

**Varhaiskasvatuksen henkilöstön tulevaisuuskuvat
ja ammatillinen toimijuus**

Merja Hanhineva

Varhaiskasvatustieteen proseminarityö
Kevätlukukausi 2022
Jyväskylän yliopisto avoin yliopisto

TIIVISTELMÄ

Hanhineva, Merja. 2022. Varhaiskasvatuksen henkilöstön tulevaisuuskuvat ja ammatillinen toimijuus. Varhaiskasvatustieteen proseminarityö. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteenlaitos. 58 sivua.

Varhaiskasvatuksen tulevaisuuden näkymät ovat olleet paljon esillä viimeaikaisessa julkisessa keskustelussa, sekä työehtokiistojen, että henkilöstöpulan vuoksi. Varhaiskasvatuksen tulevaisuutta ohjaavat asiakirjat ovat myös uudistuneet ja muovaavat uudenlaista varhaiskasvatusta käytännön työn tasolla. Tässä tutkimuksessa selvitettiin varhaiskasvatuksen henkilöstön näkemyksiä varhaiskasvatuksen tulevaisuudesta ja ammatillisesta toimijuudesta tulevaisuuden suhteen.

Tutkimus oli laadullinen tutkimus, jossa oli tulevaisuuden tutkimuksen piirteitä. Aineisto kerättiin Google Forms -kyselylomakkeella, sosiaalisen median alustojen avulla. Kyselyyn osallistui varhaiskasvatuksen henkilöstön suljettujen keskusteluryhmien kautta 27 henkilöä eri puolilta Suomea, osallistujat vastasivat anonymisti kuuteen avoimeen kysymykseen. Aineistoa analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla.

Tutkimuksen tuloksena tulevaisuuskuvista löydettiin vahvaa kritiikkiä poliittisten ja taloudellisten päätösten suhteen ja esitettiin selkeä toive varhaiskasvatuksen resurssien pikaiselle korjaamiselle. Varhaiskasvatuksen kehittäminen pedagogisesti ja laadullisesti oli myös selkeä viesti, jonka nähtiin mahdollistuvan resurssien korjaamisella. Toimijuus näkyi tutkimuksessa kehittämisen, kannanottojen ja vaikutusmahdollisuuksien muodossa. Vaikutusmahdollisuudet rajautuivat arkeen, vaikka annettavaa koettiin olevan enemmän.

Tutkimuksen tulokset vahvistavat yleisessä keskustelussa esille tulevia varhaiskasvatuksen henkilöstön näkemyksiä ja ovat linjassa varhaiskasvatuksen nykytilaa koskevien tutkimusten kanssa. Ero varhaiskasvatusta ohjaavien asiakirjojen ja konkreettisten resurssien välillä on suuri. Tarvitaan tekoja, ei puheita.

Asiasanat: varhaiskasvatus, tulevaisuuskuvat, toimijuus

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ	2
1 JOHDANTO	5
2 VARHAISKASVATUKSEN TULEVAISUUS	8
2.1 Varhaiskasvatuksen tulevaisuus ohjaavissa asiakirjoissa.....	8
2.2 Tulevaisuuskuvat varhaiskasvatuksen tulevaisuuden suunnannäyttäjinä.....	11
2.3 Tulevaisuustietoisuudesta toimijuuteen	14
3 TOIMIJUUS	16
3.1 Toimijuuden määritelmä	16
3.2 Ammatillinen toimijuus	17
3.3 Ammatillinen toimijuus varhaiskasvatuksen muuttuvassa toimintakulttuurissa	20
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	23
4.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset.....	23
4.2 Tutkimuksen lähestymistapa	23
4.3 Tutkimusaineiston keruu ja tutkimukseen osallistujat	24
4.4 Aineiston analyysi	25
4.4.1 Tulevaisuuskuvien analyysi	25
4.4.2 Toimijuuden analyysi	29
4.5 Eettiset ratkaisut.....	31
5 TULOKSET	33
5.1 Varhaiskasvatuksen henkilöstön tulevaisuuskuvat	33
5.1.1 Poliittisten ja taloudellisten päätösten merkitykset varhaiskasvatuksen henkilöstön tulevaisuuskuvissa	34
5.1.2 Varhaiskasvatuksen kehittäminen nyt ja tulevaisuudessa	36

5.2	Ammatillinen toimijuus varhaiskasvatuksessa.....	38
5.2.1	Varhaiskasvatuksen henkilöstön vaikutusmahdollisuudet varhaiskasvatuksen tulevaisuuteen.....	39
5.2.2	Varhaiskasvatuksen henkilöstön ammatillisen toimijuuden ilmeneminen kannanottoina tulevaisuuden suhteen.....	39
5.2.3	Varhaiskasvatuksen henkilöstön ammatillinen toimijuus varhaiskasvatuksen kehittämisenä	40
6	POHDINTA.....	42
6.1	Tutkimuksen tulosten arviointi	42
6.2	Luotettavuuden arviointi ja jatkotutkimusehdotukset	44
6.3	Tutkimuksen merkitys ja loppusanat	45
	LÄHTEET	47
	LIITTEET.....	53

1 JOHDANTO

Varhaiskasvatuksen nykyinen, kriisiytynyt tilanne on noussut viime aikoina usein otsikoihin. Alaa vaivaa työvoimapula, joka ei osoita laantumisen merkkejä (Manner, 2022). Kun varhaiskasvatuksen henkilöstöä, edes kouluttamatontakaan ei ole saatavissa, lapselle tarjotaan minimissään säilytyspaikka ja turvataan perustarpeet. Heikentyvään tilanteeseen on vastattu nostamalla laatuvaatimuksia, tarkentamalla ohjaavia asiakirjoja ja kouluttamalla lisää henkilöstöä alaa vaihtavien tilalle. On vaikea nähdä, miten lisääntyvät vaatimukset tai koulutuspaikkojen lisääminen voisivat ratkaista ongelmallisen tilanteen. Lisävaatimukset kasvattavat tässä tilanteessa henkilöstön riittämättömyyden tunteita laadun sijaan ja uudelle koulutetulle henkilöstölle arjen realiteetit selviävät nopeasti ja hekin toteavat olevansa mahdottoman äärellä (Oksanen, 2021). Ongelmat ovat kasaantuneet useiden vuosien saatossa, silmiä ummistamalla ja vaikenemisen kulttuurilla. Keskusteluyhteys päätöksenteon ja käytännön välillä olisi tarpeellista saada toimimaan, jotta varhaiskasvatusta voidaan toteuttaa lapsen edun mukaisesti.

Varhaiskasvatuksen opettajan opinnoissa käsitellään paljon tulevaisuuteen liittyviä teemoja ja visioita, joiden toteutuminen varhaiskasvatuksen arjessa jäi askarruttamaan. Näistä lähtökohdista heräsi kiinnostus tulevaisuuteen ja varhaiskasvatuksen henkilöstön toimijuuteen kohdistuvaan tutkimukseen. Kasvatusthan itsessään on tulevaisuuteen vaikuttamista monilla eri tasoilla. Kasvatuksella voidaan vaikuttaa esimerkiksi tulevaan yhteiskuntaan, kuten myös yksilön omaan hyvinvointiinkin. Kasvatuksen alalla on tulevaisuusvisiota tehty monenlaisista näkökulmista ja varhaiskasvatusta ohjaavat asiakirjat vaikuttavat vahvasti tulevaisuuteen (Karila ym., 2017; Jokinen & Nieminen, 2019; OPH, 2022). Ohjaavien asiakirjojen avulla kehitetään varhaiskasvatusta ja pyritään parantamaan varhaiskasvatuksen laatua koko maassa. Tähän positiiviseen kehityskulkuun vaikuttaa kuitenkin vahvasti sekä valtakunnallinen, että paikallinen päätöksen teko, joka määrittelee varhaiskasvatuksen resursseja. Julkisessa keskustelussa ja tuoreissa tutkimuksissakin on havaittu resurssien ja ohjaavien

asiakirjojen olevan ristiriidassa. Työhyvinvoinnin ja ammattitaitoisen varhaiskasvatuksen henkilöstön merkitys tulee esille esimerkiksi Sohlsten-Nederströmin (2022) artikkelissa, jossa todetaan laadukkaan vuorovaikutuksen edellytysten heikentyvän varhaiskasvatuksen henkilöstön kuormittuessa alan kriisin ja työvoimapulan vuoksi. Tämän hetken tilanne varhaiskasvatuksessa on ollut keskustelun aiheena myös alan työehtosopimusneuvottelujen vuoksi, jossa on tuotu esille varhaiskasvatuksen kriisiytyneet olosuhteet.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön ääntä olisi tärkeä kuulla päättävien tahojen visioiden lisäksi ja saada kentän näkökulmaa varhaiskasvatuksen kehittämiseen ruohonjuuritasolta. Varhaiskasvatuksen henkilöstö on se osa ketjua, joka toteuttaa visioita ja on kosketuksessa toimien kohteeseen eli lapseen. Koulutetun henkilöstön toimijuutta ja osaamista ei pystytä hyödyntämään riittävästi henkilöstön voimavarojen kuluessa pärjäämisen rajoilla selviytymiseen. Kehittäminen ja uudistukset vaativat aikaa ja resursseja toteutuakseen, niiden puutteessa kehittäminen jää sanahelinäksi ja henkilöstön osaaminen hyödyntämättä.

Tulevaisuuden suuntaviivojen hahmottumisessa henkilöstön toimijuuden ja osallisuuden huomioiminen sitouttaa toimimaan yhtenäisemmin kohti asetettuja tavoitteita. Esimerkiksi kouluissa on todettu opettajien roolin olevan keskeinen uudistusten toteuttajina, kuten Varpanen ym. (2022) toteavat useiden tutkimusten osoittavan. Tulevaisuuden ennakoinnissa pelkkä passiivinen mahdollistaminen ei riitä uudistamiseen, osallistaminen saa toimijat sitoutumaan tulevaisuuden rakentamiseen (Aalto, H-K., 2022). Varhaiskasvatuksen henkilöstön toimijuuden mahdollistaminen ja henkilöstön sitouttaminen käytäntöjen kehittämiseen on tarpeellista, jotta asiakirjoissa esitetyt muutokset siirtyvät myös käytännön tasolle.

Tässä tutkimuksessa on tavoitteena kerätä varhaiskasvatuksen henkilöstön näkemyksiä tulevaisuuskuvien ja toimijuuden muodossa. Tulevaisuuskuva on tulevaisuudentutkimuksen keskeinen käsite, jonka avulla voidaan kuvata ajatuskokonaisuuksia tulevaisuudesta (Mäkelä ym. 2022). Tulevaisuuskuvat ohjaavat ihmisen toimintaa, joten toimijuutta on mielekästä tutkia rinnakkain tulevaisuuskuviensa kanssa. Varhaiskasvatuksen henkilöstön tulevaisuuskuviensa avulla

voidaan saada tietoa varhaiskasvatuksen käytännön tasolta, mikä on tärkeää jo varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa olevan lapsen edun toteutumisen vuoksikin. Henkilöstön tulevaisuuskuvat vaikuttavat siihen millaiseksi varhaiskasvatuksen tulevaisuus henkilöstön toimijuuden myötävaikutuksella muotoutuu. Toimijuuden kokemus vaikuttaa työhyvinvointiin ja työvoimapulan pahuudessa on tärkeää selvittää toimijuuden merkitystä tämän hetken tilanteen ja tulevaisuudenkin suhteen.

2 VARHAISKASVATUKSEN TULEVAISUUS

Tässä luvussa tarkastellaan varhaiskasvatuksen nykyistä tilannetta ohjaavien asiakirjojen ja käytännön näkökulmista. Aluksi tarkastelussa on varhaiskasvatuksen tulevaisuuden lähtökohdat, joista siirrytään tulevaisuuskuviin. Tulevaisuudentutkimuksen kautta esitetään tutkimuksessa käytettävien tulevaisuuskuviiden merkityksiä.

2.1 Varhaiskasvatuksen tulevaisuus ohjaavissa asiakirjoissa

Varhaiskasvatuksen uudistuneet ohjaavat asiakirjat ovat herättäneet paljon keskustelua. Uudistuksilla tavoitellaan tutkittuun tietoon perustuvaa, laadukasta hoidon ja opetuksen kokonaisuutta, jossa lapsen etu on tärkeintä. Tulevaisuus asiakirjojen valossa näyttäytyy jokseenkin erilaiselta, kuin varhaiskasvatuksen arjen realiteetit. Kritiikkiä varhaiskasvatuksen tulevaisuutta ohjaavien asiakirjojen vaatimuksille on esittänyt Kangas ja Harju-Luukkainen (2022), toteamalla varhaiskasvatuksen opettajien olevan mahdottoman äärellä, työn vaatimusten ollessa ”enemmän kaikkea.” Kritiikin terä kohdistuu tutkimuksessa siihen, ettei työvälineitä näiden tavoitteiden saavuttamiseksi ole annettu, eikä työn kehittämiseen ja reflektointiin ole mahdollisuuksia varhaiskasvatuksen hektisessä arjessa.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet on yksi tulevaisuutta ohjaava uudistettu asiakirja. Varhaiskasvatussuunnitelman uudistuessa vuonna 2016, sen keskiöön nostettiin lapsen etu, vanhempien työssäkäynnin mahdollistamisen tilalle. Lisä uudistuksia ja tarkennuksia varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin on tehty myös vuonna 2018 ja 2022. Varhaiskasvatuksen tehtävä Opetushallituksen (2022) mukaan on edistää lasten kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä ja oppimista yhteistyössä huoltajien kanssa. Arvopohjan kautta nostetaan esille lapsen edun ensisijaisuus, oikeus hyvinvointiin, huolenpitoon ja suojeluun, lapsen mielipiteen huomioonottaminen, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen, inklusiiviset periaatteet ja lapsen syrjintäkielto. Varhaiskasvatussuunnitelma

korostaa opittujen tietojen ja taitojen vahvistavan lasten osallisuutta ja aktiivista toimijuutta yhteiskunnassa. Einarsdottir ym. (2015) toteavat tutkimuksessaan varhaiskasvatusta ohjaavien asiakirjojen arvopohjan olevan Pohjoismaissa hyvin samansuuntainen. Pohjoismaiden arvopohjassa heidän mukaan korostuu demokratian, välittämisen ja osaamisen arvot. OECD:n (2018) julkaisemat oppimisen tulevaisuuden suuntaviivat ovat samansuuntaiset arvopohjaltaan, painottaen lisäksi kestävän kehityksen näkökulmaa.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (OPH, 2022) esitetään pedagogisen toiminnan viitekehys (Kuvio 1), joka kuvaa kokonaisvaltaisesti varhaiskasvatuksen toimintaa ja rakenteiden yhteyksiä, keskiössä olevan oppivan ja hyvinvoivan lapsen suhteen. Kaikki oppiminen on tulevaisuuteen tähtäävää toimintaa, erityisen maininnan kuitenkin ansaitsee laaja-alaisen osaamisen alue. Laaja-alaisen osaamisen kokonaisuutta voidaan kuvata tulevaisuustaitoina, jotka ovat merkityksellisiä tulevaisuuden hyvinvoinnille ja oppimiselle.

Kuvio 1

Varhaiskasvatuksen pedagoginen viitekehys (OPH, 2022)



Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (Karvi) arvioidessa varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden käytännön toteutusta, huolestuttavina seikkoina tuli esille, että haasteet rahoituksessa, toimeenpanoaikatauluissa, resursseissa ja osaamisessa ovat ajoittain estäneet varhaiskasvatuksen tavoitteiden yhdenvertaista toteutumista (Repo, ym. 2020).

Pedagogisen toiminnan viitekehyksen tarkastelu tämän arvioinnin valossa herättää huolen keskiössä olevan lapsen hyvinvoinnista. Lasten hyvinvointiin, oppimiseen ja tulevaisuuteen kokonaisuudessa vaikuttaa edellä mainittu Karvin toteama tilanne varhaiskasvatuksen kentällä. Varhaiskasvatuksen tila ei ole heikentynyt yhtäkkiä, vaan kehityskulku on pidemmän aikavälin suuntaus, joka on tällä hetkellä kärjistynyt siihen, että ammattitaitoinen varhaiskasvatuksen henkilöstö on enenevässä määrin vaihtamassa alaa. Tarkasteltaessa pedagogisen toiminnan viitekehystä, voidaan todeta resurssien lisäksi, ammattitaitoisen ja osaan henkilöstön merkityksen olevan olennainen tekijä varhaiskasvatuksen arjessa.

Varhaiskasvatuksen tulevaisuuteen vaikuttavat myös henkilöstön koulutustason nostaminen ja henkilöstörakenteen muutokset. Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta 2017-2030 on Karilan ym. (2017) raportti, jossa esitetään suosituksia varhaiskasvatuksen osallistumisasteen nostamiseksi ja henkilöstön osaamisen ja koulutuksen kehittämiseksi, henkilöstörakenteen muutoksen lisäksi. Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutustason nostaminen on herättänyt paljon keskustelua ja kritiikkiäkin. Varhaiskasvatusta koettelee tällä hetkellä jo aika mittava osaajapula, jota henkilöstön koulutusvaatimusten nostamisen arvioidaan pahentavan entisestään. Yliopistot ovat lisänneet varhaiskasvatuksen opettajaksi pätevöittäviä kasvatustieteen kandidaatin tutkinnon aloituspaikkoja, mutta tämä toimi yksinään ei riitä pelastamaan tilannetta (OKM, 2017). Päinvastoin varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutustason nostaminen voi jopa vaikeuttaa tilannetta. Hjelt ja Eskelinen (2018) totesivatkin varhaiskasvatuksen tilannetta työmarkkinoiden segregaaation näkökulmasta käsittelevässä artikkelissaan, koulutettujen motivoituneiden ammattilaisten pysyvän alalla, jos palkkaus on

kunnossa. Varhaiskasvatuksen alan kärjistynyt tilanne tulee esille myös Sohlsten-Nederströmin (2022) artikkelissa, joka käsittelee varhaiskasvatuksen kriisiä ja työvoimapulaa varhaiskasvatuksen laadun heikentymisen näkökulmasta. Artikkelissa tuodaan esille henkilöstön kuormittuneisuuden ja uupumisen vaikuttavan tutkimusten mukaan lastenkin hyvinvointiin.

Suomen opettajaksi opiskelevien liitto (2019) on myös linjannut Tavoitteet opettajankoulutukselle -ohjelmaan painopistealueita koulutuksen kehittämiseksi opiskelijoiden, eli tulevaisuuden henkilöstön näkökulmasta. Tavoitteissa tulee esille työelämän lisääntyneet vaatimukset ja opiskelijoiden toiveet koulutuksen kautta saatavista valmiuksista kohdata haasteet. Koulutusten kehittäminen, koulutustason nostaminen ja henkilöstörakenteen muutokset vaikuttavat merkittävästi varhaiskasvatuksen laatuun tulevaisuudessa, kunhan osaajat saadaan pysymään työssään.

Laadukkaan varhaiskasvatuksen kehittämiseksi Karvi on laatinut Varhaiskasvatuksen laadun arvioinnin perusteet ja suositukset -asiakirjan (Vlasov ym., 2018). Tämä asiakirja vahvistaa ja yhtenäistää varhaiskasvatuksen laadunhallintaa itsearvioinnin ohjeistuksen avulla. Asiakirjassa laadun nähdään koostuvan rakenne- ja prosessitekijöistä, jotka todentuvat kansallisella, paikallisella ja pedagogisella tasolla. Varhaiskasvatuksen laadun kehittäminen ja yhtenäistäminen ovat myös merkittävä tekijä varhaiskasvatuksen tulevaisuuden näkökulmasta. Tavoitteena on taata valtakunnallisesti yhtä laadukasta palvelua koko maassa. Varhaiskasvatuksen kehittämisen asiakirjojen tasolla, voidaan todeta olevan käynnissä ja etenevän ripeään tahtiin. Toiminnan kehittäminen varhaiskasvatuksen kentällä on myös alkanut, mutta muutoksen nopeus ei ole yhtä ripeä.

2.2 Tulevaisuuskuvat varhaiskasvatuksen tulevaisuuden suunnannäyttäjinä

Suuntaviivojen asettaminen kansallisella tasolla varhaiskasvatuksen tulevaisuuden suhteen on jo edistynyt hyvin, mutta paikallisen tason taloudelliset ja kulttuuriset tekijät voivat pahimmillaan estää niiden toteutumisen. Tämän vuoksi

varhaiskasvatuksen henkilöstön asiantuntijuus käytännön työssä, esimerkiksi tulevaisuuskuvien muodossa, on arvokas lisä tulevaisuuden muotoutumisessa.

Tässä tutkimuksessa tulevaisuuskuvia käytetään ilmentämään varhaiskasvatuksen henkilöstön tulevaisuustietoisuutta ja ajattelua. Tulevaisuuskuvien käsite tulee tulevaisuudentutkimuksen kentältä ja se sopii hyvin myös varhaiskasvatuksen alalle. Tulevaisuudentutkimus on tiedonala, joka eri tieteenalojen tutkimustulosten avulla pyrkii muodostamaan johtopäätöksiä ja perusteltuja näkemyksiä siitä, mitä tulevaisuudessa mahdollisesti tulee tapahtumaan (Rubin, 2004). Rubin (2002, s. 799) kiteyttää tulevaisuuskuvien muodostuvan käsitteistä, uskomuksista ja toiveista, sekä havainnoista ja tiedoista koskien mennyttä ja nykyhetkeä. Näin ollen tulevaisuuskuvat toimivat hänen mukaansa ajattelun välineenä valintatilanteissa. Mäkelä, ym. (2022) määrittelevät tulevaisuuskuvan tarkoittavan yksilön tai yhteisön kuvaa tulevaisuudesta. Heidän mukaansa tulevaisuuskuvat ovat yhteydessä henkilön käsityksiin ja kokemuksiin menneisyydestä ja nykyhetkestä. Tulevaisuuskuvat voivat olla toivottuja tulevaisuuksia tai ilmentää huolen aiheita. He myös lisäävät tulevaisuuskuvien ilmentävän vahvasti arvoja ja vaikuttavan henkilöiden toimiin suhteessa tulevaisuuskuvaan.

Tulevaisuuskuvat ovat läheisesti tekemisissä toimijuuden kanssa, motiivoiden, mahdollistaen tai estäen sitä. Rubin (2002, s. 279) esittää tulevaisuuskuvien vaikuttavan paljon henkilön motivaatioon, joka parhaimmillaan tarjoaa keinoja vastata nykyhetken haasteisiin ja pahimmillaan heikentää kykyä vaikuttaa omaan elämäänsä. Hän myös esittää yksilöiden ja yhteiskunnan tulevaisuuskuvien erojen ja ristiriitojen vaikuttavan yhteiskunnalliseen integraatioon ja jäsenen turvallisuuden tunteeseen. Varhaiskasvatuksen kentällä tällä hetkellä meillä on työtäistelut, joiden perusteet tulevat tässäkin tutkimuksessa esille, voivat toimia esimerkkinä yhteiskunnan ja yksilöiden näkemysten ristiriidan aiheuttamasta konfliktista.

Tulevaisuuskuviin liittyy läheisesti skenaarioiden ja visioiden käsitteet. Visioita tulevaisuuskuvista erottaa se seikka, että visiot liittyvät toivottuihin tulevaisuuksiin ja toimivat yhteisenä muutokseen sitouttavana tulevaisuuskuvana tietyille joukkoille, kuten esimerkiksi työyhteisölle. Kamppinen ym. (2002, s. 35)

määrittelevät vision olevan jaettu näkemysmaailma, johon yhteisö pyrkii. Sarén (2021, s. 18) toteaa samansuuntaisesti visioiden edustavan toiveikkaita ja positiivisia tulevaisuuskuvia, kun taas skenaariot voivat olla negatiivisia ja pelottavia-kin tulevaisuuskuvia. Visiot voidaan siis nähdä eräänlaisena päämääränä, johon yksilö tai yhteisö pyrkii. Skenaariot ovat Lätin ym. (2022) mukaan uskottavia kuvauksia tulevaisuudesta ja siihen johtavista kehityskuluista. Skenaariot auttavat kuvittelemaan ja ymmärtämään tulevaisuutta, auttavat päätöksenteossa ja mahdollisten muutosten tekemisessä.

Varhaiskasvatuksen tutkimuksissa tulevaisuuskuvia on käytetty esitettäessä mahdollisia skenaarioita siitä mihin suuntaan varhaiskasvatusta olisi tulevaisuudessa kehitettävä. Jokisen ja Niemisen (2019) Varhaiskasvatuksen tulevaisuuskuvat 2040 raportti esittää asiantuntijoiden muodostamat neljä mahdollista skenaariota tulevaisuuden varhaiskasvatuksesta. Pääteemat näissä tulevaisuuskuvissa olivat teknologian lisääntyvä käyttö varhaiskasvatuksessa, kestävän kehityksen näkökulman korostuminen, eriarvoisuuden lisääntyminen varhaiskasvatuspalveluissa ja mitattu lapsuus, tarkoittaen tulosvastuullisen opetuksen tuoloa varhaiskasvatukseen. He toteavat näiden tulevaisuuskuvien voivan toimia keskustelun herättäjinä varhaiskasvatuksen tulevaisuudesta ja toimivan pohjana tulevaisuuden visioiden kehittämisessä esimerkiksi eri organisaatioiden työs-kentelyssä.

Hietanen ym. (2002, s. 408) toteavat tulevaisuudentutkimuksen olevan keino tuottaa ymmärrystä päätösten ja toimintavaihtoehtojen mahdollisista vaikutuksista tulevaisuudessa. Varhaiskasvatuksen tulevaisuuden suuntaviivoja hahmoteltaessa, keskustelussa toistuvat usein kestävän kehityksen ja tietotekniikan käytön lisääntymisen teemat (Holappa & Salomaa, 2021.) Tulevaisuuskuvat tuovat näihin varhaiskasvatuksen arvokeskusteluihin hieman konkreettisempaa pohjaa, joilta voidaan tehdä harkittuja päätöksiä ja toimenpiteitä tulevaisuutta ajatellen.

2.3 Tulevaisuustietoisuudesta toimijuuteen

Tulevaisuustietoisuuden merkitys ihmiselle perustuu tarpeeseen ymmärtää ja käsitellä tulevaisuutta. Ennakoimattomat tapahtumat, kuten pandemia ja sodat, järkyttävät tulevaisuuskuvia ja muuttavat niitä, kuten myös ihmisten toimintaa. Millaisia muutoksia nämä yllättävät ja järkyttävät asiat elämäämme aiheuttavat ja tärkeimpänä, mitä näistä voidaan oppia, tulee esille viiveellä. Viime aikojen tapahtumien johdosta ainakin hallinnan ja turvallisuuden tunne tulevaisuuden suhteen, on useimmilla ihmisillä perustavalla tavalla järkkynyt.

Tulevaisuustietoisuus on tulevaisuuden tutkimuksen kentältä tuleva käsite, joka kuvaa ihmisen kykyä ajatella ja ymmärtää tulevaisuutta. Ahvenharju ja Poursu-Mikkola (2022) esittävät Ahvenharjun, Minkkisen ja Lalot'n määrittelemät tulevaisuustietoisuuden viisi ulottuvuutta, jotka ovat aikakäsitys, toimijuus, avoimuus vaihtoehdoille, systemisyys ja vastuullisuus. Näiden ulottuvuuksien avulla he ovat määritelleet psykologisen ilmiön, jota kutsutaan tulevaisuustietoisuudeksi. Ahvenharju ym. (2021) toteavat näiden viiden ulottuvuuden olevan valmiuksia, joita ihmisillä on ja joita voidaan oppia, kehittää ja opettaa.

Tulevaisuustietoisuus kuvaa niitä taitoja, joita ihmisellä tai yhteisöllä on tulevaisuustiedon käsittelemiseen ja tulevaisuuskuvien muodostamiseen ja toimintansa ohjaamiseen näiden pohjalta. Ollila ja Hujala (2022) kuvaavat tulevaisuustaitojen toiminnalliseen puoleen sisältyvän vastuullisuuden, joka syntyy perusteltujen arvovalintojen ja toiminnan seurausten ja vaikutusten arvioinnin kautta. Vastuullinen toiminta heidän mukaansa on perusteltua pyrkimystä vaikuttaa tulevaisuuden muotoutumiseen. Toimijuus nivoutuu selkeästi tulevaisuuskuviin ja tulevaisuustietoisuuteen, olemalla tärkeä osa tulevaisuuden muotoutumisessa. Tulevaisuuden muotoutumiseen voidaan vaikuttaa toimimalla tulevaisuuskuvien pohjalta kohti haluttua kehityssuuntaa.

Varhaiskasvatuksen alueella tulevaisuustietoisuus korostuu, ohjaavien asiakirjojen asettamien vaatimusten mukana. Kangas ja Harju-Luukkainen (2022) kiteyttävät asiakirjoihin perustuneen tutkimuksensa avulla,

varhaiskasvatuksen opettajien laaja-alaiseen osaamiseen kuuluvan myös kyvyn kuvitella ja luoda tulevaisuuksia. Esimerkiksi kestävän kehityksen arvojen korostuessa yhteiskunnassa ja näiden arvojen siirtyessä yhä vahvemmin varhaiskasvatukseen, tulevaisuustietoisuuden opettamisen voidaan jossain määrin ajatella jo toteutuvan käytännössä.

3 TOIMIJUUS

Toimijuuden tarkastelussa lähdetään käsitteistä, joiden avulla hahmotellaan varhaiskasvatuksessa henkilöstön toimijuutta teorian valossa. Ammatillisen toimijuuden moniulotteisuus on laaja kokonaisuus, jota on pyritty rajaamaan tutkimuksen kannalta olennaisiin seikkoihin.

3.1 Toimijuuden määritelmä

Tulevaisuuskuvioiden merkitys tässä tutkimuksessa liittyy ajallisen ulottuvuuden kautta toimijuuteen ja tuo esille tulevaisuuskuvioiden merkityksen varhaiskasvatuksen henkilöstön toimintaa ohjaavina tekijöinä. Tulevaisuuskuvioiden merkitykset ja toimijuuden reunaehdot rajaavat varhaiskasvatuksen henkilöstön toimijuuden kenttää. Se kuinka paljon liikkumatilaa näiden väliin jää, määrittelee vahvasti varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia, lasten hyvinvointia ja viime kädessä myös varhaiskasvatuksen laatua.

Toimijuus on paljon tutkittu käsite, joka liittyy vahvasti myös varhaiskasvatuksen alaan. Toimijuutta varhaiskasvatuksen yhteydessä tarkastellaan yleensä lasten toimijuuden mahdollistamisen kannalta. Turja ja Vuorisalo (2017) kuvaavat lasten toimijuuden sosiaalisesti toiminnaksi, joka tuottaa seurauksia. He huomauttavat lasten toimijuuden olevan keskeinen osa YK:n lasten oikeuksien sopimusta, jonka Suomi ratifioi vuonna 1991. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (OPH, 2022) toimijuus näyttäytyy tavoitteena, oppimiskäsityksessä lapsen luonnollisena piirteenä ja aktiivisen leikkijän ominaisuutena. Lisäksi varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa todetaan kielellisten taitojen kehittymisen avaavan mahdollisuuksia lasten toimijuudelle.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa olevan pedagogisen toiminnan viitekehyksen kautta tarkasteltaessa toimijuuden esiintulo on keskeistä sekä lapsen, että varhaiskasvatuksen henkilöstön näkökulmasta katsottuna. Viitekehyksen keskiössä voidaan nähdä lapsi aktiivisena toimijana oman oppimisensa suhteen, kuten tavoitteissakin tuli esille. Henkilöstön roolia toimijana ei voida pitää

juurikaan vähäisempänä. Henkilöstön toimijuus korostuu pedagogisen toiminnan kokonaisuuden yhteen punomisessa varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden, paikallisen, sekä yksilöllisten varhaiskasvatussuunnitelmien tasoilta, huomioiden viitekehyksessäkin esille tuodut erilaiset toiminnan osa-alueet.

Toimijuuden määrittelyssä Eteläpelto (2014a) kertoo usein viitattavan aktiivisuuden, aloitteellisuuden ja osallisuuden kokemuksiin, jotka mahdollistavat työn ja elämän hallintaa sekä vaikutusmahdollisuuksia. Toimijuutta määriteltäessä voidaan myös havaita, että toimijuus -käsitettä käytetään erilaisessa merkityksessä eri tieteenaloilla. Esimerkiksi Eteläpelto ym. (2011, s. 18–23) kuvaavat sosiaalitieteissä, toimijuuden olevan yhteiskunnan rakenteiden, kulttuuristen normien ja yksilön omien toimien ja valintojen välisten suhteiden peruskäsite. Yhteiskuntatieteissä he esittävät Anthony Giddensin toimijuuden määritelmän olevan eniten siteerattu. He kiteyttävät Giddensin määrittelemän toimijuuden ilmenevän seuraamuksia omaavana, intentionaalisenä tekona tilanteessa, jossa olisi ollut mahdollisuus toimia myös toisin. He esittävät myös Margaret Archerin näkemyksen toimijuudesta, joka on intentionaalista ja tavoitteellista toimintaa, jolla on suhteellinen autonomia yksilön minuuden toteuttamisessa. Naistutkimuksen lisäys keskusteluun toimijuudesta heidän mukaansa, tuo esille diskursiiviset valtarakenteet, jotka tuottavat toimijuutta rajoittavia paikkoja ja asemia. Viimeisimpiä lisäyksiä määrittelyssä, on ajallisen ulottuvuuden lisääminen toimijuuden käsitteeseen. He tuovat esille näkökulman toimijuuteen, jossa nykyisyyden arvioinnin lisäksi huomioidaan menneisyyden tottumusten ja tulevaisuuden tavoitteiden olevan yhteydessä yksilön toimintaan.

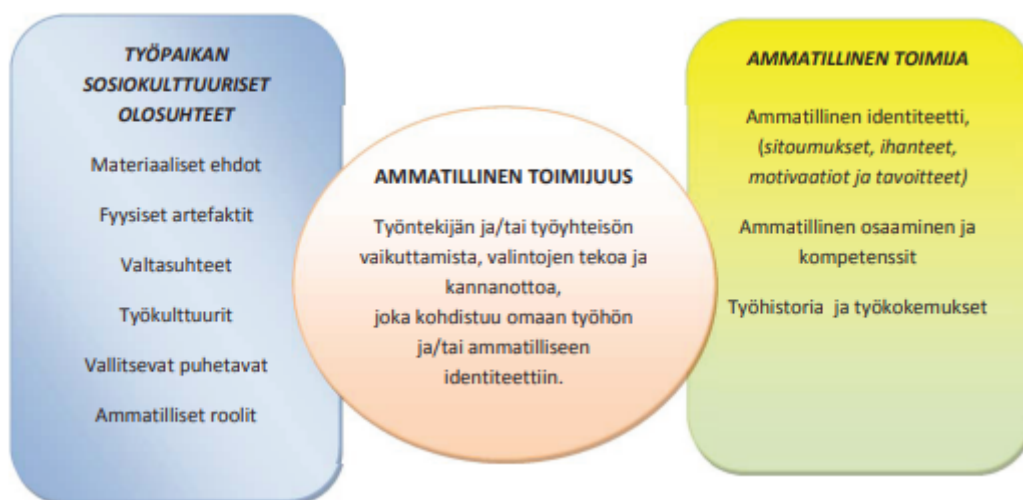
3.2 Ammatillinen toimijuus

Ammatillisen toimijuuden voidaan ajatella kiteytyvän työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksiin ja vastarintaan, mutta myös luovuuteen, motivaatioon ja työkäytäntöjen kehittämiseen (Eteläpelto, ym., 2014b). He myös toteavat toimijuuden ymmärtämisen tapahtuvan sen kautta, miten sitä harjoitetaan, toimijuutta

rajoittavien ja resursoivien tekijöiden kautta ja sen miten toimijuus on sidottu esimerkiksi valtasuhteisiin ja diskursseihin, materiaalsiin ja sosiaalisiin olosuhteisiin ja sosiaalisen vuorovaikutuksen kulttuureihin työyhteisöissä (Kuvio 2).

Kuvio 2

Ammatillinen toimijuus ja siihen liittyvät tekijät (Eteläpelto ym. 2014a)



Varhaiskasvatuksessa toimijan sidokset sosiokulttuurisiin olosuhteisiin voivat vaihdella yksiköstä toiseen ja esille tulee Karilan ja Kupilan (2010) tutkimat eri ammattilaissukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisten haasteet. Ammatilliset identiteetit muovautuvat suhteessa työyhteisöön ja sen toimintamalleihin. Varhaiskasvatuksessa ammatillisen toimijuuden mahdollistavat tai estävät rakenteet ovat pysyneet pitkään muuttumattomina myös työpaikan omien sosiokulttuuristen olosuhteiden vuoksi. Ammatillisen toimijuuden reunaehtojen muutos, joka kohdistuu varhaiskasvatussyksikön toimintakulttuuriin vaikuttaa henkilöstön työidentiteetteihin ja haastaa eri ammattilaissukupolvia eri tavoin.

Eteläpelto, ym. (2014b) tarkastelevat artikkelissaan aiempaa tieteellistä keskustelua ammatillisesta toimijuudesta, luodakseen perustaa sen käsitteellistämiseksi. He päätyivät subjektikeskeiseen, sosiokulttuuriseen lähestymistapaan, jonka voidaan ajatella ottavan huomioon yksilön ja työpaikan kollektiivisen toimijuuden suhteessa työpaikan sosiokulttuuriseen ympäristöön.

Subjektikeskeinen, sosiokulttuurinen lähestymistapa, voidaan heidän mukaansa tiivistää seitsemän teesin muotoon:

1. Ammatillinen toimijuus työssä merkitsee sitä, että ammatilliset subjektit ja yhteisöt tekevät valintoja, käyttävät vaikutusmahdollisuuksia ja ottavat kantaa ja näten vaikuttavat työhönsä ja ammatillisiin identiteetteihin.
2. Ammatillinen toimijuus kietoutuu ammatilliseen identiteettiin, liittyen ammatillisiin ja eettisiin sitoumuksiin, ihanteisiin, motivaatioihin, kiinnostuksiin ja tavoitteisiin.
3. Työntekijöiden työhistoria ja -kokemus, osaaminen, asiantuntijuus, ja kompetenssit toimivat kehityksellisenä varantona ja resurssina ammatilliselle toimijuudelle.
4. Ammatillisilla subjekteilla on diskursiivinen, praktinen ja kehollinen suhde (työn) todellisuuteen, joka kattaa menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden.
5. Ammatillista toimijuutta harjoitetaan tiettyä tarkoitusta varten, historiallisesti muotoutuneiden sosiokulttuuristen ja materiaalien ehtojen sisällä, jotka rajoittavat tai resursoivat toimijuutta.
6. Ammatillista toimijuutta tarvitaan työn ja työolojen kehittämiseen, työssä oppimiseen ja ammatillisen identiteetin neuvotteluun.
7. Ammatillisen toimijuuden tutkimuksessa yksilöllinen ja sosiaalinen on syytä nähdä erillisinä ja toisiaan rakentavina.

Vähäsantanen ym. (2017) kuvaavat ammatillista toimijuutta kuuden ulottuvuuden avulla. Päätösten tekeminen, kuulluksi tuleminen, yhteisiin työkäytänteisiin osallistuminen, työkäytäntöjen uudistaminen, ammatillisen identiteetin neuvottelu ja uran rakentaminen, ovat ulottuvuuksia, joiden avulla ammatillinen toimijuus rakentuu. Varhaiskasvatuksessa tekeillä olevien muutosten kannalta olisi hyödyllistä ottaa huomioon työntekijöiden toimijuutta tukeva osallistava näkökulma kehittämiseen, joka tukisi työntekijöiden hyvinvointia, oppimista ja koko organisaation toimivuutta. Esimerkiksi Pyhäلتö ym. (2015) toteavat

tutkimuksessaan opettajien ammatillisen toimijuuden ja työhyvinvoinnin huomioimisen olevan keskeistä koulujen kehittämisessä.

Ammatillinen toimijuus on nykypäivän työelämässä tavoiteltava asia. Työ on jatkuvasti muuttuvaa, kehittämistä ja aktiivista otetta arvostetaan. Työntekijä nähdään itseohjautuvana toimijana, joka vahvistaa osaamistaan ja uudistaa työprosesseja ja parantaa näin tuottavuutta ja laatua. Työelämän toimijuuden mahdollistavat ja estävät tekijät liittyvät Eteläpellon ym. (2011) mukaan valtaan ja voimaan, joiden avulla voidaan saada jotain aikaan, esimerkiksi tekemällä valintoja ja päätöksiä. Vallan ja voiman he liittävät toimijuuden resurssiin ja toimijan kapasiteettiin, joka voi olla osaamista, tietoa ja sosiaalisia verkostoja, joiden kautta vaikutusvalta ja toimijuus mahdollistuu.

Toimijuuden rajoitusten suhteen Eteläpelto ym. (2011) huomauttavat vallan ja toimijuuden liittyvän tiiviisti toisiinsa. Toimijuuden rajoittamista heidän mukaansa voidaan harjoittaa yhteiskunnan vallankäyttäjien, instituutioiden ja kulttuuristen normien tai lähiyhteisöjen kautta, rajoittamalla yksilöiden autonomiaa ja toimijuutta. Varhaiskasvatuksessa ammatillista toimijuutta rajoittavat tekijät ovat yhteydessä rakenteisiin, jotka ovat erilaiset kuin esimerkiksi yrityksillä. Päätöksen teko ja valta ovat kaukana varhaiskasvatuksen arjesta ja samanlaista keskusteluyhteyttä kuin pienemmissä organisaatioissa, ei ole mahdollista saada. Keinoja varhaiskasvatuksen käytännön työn ja päätöksenteon kohtaamiselle olisi hyvä kehittää, koska tällä hetkellä rakenteet vaikuttavat olevan riittämättömät.

3.3 Ammatillinen toimijuus varhaiskasvatuksen muuttuvassa toimintakulttuurissa

Varhaiskasvatuksessa toimijuutta tarkastellaan pääasiassa lasten kannalta. Henkilöstön ammatillisen toimijuuden tarkastelemista samoista lähtökohdista voisi olla työyhteisöissä mielenkiintoista pohtia. Turja ja Vuorisalo (2017) toteavat, osallisuuden toteutumiseen tarvitaan ajatus toimijuudesta. He esittävät toimijuuden tarkoittavan yksilön valmiuksia, itsenäisyyttä ja aktiivisuutta toimia

sosiaalisissa yhteisöissä. Lasten ja aikuisten välisen toimijuuden eron, he kertovat ilmenevän kielellisten ja kognitiivisten taitojen kehittymisen seurauksena ja myöskin vallan muodossa. Aikuisilla on enemmän valtaa suhteessa lapseen ja osallisuuden yhdessä toimijuuden kanssa, ollessa keskeisiä näkökulmia varhaiskasvatuksen arvoissa, vallan käyttöön tulee kiinnittää huomiota varhaiskasvatuksen arjessa. Lasten osallisuus ja toimijuus on arvoina vahvasti esillä varhaiskasvatuksessa, mutta miten osallisuus ja toimijuus toteutuu aikuisten maailmassa, samoissa varhaiskasvatusyksiköissä henkilöstön suhteen?

Kangas ja Harju-Luukkainen (2022) tutkivat varhaiskasvatuksen ohjaavien asiakirjojen asettamia vaatimuksia varhaiskasvatuksen opettajille. Opettajilta vaaditaan aktiivista toimijuutta ja heidän tulee edustaa jatkuvasti kehittyviä tulevaisuuden kansalaisia jatkuvan oppimisen ja ammatillisen kehittymisen myötä. Laaja-alainen osaaminen, kehittäminen, visiointi ja toimijuus suhteessa tuntemattomaan ja ennustamattomaan tulevaisuuteen asettaa kovia ”enemmän kaikkea” -vaatimuksia varhaiskasvatuksen opettajille. Vastakohtaisuus heidän mukaan tulee esille siinä, että työvälineitä näiden tavoitteiden saavuttamiseksi ei ole annettu. Työn hektisyys ja kasvavat vastuut lapsiryhmästä, ei mahdollista työn kehittämistä tai reflektiota. Tarvittavien resurssien, koulutuksen, konkreettisen tuen ja tekojen puutteen vuoksi, he toteavat kehittämisen jäävän poliittiseksi sanahelinäksi. Arvoristiriitä tilanteessa on aika ilmeinen ja vastaa yleisesäkin keskustelussa esille tulevia teemoja (Aalto, M., 2022; Kantomaa, 2022).

Ammatillinen toimijuus korostuu tällä hetkellä varhaiskasvatuksen muuttuvassa toimintakulttuurissa. Uudistetuissa varhaiskasvatuksen perusteissa (OPH, 2022) on määritelty varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin kokonaisuus ja sen kehittämisen tarpeet, jotka kohdistuvat inklusiiviseen varhaiskasvatukseen. Varhaiskasvatuksen perusteiden tarkentuneet suuntaviivat ohjaavat varhaiskasvatusyksiköiden toimintakulttuurin muuttamista ja kehittämistä ja asiakirja tuo esille johtamisen keskeistä roolia inklusiivisen varhaiskasvatuksen kehittämisessä. Toimintakulttuurin kehittämisen välineenä pidetään ammatillista keskustelua oppivan yhteisön ollessa keskeinen teema. Esimerkiksi Heikan (2016) esittämä pedagoginen johtajuus ja jaettu johtajuus kuvaa tällaista toimintatapaa, joka

edellyttää varhaiskasvatuksen henkilöstöltä ammatillista toimijuutta. Johtajuus ja johtaminen ovat varhaiskasvatuksessa muutoksen kohteena ja näiden toimenpiteiden riittävyys selviää myöhemmin. Johtamisen ja johtajuuden jakaminen on askel oikeaan suuntaan, mutta varhaiskasvatuksen kokonaisuuden rakenteellisia haasteita se ei yksinään pysty ratkaisemaan. Resursseihin liittyvät ongelmat ovat suurin haaste myös toimijuuden näkökulmasta.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä kappaleessa tuodaan esille eri vaiheet ja valinnat tutkimuksen toteuttamisen suhteen. Tutkimuskysymyksiä jälkeen esitän metodologisten valintojen antaman suunnan tutkimukselle. Analyysissä apuna olleet teoreettiset kehykset, tuodaan esille analyysin kuvauksessa ja luku päättyy eettisten ratkaisujen käsittelemiseen.

4.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää varhaiskasvatuksen henkilöstön näkemyksiä varhaiskasvatuksen tulevaisuudesta ja siihen liittyvästä toimijuudesta. Tutkimuksella tavoiteltiin varhaiskasvatuksen henkilöstön omia näkökulmia tulevaisuuteen ja toimijuuteen, heidän käytännön kokemuksensa pohjalta. Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaisia tulevaisuuskuvia varhaiskasvatuksen henkilöstö näkee varhaiskasvatuksen tulevaisuudessa?
2. Millä tavalla toimijuus näyttäytyy varhaiskasvatuksen henkilöstön tulevaisuuden näkemyksissä?

4.2 Tutkimuksen lähestymistapa

Tämä tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, perustuen tutkimuksen kysymyksenasetteluun, jossa haluttiin kuulla tutkittavien näkemyksiä aiheesta. Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus kuvaa moninaista, todellista elämää ja tulokset ovat sidoksissa tiettyyn aikaan ja paikkaan (Hirsjärvi ym., 2009, s. 161). Tämän tutkimuksen käytännönläheisyys, kuten myös ajankohdan ja paikan merkitys tutkimuksessa perustelee laadullisen tutkimuksen valintaa.

Tutkimuksessa oli tulevaisuudentutkimuksen piirteitä, tutkimuksen kohdistuessa varhaiskasvatuksen henkilöstön tulevaisuuskuviin. Tulevaisuudentutkimus on tiedonala, joka eri tieteenalojen tutkimustulosten avulla muodostaa johtopäätöksiä ja perusteltuja näkemyksiä siitä millaisia mahdollisia tapahtumia on tulevaisuudessamme (Rubin, 2004). Tulevaisuuskuvat ja toimijuus muodostuvat henkilöiden sen hetkisten käsitysten pohjalta ja näiden käsitysten esille saaminen oli tutkimuksen tarkoitus. Varhaiskasvatuksen tulevaisuudesta on esitetty erilaisia visioita, mutta henkilöstön näkemykset vaikuttavat olevan ristiriidassa tavoitteiden kanssa.

4.3 Tutkimusaineiston keruu ja tutkimukseen osallistujat

Tutkimuksessa käytettiin aineistonkeruumenetelmänä sähköistä kyselylomaketta (Liite 1), joka oli esillä varhaiskasvatuksen henkilöstölle kohdistetuissa Facebook-ryhmissä noin viikon ajan eli 23.4-30.4.2022. Kysely toteutettiin Google Forms -ohjelmalla, joka soveltui hyvin kyseiseen toteutukseen. Valli ja Perkkilä (2015) toteavat lomakkeen helppokäyttöisyyden olevan tärkeää, kuten myös sen toimivuuden erilaisilla laitteilla, joita vastaajilla on käytössä. Kyselylomakkeen valikoituminen menetelmäksi pohjautui siihen, että tarkoituksena oli kerätä aineistoa eri puolilta Suomea, erikokoisista kaupungeista. Halukkaiden vastaajien löytäminen eri puolilta Suomea, oli tehokkainta sosiaalista mediaa käyttämällä. Hirsjärvi ym. (2009, s. 195) kuvaakin kyselyn etuna olevan tehokas, aikaa ja vaivaa säästävä menetelmä.

Kyselylomakkeessa oli taustakysymysten lisäksi 6 avointa kysymystä, joihin vastaajat saivat ilmaista näkemyksiään ja käsityksiään. Huolellinen kysymysten muotoilu ja laadinta Hirsjärven ym. (2009, s. 195) mukaan tehostaa tutkimuksen onnistumista.

Kyselyyn vastasi 27 henkilöä anonymisti, henkilötietoina osallistujilta kerättiin vastaajien iät, koulutus ja työkokemuksen määrä. Vastaajien ikä vaihteli 26-62 ikävuoden välillä. Koulutustaustaltaan vastaajat olivat enimmäkseen alalle tyypillisesti lähihoitajia, sosionomeja, sosiaalikasvattajia ja varhaiskasvatuksen

tai kasvatustieteen kandidaatteja ja maistereita. Työkokemusta vastaajilla oli 2-33 vuotta, painottuen uran alkuvaiheeseen eli alle kymmenen vuoden työkokemus oli 15 vastaajalla. Vastaajista käytetään esimerkeissä tunnustekoodia, joka perustuu kyselyn vastausjärjestykseen (ensimmäinen vastaaja = V1).

Vastauksista koostuneen aineiston laatu vaihteli paljon vastaajasta riippuen. Minimissään vastaukset olivat yksisanaisia ja enimmillään suorastaan runsaita pohdintoja. Kyselytutkimuksen heikkouksina Hirsjärvi ym. (2009, s. 195) pitävät vaikeuden vastaajien rehellisyyden ja huolellisuuden varmistamisessa, väärinymmärrysten mahdollisuuden, vastaajien asiantuntijuuden varmistamisen ja lomakkeen luomisen haasteet.

Kyselylomakkeen rajoitukset aineistonkeruumenetelmänä tulivatkin esille, yksisanaisten vastausten monitulkintaisuuden muodossa. Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 85) korostavatkin haastattelun etuja suhteessa kyselylomakkeeseen. Etuina he pitävät haastattelun joustavuutta, kuten mahdollisuutta kysymysten tarkentamiseen ja toistamiseen, joka auttaa vähentämään molemminpuolisia väärinkäsityksiä. Monissa vastauksissa jouduttiin etsimään vastaajan tarkoittamaa kantaa kokonaisuuden valossa vastauksen selkeyttämiseksi. Haastattelumenetelmällä kerätty aineisto olisi luultavasti ollut helpommin tulkittavissa tarkentavien kysymysten avulla.

4.4 Aineiston analyysi

Aineiston analyysi toteutettiin sisällönanalyysin menetelmällä, jonka Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 117) kuvaavat sopivan erilaisten kirjallisessa muodossa olevien dokumenttien tiivistämiseen ja yleiseen muotoon saattamiseen.

4.4.1 Tulevaisuuskuvien analyysi

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen kohdalla vastausten analysoinnissa lähdettiin liikkeelle aineistoon perehtymisestä, jonka myötä havaittiin aineistossa olevan paljon vastakkaisia näkemyksiä samoista asioista. Mäkelä ym. (2022)

viittasivat tulevaisuuskuvien usein jakautuvat toivottuihin tulevaisuuksiin tai huolen aiheisiin, mikä selvästi näkyi tässäkin aineistossa. Analysoinnin kannalta ongelmallinen tilanne päätettiin ratkaista jaottelemalla ensimmäisessä vaiheessa vastaukset Mäkelän ym. (2022) esittelemällä Fred Polakin (1973) tulevaisuuskuvelikentällä (Liite 4), jonka avulla saadaan käsitys vastaajien tulevaisuuskuvien kategorioista. Nelikenttä muodostaa tulevaisuuden kehityssuunnan jaon optimistisiin ja pessimistisiin odotuksiin ja tulevaisuuden vaikutusmahdollisuuksien jaon optimistisiin ja pessimistisiin näkemyksiin.

Teoriaohjaavan sisällönanalyysin Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 133) kuvaavat lähtevän liikkeelle aineistosta, mutta aineisto liitetään teoreettisiin käsitteisiin, Eskola (2018, s. 212-214) puolestaan puhuu teoriasidonnaisesta analyysistä, joka voi koostua tulkintakehyksinä käytetyistä eri teorioista. Tässä tutkimuksessa ei lähdetty liikkeelle yhdestä tietyistä teoriasta, vaan teoriaa on käytetty apuna analysoinnissa, juurikin erilaisina tulkintakehyksinä ja käsitteinä.

Vastausten huolellisen lukemisen jälkeen, päädyttiin käsittelemään jokaisen vastaajan vastauksia kokonaisuuksina, yksittäisten kysymysten analysoinnin sijaan. Vastauksissa oli paljon viittauksia edellisiin kysymyksiin ja tulkinta voisi muuttua yksittäisen vastauksen ollessa irrallaan kokonaisuudesta. Taulukossa 1, kuvataan eri henkilöiden vastauksien sijoittumista nelikenttään, yhdellä esimerkillä jokaisesta kategoriasta.

Taulukko 1

Esimerkki tulevaisuuskuvojen nelikentästä

		Vaikutusmahdollisuudet	
		Optimismi	Pessimismi
Kehitysuunta	Optimismi	<p>”Työ olisi luovaa, perustuisi tieteseen.”</p> <p>”Toiminta yksilöllisempää.”</p>	<p>”Yhteiskunta ymmärtää, että pienimmät hyötyvät ammattitaitoisista opettajista.”</p>

		"Työntekijöillä tärkeä rooli, he tietävät mitä kentällä tapahtuu, mitä pitää uudistaa." V14	"Työntekijöiden rooli mitätön, tarvitaan poliittisia toimijoita ja päättäjiä." V24
	Pessimismi	"Olen lähinnä surullinen, että vuosikymmenien aikana kehitetty laadukas varhaiskasvatus on menossa alaspäin." "Olisi tärkeää jaksaa pitää kiinni arjen pedagogiikasta, sensitiivisyydestä ja turvallisuudesta, vaikka se usein on jopa mahdotonta. Työntekijöillä on valtava rooli, että laadukas varhaiskasvatus olisi edelleen laadukasta." V23	"Opettajat lähtee alalta." "Lapsia säilötään päiväksi." "Vanhemmuutta pitää tukea voimakkaammin, vakasta tulee perhetyötä." "Haen muualle töihin." "Rakastamaani työtä ei voi tehdä enää hyvin." V16

Osassa vastauksista oli sekä optimistisia, että pessimistisiä näkemyksiä, joten vastausten luokittelu ei ollut ihan mutkatonta. Analyysia jatkettiin kuitenkin pohjautuen alkuperäiseen jakoon. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen mukaisesti vastauksista muodostettiin tulevaisuuskuvat, jotka jaettiin vastausten perusteella pessimistisen kehityssuunnan ja optimistisen kehityssuunnan mukaan. Vastaajilla oli myös neutraaleja näkemyksiä ja visioita tulevaisuuden suhteen ja ne koottiin omaksi osiokseen.

Analyysin toisessa vaiheessa edellisessä taulukossa kuvatut erilaiset tulevaisuuskuvat analysoitiin sisällönanalyysin avulla. Sisällönanalyysi Tuomen ja Sarajärven (2018, s. 122–123) mukaan lähtee liikkeelle aineiston redusoinnista eli pelkistämisestä. Vastausten vaihtelevuus, lähtien runsaasta, päätyen niukkasanaisiin, asetti haastetta analyysiyksikön määrittelylle, jossa lopulta päädyttiin lausetasolle. Aineiston ollessa osin jo valmiiksi pelkistettyä, tämä vaihe edistyi sujuvasti. Lauseet kerättiin yhteen (Taulukko 2) ja klusteroitiin eli ryhmiteltiin

alaluokiksi ja niistä yhdistellyiksi pääluokiksi, kuten Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 124–125) ohjaavat.

Taulukko 2

Pessimistisen kehityssuunnan analyysimalli

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokka	Pääluokka
"Päiväkodit kasvavat isoiksi laitoksiksi, kotipesät yleistyvät" V20	Päiväkodeista isoja laitoksia	Yksiköiden suureneminen	Poliittisten ja taloudellisten päätösten negatiiviset vaikutukset
"... suuria keskuksia rakennetaan..." / "...toivoisin pieniä päiväkotia..." V25	Päiväkodit suuria		
"Laadun heikkeneminen näkyy esim. varhaiskasvatuksen palaamisena päivähoitosysteemiin, jonka tärkeimmäksi tehtäväksi muotoutuu perushoito." V6	Laadun heikkeneminen	Laadun heikkeneminen	
"Mutta myös eriarvoisuus kasvaa, etniset ryhmät eriytyvät ja muodostuu eliitti päiväkotia ja kouluja." V3	Eriarvoisuus kasvaa		
"Opettajapula syvenee, kun kandeja ei riitä ja AMK-taustaiset ei kelpaa kuin määräaikaisuuksiin, jolloin AMK-taustaiset opet lähtevät muualle etsimään pysyvyyttä ja tilanne vakan kentällä kurjistuu kurjistumisestaan." V21	Opettajapula syvenee	Koulutetun henkilöstön väheneminen	
"Sosiaaliskasvattajat poistuvat alalta iän myötä ja sosionomit näköalattomuuden myötä." V15	Sosiaaliskasvattajat ja sosionomit poistuvat alalta		

"Työvoimapula ja alan vetovoiman heikkeneminen vaatii ryhtiliikettä henkilöstömitoituksiin." V9	Alan vetovoima heikkenee		
---	--------------------------	--	--

Alaluokkien ryhmittelyssä, esiin tuli jälleen haasteet aineiston tulkitsemisessa. Alaluokat saatiin kuitenkin muodostettua, vain muutamien ilmausten jäädessä "muut" kategoriaan. Pääluokat eli tutkimuksen tulokset olivat tämän jälkeen selkeästi esillä, toistuen suuripiirtein samanlaisina tulevaisuuskuvasta riippumatta.

Toivottujen tulevaisuuskuvien eli visioiden analyysi lähti liikkeelle sisällön analyysinä ilman Polakin (1973) nelikenttää, perustuen Mäkelän ym. (2022) ja Sarénin (2021, s. 18) esittämään toivottujen tulevaisuuskuvien eli visioiden positiivisiin näkökulmiin. Muilta osin analyysi eteni kuten edeltävissä tulevaisuuskuvissa.

Pessimististen tulevaisuuskuvien analyysin lopputuloksena muodostui kaksi pääluokkaa, jotka olivat poliittisen ja taloudellisen päätöksenteon negatiiviset vaikutukset ja lasten tuen tarpeen yleistymisen. Optimistisissa tulevaisuuskuvissa puolestaan esiin tuli pääluokkina odotukset poliittisten ja taloudellisten tekijöiden muutoksesta ja varhaiskasvatuksen kehittäminen. Toivottujen tulevaisuuskuvien kohdalla pääluokat noudattivat samoja linjoja kiteytyen resurssien korjaamiseen taloudellisella ja poliittisella tasolla ja varhaiskasvatuksen kehittämiseen. Yhteenvetona voidaan päätellä kaikkien tulevaisuuskuvien selkeän viestin olevan poliittisella ja taloudellisella tasolla tapahtuvan päätöksenteon aiheuttaman varhaiskasvatuksen kriisiytyneen tilanteen pikaisen korjaamisen tarve ja varhaiskasvatuksen henkilöstön innokkuuden varhaiskasvatuksen kehittämiseen.

4.4.2 Toimijuuden analyysi

Toinen tutkimuskysymys koski puolestaan varhaiskasvatuksen henkilöstön toimijuutta. Kysymyksenasettelu kyselylomakkeella ei onnistunut ihan toivotulla tavalla ja vastausten etsiminen aineistosta oli haastavaa. Aineistoon

perehtymisen jälkeen havaittiin jälleen analyysiin tarvittavan teoreettista pohjaa, aineiston syvällisempään tulkitsemiseen. Luokittelun pohjana käytettiin Eteläpellon ym. (2014b) subjektikeskeisen, sosiokulttuurisen lähestymistavan seitsemää teesiä, joihin perehdyttiin luvussa 3.2 ammatillisen toimijuuden yhteydessä. Kyseisen teorian avulla aineistosta etsittiin teemoja, jotka ilmentävät vastaajien toimijuutta. Luokitteluun otettiin mukaan aineiston mukaisesti esimerkiksi toimijuutta edistävien ja estävien tekijöiden jako (Taulukko 3).

Taulukko 3

Esimerkki toimijuuden mahdollistavista ja estävistä tekijöistä

Toimijuutta mahdollistavat tekijät	Toimijuutta estävät tekijät
"Toivon päättäjiltä ripeitä tekoja vakan kentän epäkohtien muutoksiin." V4	"(Työntekijän) roolin pitäisi olla suurempi. Päiväkodin johtajat muokkaa vasua ja suunnittelevat työryhmissä. Erkaantuneet arjesta." V7
"Poliittisella tasolla täytyy havahtua realiteetteihin aika piankin. Osaava henkilökunta ei tule pysymään alalla." V26	"(Työntekijän rooli) aika mitätön tarvitaan poliittisia toimia ja päättäjiä." v24
"Koulutukseen ja täydennyskoulutukseen tulisi panostaa kuntatasolla, huomioida erilaisia toimijoita." V13	"(Työntekijällä) heikko rooli, resurssit työntekemiselle on vähäiset tai niitä ei ole." V20

Aineiston luokitteluun käytettiin myös samaa Eteläpellon ym. (2014b) teorian pohjaa, jonka avulla vastauksissa näkyvän toimijuuden nähtiin ilmenevät työssä, kehittämisessä ja kannanotoissa. Kuten ensimmäisessäkin tutkimuskysymyksessä, analyysiyksikön suhteen päädyttiin lausetasolle ja vastauksia ei voitu kohdentaa yksittäisiin kysymyksiin, vaan kiinnitettiin huomiota aina yhden vastaajan vastausten kokonaisuuteen.

Toimijuuden ilmentymistä koskevat tulokset jakaantuivat varhaiskasvatuksen kehittämisen ja kannanottamisen luokkiin. Aineistosta nousi myös selvästi esille toimijuuden olevan mahdollista oman varhaiskasvatussyksikön ja

lapsiryhmän tasolla, mutta siitä seuraavissa rakenteissa vaikutusmahdollisuudet ovat vähäiset.

4.5 Eettiset ratkaisut

Hyvän tieteellisen käytännön -ohjeet (TENK, 2012) olivat lähtökohtana tämänkin tutkimuksen tekemiselle. Tiedeyhteisön toimintatapoina olevat rehellisyys, yleinen tarkkuus ja huolellisuus olivat ohjenuorana koko projektin ajan. Analysoitavaa aineistoa tarkasteltiin eri näkökulmista ja siihen palattiin tutkimuksen eri vaiheissa, luotettavuuden varmistamiseksi. Objektiivisen lähestymistavan säilyttäminen tutkimuksen aikana on tärkeää, tutkimuksen luotettavuuden kannalta. Muiden työn kunnioittaminen ohjeistuksen mukaan, tapahtui viittaamalla asianmukaisesti ja huolellisesti. Eettisesti kestävä tiedonhankinta ja tutkimusmenetelmät olivat myös huomioonotettuja asioita.

Tutkimuksen alussa, kuten Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 153–154) huomauttaa, jo aiheen valinnasta alkaen pohditaan eettisiä valintoja. Tutkimuksen aihetta valittaessa, päädyttiin tutkimaan varhaiskasvatuksen henkilöstöä ja heidän näkemyksiään tulevaisuudesta. Tutkimuksen tulosten arvioitiin tulevan koskemaan arvoja ja varhaiskasvatuksen kentän kärjistyneen tilanteen vuoksi, näkemyksissä saattaa mahdollisesti tulla esiin jopa eettisesti vaikeita asioita. Eettisesti kestävä tiedonhankinnan kysymykset tulivat esille tässä vaiheessa (TENK, 2012). Kysely päädyttiin toteuttamaan sosiaalisen median kautta, jotta tutkittavien anonymiteetti säilyisi ja vastaajat uskaltaisivat tuoda avoimesti esille mielipiteensä ja mahdollisia epäkohtia työolosuhteissa ja lasten hyvinvointiin liittyvissä tekijöissä.

Henkilöitä tutkittaessa tulee harkittavaksi henkilötietojen käsittelyä koskevat kysymykset. Tarkkuus ja huolellisuus (TENK, 2012) toimintatapana tulee esille esimerkiksi henkilötietojen käsittelyssä. Aineiston hankinta päätettiin suorittaa anonymisti ja vastaajilta kerättiin henkilötietona vain vastaajien ikä,

koulutustausta ja työkokemus, kuten tietosuojailmoituksessa tutkittaville kerrottiin. Aineistoa on säilytetty salasanojen takana, henkilökohtaisella tietokoneella, johon ei ole pääsyä ulkopuolisilla. Aineiston hankinnassa päädyttiin käyttämään sosiaalista mediaa, jonka avulla voitiin löytää helposti vastaajia ympäri Suomen. Kysely toteutettiin Google Forms -työkalulla, joka mahdollisti osaltaan anonyymien vastaamisen. Vastaajien vapaaehtoisuus toteutui siten, että kysely oli esillä kahdessa suljetussa varhaiskasvatuksen henkilöstön Facebook -ryhmässä ja vastaajat saivat halutessaan osallistua kyselyyn. Kyselyyn oli liitetty saateviestin lisäksi tiedote tutkimuksesta (Liite 2) ja tietosuojailmoitus (Liite 3) ja kyselyssä pyydettiin suostumus henkilötietojen käsittelyyn. Tutkimuksen aineisto hävitettiin viimeistään 31.10.2022, kuten tutkittavia tiedotteessa informoitiin.

Aineiston analyysissa tarkkuuden, huolellisuuden ja objektiivisuuden (TENK, 2012) huomioiminen oli myös tärkeää. Esimerkiksi aineiston jaottelu analyysin alkuvaiheessa tehtiin useita kertoja, jotta jaottelun tuloksena saatua nelikenttää voidaan mahdollisimman luotettavasti käyttää pohjana tutkimukselle. Tulkittaessa aineistoa, Hirsjärven ym. (2009, s. 195) mainitsevat kyselylomakkeen heikkoudet tulevat esille. Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä, kuten Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 85) esittivät, olisi tässä suhteessa ollut parempi vaihtoehto, koska tutkijalla olisi mahdollisuus kysyä tarkentavia kysymyksiä ja varmistaa vastaajan kanta, sen ollessa monitulkintainen. Rehellisyys ja objektiivisyys pyrittiin tässä tapauksessa varmistamaan tutkimalla aineistoa kunkin vastaajan kohdalla kokonaisuutena, jotta näkemykset tulisivat raportoitua mahdollisimman huolellisesti ja tarkasti.

5 TULOKSET

Tulokset esitetään tutkimuskysymyksittäin, ensin taulukoitujen kokonaisuuk-
sien kautta, jonka jälkeen on pyritty tarkemmin avaamaan sisältöjä. Aineisto esi-
merkeillä pyritään tuomaan esille konkreettisesti varhaiskasvatuksen henkilös-
tön näkemyksiä, joka on tämän tutkimuksen tarkoitus.

5.1 Varhaiskasvatuksen henkilöstön tulevaisuuskuvat

Varhaiskasvatuksen henkilöstön tulevaisuuskuvat jakautuivat optimistisiin ja
pessimistisiin tulevaisuuskuviin. Analyysin ensimmäisessä vaiheessa voitiin to-
deta näkemysten painottuvan vahvasti kehityssuunnaltaan pessimistiseen näkö-
kulmaan. Vaikutusmahdollisuuksien osalta näkemykset taas jakaantuivat tasai-
semmin. Kyselylomakkeessa tiedusteltiin myös toivotun tulevaisuuden visioin-
tia ja visioista koostettiin toivottu tulevaisuuskuva.

Molemmissa tulevaisuuskuvilla oli löydettävissä samanlaisia teemoja, eri
näkökulmista katsottuna (Taulukko 4). Pääluokiksi nousivat poliittisten ja talou-
dellisten tekijöiden merkitys varhaiskasvatuksessa ja varhaiskasvatuksen kehittä-
minen.

Taulukko 4

Tulevaisuuskuvioiden kootut teemat

Poliittiset ja taloudelliset tekijät	Varhaiskasvatuksen kehittäminen
Henkilöstöpula	Pedagogiikka, digitalisaatio
Ryhmäkoot, henkilöstömitoitus, lasten tuen tarpeen huomioiminen	Henkilöstörakenteen ja johtamisen rakenteiden muutos
Resurssit	Varhaiskasvatuspalveluiden rakenteet ja resurssit
Työolot, palkkaus	Koulutusten kehittäminen

Optimistisissa tulevaisuuskuviissa tuli esille erilaiset keinot kehittää varhaiskasvatusta ja odotukset poliittisten ja taloudellisten tekijöiden muutoksesta parempaan suuntaan. Pessimistisissä tulevaisuuskuviissa korostuivat poliittisten ja taloudellisten päätösten negatiiviset vaikutukset varhaiskasvatuksen arkeen ja lasten tuen tarpeiden lisääntyminen. Toivotuissa tulevaisuuskuviissa tuli esille samoja teemoja, joita löytyi muistakin tulevaisuuskuviista. Resurssien korjaaminen oli selkeästi ja yksimielisesti esillä. Kehittämisen osalta esillä oli ensisijaisesti pedagogiikka. Digitalisaatio tuli myös esille selkeästi varhaiskasvatuksen tulevaisuuteen kuuluvana osana. Uusia innovaatioita ja ideoita oli aika vähän ja viisiot muutoinkin olivat hyvin maltillisia.

5.1.1 Poliittisten ja taloudellisten päätösten merkitykset varhaiskasvatuksen henkilöstön tulevaisuuskuviissa

Varhaiskasvatuksen henkilöstön tulevaisuuskuviissa nousi vahvasti esille poliittisten ja taloudellisten päätösten vaikutukset varhaiskasvatuksen arkeen ja sitä kautta varhaiskasvatuksen henkilöstön tulevaisuuskuviin.

Pessimistisissä tulevaisuuskuviissa korostui poliittisten ja taloudellisten päätösten negatiiviset vaikutukset varhaiskasvatuksen arkeen. Voimakkaimmin näistä huolenaiheista otettiin kantaa koulutetun ja ammattitaitoisen henkilökunnan vähenemiseen. Alan vetovoiman nähtiin olevan huono, johtuen palkkauksesta ja työoloista, joiden vuoksi hakeudutaan työskentelemään muihin tehtäviin. Ammattitaitoisen henkilökunnan vähenemiseen nähdään liittyvän myös varhaiskasvatuksen yksiköiden ja ryhmäkokojen suureneminen.

Varhaiskasvatuksen laadun heikkenemisen katsotaan olevan yhteydessä koulutetun ja ammattitaitoisen henkilökunnan vähenemiseen.

”Epäpäteviä henkilöitä käytetään yhä enemmän kaikissa vakana pestissä (koska päteviä ei ole), jolloin pedagogiikka kärsii rajusti. Varhaiskasvatuksen laatu kärsii niin voimakkaasti, että tuskin pystytään puhumaan enää varhaiskasvatuksesta vaan palataan päivähoitoon.” V21

Henkilöstöpula esiintyi myös tekijänä tilanteissa, joissa ei koettu olevan mahdollisuuksia toteuttaa varhaiskasvatusta asiakirjoissa tarkoitettulla tavalla. Lasten tuen tarpeiden lisääntyminen oli esille tuleva seikka, joka liitettiin koulutetun henkilöstön puutteeseen, avustajien ja moniammatillisten asiantuntijoiden puutteelliseen resurssiin.

”Lapsilla on yhä enemmän henkilökohtaisen tuen tarpeita. Tämä ja pätevän henkilökunnan puute johtaa siihen, että tarvitaan enemmän avustavaa ja konsultoivaa sekä pedagogiikan ”resurssia.”” V23

Optimistisissa tulevaisuuskuville tuli myöskin esille poliittisten ja taloudellisten päätösten merkitys varhaiskasvatuksessa. Toisin kuin pessimistisissä tulevaisuuskuville, optimistisen tulevaisuuskuvan omaavilla henkilöillä on näkemysissään usko käänteestä parempaan suuntaan. Optimistisissa tulevaisuuskuville esille tuli odotukset palkkauksen paranemisesta, lapsiryhmien kokojen pienenemisestä ja henkilöstömitoituksen parantamisesta.

Toivottujen tulevaisuuskuville analyysin tuloksissa toistuivat resurssikysymykset, joiden rinnalle nousivat arvot. Resurssien korjaaminen taloudellisen ja poliittisen tason päätöksenteolla nähtiin arvokysymyksenä. Resurssien korjaamisen nähtiin mahdollistavan toiminnan toteuttamisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa tarkoitettulla tavalla ja turvaavan lasten ja henkilöstön hyvinvoinnin ja turvallisuuden. Toivotuissa tulevaisuuskuville toivottiin panostamista oppimateriaaleihin, oppimisympäristöihin, tukeen sitä tarvitseville lapsille ja yleensäkin resursseja kehittävään toimintaan. Ryhmäkokojen suhteen visiot olivat selkeät ja vahvat, ryhmäkokoja tulisi pienentää ja yksiköiden kokoa rajoittaa.

”Ryhmäkoot olisivat pienemmät, koulutettua henkilökuntaa riittävästi ryhmässä, inkluusio toteutuisi sitä kautta ja tietysti palkkataso olisi nykyistä selkeästi parempi! Kasvattaja voisi tehdä työtään opsin mukaisesti, ilman riittämättömyyden tuntua, kiireettömästi ja pedagogisesti kestävästi.” V23

5.1.2 Varhaiskasvatuksen kehittäminen nyt ja tulevaisuudessa

Varhaiskasvatuksen kehittäminen tuli selvästi esille optimististen ja toivottujen tulevaisuuskuvien analyysissä. Optimistisen tulevaisuuskuvan omaavalla varhaiskasvatuksen henkilöstöllä kehittämisen nähtiin kohdentuvan pedagogiikan ja tavoitteellisen toiminnan vahvistamiseen. Esille nousi osallisuuden, vuorovai-
kutuksen ja toiminnallisen oppimisen teemojen keskeisyys tulevaisuuden varhaiskasvatuksessa. Kehittäminen piti sisällään myös kasvatuskäytännön rikastumisen, ekososiaalisen ja ympäristönäkökulman vahvistumisen ja teknologian hyödyntämisen näkökulmia.

”Toiminta perustuu paremmin lakeihin ja vasuihin: Laadukas pedagogiikka tunnustetaan ja tunnustetaan paremmin ja ”päivähoitomaailman” totutuista käytännöistä päästään vihdoinkin eroon.” V20

”Opettajien määrä kasvaa, pedagogiikka vahvistuu ja lasten oppimismahdollisuudet vahvistuvat.” V3

Toivotuissa tulevaisuuskuvissa varhaiskasvatuksen pedagogiikan kehittämiseksi toivottiin työrauhaa. Resurssien kautta ajateltiin avautuvan mahdollisuus pedagogisen toiminnan tehostumiselle, erilaisille pedagogiikan painotuksille ja yleisestikin laadukkaana varhaiskasvatuksen tuottamalle lasten hyvinvoinnille.

Tulevaisuuskuvissa tuli esille myös muutoksia, jotka ovat jo käynnistyneet varhaiskasvatuksessa. Esimerkiksi kaksivuotisen esiopetuksen kokeilun nähtiin jatkuvan ja muuttuvan velvoittavaksi. Digitalisaation arveltiin myös laajenevan ja lisääntyvän varhaiskasvatuksessa.

Henkilöstörakenteeseen nähtiin myös tulevan muutoksia. Esimerkiksi johtamisen todettiin tulevaisuudessa jakaantuvan kahdelle henkilölle, pedagogisen ja hallinnollisen johtajan rooleihin.

”Henkilöstöjohtaminen uudistetaan. Vakaopen kaikki työaikoihin liittyvät aikaa vievät kirjanpidolliset työt tekee toimistosihteerit. Yksikön johtaminen muuttuu pois isojen talojen johtamiskulttuurista. Johtajien työ muuttuu: henkilöstöjohtaja ja pedagoginen johtaja.” V9

Sosionomien kelpoisuuteen ajateltiin myös tulevan muutos, jotta sosionomitkin voisivat tehdä kaikkia varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviä ja palvelut täten voidaan turvata. Varhaiskasvatuksen opettajien suunnittelu-aikaa esitettiin myös korjattavaksi, koska nykyisellään sitä ei pystytä useinkaan toteuttamaan ja tulevaisuudessa toteutuksen todettiin vielä vaikeutuvan henkilöstörakenteen muutoksen vuoksi. Suunnittelu-aikaa pidettiin kuitenkin tärkeänä, mutta sen järjestämisen nähtiin tarvitsevan kehittämistä.

Palvelurakenteessa esitettiin näkemyksiä muutoksesta yksityistämisen suuntaan, mutta kysymyksenasettelun ja vastausten vähäsanaisuuden perusteella on vaikea päätellä, onko yksityistäminen vastaajien mielestä käänne parempaan vai huonompaan suuntaan.

Toivottujen tulevaisuuskuvien näkemyksissä, toiveissa oli lisää henkilökuntaa suhteessa lapsimäärään. Eri ammattiryhmien ammattitaidon ja koulutuksen arvostaminen ja moniammatillisen yhteistyön tehostaminen olivat myös keskeisiä teemoja. Henkilöstön tilanne nousi esiin myös työolojen ja palkkauksen kohentamisen toiveina. Palkkauksen nostamisen ja työolojen parantamisen nähtiin vastauksissa johtavan alalla kasvavan työvoimapulan ratkaisemiseen.

”Työntekijöillä olisi koulutus tehtävänsä. Maistereita enemmän kentällä ja saavat siitä lisää palkkaa. Johtajalla vähintään maisterin paperit. Kaikilla hyvä palkka, parempi kuin nykyinen. Työolot ovat sellaiset, että työntekijät haluavat jäädä alalle; tauot ja ruokatunti, sak-aika toteutuu, ja sille on varattu työtiloja, laitteet ovat ajanmukaiset, työntekijöillä on vaatteet kaupungin puolesta, ryhmät ovat pienempiä ja suhdeluvut ryhmäkohtaisia.” V20

Kehittämisen näkökulmaa esitettiin tarvittavan myös varhaiskasvatuksen koulutuksia tarjoavien eri koulutuslaitosten yhteistyöhön, jotta ammattilaisia riittäisi ja voitaisiin kehittää täydennyskoulutuksia uusiin tehtäviin. Alan ammattiliittojen tai liittoumien yhteistyö vaatisi myös kehittämistä, jotta alan asioiden hoito tehostuisi.

Arvot nousivat myös esille vastauksista, jotka kohdistuivat resursseihin ja varhaiskasvatuksen kehittämiseen. Henkilöstöresurssin kasvattamisen nähtiin

mahdollistavan varhaiskasvatuksen arvojen mukaisen toiminnan, kuten kaikkien lasten sensitiiviseen kohtaamiseen päivittäin.

Toivotuissa tulevaisuuskuvin korostuu arjen toimivuuden kautta saavutettava varhaiskasvatuksen arvoja noudattava toiminta, joka on lasten edun mukaista. Toiveissa olisivat ”työkalut”, joilla varhaiskasvatuksen henkilöstö voisi- vat työnsä tehdä.

5.2 Ammatillinen toimijuus varhaiskasvatuksessa

Ammatillisen toimijuuden esille saaminen aineistosta tarvitsi tukea teoriasta. Tuloksia tarkasteltiin Eteläpellon, ym. (2014b), subjektikeskeisen sosiokulttuurisen lähestymistavan kautta. Ammatillinen toimijuus ilmenee tässä tutkimuksessa vaikutusmahdollisuuksien, kannanottojen, kehittämisen motivaation ja kiinnostuksen kautta (Taulukko 5).

Taulukko 5

Ammatillisen toimijuuden ilmenemisen muodot.

Vaikutusmahdollisuudet	Kannanotot	Kehittäminen
Oma työ	Palkkaus, työolot	Varhaiskasvatussuunnitelma
Päätöksenteko	Resurssit	Toimintakulttuuri
Asioiden esiintuominen	Lapsen etu	Digitalisaatio

Analyysin aluksi tehty jako pessimististen ja optimististen tulevaisuuden odotusten ja vaikutusmahdollisuuksien mukaan, näkyi vastausten selkeänä jakautumisena tuloksissa. Pessimistisen tulevaisuuskuvin omaavien henkilöiden näkemykset jakautuivat hyvin tasaisesti vaikutusmahdollisuuksien suhteen. Optimististen näkemysten suhteen jakauma oli epäsuhtainen, perustuen siihen, että optimististen tulevaisuuskuvin ja optimististen vaikutusmahdollisuuksien ryhmään saatiin vain yhden henkilön näkemys.

5.2.1 Varhaiskasvatuksen henkilöstön vaikutusmahdollisuudet varhaiskasvatuksen tulevaisuuteen

Vaikutusmahdollisuuksien osalta aineistossa näkyi selkeää jakautumista siihen, ajateltiin vaikeaksi olevan mahdollisuuksia vaikuttaa tulevaisuuden rakentamisessa vaikeaksi. Vaikutusmahdollisuuksia näkemysten mukaan oli laadun ylläpitämisessä eli arjen työssä. Vaikutusmahdollisuuksia nähtiin olevan myös kentän tilanteen esiintuojina ja lasten hyvinvoinnin puolesta puhujina, tätäkin näkökulmaa varjosti kuitenkin useissa vastauksissa huoli kuulluksi tulemisesta.

”Riippuu mihin suuntaan mennään. Joko ala ajautuu täyteen kriisiin ja lasten kanssa toimii ammattitaidotonta porukkaa alipalkattuna ja palataan lastentarhaan, jossa lapset ovat, jotta vanhemmat voivat käydä töissä. Tai palkkaus ja työolot hoidetaan kuntoon ja voimme jatkaa varhaiskasvatuksen kehittämistä osana elinikäistä oppimista ja huolehtia lasten opetuksesta ammattilaisten voimin.” V3

Jos vaikutusmahdollisuudet olivat näkemyksen mukaan pienet tai olemattomat, esiintyi sama huoli siitä, ettei varhaiskasvatuksen henkilöstön näkemyksiä oteta huomioon päätöksenteossa. Kriittisimmin suhtauduttiin poliittiseen päätöksentekoon valtakunnallisella ja paikallisella tasolla, jonka suhteen ei koettu olevan vaikutusmahdollisuuksia. Huolenaiheet koskivat myös vaikutusmahdollisuuksia omassa varhaiskasvatustyössä, esille esimerkiksi tuli keskusteluyhteyden puuttuminen varhaiskasvatukseen ja päiväkotien johtajien kanssa, joiden nähtiin erkaantuneen varhaiskasvatukseen arjesta.

5.2.2 Varhaiskasvatuksen henkilöstön ammatillisen toimijuuden ilmeneminen kannanottoina tulevaisuuden suhteen

Kannanottamisen muodossa toimijuuden näkyminen oli selkeää. Arvot tulivat analyysissä esille, huolena lasten ja henkilöstön hyvinvoinnista. Kannanotoissa esiintyi huoli tulevaisuudesta ja otettiin esille samoja näkökulmia, jotka ovat toistuneet tulevaisuuskuvioiduissa. Palkkaus, huonot työolosuhteet, resurssien riittämättömyys, jotka vaikeuttavat työn tekemistä vaaditulla tavalla.

”Varhaiskasvatus on lapsen lapsuus. Se on valtava vastuu ja osa lapsen tulevaisuutta. Nyt on välittömästi aika parantaa työolosuhteita. Tämä uppoava laiva on vielä hinattavissa satamaan. Suuri potentiaali ja loistava henkilökunta on nyt pelastettava...” ”Lapset on parasta maailmassa ja he ansaitsevat parasta tai edes hyvää.” V16

”Olisi tärkeä, että ryhmien yhdistelemisellä kikkailuun saataisiin joku tolkku. Ei ole kenenkään etu, että kun aamuvuoro lähtee töistä, avustaja nostetaan päiväkirjalle, kun siitä seuraava työntekijä lähtee, yhdistytään paperilla toiseen ryhmään, että tilanne pysyy laillisena, vaikka käytännössä se ei ole.” V7

Poliittiseen päätöksen tekoon ei oltu tyytyväisiä ja muutosta vaadittiin myös näissä kannanotoissa. Kannanotoissa nähtiin myös sodan mahdollisuus ja sen vaikutukset elämään. Maailmasodan jälkeisen yhteiskunnan uudelleen rakentamisessa, todettiin varhaiskasvatuksen olevan vähin huolistamme.

5.2.3 Varhaiskasvatuksen henkilöstön ammatillinen toimijuus varhaiskasvatuksen kehittämisenä

Motivaatio ja kiinnostus varhaiskasvatuksen tulevaisuutta kohtaan ilmenee osallistumisessa itse kyselyyn. Vastaajilla voidaan ajatella olevan kiinnostusta ja motivaatiota kehittää ja rakentaa tulevaisuutta myös sen perusteella, että jokaisella osallistujalla oli visio tulevaisuudesta ja ajatus siitä, miten se voisi mahdollistua. Varhaiskasvatuksen kehittäminen on esillä miltei kaikissa edeltäneissä tulostulokujen osissa.

”Uskon, että tällä hetkellä alalla olevilla on tahtotila alan profiilin nostoon. Ala koetaan kutsumusalana. Laadukkaan varhaiskasvatuksen rakentaminen on kunnia-asia. On muistettava, että henkilöstön jatkuva kouluttautuminen ja alalla kehittyminen takaavat laadukkuuden myös tulevaisuudessa. Kehittävän työotteen myötä rakennamme parempaa tulevaisuutta. Isot linjat olisi toki saatava ensin kuntoon, sillä pelkällä kutsumuksella ja positiivisella asenteella ei elä.” V6

Kiinnostusta kehittämiseen löytyy myös varhaiskasvatussuunnitelman kehittämisen osalta. Esille tulleita teemoja toimintakulttuurin kehittämiseksi löytyi esimerkiksi moninaisuuden, monikielisyyden, monikulttuurisuuden ja

kansainvälistymisen huomioimisen muodossa. Yksilöllisyyden ja toisaalta yhteisöllisyyden lisääntyminen, erilaisuuksien hyödyntäminen, vanhemmuuden tukeminen ja lasten haasteiden lisääntyminen koettiin myös tärkeiksi näkökulmiksi ja varhaiskasvatussuunnitelman kautta huomioitavaksi. Digitalisaation mahdollisuuksia varhaiskasvatuksen arjessa tuli esille useissa kehittämisen pohdinnoissa.

6 POHDINTA

Pohdinnassa käydään läpi tutkimuksen tulokset ja peilataan niitä aiempaan tutkimukseen. Luvun tavoitteena on esittää kokonaiskuva varhaiskasvatuksen henkilöstön näkemyksistä ja toimijuudesta tulevaisuuden suhteen. Esille pyritään tuomaan henkilöstön näkemyksiä hyvän tulevaisuuden rakentumisen edellytyksistä. Pohdintaa jatketaan luotettavuuden ja jatkotutkimuksen ideoinnilla ja päätetään tutkimus merkityksellisyyden arvioinnilla.

6.1 Tutkimuksen tulosten arviointi

Tutkimuksen tavoitteena oli saada selville varhaiskasvatuksen henkilöstön näkemyksiä varhaiskasvatuksen tulevaisuudesta ja toimijuudesta tulevaisuuden rakentumisessa. Tutkimukseen vastasi 27 eri ikäistä varhaiskasvatuksessa työskentelevää henkilöä, joiden näkemyksistä muodostettiin kolme tulevaisuuskuva. Tulevaisuuskuviin teemoissa tuli esille tyytymättömyys poliittisen ja taloudellisten päätöksentekoon, joiden suhteen koettiin tarvittavan pikaisia toimenpiteitä resurssien korjaamiseksi. Varhaiskasvatuksen kehittäminen oli tulevaisuuskuvin sekä käytännön tasolla, että rakenteissa tarvittavaa muutosta, jonka nähtiin olevan yhteydessä resursointikysymyksiin päätöksenteon tasolla. Tulevaisuuskuvat kuten Mäkelä ym. (2022) esittävät, auttavat ymmärtämään tulevaisuuden rakentumisen ja muutoksen edellytyksiä. Varhaiskasvatuksen ollessa muutoksen keskellä, käytännön tilanteen seuraamisella voidaan muutosta ja kehittämistä tukea, ottamalla varhaiskasvatuksen henkilöstön näkemykset huomioon.

Toimijuuden todettiin ilmenevän varhaiskasvatuksen kehittämisenä ja kannanottamisena. Laadukkaana varhaiskasvatuksen koettiin olevan kunnia-asia ja kehittämisen halukkuutta löytyi runsaasti. Toimijuuteen liittyen vastauksissa tuli esille myös vaikutusmahdollisuudet tai niiden puute. Vaikutusmahdollisuuksia nähtiin olevan oman yksikön ja arjen työn suhteen, mutta pidemmälle

rakenteisiin ei koettu olevan mahdollisuuksia vaikuttaa, eikä tulla kuulluksi. Ammatillisen toimijuuden näyttäytymistä pohdittaessa Vähäsantasen ym. (2017) esittämistä ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksista esille tulivat päätösten tekemisen, kuulluksi tulemisen, yhteisiin työkäytänteisiin osallistumisen ja työkäytäntöjen uudistamisen ulottuvuudet toteutuessaan vaihtelevasti näkemyksestä riippuen. Varhaiskasvatuksen henkilöstön ammatillisen toimijuuden ja työhyvinvoinnin merkitys varhaiskasvatuksen kehittämisen yhteydessä on äärimmäisen tärkeä uudistusten toteutuksen kannalta, kuten Pyhältön ym. (2015) ope-tusalan tutkimuksessakin osoitettiin.

Tämän tutkimuksen tuloksissa esille nousi vahvasti Kankaan ja Harju-Luukkaisen (2022) ja Sohlsten-Nederstömin (2022) tutkimuksien mukaisia näkemyksiä, kuten myös Repo ym. (2020) varhaiskasvatuksen arjen laadukkuuden tutkimuksessa osoittivat. Vastauksista voidaan päätellä varhaiskasvatuksen ajautuneen viimeaikaisten uudistusten ja säästöpainneiden ristitulella jonkinlaiseen tienhaaraan. Vaatimukset, ohjeistukset, varhaiskasvatustilanne, varhaiskasvatustussuunnitelmat ja muut asiakirjat tavoittelevat toisenlaista todellisuutta, kuin mitä jatkuvat säästötoimenpiteet, koulutusten edellytykset ja rajaukset, resurssit ja rakenteet mahdollistavat. Varhaiskasvatuksen laadun ja lasten edun toteutumisen nähtiin myös olevan vaakalaudalla, samojen tekijöiden vuoksi.

Tutkimuksen aikana kunta-alalla alkaneet työtaistelut lakkoineen todennäköisesti vaikuttivat vastaajiin jossain määrin, mutta esimerkiksi varhaiskasvatuksen työvoimapula on kehittynyt nykyiseen pisteeseen pidemmän ajan kuluessa, eikä vaikutusta vastauksiin voida tällä seikalla pelkästään selittää. Huoli tulevaisuudesta tuli kyselyssä esille selkeästi, eikä pelkästään varhaiskasvatuksen henkilöstön hyvinvoinnin puolesta, jota ei voida myöskään vähätellä, vaan myös lasten hyvinvoinnin puolesta. Varhaiskasvatuksen henkilöstö on siinä roolissa, jossa voivat tuoda esille epäkohtia lasten puolesta, mutta näkemys oli, etteivät he tule näinkään suuren huolen kanssa kuulluksi.

Vastaajien varhaiskasvatuksen tulevaisuuden visioissa tuli esille motivaatio kehittämiseen ja muutokseen. Vaikka varhaiskasvatuksen tilanteen on luonnehdittu olevan kriisissä, kehittämisen näkökulma ja halu tulee esille useista

näkökulmista. Kehittäminen mukaili vahvasti varhaiskasvatuksen perusteissakin (OPH, 2022) esille tulevia teemoja. Varhaiskasvatuksen henkilöstöllä on vahva halu puolustaa lapsen etua ja kehittäminen tähtää lapsen parhaaseen. Toiveet kiteytyivät siihen, että henkilöstö toivoisi ”työvälineitä,” jotta voisivat tehdä työnsä vaaditulla tavalla. Näkemyksistä oli ymmärrettävissä selkeä viesti resurssoinnin merkityksestä laadukkaan varhaiskasvatuksen tavoitteisiin yltämisessä.

Tutkimuksen tarkoituksena oli saada esille varhaiskasvatuksen henkilöstön näkemyksiä varhaiskasvatuksen tulevaisuudesta ja henkilöstön toimijuudesta sen suhteen. Tavoitteet tulevaisuuden näkemysten suhteen onnistuivat hyvin ja tulosten yhdenmukaisuus näin pienimuotoisessa tutkimuksessa vahvisti näkemystä kriisiytyneen tilanteen taustatekijöistä. Toimijuuden ilmenemisen suhteen oli haasteellista saada näinkin moniulotteinen ilmiö näkyviin. Kyselylomakkeen kysymyksenasettelussa olisi tarvittu tarkempaa lähestymistapaa. Tulokset toimijuuden suhteen olivat kuitenkin samansuuntaisia tulevaisuuskuvien kanssa, joiden läheinen yhteys tulevaisuuden rakentamisessa selittää yhteyden.

6.2 Luotettavuuden arviointi ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin kannalta on tärkeää tuoda vielä esille työehtosopimusneuvotteluiden ajoittuminen tutkimuksen toteuttamisen kanssa samaan ajankohtaan. Luotettavuuden näkökulmasta myös aineiston keruutapa voi olla luotettavuutta heikentävä seikka. Kyselylomakkeella on anonyymiteetin säilymisen kannalta hyvät puolensa, mutta toisaalta vastaajien rehellisyyden ja luotettavuuden varmentamisen kannalta heikkoutensa.

Tuomen ja Sarajärven (2018, s. 160) tutkimuksen luotettavuuden ja puolueettomuuden näkökulmasta on tuotava esille myös tutkijan vahva yhteys varhaiskasvatuksen käytäntöön, joka ilmenee 20 vuoden työhistoriana varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tehtävissä. Tutkimuksessa on pyritty tuomaan tarkasti esille vain tutkimuksen aineiston ja aiemman tutkimuksen näkökulmat, mutta

tutkija saattaa siltikin tiedostamatta vaikuttaa tutkimukseen omien näkökulmiensa kautta. Toisaalta aineiston yhdenmukaisuudella ja toistettavuudella voidaan varmistaa luotettavuuden kysymyksiä. Tutkimuksen toistettavuuden mahdollistamiseksi on pyritty raportoimaan tarkasti tutkimuksen kaikki vaiheet, kuten Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 163–164) ohjaavat.

Jatkotutkimusten pohdinta aiheesta tarjoaa monenlaisia vaihtoehtoja. Varhaiskasvatuksen henkilöstön sijasta, olisi mielenkiintoista selvittää päiväkotien ja varhaiskasvatuksen johtajien näkemyksiä aiheesta. Toisaalta tutkimuksen toistaminen pitkittäistutkimuksena tai alueellisten erojen vertailun näkökulmasta voisi tuoda arvokasta tietoa tulevaisuuden rakentumisen osalta. Henkilöstörakenteen muutosten vaikutukset ja laadunarvioinnin kehittämisen vaikutukset tulevaisuuteen ovat myös tekijöitä, joiden käytäntöön siirtämisen tutkiminen olisi houkuttelevaa näiden tulevaisuuskuvien lähtökohdista käsin.

6.3 Tutkimuksen merkitys ja loppusanat

Opetus- ja kulttuuriministeriön Varhaiskasvatuksen tulevaisuuskuvat 2040 (Jokinen & Nieminen, 2019), esitti neljä mahdollista tulevaisuuskuvaavaa varhaiskasvatuksesta, joiden pohjalta tulevaisuutta voidaan lähteä rakentamaan toivottuun suuntaan esimerkiksi paikallisella ja yksiköiden tasolla. Yhteistyön ja vuoropuhelun nimissä varhaiskasvatuksen henkilöstön tulevaisuuskuvia voitaisiin vuorostaan käyttää päätöksenteon tasolla varhaiskasvatuksen tulevaisuuden rakenteiden peruskorjauksen suuntaviivoina. Varhaiskasvatuksen henkilöstön näkemykset ovat erittäin tärkeässä asemassa tulevaisuuden rakentamista ajatellen ja hyötyisivät laajemmasta tutkimuksesta, jotta merkitys ja näkemykset saataisiin riittävällä tavalla esille.

Tämän tutkimuksen merkityksellisyyden ydin on tulevaisuustietoisuuden ja pohdintojen heräämisessä. Merkityksellisyyttä voidaan nähdä täten vastaajien osallistumisen kautta syntyneissä pohdinnoissa tulevaisuuden suhteen ja mahdollisten lukijoidenkin pohdinnoissa. Vastakkaisten näkemysten ja keskustelun

syntymisen voidaan ajatella myös olevan merkityksellisyyden todentumista. Tämän pienimuotoisen tutkielman merkitykselliseksi nostaa vastaajien näkemykset ja toiveet, jotka ansaitsevat tulla kuulluksi ja huomioiduksi.

Tutkimuksen päätteeksi voidaan todeta, että vaikka tutkimuksessa tuli esille kritiikkiä varhaiskasvatuksen nykytilanteen vuoksi, toiveikkaiden näkemysten merkitystä ei ole syytä jättää huomiotta. Varhaiskasvatuksen henkilöstöllä on paljon osaamista ja halua osallistua uudistuvan varhaiskasvatuksen kehittämiseen. Varhaiskasvatuksen arvopohja ja lapsen edun merkitys näyttäytyy selkeästi varhaiskasvatuksen henkilöstön näkemyksissä ja tältä pohjalta tulevaisuus näyttäytyy positiivisessa valossa. Varhaiskasvatuksen tulevaisuuden rakentamisen voidaan ajatella onnistuvan parhaiten yhteistyössä, jossa kaikkien osapuolten osallisuus ja merkitys huomioidaan.

LÄHTEET

- Aalto, H-K. (2022). Ennakointi – tulevaisuuksiin varautumisen ja virittäytymisen näkökulma. Teoksessa Aalto, H-K., Heikkilä, K., Keski-Pukkila, P., Mäki, M. & Pöllänen, M. (toim.). *Tulevaisuudentutkimus tutuksi – Perusteita ja menetelmiä*. Tulevaisuudentutkimuksen Verkostoakatemia julkaisuja 1/2022, Tulevaisuuden tutkimuskeskus. Turun yliopisto.
- Aalto, M. (2022). Tavallinen tarhapäivä. *Helsingin Sanomat*. Luettu 7.5.2022 osoitteessa: <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000008684186.html>
- Ahvenharju, S., Lalot, F., Minkkinen, M. & Quiamzade, A. (2021). Individual futures consciousness: Psychology behind the five-dimensional futures consciousness scale. *Futures*, 128, 102708, <https://doi.org/10.1016/j.futures.2021.102708>.
- Ahvenharju, S. & Pouru-Mikkola, L. (2022). Tulevaisuustietoisuus ja tulevaisuuslukutaito – kuinka kohtaamme, kuvittelemme ja käytämme tulevaisuutta. Teoksessa Aalto, H-K., Heikkilä, K., Keski-Pukkila, P., Mäki, M. & Pöllänen, M. (toim.). 2022 *Tulevaisuudentutkimus tutuksi – Perusteita ja menetelmiä*. Tulevaisuudentutkimuksen Verkostoakatemia julkaisuja 1/2022, Tulevaisuuden tutkimuskeskus. Turun yliopisto.
- Einarsdottir, J., Purola, A-M., Johansson, E. M., Broström, S. & Emilson, A. (2015) Democracy, caring and competence: values perspectives in ECEC curricula in the Nordic countries. *International Journal of Early Years Education*, 23:1, 97-114. Luettu 7.8.2022 osoitteessa: <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1080/09669760.2014.970521>
- Eskola, J. (2018). Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat: Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa: Valli, R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. (2011). Vallan ja toimijuuden monisäikeisyys. Teoksessa Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. (toim.) *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa. Aikuiskasvatuksen vuosikirja 49*. Helsinki: Kansanvalistusseura.

- Eteläpelto, A., Hökkä, P., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. (2014a) Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: hankkeen tausta ja lähtökohdat. Teoksessa Hökkä, P., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Herranen, S., Manninen, M. & Eteläpelto, A. (toim.) *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen – Luovia voimavaroja työhön!* Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2014b). Miten käsitteellistä ammatillista toimijuutta työssä? *Aikuiskasvatus*, 34(3), 202-214. Luettu osoitteessa <https://doi.org/10.33336/aik.94100>
- Heikka, J. (2016). Jaettu pedagoginen johtajuus ja opettajajohtajuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Parrila, S. & Fonsén, E. (toim.) *Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Hietanen, O., Heinonen, S., Kahilainen, J., Kiiskilä, K., Tapio, P. & Wilenius, M. (2002). Tulevaisuusajattelun haasteita: tietoyhteiskunta ja kestävä kehitys. Teoksessa Kamppinen, M., Kuusi, O. & Söderlund, S. (toim.) *Tulevaisuudentutkimus: perusteet ja sovelluksia*. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.
- Hjelt, H. & Eskelinen, M. (2018). ”Ei tarvitsisi palkan takia pahoittaa mieltään...” – Lastentarhanopettajien matalan palkan syitä ja seurauksia. *Tutkittua varhaiskasvatuksessa*. Luettu 2.6. 2022 osoitteessa: <https://tutkittuavarhaiskasvatuksesta.com/2018/07/27/ei-tarvitsisi-palkan-takia-pahoittaa-mieltaan-lastentarhanopettajien-matalan-palkan-syita-ja-seurauksia/>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. (15. uudistettu painos) Helsinki: Tammi
- Holappa, A-S. & Salomaa, S. (2021). Millaisia ovat pikkuväen tulevaisuuden kansalaistaidot? *Sivistys, hallinto ja tutkimus*. Luettu 10.5.2022 osoitteessa: <https://tjsh.blogspot.com/2021/>
- Jokinen, L. & Nieminen, A. (2019). *Varhaiskasvatuksen tulevaisuuskuvat 2040*. Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan tulevaisuustyön raportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:30
- Kamppinen, M., Malaska, P. & Kuusi, O. (2002). Tulevaisuudentutkimuksen peruskäsitteet. Teoksessa Kamppinen, M., Kuusi, O. & Söderlund, S. (toim.)

Tulevaisuudentutkimus: perusteet ja sovelluksia. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.

- Kangas, J. & Harju-Luukkainen, H. (2022). "Enemmän kaikkea" -Varhaiskasvatuksen opettajan osaaminen nyt ja tulevaisuudessa. *Tutkittua varhaiskasvatuksesta.* Luettu 7.5.2022 osoitteessa: <https://tutkittuavarhaiskasvatuksesta.com/2022/01/28/enemman-kaikkea-varhaiskasvatuksen-opettajan-osaaminen-nyt-ja-tulevaisuudessa/>
- Kantomaa, R. (2022) Karneat luvut lakon taustalla: Varhaiskasvatuksessa on tuhansien koulutettujen opettajien vaje – tilanteen ennustetaan vain pahenevan. *MTV-uutiset.* Luettu 7.5.2022 osoitteessa: https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/karneat-luvut-lakon-taustalla-varhaiskasvatuksessa-on-tuhansien-koulutettujen-opettajien-vaje-tilanteen-ennustetaan-vain-pahenevan/8418902?fbclid=IwAR3qZiBxIDmjNRY_ps7oiYFOwTA4EjYWgOX-mAOa7pGOqFHQBRIeF_dAj-wY#gs.2wb75a
- Karila, K., Kosonen, T. & Järvenkallas, S. (2017). *Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017-2030.* Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja. Helsinki.
- Karila, K. & Kupila, P. (2010). Varhaiskasvatuksen työidentiteettien muotoutuminen eri ammattilaissukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisissa. Työsuojelurahaston hanke 108267. Loppuraportti. Luettu 11.6.2022 osoitteessa: <https://docplayer.fi/23223576-Varhaiskasvatuksen-tyoidentiteettien-muotoutuminen-eri-ammattilaissukupolvien-ja-ammattiryhmien-kohtaamisissa-kirsti-karila-paivi-kupila.html>
- Lätti, R., Malho, M. Rowley, C. & Frilander, O. (2022). Skenaarioiden rakentaminen tulevaisuustaulukkomenetelmällä. Teoksessa Aalto, H-K., Heikkilä, K., Keski-Pukkila, P., Mäki, M. & Pöllänen, M. (toim.). *Tulevaisuudentutkimus tutuksi – Perusteita ja menetelmiä.* Tulevaisuudentutkimuksen Verkostoakatemian julkaisuja 1/2022, Tulevaisuuden tutkimuskeskus. Turun yliopisto.
- Manner, M. (2022). Päivittäinen alivoimapeli – varhaiskasvatuksen henkilöstö vaje on selätettävä, maksoi mitä maksoi. *Opettaja, 3,* Luettu 7.8.2022 osoitteessa: <https://www.opettaja.fi/ajassa/paivittainen-alivoimapeli/>

- Mäkelä, M., Karjalainen, J. & Parkkinen, M. (2022). Tulevaisuuskuvat: Merkitykset, roolit ja käyttötavat tulevaisuuden tutkimuksessa. Teoksessa Aalto, H-K., Heikkilä, K., Keski-Pukkila, P., Mäki, M. & Pöllänen, M. (toim.) (2022). *Tulevaisuudentutkimus tutuksi – Perusteita ja menetelmiä*. Tulevaisuudentutkimuksen Verkostoakatemia julkaisuja 1/2022, Tulevaisuuden tutkimuskeskus. Turun yliopisto.
- OECD (2018). The future of education and skills: Education 2030. Position paper. Luettu 10.9.2022 osoitteessa: [https://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20\(05.04.2018\).pdf](https://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20(05.04.2018).pdf)
- Oksanen, E. (2021). Päiväkotien työntekijät avautuvat karusta arjesta: ”Vanhempien kannattaa kysellä.” *Iltalehti*. Luettu 7.8.2022 osoitteessa: <https://www.iltalehti.fi/perheartikkelit/a/1e692fb2-6000-405b-87cc-92f6a0eb5598>
- Ollila, J. & Hujala, T. (2022). Tulevaisuustaidot ja tulevaisuusoppiminen. Teoksessa Aalto, H-K., Heikkilä, K., Keski-Pukkila, P., Mäki, M. & Pöllänen, M. (toim.) (2022). *Tulevaisuudentutkimus tutuksi – Perusteita ja menetelmiä*. Tulevaisuudentutkimuksen Verkostoakatemia julkaisuja 1/2022, Tulevaisuuden tutkimuskeskus. Turun yliopisto.
- Opetushallitus [OPH] (2022). *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet*. Helsinki: Opetushallitus. Luettu 28.2.2022 osoitteessa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatussuunnitelmien-perusteet>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö [OKM] (2017). *Tuhat uutta lastentarhanopettajaa*. Helsinki. Luettu 2.6.2022 osoitteessa: <https://okm.fi/-/tuhat-uutta-lastentarhanopettajaa>
- Polak, F. (1973). *The Image of the Future*. Amsterdam: Elsevier Scientific Publishing Company. Luettu 4.5.2022 osoitteessa: <https://storyfieldteam.pbworks.com/f/the-image-of-the-future.pdf>
- Pyhältö, K., Pietarinen, J. & Soini, T. (2015). Teachers’ professional agency and learning – from adaption to active modification in the teacher community. *Teachers and Teaching*, 21:7, 811-830. Luettu 9.9.2022 osoitteessa DOI: 10.1080/13540602.2014.995483

- Repo, L., Paananen, M., Eskelinen, M., Mattila, V., Lerkkanen, M-K., Gammelgård, L., Ulvinen, J., Marjanen, J., Kivistö, A. & Hjelt, H. (2020). *Varhaiskasvatuksen laatu arjessa – Varhaiskasvatussuunnitelmien toteutuminen päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa. Tiivistelmä*. Helsinki: Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Luettu 2.6.2022 osoitteessa: <https://karvi.fi/publication/varhaiskasvatuksen-laatu-arjessa-varhaiskasvatussuunnitelmien-toteutuminen-paivakodeissa-ja-perhepaivahoidossa-4/>
- Rubin, A. (2002). Tulevaisuudenkuvat ja identiteetin rakentuminen myöhäismodernissa. Teoksessa Kamppinen, M., Kuusi, O. & Söderlund, S. (toim.) *Tulevaisuudentutkimus: perusteet ja sovelluksia*. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.
- Rubin, A. (2004). Tulevaisuudentutkimus tiedonalana. *TOPI – Tulevaisuudentutkimuksen oppimateriaalit*. Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto. Luettu 7.8.2022 osoitteessa: <https://tulevaisuus.fi/perusteet/tulevaisuudentutkimus-tiedonalana/>
- Sarén, S. (2021). *Tulevaisuustaidot varhaiskasvatuksessa*. Helsinki: Otava
- Sohlsten-Nederström, J. (2022). "Nyt mennään ääri rajoilla" – Henkilöstön liiallinen kuormittuminen heikentää laadukkaan vuorovaikutuksen edellytyksiä varhaiskasvatuksessa. *Tutkittua varhaiskasvatuksessa*. Luettu 10.6.2022 osoitteessa: <https://tutkittuavarhaiskasvatuksesta.com/2022/06/03/nyt-mennaan-aarirajoilla-henkiloston-liiallinen-kuormittuminen-heikentaa-laadukkaan-vuorovaikutuksen-edellytyksia-varhaiskasvatuksessa/>
- Suomen opettajaksi opiskelevien liitto [SOOL] (2019). Tavoitteet opettajankoulutukselle. Luettu 7.4.2022 osoitteessa: <https://www.sool.fi/vaikuttaminen/tavoitteet/>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi
- Turja, L. & Vuorisalo, M. (2017). Lasten oikeudet, toimijuus ja osallisuus oppimisessa. Teoksessa Koivula, M., Siippanen, A. & Eerola-Pennanen, P. (toim.) *Valloittava varhaiskasvatus*. Tampere: Vastapaino.

- Tutkimuseettinen neuvottelukunta [TENK] (2012). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Luettu 10.6.2022 osoitteessa: https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Valli, R. & Perkkilä, P. (2015). Nettikyselyt ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Varpanen, J., Laherto, A., Hilppö, J. & Ukkonen-Mikkola, T. (2022). Teacher Agency and Futures Thinking. *Education Sciences*, 12, Article 177. Luettu 7.8.2022 osoitteessa: <https://doi.org/10.3390/educsci12030177>
- Vlasov, J., Salminen, J., Repo, L., Karila, K., Kinnunen, S., Mattila, V., Nukarinen, T., Parrila, S. & Sulonen, H. (2018). *Varhaiskasvatuksen laadun arvioinnin perusteet ja suositukset*. Helsinki: Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Luettu 2.6.2022 osoitteessa: <https://karvi.fi/publication/varhaiskasvatuksen-laadun-arvioinnin-perusteet-ja-suositukset/>
- Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Räikkönen, E., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (2017). Ammatillisen toimijuuden moniulotteinen rakenne ja mittarikehittäminen. Teoksessa Vähäsantanen, K. Paloniemi, S., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (toim.) *Ammatillinen toimijuus: Rakenne, mittari ja tuki*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino. Luettu 11.6.2022 osoitteessa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/53149/978-951-39-6980-6.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomakkeen kysymykset

Ikä:

Työkokemus (vuosina):

Ammattinimike:

1. Nimeä kolme asiaa, joiden ajattelet muuttuvan varhaiskasvatuksessa vuoteen 2040 mennessä varhaiskasvatuksessa. Kuvaile, millä tavalla kolme asiaa tulee mielestäsi muuttumaan?
2. Millaisena haluaisit nähdä tulevaisuuden varhaiskasvatuksen? Visioi vapaasti!
3. Millaisia asioita varhaiskasvatussuunnitelmassa olisi hyvä ottaa huomioon tulevaisuudessa (2040)?
4. Millaisena näet varhaiskasvatuksen tulevaisuuden henkilöstön näkökulmasta?
5. Millainen rooli varhaiskasvatuksen henkilöstöllä on varhaiskasvatuksen tulevaisuuden rakentamisessa?
6. Onko jotain muuta, mitä haluat tuoda esille varhaiskasvatuksen tulevaisuuteen liittyen?

Liite 2.

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

Proseminaari -tutkimuksen nimi ja rekisterinpitäjä

Tutkimuksen nimi: Varhaiskasvatuksen tulevaisuus
Rekisterinpitäjä: Merja Hanhineva

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Sinua pyydetään mukaan proseminaari -kurssiin kuuluvaan tutkimukseen, jossa tutkitaan Varhaiskasvatuksen tulevaisuutta, varhaiskasvatuksen työntekijöiden näkökulmasta. Sinua pyydetään tutkimukseen, koska sinulla on kokemusta työskentelystä varhaiskasvatuksessa. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja siihen osallistumista. Liitteenä olevassa tietosuojailmoituksessa on kerrottu henkilötietojen käsittelystä.

Vapaaehtoisuus

Tähän tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Voit kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen tai keskeyttää osallistumisen, milloin tahansa.

Tutkimuksen kulku

Tutkimuksessa kerätään aineistoa kyselylomakkeella varhaiskasvatuksessa työskenteleviltä tai alan työkokemusta omaavilta henkilöiltä. Kyselyyn vastataan anonymisti, mutta vastaajilta kerätään taustakysymyksissä seuraavat henkilötiedot: ikä, työkokemus ja koulutus. Tutkimusaineistoa säilytetään, kunnes proseminaari -kurssi on päättynyt, 31.10.2022 asti. Tämän jälkeen aineisto hävitetään.

Tutkittavien vakuutusturva

Tutkittavat ja tutkimuksen tekijä on vakuutettu yliopiston vakuutuksilla.

Liite 3.

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

TIETOSUOJAILMOITUS TUTKIMUKSESTA TUTKIMUKSEEN OSALLISTUVALLE

Kuvaus henkilötietojen käsittelystä tieteellisessä tutkimuksessa (tietosuojailmoitus EU (679/2016) 13, 14, 30 artikla)

1. Tutkimuksessa käsiteltävät henkilötiedot

Kyseessä on Jyväskylän yliopiston avoimen yliopiston proseminaari -tutkielma, aiheesta Varhaiskasvatuksen tulevaisuus. Tutkimus tehdään kevään 2022 aikana. Tutkimukseen vastataan anonymisti. Tutkimuksen taustakysymyksissä Sinusta kerätään seuraavia henkilötietoja: ikä, työkokemus ja koulutus.

Tämä tietosuojailmoitus on luettavissa kyselyn ohessa.

2. Henkilötietojen käsittelyn oikeudellinen peruste tutkimuksessa/arkistoinnissa

Käsittely on tarpeen tieteellistä tai historiallista tutkimusta taikka tilastointia varten ja se on oikeasuhtaista, sillä tavoiteltuun *yleisen edun mukaiseen tavoitteeseen nähden* (tietosuojain 4 §:n 3 kohta)

Henkilötietojen siirto EU/ETA ulkopuolelle

Tutkimuksessa tietojasi ei siirretä EU/ETA -alueen ulkopuolelle.

Henkilötietojen suojaaminen

Henkilötietojasi käytetään vain tätä tutkimusta varten siten, että Sinua koskevat tiedot eivät paljastu ulkopuolisille.

Tunnistettavuuden poistaminen

Tutkimukseen vastataan anonymisti. Taustakysymyksissä kerätään vain tutkimuksen kannalta merkityksellisiä tietoja: vastaajan ikä, työkokemus ja koulutus.

Tutkimuksessa käsiteltävät henkilötiedot suojataan

käyttäjätunnuksella salasanalla käytön rekisteröinnillä kulunvalvonnalla (fyysinen tila)

muulla tavoin, miten:

Tutkimuksesta on tehty **erillinen tietosuojaan vaikutustenarvio**/tietosuojavastaavaa on kuultu vaikutustenarvioinnista

Kyllä Ei, koska tämän tutkimuksen vastuullinen johtaja on tarkastanut, ettei vaikutustenarviointi ole pakollinen.

Tutkijat ovat suorittaneet tietosuoja ja tietoturvakoulutukset

Kyllä

HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELY TUTKIMUKSEN PÄÄTTYMISEN JÄLKEEN

Tutkimusrekisteri hävitetään (31.10.2022 mennessä)

Rekisterinpitäjä(t) ja tutkimuksen tekijät

Tämän tutkimuksen rekisterinpitäjä on:

Rekisteröidyn oikeudet

Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi ja mitä henkilötietojasi käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista tietyissä tapauksissa. Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsitteilyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.

Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen tietyissä tilanteissa kuten, jos kiistät henkilötietojesi paikkansapitävyyden.

Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin yliopisto ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää oikeutesi.

Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuojasetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Profilointi ja automatisoitu päätöksenteko

Tutkimuksessa henkilötietojasi ei käytetä automaattiseen päätöksentekoon. Tutkimuksessa henkilötietojen käsittelyn tarkoituksena ei ole henkilökohtaisten ominaisuuksiesi arviointi, ts. profilointi vaan henkilötietojasi ja ominaisuuksia arvioidaan laajemman tieteellisen tutkimuksen näkökulmasta.

Tietoturvaloukkauksesta tai sen epäilystä ilmoittaminen Jyväskylän yliopistolle

<https://www.jyu.fi/fi/yliopisto/tietosuojailmoitus/ilmoita-tietoturvaloukkauksesta>

Sinulla on oikeus tehdä valitus erityisesti vakinaisen asuin- tai työpaikkasi sijainnin mukaiselle valvontaviranomaiselle, mikäli katsot, että henkilötietojen käsittelyssä rikotaan EU:n yleistä tietosuojasetusta (EU) 2016/679. Suomessa valvontaviranomainen on tietosuojavaltuutettu.

Tietosuojavaltuutetun toimiston ajantasaiset yhteystiedot: <https://tietosuoja.fi/etusivu>

Liite 4.

Fred Polakin (1973) tulevaisuuskuvanelikenttä.

		Vaikutusmahdollisuudet	
		Optimismi	Pessimismi
Kehitysuunta	Optimismi	Maailma on luontaisesti hyvä paikka. Ihmiset voivat kehittää sitä paremmaksi.	Maailma on luontaisesti hyvä paikka. Ihmisillä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa.
	Pessimismi	Kehitys maailmassa menee huonoon suuntaan. Ihmiset pystyvät vaikuttamaan tähän ja kääntämään kehitystä parempaan.	Kaaosta ei voi välttää. Ihmisillä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa.