysten ympärille, jotta lukija tietäisi, mitä aiempia tutkimuksia aiheesta on tehty ja millaisia taustateorioita siihen liittyy. Tutkimuskysymykset ovat muotoutuneet tutkijan oman kiinnostuksen kautta koskemaan varhaiskasvatuksen erityisopettajien työn imua ja käsityksiä organisatorisista voimavaroista ja mentoroinnista. Tutkimus- ja aineiston keruumenetelmien valinta on perusteltu, samoin on kuvattu tutkijan suhde tutkittaviin. Aineiston analysointiprosessi on pyritty avaamaan lukijalle mahdollisimman selkeästi ja tulosten esittelyssä on käytetty runsaasti aineistolainauksia, jotta lukijalle käy ilmi, mihin tutkittavien vastauksiin tutkija johtopäätöksensä perustaa. Tutkimuksen on todettu etenevän johdonmukaisesti silloin, kun tutkimusraportissa perustellaan hyvin tutkimuskohteen valinta ja tutkimuksen tarkoitus, tutkimusmetodien valinta, aineiston keruu ja menetelmä. Lisäksi tuodaan esille tutkijan suhde tutkittaviin, tutkimuksen kesto, aineiston analyysivaihe ja tuloksiin päätyminen sekä tutkimuksen luotettavuus. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 163-164.)

Tutkimuksen luotettavuuteen liitetään validiteetin ja reliabiliteetin käsitteet. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkimuksessa on tutkittu juuri sitä, mitä on aiottu ja mihin tutkimuskysymyksillä viitataan, reliabiliteetti puolestaan kertoo sen, että tutkimuksesta voidaan saada sama tulos toistettaessa tutkimus samanlaisena. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 160.) Validiteetin ja reliabiliteetin avulla pyritään pääsemään mahdollisimman objektiiviseen totuuteen (Hirsijärvi & Hurme 2001, 185.) Tässä tutkimuksessa on pitäydytty tiiviisti tutkimuskysy-

myksissä ja tutkimuksen toistettavuus on myöhemmin mahdollista käyttämällä apuna samaa teemahaastattelun runkoa. Laadullinen tutkimus keskittyy tutkimaan ihmisten kokemuksia ja käsityksiä, heidän tapaansa ilmaista niitä ja tutkijan tulkintaan toisten ihmisten kokemuksista, mutta myös tutkijan tapaan ilmaista muiden käsityksiä ja kokemuksia. Voidaan ajatella, että tutkimus on luotettava, jos tutkijan muodostama käsitys vastaa tutkittavan alkuperäistä kokemusta, ja tutkija voi vahvistaa oman käsityksensä seuraavan tutkittavan käsitysten ja kokemusten avulla. (Perttula 1995, 100-101.) Tässä tutkimuksessa aineistoa analysoitaessa tutkimuskysymys ja tutkittava kerrallaan, tutkija sai vahvistuksen tutkimuksen luotettavuudesta, sillä tutkittavien vastaukset olivat suhteellisen yhteneviä keskenään. Työn imun kokemusta ja sen ilmenemistä kuvattiin samansuuntaisesti, organisatorisiksi voimavaroiksi nousi useimmilla tutkittavilla samoja seikkoja ja tutkittavien käsitykset mentoroinnista olivat nekin yllättävän samankaltaisia. Toki joukossa oli toisistaan eriäviä käsityksiä, mutta ne eivät eronneet laadullisesti toisistaan vaan pikemminkin täydensivät aiemmin esille tulleita näkemyksiä.

Laadullisessa tutkimuksessa on tarkoituksena, että tutkija tuo esille tutkittavien käsitykset tutkittavasta asiasta mahdollisimman hyvin tietoisena kuitenkin siitä, että kyse on tutkijan tekemistä tulkinnoista (Hirsijärvi & Hurme 2001, 188). Tutkittavien vastausten yhteneväisyys etenkin organisatoristen voimavarojen kohdalla sai tutkijan pohtimaan, vaikuttiko hän itse jollain tavalla vastauksiin, vai oliko satunnaisesti valittu joukko todella niin yksimielinen? Aineiston keruu tehtiin teemahaastattelun avulla ja jokaisen tutkittavan kanssa keskusteltiin samoista teemoista. Ennen varsinaisia haastatteluja tehtiin esihaastattelu, jonka avulla haluttiin varmistaa haastattelurungon toimivuus ja yleisesti koko haastattelutilanne. Tällä pyrittiin siihen, että haastattelu etenisi mahdollisimman johdonmukaisesti ja keskusteluteemat olisivat mielekkäässä järjestyksessä. Samalla oli tarkoitus karsia pois mahdolliset haastattelijan virheet, kuten huonot sananvalinnat, epäjohdonmukainen tai liikaa ohjaileva haastattelurunko sekä oletettujen kysymysten ontuva muotoilu (Hirsijärvi & Hurme 2001, 73).

Etukäteisvalmistelut edesauttoivat mahdollisimman hyvän ja luotettavan aineiston keräämisessä.

Analyysivaiheessa aineisto tiivistyi tarkasti tutkimuskysymysten ympärille ja kaikki muut esiin tulleet asiat ja ilmiöt jätettiin analyysin ulkopuolelle. On todettu, että tutkimus on luotettava silloin, kun siitä on voitu karsia pois satunnaisuudet ja epäolennaiset tekijät (Varto 1996, 104). Kun puhutaan aineiston validiteetista, toisin sanoen aineiston aitoudesta, ajatellaan että tutkittavat ovat vastanneet juuri siihen asiaan, mitä tutkija on heiltä kysynyt (Ahonen 1994, 129). Tämän varmistamiseksi järjestettiin tutkittaville yhteinen tilaisuus, jossa heille esiteltiin tutkimuksen alustavat tulokset ja heillä oli mahdollisuus lisätä tai poistaa, jos jokin seikka olisi tullut vielä mieleen tai jos jokin tutkijan tulkinta ei olisi vastannut heidän näkemyksiään. Keskustelutilaisuus oli aikataulullisesti hankala järjestää ja ensimmäinen yhteinen, kesäkuussa 2019 sovittu aika jouduttiinkin perumaan. Uusi tapaaminen järjestettiin lomien jälkeen elokuussa ja silloinkin vain osa tutkittavista pääsi paikalle. Tutkimustulokset jaettiin sähköpostitse niille, jotka eivät osallistuneet keskusteluun. Tulosten esittelyn yhteydessä tutkittavat eivät tuoneet ilmi enää uusia seikkoja tai lisäyksiä, vaan olivat yhtä mieltä tulosten paikkansa pitävyydestä. Lisäksi mitään ei haluttu korjata tai poistaa. Tämä kaikki vahvisti tutkijan näkemystä tutkimuksen luotettavuudesta.

Laadullisessa tutkimuksessa ajatellaan tutkimuksen, tutkimuskohteen ja tutkijan kuuluvan samaan maailmaan. Tutkimuskohde on usein yksittäinen asia tai ilmiö, toisaalta se voi olla myös tietty joukko yksilöitä. On tärkeää, että tutkimuskohteen ainutkertaisuus säilyy. (Varto 1992, 78-79.) Tutkimukseen osallistui vain pieni otos organisaation varhaiskasvatuksen erityisopettajista, joten kovin vahvoja johtopäätöksiä tutkimustuloksista ei voida vetää. Kuitenkin niiden voidaan sanoa olevan suuntaa antavia ja ajatuksia herättäviä. Tulokset myös kertovat tämän yhden organisaation varhaiskasvatuksen erityisopettajien käsityksistä ja kokemuksista. Samalla tavoin toteutettu tutkimus jossain toisessa organisaatiossa saattaisi tuoda esille erilaisia näkemyksiä. Tutkija tekee aineistosta oman tulkintansa ja joku toinen tutkija voisi eri analyysimenetelmän

kautta tehdä toisenlaisia johtopäätöksiä. Olennaista on, että tutkijalla on mahdollisimman hyvä käsitys omista tulkinnoista ja siitä, millä perusteella niihin on päädytty. Tutkimusraportin kautta lukija voi itse arvioida kuinka uskottavan näkemyksen tutkija tarjoaa tutkittavasta ilmiöstä. (Kiviniemi 2001, 82.)

8.3 Jatkotutkimushaasteet

Laadullisesta tutkimuksesta ei voi tulla tuloksena ehdottomia lainalaisuuksia tutkittavasta asiasta, sillä tutkimus koskee tiettyä ainutkertaista ilmiötä (Varto 1996, 102). Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin varhaiskasvatuksen erityisopettajien käsityksiä työn imusta ja organisatorisista voimavaroista sekä mentoroinnin merkitystä yhtenä voimavaratekijänä. Aineistonkeruu tapahtui teemahaastattelun avulla ja aineisto analysoitiin luokittelemalla ja kategorisoimalla merkitykset lopullisiksi kokonaisuuksiksi. Tulokset muodostuivat tutkittavien esiin nostamista kokemuksista, käsityksistä ja merkityksistä. Nämä tulokset ovat ainutkertaisia ja kertovat tämän organisaation joidenkin työntekijöiden näkemyksistä juuri tietyllä hetkellä.

Schaufeli & Bakker (2003) ovat kehittäneet arviointimenetelmän työn imun tutkimiseen, jota on käytetty myös Suomessa. Arvioinnissa tutkittava vastaa tiettyihin väittämiin, joista lasketaan tunnusluvut työn imua kuvaaville ulottuvuuksille: tarmokkuus, uppoutuminen ja omistautuminen. (Hakanen 2009.) Tämän tutkimuksen suuntaa antavat tulokset työn imun kokemuksista herättävät mielenkiinnon tutkia ilmiötä laajemmin. Yhtenä jatkotutkimusaiheena voisi olla työn imun tarkastelu koko organisaation varhaiskasvatuksen erityisopettajien osalta käyttäen apuna työn imu –kyselyä. Lisäksi kyselyn voisi toistaa vuoden kuluttua, jolloin saisi selville kokevatko työntekijät edelleen samanlaista työn imua vai kenties vähemmän tai enemmän.

Teoriaosassa esiteltiin työn vaatimukset ja voimavarat –teoria (Demerouti et al.2001; Hakanen 2004, 2011), josta tässä tutkimuksessa keskityttiin työn

voimavaroihin ja tarkemmin niistä juuri organisatorisiin voimavaroihin. Seuraava askel olisikin selvittää varhaiskasvatuksen erityisopettajien käsityksiä työn vaatimuksista ja kuinka tasapainossa vaatimus- ja voimavaratekijät ovat, sillä ne vaikuttavat osaltaan työntekijän työn imun kokemukseen (Demerouti et al. 2001).

Tässä tutkimuksessa tutkittavia oli vain viisi, joten analyysissä keskityttiin siihen, millaisia eri käsityksiä ja merkityksiä aineistossa ilmeni. Tuloksissa on kuvattu ne yläkategoriat, jotka kaikista eri tutkimuskysymyksistä nousi esille. Jos tutkittavien joukko olisi laajempi, olisi mielenkiintoista tarkastella tuloksia myös määrällisellä tasolla. Tällöin selviäisi organisatoristen voimavaratekijöiden lisäksi, kuinka suuri osuus varhaiskasvatuksen erityisopettajista käsittää voimavaroiksi samoja tai eri tekijöitä.

Työn voimavarojen ja vaatimusten tulee olla tasapainossa, jotta työntekijöiden työn imu säilyy. Vahvaa työn imua kokeva työntekijä on voimavara yhteisössä, ja voi levittää myönteistä kokemustaan myös toisiin työntekijöihin. Organisaatio, joka pystyy luomaan rakenteet työntekijän työhyvinvointia tukeviksi ja pitämään työn voimavarat ja vaatimukset sopivassa suhteessa, on varmasti tulevaisuuden ihanne. Tämä tutkimus keskittyi varhaiskasvatuksen erityisopettajien työn imuun ja organisatorisiin voimavaroihin, joihin sisältyi myös mentorointi. Työn vaatimukset ovatkin jo uuden tutkimuksen mielenkiintoinen aihe. Kaiken julkisuudessa esillä olleen negatiivissävytteisen keskustelun valossa, joka koskee opetusalalla erityisesti varhaiskasvatuksen kenttää, tämä tutkimus antaa osaltaan viestin siitä, että varhaiskasvatuksessa työntekijät, varhaiskasvatuksen erityisopettajat, voivat kokea melko korkeaa työn imua. Lisäksi organisaatio voi tuottaa heidän työhönsä voimavaroja kehittämällä työtä jatkuvasti ja ottamalla työntekijät mukaan kehittämistyöhön.

LÄHTEET

Ahonen,S. 1994. Fenomenografinen tutkimus. (s.113-160) Teoksessa Syrjälä,L.; Ahonen,S.; Syrjäläinen,E. ja Saari,S. 1994. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki. Kirjayhtymä Oy.

Alasuutari,P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere.Osuuskunta Vastapaino.

Bakker, A.B. & Demerouti, E. 2017. Job Demands-Resources theory: Taking stock and looking forward. Journal of Occupational Health Psychology, 22, s.273-285. file:///E:/Opiskelu%202017-/Gradu/Lähteet/Työn%20voimav.%20Bakker...%202017%20artikkeli,%20Job%20resources%20theory.pdf Luettu 27.2.2019.

Csikszentmihalyi,M.; Abuhamdeh,S.& Nakamura,J. 2014. Flow.(227-238) In Flow and the Foundations of Positive Psychology. The Collected Works of Mihaly Csikszentmihalyi. Springer. https://www.lkca.nl/~/media/downloads/portals/onderzoek/20160225_flow%20experience.pdf Luettu 3.3.2019.

Demerouti,E.; Bakker,A.B.; Nachreiner,F. & Schaufeli,W.B. 2001. The Job Demands-Resources Model of Burnout.

https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/160.pdf Luettu 27.2.2019.

Eskola,J. ja Vastamäki,J. 2001. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. (s.24-42) Teoksessa: Aaltoja,J. ja Valli,R. 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodin valinta ja aineiston keruu: Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. PS-kustannus. Jyväskylä.

Estola,E.; Syrjälä,L. & Maunu,T. 2012. The first years as a teacher. (43-51) Teoksessa: Heikkinen,H.L.T.; Jokinen,H. & Tynjälä,P. 2012. Peer-Group Mentoring for Teacher Development. TJ International Ltd. Padstow. Cornwall.

Hakanen,J.2004. Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos.

Hakanen,J.2005. Työuupumuksesta työn imuun. Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Psykologia 40:4. 6.artikkeli. http://elektra.helsinki.fi.ezproxy.jyu.fi/se/p/0355-1067/40/4/tyouupum.pdf Luettu 4.2.2019.

Hakanen,J.;Harju,L.;Seppälä,P.;Laaksonen,A.&Pahkin,K. 2012. Kohti innostuksen spiraaleja. Innostuksen spiraaleja – Innostavat ja menestyvät työyhteisöt tutkimus –ja kehittämishankkeen tuloksia. Työterveyslaitos. Helsinki.

Hakanen, J. & Perhoniemi, R. 2012. Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttuminen työtoverista toiseen. Työterveyslaitos. Helsinki.

Hakanen & Schaufeli 2012. Do Burnout and Work Engagement Predict Depressive Symptoms and Life Satisfaction? A Three-Wave Seven-year Prospective Study. Journal of Affective Disorders http://adviesburofier.nl/wp-content/uploads/2017/07/7_Work-engagament-and-depressive-sympoms_JAD-2012.pdf Luettu 4.2.2019.

Hakanen,J.2005. Työuupumuksesta työn imuun. Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Psykologia 40:4. 6.artikkeli. http://elektra.helsinki.fi.ezproxy.jyu.fi/se/p/0355-1067/40/4/tyouupum.pdf Luettu 4.2.2019.

Hakanen, J. 2009. Työn imun arviointimenetelmä. Työn imu – arviointimenetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Työterveyslaitos. https://www.julkari.fi/handle/10024/134804 Luettu 4.2.2019.

Hakanen, J. 2015. Onnellisena työssä? 8 ½ kysymystä työnimusta. (s. 340 – 365) Teoksessa: Uusitalo –Malmivaara, L. (toim.) Positiivisen psykologian voima. Juva. PS-kustannus.

Hakanen, J. & Perhoniemi, R. 2012. Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttuminen työtoverista toiseen. Helsinki.Työterveyslaitos.

Hakanen, J. 2011. Työnimu. Tampere. Työterveyslaitos.

Heikkinen,H.L.T. ja Huttunen,R. 2008. Hiljainen tieto, mentorointi ja vertaistuki. (203-220) Teoksessa: Toom,A.; Onnismaa,J. ja Kajanto,A. (toim.) Hiljainen tieto. Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47.vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. Jyväskylä. Gummeruksen Kirjapaino Oy.

Heikkinen,H.L.T.; Tynjälä, P. ja Jokinen,H. 2012. Vermen teoreettiset perusteet ja toimintaperiaatteet. (45-85). Teoksessa: Heikkinen,H.L.T.;Jokinen,H.; Markkanen,I. ja Tynjälä,P. (toim.) 2012. Osaaminen jakoon. Vertaisryhmämentorointi opetusalalla. Juva. PS-Kustannus.

Heikkinen,H.L.T.; Tynjälä,P. ja Jokinen,H. 2010. Vertaisryhmämentorointi opetusalan tukena. (7-60) Teoksessa: Heikkinen,H.L.T.; Jokinen,H. ja Tynjälä,P. 2010. (toim.) VERME. Vertaisryhmämentorointi työssä oppimisen tukena. Heksinki. Tammi.

Heikkinen,H.L.T.; Jokinen,H.; Tynjälä,P. ja Väijärvi,J. 2008. Mistä tukea uudelle opettajalle? Kolme mentorointimallia vertailussa. Kasvatus 39 (3), 108-120. http://elektra.helsinki.fi.ezproxy.jyu.fi/se/k/0022-927-x/39/3/mistatuk.pdf Luettu 3.3.2019.

Hirsijärvi,S.; Remes,P. ja Sajavaara,P. 2015. Tutki ja kirjoita. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hirsijärvi,S. ja Hurme,H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsingin yliopisto. Helsinki. Yliopistopaino.

Hirsijärvi,S.; Remes,P. ja Sajavaara,P. 2015. Tutki ja kirjoita. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Mari Huhtala 2014. Toimivat hyveet: eettinen organisaatiokulttuuri työhyvinvoinnin ja henkilökohtaisten työtavoitteiden kontekstina PSYKOLOGIA 49 (04), 2014. http://elektra.helsinki.fi.ezproxy.jyu.fi/se/p/0355-1067/49/4/toimivat.pdf Luettu 3.3.2019.

Huusko,M. ja Paloniemi,S. 2006. Fenomenografia laadullisena tutkimussuuntauksena kasvatustieteissä. Kasvatus 37 (2) 162-173. http://elektra.helsinki.fi.ezproxy.jyu.fi/se/k/0022-927-x/37/2/fenomeno.pdf. Luettu 8.4.2019.

Häkkinen,K. 1996. Fenomenografisen tutkimuksen juuria etsimässä. Teoreettinen katsaus fenomenografisen tutkimuksen lähtökohtiin. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Opetuksen perusteita ja käytänteitä 21. Jyväskylä. Jyväskylän yliopistopaino.

Innanen 2015, Työolojen ja suoritus- ja sosiaalisten strategioiden rooli työhyvinvoinnissa. Psykologia 50 (02)s.108-113. http://elektra.helsinki.fi.ezproxy.jyu.fi/se/p/0355-1067/50/2/tyooloje.pdf Luettu 3.3.2019.

Juusela,T.; Lillia, T. ja Rinne,J. 2000. Mentoroinnin monet kasvot. Yrityskirjat Oy. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Karila,K. ja Kupila,P. 2010. Varhaiskasvatuksen työidentiteettien muotoutuminen eri ammattisukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisessa. Työsuojelurahaston loppuraportti. Tampereen yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Varhaiskasvatuksen yksikkö. Tampere. https://www.tsr.fi/documents/20181/40645/108267-loppuraportti-hanke108267loppuraportti.pdf/8dbedef3-dcea-41b8-8ed2-cc15f884d238 Luettu 8.4.2019.

Karjalainen,M. 2010. Ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä. Jyväskylä University Printing

House. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/23630/9789513938666.pdf?sequence=1&isAllowed=y Luettu 8.4.2019.

Kiviniemi,K. 2001. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa: Aaltola, J. ja Valli,R. 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ha analyysimenetelmiin. (68-84) Jyväskylä. PS-Kustannus.

Koponen,S.;Lämsä,A-M.;Kärkäs,M.&Ekonen,M. 2013. Organisaatioluottamus, esimies-alaissuhde ja työhyvinvointi. Tampereen yliopisto. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/48840/koponen%20lamsa%20karkas%20%20ekonen.pdf?sequence=1&isAllowed=y Luettu 8.4.2019.

Kumpulainen,K. 2013. Henkilöstön työssä koettu hyvinvointi. Pitkittäisseuranta muuttuvassa koulutusorganisaatiossa. Itä.Suomen yliopisto. Yhteiskunta-tieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Kuopio.Kopijyvä.

Kupias,P. ja Salo,M. 2014. Mentorointi 4.0. Alma Talent Verkkokirjahylly. https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/HACBFXJTFF#kohta:Mentorointi((20)4.0((20) Luettu 3.3.2019.

Lämsä,A-M.; Keränen,A. & Savela,T. 2015. Vastuullinen johtajuus esimies-alaissuhteessa. Hallinnon tutkimus, 34 (3), (205-218). Hallinnon Tutkimuksen Seura. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/59294/vastuull.pdf?sequence=1&isAllowed=y Luettu 8.4.2019.

Maslach, C. & Leiter, M.P. (1997) The truth of burnout. San Francisco: Jossey Bass.

Metsämuuronen,J. 2006. Laadullisen tutkimuksen perusteet. (s. 80-148) Teoksessa: Metsämuuronen,J. 2006. (toim.) Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Metsämuuronen,J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. (s. 200-266. Teoksessa: Metsämuuronen,J. 2008. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Vaajakoski. Gummerus Kirjapaino Oy.

Mäki,P. 2015. Opettajana ja kehittäjänä. Vertaismentorointiryhmässä kehittäjäopettajan ammatillista identiteettiä kertomassa. Väitöskirja. Oulun yliopiston tutkijakoulu. Kasvatustieteiden tiedekunta. Tampere. Tampere. http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526208176.pdf Luettu 8.4.2019.

Mäkikangas, A. & Hakanen, J. 2017. Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. (s. 103-125) Teoksessa: Mäkikangas, A.; Mauno, S. ja Feldt, T. (toim.). Tykkää työstä, työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Juva.PS-kustannus. Bookwell Digital.

Nakari, M-L. 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä. University Printing House.

Nislin,M.2016a. Nerve-wracking or rewarding? A multidisciplinary approach to investigating work-related well-being, stress regulation and quality of pedagogical work among early childhood professionals. Tutkimusraportti 386. Helsingin yliopisto. Helsinki. Yliopistopaino. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/160770/Nervewra.pdf?sequence=1&isAllowed=y Luettu 8.4.2019.

Nislin, M. 2016b. Hermoja raastavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa? Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti, 53(3)s.218-222. https://journal.fi/sla/article/view/59161 Luettu 29.4.2019.

Onnismaa,E-L.; Tahkokallio,L.; Lipponen,L. ja Merivirta,J. 2016. Lastentarhanopettajien ryhmämuotoinen vertaismentorointi ammatin induktiovaiheen tukena. Arviointiraportti. Helsingin yliopiston opettajankoulutuslaitos ja Helsingin varhaiskasvatusvirasto. https://www.hel.fi/static/liitteet/vaka/Mentorointihankkeen%20arviointiraportti%202016.pdf Luettu 29.4.2019.

Perttula,J. 1995. Kokemus psykologisena tutkimuskohteena. Johdatus fenomenologiseen psykologiaan. Suomen fenomenologinen instituutti. Tampere. Tampereen yliopiston jäljennepalvelu.

Pietarinen, P. 2002. Eettiset perusvaatimukset tutkimustyössä.(58-69) Teoksessa: Karjalainen,S; Launis,V.;Pelkonen,R ja Pietarinen,J. 2002. Tutkijan eettiset valinnat. Helsinki.Oy Yliopistokustannus.

Pihlajasaari, P. 2016. Eettinen organisaatiokulttuuri tukee työhyvinvointia ja sitouttaa johtajia. Psykologia 51 (03), s.213-217. http://elektra.helsinki.fi.ezproxy.jyu.fi/se/p/0355-1067/51/3/eettinen.pdf Luettu 29.4.2019.

Rajamäki,S. & Mikkola,L. 2017. Työyhteisön vuorovaikutustaidot ja työyhteisöön kuuluminen: Hoitohenkilökunnan käsityksiä. Työelämän tutkimusyhdistys ry; Tampereen yliopisto. Työelämän tutkimuskeskus. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/56485/ttlehtirajamakimikkola2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y Luettu 8.4.2019.

Schaufeli,W.&Bakker,A.B. 2004. Job demands,job resources, and their relationship with burnout and engagement. Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav. 25, 293–315 https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/209.pdf Luettu 4.2.2019.

Schaufeli,W.B.;Salanova,M.;Gonzalez-Roma,V.&Bakker,A.B. 2002. The measurement of engagement and burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Aproach. Journal of Happiness Studies 3:s. 71–92. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf . Luettu 27.2.2019.

Seppälä, P. & Hakanen, J. 2017. Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. (s. 149-167). Teoksessa: Mäkikangas, A.; Mauno, S. ja Feldt, T. (toim.). Tykkää työstä, työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Juva. PS-kustannus.

Tirkkonen,M ja Kinnunen,U. 2013. Palautumisen tehostaminen kasvattaa työhyvinvointia. Psykologia 48 (03). s.196-110. http://elektra.helsinki.fi.ezproxy.jyu.fi/se/p/0355-1067/48/3/palautum.pdf Luettu 29.4.2019.

Tuomi,J. ja Sarajärvi,A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki.Tammi.

Varto,J. 1996. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Helsinki. Kirjayhtymä.

Väkevä,L. 1999. Hermeneutiikka tieteellisenä lähestymistapana. Lisensiaattityö. Oulun yliopisto. http://wwwedu.oulu.fi/muko/lvakeva/Lisuri/HERMENEU.HTM Luettu 29.4.2019.

LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelun runko

Organisatoristen voimavarojen merkitys varhaiskasvatuksen erityisopettajien työn imussa

Teemahaastattelun runko:

1. Haastateltavan ikä, suokupuoli ja työvuodet varhaiskasvatuksen erityisopettajana
2. Käsitys omasta työstä: mikä on kiinnostavaa,innostavaa & mikä taas on haastavaa?/ mitkä tekijät vaikuttavat näihin kokemuksiin?
3. Käsitys työn vaatimuksista ja voimavaroista: mikä kuluttaa voimia?/ mistä saa voimia? Millaisia käytänteitä työssä ja organisaatiossa esiintyy, jotka liittyvät voimavarojen lisäämiseen/vähentymiseen?
4. Käsitys mentoroinnista: miten se käytännössä toimii?/ miten se toteutetaan?/ mikä merkitys mentoroinnilla on omaan työhön?

Liite 2. Suostumus tieteelliseen tutkimukseen

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

SUOSTUMUS TIETEELLISEEN TUTKIMUKSEEN

Minua on pyydetty osallistumaan pro gradu -tutkimukseen "Organisatoristen voimavarojen merkitys varhaiskasvatuksen erityisopettajien työn imussa".

Olen perehtynyt tutkimusta koskevaan tiedotteeseen (tietosuojailmoitus) ja saanut riittävästi tietoa tutkimuksesta ja sen toteuttamisesta. Tutkimuksen sisältö on kerrottu minulle myös suullisesti ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini. Selvityksen antoi Ulla Kääriäinen (p. 050-3264432, ulla.m.kaariainen@student.jyu.fi). Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita tutkimukseen osallistumista.

Ymmärrän, että tähän tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Minulla on oikeus milloin tahansa, aineiston keräämisen jälkeen tai tutkimuksen aikana ja syytä ilmoittamatta keskeyttää tutkimukseen osallistuminen tai peruuttaa suostumukseni tutkimukseen. Tutkimuksen keskeyttämisestä tai suostumuksen peruuttamisesta ei aiheudu minulle kielteisiä seuraamuksia.

Olen tutustunut tietosuojailmoituksessa kerrottuihin rekisteröidyn oikeusiin ja rajoituksiin.

Allekirjoittamalla suostumuslomakkeen hyväksyn tietojeni käytön tietosuojailmoituksessa kuvattuun tutkimukseen.

☐ Kyllä

Tutkimustulosten analysointiin saattaa liittyä ryhmäkeskustelu, johon kutsutaan tutkimukseen osallistuneet henkilöt. Jos ryhmäkeskustelu järjestetään, olen halukas osallistumaan siihen.

☐ Kyllä

Allekirjoituksellani vahvistan, että osallistun tutkimukseen ja suostun vapaaehtoisesti tutkittavaksi sekä annan luvan edellä kerrottuihin asioihin.

_____ _____

Allekirjoitus *Päiväys*

_____

Nimen selvennys

Suostumus vastaanotettu

_____ _____

Suostumuksen vastaanottajan allekirjoitus *Päiväys*

_____

Nimen selvennys

Alkuperäinen allekirjoitettu asiakirja jää tutkimuksen vastuullisen johtajan arkistoon ja kopio annetaan tutkittavalle. Suostumusta säilytetään tietoturvallisesti niin kauan kuin aineisto on tunnisteellisessa muodossa. Jos aineisto hävitetään tai anonymisoidaan siten, että yksittäiset tutkimukseen osallistuneet henkilöt eivät ole siitä tunnistettavissa, suostumusta ei tarvitse enää säilyttää.

Liite 3. Tietosuojailmoitus

TIETOSUOJAILMOITUS TUTKIMUKSESTA TUTKIMUKSEEN OSALLISTUVALLE

Pro gradututkielma

25.03.2019

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista, eikä tutkittavan ole pakko toimittaa mitään tietoja, tutkimukseen osallistumisen voi keskeyttää.

1. Tutkimuksen nimi, LUONNE JA kesto

Organisatoristen voimavarojen merkitys varhaiskasvatuksen erityisopettajien työn imussa.

Kyseessä on tutkimus, jossa aineisto kerätään yksilöllisesti tehtävien teemahaastatteluiden avulla. Tutkimustulokset valmistuvat arviolta 31.5. mennessä.

2. mihin henkilötietojen käsittely perustuu

EU:n yleinen tietosuoja-asetus, artikla 6, kohta 1

☐ **Tutkittavan suostumus**

3. Tutkimuksesta vastaavat tahot

Tutkimuksen tekijä:

Ulla Kääriäinen, p. 050-3264432, ulla.m.kaariainen@student.jyu.fi

Tutkimuksen ohjaaja: Tuomo Virtanen, p. 040-6628360, tuomo.e.virtanen@jyu.fi

4. Tutkimuksen tausta ja tarkoitus

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millaista työn imua varhaiskasvatuksen erityisopettajat kokevat ja millaisia organisatorisia voimavaroja varhaiskasvatuksen erityisopettajan työssä ilmenee. Lisäksi on tarkoitus selvittää, millainen merkitys mentoroinnilla on organisatorisena voimavarana.

Tutkimukseen osallistuu yhden kunnan varhaiskasvatuksen erityisopettajia, jotka osallistuvat organisaationsa järjestämään mentorointiin. Tutkittavia on yhteensä viisi.

Tutkittavien henkilötiedoista sukupuoli, ikä ja varhaiskasvatuksen erityisopettajana työskentelyvuosien määrä ovat käsiteltäviä henkilötietoja. Tutkimusaineistoon ei sisälly erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvia tietoja.

Tutkimusaineisto on äänitallenteina, jotka litteroidaan Word-tiedostoiksi.

5. Tutkimuksen toteuttaminen käytännössä

Tutkimukseen osallistuminen yksilöhaastattelussa kestää noin 45 minuuttia ja tarvittaessa tutkittaville järjestetään yhteinen ryhmätapaaminen, joka kestää noin puolitoista tuntia.

Haastattelut ja mahdollinen ryhmätapaaminen nauhoitetaan.

6. Tutkimuksen mahdolliset hyödyt ja haitat tutkittaville

Tutkimus tuottaa tietoa varhaiskasvatuksen erityisopettajien kokemasta työn imusta ja siitä, millaisia voimavaroja he kokevat saavansa organisaatiolta. Lisäksi saadaan tietoa, millaisena voimavarana varhaiskasvatuksen erityisopettajat kokevat organisaation tarjoaman mentoroinnin. Saaduista tiedoista voi olla hyötyä varhaiskasvatuksen erityisopettajien työn voimavarojen kehittämisen näkökulmasta.

7. Henkilötietojen suojaaminen

Tutkimuksessa kerättyjä tietoja ja tutkimustuloksia käsitellään luottamuksellisesti tietosuojalainsäädännön edellyttämällä tavalla. Tietojasi ei voida tunnistaa tutkimukseen liittyvistä tutkimustuloksista, selvityksistä tai julkaisuista. Tutkimuksessa voidaan käyttää suoria sitaatteja, mutta niin, ettei tutkittavia voi tunnistaa niistä.

Tarvittavat henkilötiedot säilytetään tutkimuksen ajan käyttäjätunnuksella ja salasanalla suojatulla Jyväskylän yliopiston U-asemalla. Aineistosta ei kuitenkaan käy ilmi tutkittavien henkilöllisyys.

Tutkimustuloksissa ja muissa asiakirjoissa sinuun viitataan vain tunnistekoodilla.

Tutkimusaineistoa säilytetään Jyväskylän yliopisto tutkimusaineiston käsittelyä koskevien tietoturvakäytänteiden mukaisesti.

8. Tutkimustulokset

Tutkimuksesta valmistuu opinnäytetyö.

9. Tutkittavan oikeudet ja niistä poikkeaminen

Tutkittavalla on oikeus peruuttaa antamansa suostumus, kun henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Jos tutkittava peruuttaa suostumuksensa, hänen tietojaan ei käytetä enää tutkimuksessa.

Tutkittavalla on oikeus tehdä valitus Tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli tutkittava katsoo, että häntä koskevien henkilötietojen käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä. (lue lisää: http://www.tietosuoja.fi).

Tutkimuksessa ei poiketa muista tietosuojalainsäädännön mukaisista tutkittavan oikeuksista.

10. Henkilötietojen säilyttäminen ja arkistointi

Haastatteluaineistoa ja siihen liittyviä henkilötietoja säilytetään anonymisoituna käyttäjätunnuksella ja salasanalla suojatulla Jyväskylän yliopiston U-asemalla. Tutkija on ainoa henkilö, joka käsittelee tietoja. Tutkimuksen valmistuttua aineisto tallennetaan kryptattuna muistitikulle ja säilytetään lukitussa tilassa mahdollisia jatkotutkimuksia varten.

11. Rekisteröidyn oikeuksien toteuttaminen

Jos sinulla on kysyttävää rekisteröidyn oikeuksista voit olla yhteydessä tutkimuksen tekijään.