

**Toimintakulttuurin merkitys pitovoimatekijänä osana
varhaiskasvatuksen erityisopettajan työhön sitoutumista**

Elina Kutila ja Mari Purhonen

Varhaiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma

Monografiamuotoinen

Syyslukukausi 2024

Kasvatustieteen ja psykologian laitos

Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Kutilla, Elina ja Purhonen, Mari. 2024. Toimintakulttuurin merkitys pitovoimatekijänä osana varhaiskasvatuksen erityisopettajan työhön sitoutumista. Varhaiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen ja psykologian laitos. 47 sivua.

Tämän tutkielman tarkoituksena oli tarkastella varhaiskasvatuksen erityisopettajien käsityksiä toimintakulttuurin merkityksestä pitovoimatekijänä osana heidän työhön sitoutumistaan. Tutkimuksessa selvitettiin sitä, millaisena varhaiskasvatuksen erityisopettajat työnsä kokevat ja millaisia käsityksiä heillä on toimintakulttuurista pitovoimatekijänä. Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä tarkastellaan työhön sitoutumista, pitovoimaa, toimintakulttuuria ja varhaiskasvatuksen työyhteisöä käsitteiden merkitysten ja aiempien tutkimusten perusteella.

Tutkimuksen aineisto kerättiin focus group -haastatteluilla, joihin osallistui yhteensä 13 varhaiskasvatuksen erityisopettajaa eri puolilta Suomea. Aineisto analysoitiin laadullisella sisällönanalyysillä teoriaohjaavasti.

Tutkimuksesta ilmeni, että varhaiskasvatuksen erityisopettajat ovat sitoutuneita työhönsä eivätkä koe halua lähteä alalta. Vuorovaikuttaminen ja kohtaamiset lasten kanssa sekä tukea tarvitsevien lasten hyvän arjen mahdollistaminen koettiin työn tärkeimpinä tehtävinä. Lisäksi oma asenne ja ammattitaito sekä työhön vaikuttamismahdollisuudet lisäsivät työhön sitoutumista. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta toimintakulttuuriin liittyvien pitovoimatekijöiden kuten sitoutumisen yhdessä sovittuun ja yhteisöllisyyden, yhteisten arvojen, laadukkaan pedagogiikan, johtamisen ja rakenteiden ammatilliselle keskustelulle vaikuttavan työhön sitoutumiseen.

Asiasanat: työhön sitoutuminen, pitovoima, toimintakulttuuri ja varhaiskasvatuksen erityisopettaja

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ	2
SISÄLTÖ	3
1 JOHDANTO	5
2 VARHAISKASVATUKSEN ERITYISOPETTAJAN TYÖHÖN SITOUTUMINEN	8
2.1 Työhön sitoutuminen	8
2.2 Työn pitovoimaa lisäävät tekijät.....	10
2.3 Pitovoimatekijöiden vaikutus ammatinvaihtoi- keisiin	11
3 VARHAISKASVATUKSEN TOIMINTAKULTTUURI	14
3.1 Toimintakulttuurin määrittelyä	14
3.2 Toimintakulttuuri pitovoimatekijänä varhaiskasvatuksessa	16
3.3 Toimintakulttuurin johtaminen	19
4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	22
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	23
5.1 Tutkimuskonteksti	23
5.2 Focus group -haastattelu aineistonkeruumenetelmänä	25
5.3 Tutkimuksen kohdejoukko ja aineistonkeruu	26
5.4 Teoriaohjaava sisällönanalyysi	28
5.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettiset ratkaisut	30
6 TULOKSET	34
6.1 Varhaiskasvatuksen erityisopettajan työhön sitoutumista edistäviä tekijöitä	34
6.2 Varhaiskasvatuksen erityisopettajan työhön sitoutumista haastavia tekijöitä	38

7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	41
	7.1 Johtopäätökset	41
	7.2 Pohdinta	44
	LÄHTEET	48
	LIITTEET.....	58

1 JOHDANTO

Varhaiskasvatuksen pito- ja vetovoima on tällä hetkellä esillä valtakunnallisessa keskustelussa Suomessa. Suuri huoli on siitä, miten saadaan houkuteltua alalle uusia työntekijöitä ja pysymään alalla jo olemassa olevat ammattilaiset. Julkisessa keskustelussa ja useissa tutkimuksissa painottuu varhaiskasvatuksen henkilöstön jaksaminen ja työhyvinvointi sekä vaihtuvuus (ks. Kangas ym., 2022; Kantonen ym., 2020; Sirviö ym., 2023).

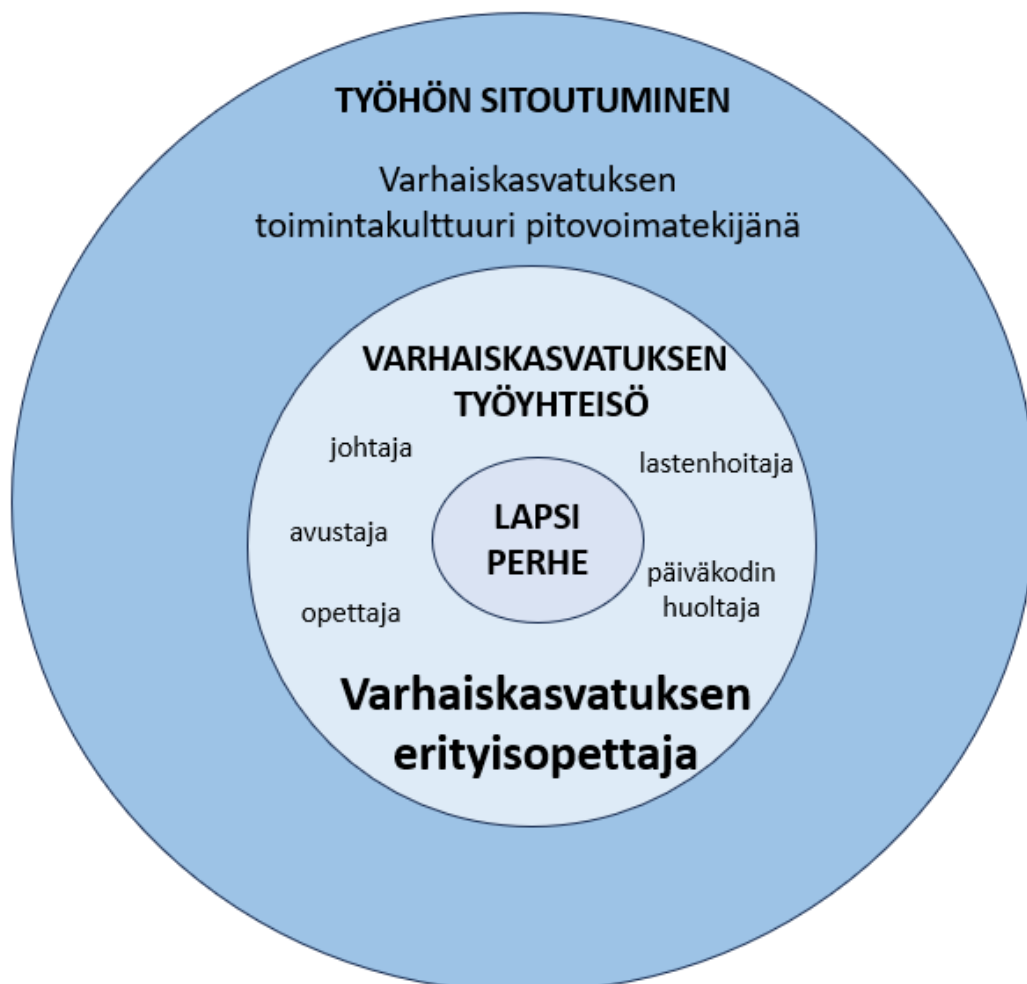
Varhaiskasvatus on osa suomalaista koulutusjärjestelmää ja sillä on merkittävä tehtävä lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen polun alussa; luoda pohja elinikäiselle oppimiselle yhdessä lapsen huoltajien kanssa (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2022). Varhaiskasvatusta ohjaa varhaiskasvatustalaki (540/2018) ja Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2022). Varhaiskasvatustalaki (540/2018) määrittelee varhaiskasvatuksen suunnitelmalliseksi ja tavoitteelliseksi kasvatuksen, opetuksen ja hoidon kokonaisuudeksi. Kokonaisuudessa painottuu pedagogiikka, joka on tieteelliseen tietoon perustuvaa, ammatillisesti johdettua ja ammattihenkilöstön toteuttamaa toimintaa (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2022). Pedagogiikan tulee näkyä varhaiskasvatuksen toimintakulttuurissa (Pakanen, 2019).

Varhaiskasvatustalaki uudistui 1.8.2022. Lain keskeisin uudistus liittyy lapsen oikeuteen toimivasta tuesta (Heiskanen & Syrjämäki, 2022, s. 8). Varhaiskasvatustalain tuen uudistus haastaa erityisopettajan työtä ja nostaa erityispedagogiikan osaamisen entistä vahvemmin esiin lapsen tuen edistämiseksi (Alila, 2022). Lakiuudistuksen myötä myös inklusioajattelun tuoma muutos varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin kehittämisessä edellyttää vahvempaa erityisopettajan ammattitaitoa ja tukea kaikissa lapsiryhmissä, työtiimeissä ja työyhteisöissä. Inklusion tärkein tavoite varhaiskasvatuksessa on kaikkien lasten osallisuus ja mahdollisuus kehittyä ikäistensä kanssa (Kyriazopoulou ym., 2017). Varhaiskasvatuksessa ammatin vaihtaminen ja sitä

kautta muutokset lapsen ryhmän aikuisissa on Sirviön ja kumppaneiden (2023) mielestä huolestuttavaa, koska Varhaiskasvatuslain (540/2018) mukaan lapsen oppimisen ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin perusta on pysyvät ihmissuhteet.

Varhaiskasvatuksen erityisopettajien työhön sitoutumista on tärkeää tutkia, jotta jokaisen tukea tarvitsevan lapsen tuki toteutuu. Tässä tutkimuksessa tavoitteena oli selvittää varhaiskasvatuksen erityisopettajien käsityksiä toimintakulttuurin merkityksestä pitovoimatekijänä osana heidän työhön sitoutumistaan (kuvio 1).

Kuvio 1 *Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri pitovoimatekijänä osana varhaiskasvatuksen erityisopettajan työhön sitoutumista.*



Varhaiskasvatuksessa lapsen ja perheen kanssa työskentelee varhaiskasvatuksen työyhteisön jäsenet. Heidän vuorovaikutukselliset toimintatapansa muodostavat yhteisen toimintakulttuurin (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2022).

Tutkimuksia varhaiskasvatuksen erityisopettajien työhön sitoutumisesta on tehty hyvin vähän. Muiden varhaiskasvatuksen ammattiryhmien työhön sitoutumista on tutkittu enemmän (ks. Dagli, 2012; Kantonen, 2020; Onnismaa ym. 2017). Myös muilla aloilla, esimerkiksi terveydenhuollossa, pohditaan runsasta alanvaihtajien määrää sekä sitä, miten työntekijät saataisiin sitoutumaan työhönsä (ks. Flinkman, 2014; Naz & Gul, 2014). Näin ollen tutkimuksestamme hyötyy suomalainen työkenttä laajemminkin.

Tutkimuksemme lähdekirjallisuudessa käytetään varhaiskasvatusta ja päivähoitoa, varhaiskasvatuksen opettajaa ja lastentarhanopettajaa sekä varhaiskasvatuksen erityisopettajaa ja erityislastentarhanopettajaa rinnakkaisina käsitteinä. Eri käsitteiden käyttö lähdekirjallisuudessa juontaa vuoden 2015 lakiuudistukseen, jolloin laissa otettiin käyttöön varhaiskasvatuksen käsite (Varhaiskasvatuslaki, 2015). Osasyynä tähän moninaisuuteen voi olla myös yleisesti siinä, että varhaiskasvatustiede on neljästä kasvatustieteellisestä tieteen alasta uusin, sillä varhaiskasvatuksen opetus siirtyi vuonna 1995 yliopistoihin, jolloin opetus sai painokkaammin rinnalleen tutkimuksen (Raittila ym., 2017). Tutkimuksessamme käytämme käsitteitä varhaiskasvatus, varhaiskasvatuksen opettaja ja varhaiskasvatuksen erityisopettaja. Tuomme tällä määrittelyllä selkeyttä tutkimuksemme lukijoille.

2 VARHAISKASVATUKSEN ERITYISOPETTAJAN TYÖHÖN SITOUTUMINEN

Sitoutuminen on psykologinen tila, joka kertoo työntekijän suhteesta organisaatioonsa sekä vaikuttaa hänen päätökseensä jatkaa tai lopettaa siellä (Meyer & Allen, 1991). Penttisen (2023) mielestä sitoutumisessa on kyse asenteesta, tunteesta ja työn aiheuttamasta mielihyvästä. Kahn (1990) taas toteaa sitoutumiseen vaikuttavan ihmisen näkemykset omista resursseistaan ja eduistaan. Lisäksi hän toteaa, että työntekijän tulee kokea merkityksellisyyttä, turvallisuutta ja saatavuutta työssään. Nämä kolme psykologista perustarvetta edistävät joko ihmisen sitoutumista tai sitoutumattomuutta.

2.1 Työhön sitoutuminen

Työhön sitoutumista on tutkittu useiden vuosikymmenien ajan ja edelleen se kiinnostaa aktiivisesti tutkijoita (Heiskanen ym., 2017). Sen on todettu olevan yhteydessä työssä jatkamisaikeisiin ja muuhun työkäyttäytymiseen (Meyer & Allen, 1991; Penttinen, 2023). Työhön sitoutuminen rakentuu useista yksilön sisäisistä tekijöistä. Näitä tekijöitä voivat olla työhyvinvointi, halu tehdä työtään, työtyytyväisyys, työkäyttäytyminen, työhön kiinnittyminen, alalla pysyminen (ks. Heilala ym. 2021; Onnismaa ym. 2017; Perho & Korhonen, 2012; Sirviö ym., 2023). Edellä mainituilla käsitteillä selitetään työhön sitoutumista ja ne ovat osittain yhteydessä toisiinsa tai niitä käytetään kirjallisuudessa rinnakkaisina eivätkä ne sulje toisiaan pois. Tutkimuksessamme sisällytetään kaikki edellä luetellut työhön sitoutumiseen ja lähestytään sen kautta ammatin pitovoimaa. Tässä työssä ammatin pitovoima ymmärretään ennen kaikkea organisaation toimintaan ja yhteisöön liittyvänä asiana ja se on yksi osa työhön sitoutumisen prosessia (kuvio 1).

Meyer ja Allen (1991) määrittelevät sitoutumisen seuraavien kolmen teeman kautta. Affektiivinen sitoutuminen osoittaa tunteeseen perustuvaa halua

kuulua organisaatioon, sitoutumisen puute liittyy organisaatiosta lähtemisestä aiheutuviin taloudellisiin seurauksiin sekä saavutetuista eduista luopumiseen ja normatiivinen sitoutuminen kuvaa velvollisuudentuntoa organisaatiota kohtaan. Jokainen sitoutumisen teema kehittyy Meyerin ja Allenin (1991) mukaan eri syistä ja vaikuttaa työntekijän työkäyttäytymiseen eri tavoin, eivätkä ne myöskään ole toisiaan poissulkevia, vaan työntekijä voi kokea niitä yhtä aikaa vuorovaikutteisesti. Samoin Penttinen (2023) mainitsee, että työssä voi kohdata hetkiä, jolloin ei ole niin innostunut. Hän lähestyy työhön sitoutumista käsitteellä myönteinen työhön sitoutuminen, joka liittyy haluun tehdä työtään, jossa kokee myönteisiä tunteita ja kokemuksia. Aiheena se kiinnostaa, koska siitä on hyötyä niin työntekijälle kuin organisaatiolle. Penttinen (2023) toteaaakin työhön sitoutumisen ja organisaatioon sitoutumisen käsitteiden kuvaavan hyvin samankaltaisesti työn tekemiseen liittyvää nautintoa ja hyvinvointia.

Tutkimukset osoittavat sitoutuneiden työntekijöiden saavan aikaan parempia tuloksia ja organisaationsa menestymistä (Syvänperä, 2023). Penttinen (2023) toteaa sitoutuneiden työntekijöiden vaikuttavan vahvasti koko organisaation toiminnan sujuvuuteen ja onnistumisiin. Heidän työpanoksensa on laadukkaampaa ja he tekevät enemmän töitä kuin sitoutumattomat. Lisäksi he haluavat kehittää työtään ja työyhteisöjään. Heiskanen ym. (2017) korostavat sitoutumisen liittyvän toisiin työntekijöihin, omaan tiimiin ja lähimpiin työkavereihin. Samoin Kantonen ja kumppanit (2020) mainitsevat tiimityön helpottavan ammattiin sitoutumista. Hult (2004) sisällyttää työhön sitoutumiseen työhön liittyvät arvot ja organisaatioon sitoutumiseen ponnistelun organisaation hyväksi sekä yhteisten tavoitteiden ja arvojen omaksumisen omikseen. Työhön sitoutuminen näyttää kirjallisuuden mukaan olevan työntekijän sisältä lähtöisin oleva halu tehdä työtään. Kun taas pitovoima näyttäisi olevan ulkoapäin tulevia organisaation keinoja sitouttaa työntekijä työhönsä.

2.2 Työn pitovoimaa lisäävät tekijät

Tässä työssä pitovoimalla käsitetään ennen kaikkea työntekijän ulkopuolelta tulevien tekijöiden vaikutusta työhön sitoutumiseen. Onnismaa ym. (2017) toteavat, että työn kokeminen merkitykselliseksi vaikuttaa työssä pysymiseen. Tätä merkityksellisyyttä ja mielekkyyttä työhön tuottavat ne kokemukset, jotka syntyvät perustehtävään keskittymisestä. Varhaiskasvatuksessa perustehtävän ydin on lapsissa ja heidän kokonaisvaltaisessa hyvinvoinnissaan. Lapset koettiin Perhon ja Korhosen (2012) tekemän seurantatutkimuksen mukaan innostavimpana ja tärkeimpänä tekijänä varhaiskasvatuksen opettajan työssä viihtymiseen. Onnismaa ym. (2017) toteavat, että lasten kehityksen seuraaminen suojaaa opettajia väsymykseltä ja kyynistymiseltä. Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämissuunnitelmassa (2021-2030) todetaan jokaisen työntekijän oman osaamisen ja ammatillisten vastuiden tunnistamisen tärkeys. Samoin kehittämissuunnitelmassa kuvattiin yhdeksi alan pitovoimatekijäksi eri ammattilaisten selkeitä osaamisprofiileja ja mahdollisuutta hyödyntää koulutuksella hankittua tietoa.

Venninen ja Leinonen (2012) toteavat työyhteisössä tapahtuneiden aloitteiden sekä yhteisen keskustelun vaikuttavan työhön liittyviin uudelleen järjestelyihin. Lisäksi he mainitsevat työhön liittyvien esteiden esille nostamisen sekä niiden ratkaisemisen yhdessä koko työyhteisön kanssa tuottavan onnistumisen kokemuksia työyhteisölle ja sitä kautta osallisuuden tunteen vahvistumista kaikille työntekijöille. Työyhteisön sosiaalinen kiinteys ja varhaiskasvatuksen opettajan mahdollisuus vaikuttaa omassa työssään lisäävät työn pitovoimaa (Onnismaa, 2017). Myös Kankaan ym. (2022) tutkimuksessa varhaiskasvatuksen opettajien kehittämissuunnitelma pitovoiman lisäämiseksi koskien omaan työhönsä vaikuttamista, koettiin yhtenä tärkeänä tekijänä. Sen merkitys kehittämissuunnitelmana ei kuitenkaan ole niin korostunut kuin esimerkiksi palkkauksen, henkilöstöresurssien, lasten hyvinvoinnin tukemisen ja työtä tukevan johtamisen merkitys.

Dagli (2012) mainitsee keskeisimmäksi pitovoimatekijäksi ammatissa pysymiseen opettajien esihenkilöltään saadun tuen. Lisäksi hän kuvaa opettajien

saamaa hallinnon tukea sekä itsenäisyyttä omassa työssään pitovoimaa vahvistaviksi tekijöiksi. Opintojensa loppuvaiheessa olevat opiskelijat pelkäävät nimenomaan sitä, että päiväkodin johtajalta saatava tuki ei ole riittävää (Kantonen ym., 2020).

Johtamisen rakenteita ja esimerkiksi apulaisjohtajamallia kehittämällä vastattaisiin henkilöstön asiantuntijuuden sekä yhteisöllisyyden tukemiseen (Kantonen ym., 2020). Hyvä ja osallistamista korostava johtajuus on merkityksellinen toimivien tiimien luomiseksi, jotta alalla pysyttäisiin (Heilala ym., 2021). Hyvällä työilmapiirillä ja työkavereilla lisätään työtyytyväisyyttä ja ne ovat merkittäviä tekijöitä työssä jaksamiselle (Perho & Korhonen, 2012). Sirviön ym. (2023) tutkimus tukee ajatusta siitä, että ammattilaisella, joka voi hyvin ja joka saa tukea työhönsä, on sietokykyä kohdata alan haasteita. Samalla hän pystyy toteuttamaan laadukasta varhaiskasvatusta.

2.3 Pitovoimatekijöiden vaikutus ammatinvaihtoaikaisiin

Varhaiskasvatusalan pitovoiman heikkeneminen huolestuttaa sekä Suomessa että kansainvälisesti. Eskelinen ja Hjelt (2017) toteavat tekemänsä selvityksen pohjalta, että eniten suomalaisessa varhaiskasvatuksessa alanvaihtoa harkitsevat varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen opettajat (39 %) sekä erityisopettajat (32 %). Lastenhoitajista 29 % suunnittelee vaihtavansa alaa. Heilala ym. (2021) toteavat kansainvälisissä tutkimuksissa (Grant ym. 2019; Thorpe ym. 2020; Totenhagen ym. 2016) esiintyvän varhaiskasvatuksen alanvaihtajien määrän olevan 30-40 %, jopa enemmänkin. Sirviö tutkimusryhmineen (2023) on tutkinut varhaiskasvatuksen opettajien syitä liittyen ammatinvaihtoon sekä uravaiheen vaikutusta siihen. Tutkimuksessa kuvattiin ammatinvaihtopäätöksen olevan prosessi, jossa jatkuvat kuormitustekijät aiheuttavat ammatin pitovoiman vähenemisen. Varhaiskasvatustyössä esiintyviä haasteita, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin sekä työn mielekkyyteen ja sitä kautta työssä pysymiseen, on useita. Kankaan ym. (2022) tutkimuksen tulokset osoittivat, että

varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoima liittyvät alalla tapahtuneiden muutosten aiheuttamiin haasteisiin.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön ammatinvaihtoon liittyvistä syistä on tehty aiempia tutkimuksia. Dagli (2012) on tutkinut ammatinvaihtoa amerikkalaisten varhaiskasvatuksen opettajien keskuudessa. Hänen tutkimuksessaan tulokset osoittivat opettajien henkilökohtaisten ja ammatillisten ominaisuuksien vaikuttavan vahvemmin ammatinvaihtopäätökseen kuin työpaikan ilmapiiri ja työolosuhteisiin liittyvät syyt. Myös Sirviö kollegoineen (2023) on tutkinut ammattia vaihtaneiden varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia ammatinvaihtoon johtaneista tekijöistä. He kuvailevat ammatin pitovoimaa kokonaisuudeksi, joka rakentuu mikrotason ja makrotason tekijöistä ja niiden välillä vallitsevista suhteista. Mikrotaso koostuu yksilöllisistä, relationaalisista sekä organisaatiotason tekijöistä ja makrotaso yhteiskunnallisen tason tekijöistä. Kuten Daglin (2012) tutkimus, jossa työyhteisön merkitys ammatinvaihtopäätökseen oli vähäisempää kuin työntekijän henkilökohtaiset syyt, oli Sirviön ym. (2023) löydös samansuuntainen. Kun taas Heilala ja kumppanit (2021) ovat tutkineet varhaiskasvatuksen henkilöstön työn vaatimusten ja resurssien vaikutusta ammatinvaihtojatuksiin. Tulokset osoittivat, että henkilöstö kokee sekä yleisen että emotionaalisen työmääränsä suureksi ja se kuormittaa ja vaikuttaa ammatinvaihtoaikaisiin. Myös työyhteisössä käytävä negatiivinen keskustelu ja puhe uuvuttaa ja aiheuttaa luottamuspulaa (Fonsén & Keski-Rauska, 2018). Toisaalta Kankaan ym. (2022) tutkimustulokset viittaavat siihen, että varhaiskasvatuksen opettajat kokevat hallitsevansa työnsä muuttuneet edellytykset.

Kangas ym. (2022) toteavat kriittisesti yleisen keskustelun varhaiskasvatuksesta painottuvan kutsumusammattinäkökulmaan korostaen lasten oikeuksia ja unohtaen työhyvinvoinnin sekä työvoimapoliittisen näkökulman. Lisäksi he toteavat, että yhteiskunnallisella tasolla haasteet liittyvät alan arvostukseen, jossa keskeisimpänä tekijänä on palkka. Samoin Sirviö ym. (2023) totesivat, että heikko työstä saatava taloudellinen kompensatio sekä riittämättömät etenemismahdollisuudet johtivat yhteiskunnallisella tasolla

varhaiskasvatuksen opettajien ammatinvaihtoon. Organisaatiotasolla taas merkittävintä oli resurssien puute, erityisesti siitä johtuva lasten ja työntekijöiden sijoittaminen eri ryhmiin kesken työpäivän. Lisäksi koulutetun henkilöstön puuttuminen sekä henkilöstön vaihtuvuus ja kokemus liian suurista lapsiryhmistä ovat matalan palkkaustason rinnalla suurimpia syitä ammatinvaihtoihin (Perho & Korhonen 2012; Ukkonen-Mikkola & Fonsén 2018; Dagli, 2012). Työelämän relationaalinen taso osoitti Sirviön ym. (2023) tutkimuksessa vuorovaikutuksen haasteiden sekä lähiesihenkilön ja ammatillisen tuen puutteen aiheuttavan joutuisammin päätöstä ammatin vaihtamisesta. Sirviön ym. (2023) mukaan yksilöllisellä tasolla ammatinvaihtoon vaikuttivat erityisesti terveydelliset syyt, niin fyysiset kuin psyykkiset. Lisäksi oman osaamisen kehittäminen kouluttautumalla uuteen ammattiin tai uralla etenemällä vaikuttivat jonkin verran ammatinvaihtopäätökseen. Harvoin yksi tekijä edellä mainituista aiheuttaa ammatin vaihtamista, mutta kaikki ne vuorovaikutuksessa keskenään on koettu siihen vaikuttavan (Sirviö ym., 2023). Dagli (2012) toteaa, että huolimatta varhaiskasvatuksen opettajan työtyytyväisyydestä, hän voi silti olla halukas vaihtamaan työpaikkaa tai ammattiaan liittyen syihin ilmapiiristä, palkkauksesta ja ammatillisesta pätevyydestään.

3 VARHAISKASVATUKSEN TOIMINTAKULTTUURI

Varhaiskasvatustalaki (540/2018) ja Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2022) määrittelevät ja tavoittelevat kansallista yhteneväisyyttä myös varhaiskasvatuksen eri toimijoiden toimintakulttuurien osalta. Arvot ja pedagogiikka linjataan kansallisesti, jotta yhteneväisyys toteutuisi, mutta jokaiseen varhaiskasvatusyksikköön rakentuu oma toimintakulttuuri yhteisten arvojen ja pedagogiikan pohjalta (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2022). Karilan (2019) mukaan varhaiskasvatuksen pedagogiikka on arjen toimintaa, joka näkyy sen kulttuurisissa käytännöissä. Lisäksi pedagogiikka näkyy lasten ja aikuisten välisessä vuorovaikutuksessa. Tästä syystä pedagogiikka kuuluu niin lapsen arkeen, yksilön työhön kuin koko päiväkodin toimintakulttuuriin. Laadukas varhaiskasvatuksen arki vaatii kehittyäkseen yhteisen, merkityksellisen toimintakulttuurin (Ranta & Heiskanen, 2022).

3.1 Toimintakulttuurin määrittelyä

Keskityimme tutkimuksessamme varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin merkitykseen pitovoimatekijänä osana varhaiskasvatuksen erityisopettajan työhön sitoutumista. Ennen varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin määrittelyä määrittelimme organisaatiokulttuurin, sillä toimintakulttuuri- ja organisaatiokulttuuri-käsitteitä käytetään tutkimuksissa rinnakkain (ks. Kekäle & Puusa, 2020; Sirviö, 2023). Kekäle ja Puusa (2020) kuvaavat organisaatiokulttuuria historiallisesti kehittyneenä ja sosiaalisesti ylläpidettävänä järjestelmänä. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2022) toimintakulttuuri määritellään samoin historiallisesti ja kulttuurisesti muotoutuneeksi toimintatavaksi, joka rakentuu yhteisön vuorovaikutuksessa.

Scheinin (1983) mukaan organisaation muodostaa ryhmä ihmisiä, jotka ovat keskenään vuorovaikutuksessa ja tavoittelevat samaa määrättyssä ympäristössä. Kulttuuria Schein kuvaa edellä mainitun ihmisjoukon sekä organisaation

omistajan kasvu- ja selviytymiskriisien ratkaisemisesta ja toimintatapojen kehittämisestä syntyneiksi säännöiksi ja tavoiksi toimia. Hofstede (2010) kuvailee kulttuuria ihmisen elämän aikana opituksi yhteisölliseksi toimintamalliksi, ”henkiseksi ohjelmoinniksi”, joka erottaa ihmisen muista ryhmän jäsenistä. Mallin oppiminen alkaa perheessä, jatkuen siitä naapurustoon, kouluun, kaveriryhmiin, työpaikalle sekä muihin yhteisöihin. Yhteisöllisen siitä tekeekin juuri se, että se on opittu ympäristössä, jossa on elänyt tai asunut useampia ihmisiä. Pettigrew’n (1979) mukaan ihminen luo kulttuuria ja kulttuuri luo ihmistä. Myös Vuori ja Vuori (2022) korostavat ihmisten kokemusten merkitystä organisaation arjen muotoutumisessa. Nämä ihmisten kokemukset yhdessä kokoavat kyseisen organisaation kulttuurin, maailman, jossa he elävät joka päivä. Organisaation kulttuuri muodostuu näistä erilaisista kokemuksista sekä tulkinnoista ja yhteenvetona voidaan todeta, että ihmisten käyttäytyminen muodostaa organisaatiokulttuurin.

Schein (1983) toteaa organisaatiokulttuurin muodostuneen perusoletuksista, jotka määrätty ryhmä on kehittänyt ja joista on tullut niin päteviä ongelmanratkaisuineen, että ne opetetaan ryhmän uusille jäsenille. Pikkuhiljaa toiminnan edetessä näistä perusolettamuksista tulee ihmisille itsestäänselvyksiä ja niistä tulee tiedostamattomia. Uusille jäsenille nämä perusolettamukset opetetaan oikeana tapana tehdä asiat. Samoin Pettigrew (1979) kuvaa kulttuurin olevan niiden yleisesti hyväksytyjen merkitysten järjestelmä, joka toimii tietyllä ryhmälle tietyssä aikana ja on se todellisuus, jossa ihmisen tulee toimia päästäkseen tehtävänsä tavoitteeseen.

Tutkimuksessamme päädyimme tarkastelemaan toimintakulttuurin merkitystä pitovoimatekijänä. Toimintakulttuurin on todettu edistävän työhön sitoutumista (Penttinen, 2023). Da Silva kumppaneineen (2018) toteaa, että organisaation jäsenten käyttäytymistä säätelee ja ohjaa organisaatiokulttuuri. He ajattelevat, että organisaatiokulttuurilla (jatkossa toimintakulttuuri) on keskeinen rooli työntekijöiden tyytyväisyydessä ja sitoutumisessa.

3.2 Toimintakulttuuri pitovoimatekijänä varhaiskasvatuksessa

Korkalainen (2009) toteaa, että toimintakulttuuria tarkasteltaessa tulee tutustua toimintakulttuurin historiaan, koska sen juuret ovat menneisyydessä. Hän mainitsee niin integraation, segregaaation kuin inklusionkin määrittäneen toimintakulttuuria. Edellä mainittujen varhaiserityiskasvatuksen näkökulmien lisäksi vaikutuksensa toimintakulttuuriin ovat tuoneet muun muassa yhteiskunnan tuomat muutokset, lakiuudistukset, osaamisen eri tasot, työn rutiininomainen suorittaminen, henkilökunnan vaihtuvuus, hoitosuhteiden muutokset, yhteistyön puute ja osaamattomuus yhteistyöhön.

Toimintakulttuurin jatkuvan muuttumisen myötä sen arvioiminen ja kehittäminen on tärkeää varhaiskasvatuksen tavoitteiden toteutumisen kannalta (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2022). Myös Fonsén (2019) painottaa toimintakulttuurin arvioinnin ja tarkastelun tärkeyttä. Hän palaa menneisyyteen kuvaillessaan toimintakulttuuria ja sen kehittymistä erilaisten olettamusten varaan. Näitä olettamuksia ja sopimuksia on joskus tehty, ja niistä on jäänyt tapa toimia. Silloin, kun niitä on tehty, on yhteiskunnallinen tilanne saattanut olla toinen. Korkalainen (2009) mainitsee myös päiväkodin toimintakulttuurin murroksen jo parin vuosikymmenen takaa. Tuolta asti sitä on värittänyt "kaikki tekee kaikkea" - ajatusmalli ja jotta sen muutos olisi mahdollinen tarvitaan valmiuksia ja halua uudistua. Kettukangas (2017) haastaakin tarkastelemaan nykyistä toimintakulttuuria lapsen sekä lapsiryhmän näkökulmasta ja siitä, onko käytännöt luotu heidän tarpeeseensa.

Korkalainen (2009) kuvaa toimintakulttuurin rakentumisen olevan prosessi, jonka muotoutuminen kestää vuosia, se on hidasta ja muotoutumisen edellytyksenä on koko yhteisön osallistuminen. Tässä muotoutumisessa ja toimintakulttuurien kehittämisessä tulisi Korkalaisen (2009) mukaan keskittää huomioita kulttuuristen käytäntöjen ja rajojen rikkomiseen. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2022) kuvaa toimintakulttuuria kokonaisuudeksi. Tämän kokonaisuuden rakentamisessa keskeistä on yhteisön osallisuutta tukevat käytännöt, työn organisointi sekä henkilöstön osaaminen (Karhu ym., 2021). Helenius ja Lummelahti (2018) kuvaavat tämän

kokonaisuuden rakentuvan muun muassa työyhteisön arvoista ja periaatteista, johtamisen rakenteista ja käytännöistä, toiminnan suunnittelusta, toteutuksesta sekä arvioinnista, mutta myös yhteisistä tavoitteista, jaetuista merkityksistä, yhteisestä ymmärryksestä, yhteistyöstä, vuorovaikutuksesta, ammatillisuudesta. Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri tarvitsee heidän mukaansa toteutuakseen yhteistyötä, jossa lapsi, perheet, eri asiantuntijat sekä koulun ja päiväkodin henkilöstö osallistuvat varhaiskasvatuksen suunnitteluun, kehittämiseen ja arviointiin. Repo kumppaneineen (2019) toteaa vahvan toimintakulttuurin rakentumisessa sekä esihenkilön että koko työyhteisön kannustuksen ja tuen olevan tärkeimmiksi koettuja tekijöitä. Lisäksi työkaverin rohkaiseminen ja kunnioittaminen sekä tiimien toimivuus ovat oleellisia onnistumisen kannalta. Myös selkeät rakenteet toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen vahvistavat toimintakulttuurin rakentumista. Kirjallisuudessa mainitaan työyhteisön sosiaalisen kiinteyden ja johtamisen rakenteiden olevan pitovoimaa lisääviä tekijöitä (Heilala ym., 2021; Kantonen ym., 2020; Onnismaa, 2017). Toimintakulttuurin, joka perustuu eri ammattiryhmien sekä perheen kanssa tehtävään yhteistyöhön, nähdään tukevan paremmin niitä pyrkimyksiä, jotka tähtäävät niin lapsen tarpeisiin kuin työn tuomiin vaatimuksiin (Korkalainen 2009).

Varhaiskasvatuksen arjen toiminnassa pedagogiikka näkyy kaikessa, niin toimintakulttuurissa, oppimisympäristöissä kuin vuorovaikutustilanteissa (Ahonen, 2017, s. 37). Laadukkaan varhaiskasvatuksen varmistamiseksi tarvitaan kaikkien työntekijöiden koulutusten ja osaamisten hyödyntämistä sekä vastuiden, tehtävien ja ammattiroolien tarkoituksenmukaista toteuttamista (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2022). Toimintakulttuurin merkitystä pitovoimatekijänä voidaan vahvistaa selkeyttämällä jokaisen ammattiryhmän työnkuvaa sekä hyödyntämällä heidän osaamistaan (Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021-2030, 2021). Jokainen työyhteisön jäsen vastaa omalta osaltaan laadukkaan pedagogiikan toteutumisesta (Ahonen, 2017, s. 39). Päiväkodin toimintakulttuuri arvoineen, työtä määrittävine normeineen, asenteineen ja käytäntöineen sekä toimintaympäristöön liittyvät oman

työnkuvan epäselvyys ja työn organisoimattomuus esimerkiksi tiedonkulkuun liittyen koetaan haasteiksi (Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018). Samoin liian rutinoitunut toimintakulttuuri estää työntekijän osallisuutta ja vaikuttamismahdollisuutta heikentäen työssä viihtymistä (Venninen & Leinonen, 2012).

Päiväkodeissa varhaiskasvatusta suunnittelevat ja toteuttavat varhaiskasvatuksen opettajat, erityisopettajat, sosionomit ja lastenhoitajat yhteistyössä (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2022). Samalla he muodostavat varhaiskasvatuksen työtiimit, jotka pääsääntöisesti koostuvat yhdestä varhaiskasvatuksen opettajasta ja kahdesta lastenhoitajasta. Tulevaisuudessa, viimeistään vuonna 2030, tiimin kokoonpano on yksi varhaiskasvatuksen opettaja, yksi sosionomi ja yksi lastenhoitaja (Ukkonen-Mikkola ym., 2020). Päiväkodeissa työskentelevät lisäksi päiväkodin johtajat, avustajat sekä puhtaus- ja ruokahuollosta vastaavat työntekijät. Varhaiskasvatuksen erityisopettajan työtä kuvaamme tarkemmin tutkimuskontekstiluvussa, koska se liittyy vahvasti tutkimuksemme tiedonkäsitkseen. Korkalainen (2009) kuvaa moniammatillisuuden olevan eri ammattiryhmiin kuuluvien työntekijöiden yhteistyötä ja heidän työskentelyään ryhmissä. Hänen mukaansa laadukkaan työn kehittämisen näkökulmasta moniammatillinen työryhmä on yksi osa laadukkaan työn saavuttamista. Lisäksi parhaimmillaan avoin sekä luottamuksellinen yhteistyö eri ammattiryhmien välillä voi kasvattaa työyhteisön sekä yksilöiden osaamista että asiantuntijuutta.

Kupila (2020) kuvaa varhaiskasvatuksen työyhteisöä oppivaksi työyhteisöksi, jossa läsnä on työntekijän omaksuma ajatus toimintaympäristön sekä sen kulttuurin ajattelutavoista ja käytännöistä. Parhaimmillaan tämä toteutuu samaistuttavassa ja turvallisessa työyhteisössä, jossa jokainen uskaltaa keskustella ja reflektoida. Hyvä työilmapiiri lisää työtyytyväisyyttä ja on merkittävä pitovoimatekijä (Perho & Korhonen, 2012). Ahonen (2015) mainitsee, että toimintakulttuuri arjen struktuureista ja pelisäännöistä tulee olla yhteneväinen koko kasvattajayhteisön kesken. Lisäksi Kupila (2020) toteaa varhaiskasvatukseen liittyvän yhteisen ydintehtävän yhdistävän työyhteisön

jäsenet yhdeksi työyhteisöksi, vaikka he edustavat keskenään erilaisia taustoja, esimerkiksi koulutuksen suhteen. Moniammatillisissa yhteisöissä onkin hänen mielestään tärkeää saada käyttöön kaikki osaaminen, joka ryhmän jäsenillä on. Tavoitteena on luoda varhaiskasvatukseen toimintakulttuuri käytäntöineen ja tapoineen, jonka keskiössä on pedagoginen toiminta, joka tukee jokaisen lapsen oppimista, kasvua ja kehittymistä sekä hyvinvointia ja osallisuutta (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2022). Oppiva yhteisö, jossa sekä lapset että aikuiset ovat oppijan roolissa, korostuu Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2022) varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin ytimenä.

3.3 Toimintakulttuurin johtaminen

Useat tutkimukset osoittavat, että johtajuudella on merkityksellinen rooli hyvän toimintakulttuurin ja työilmapiirin rakentumiselle (ks. Harisalo, 2021; Lubis & Hanum, 2019; Penttinen, 2023). Jotta toimintakulttuurista muotoutuu työyhteisön yhteinen, se tarvitsee rakentuaan johtamista (Rantavuori, 2019). Korkalainen (2009) pohtii varhaiskasvatuksen johtamisen peruskysymyksen olevan juuri toimintakulttuurin luominen ja muuttaminen. Sirviö tutkimusryhmineen (2023) toteaa, että päiväkodin johtaja johtaa moniammatillista työryhmää ja hänen pitää luoda työlle, sen kehittämiseksi, arvioimiselle ja siitä keskustelulle toimivat rakenteet. Lisäksi he kuvaavat toimintakulttuurin johtamisessa työn taustalla vaikuttavan niin työntekijöiden odotukset kuin ylemmän organisaation asettamat vaatimukset pedagogisista tavoitteista ja työn resursoinnista. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2022) määritellään johtajan tehtäväksi edistää osallistavaa toimintakulttuuria, luoda rakenteita ja rohkaista henkilöstöä käymään ammatillista keskustelua sekä kehittää ja innovoida omaa työtään (Hujala ym., 2020). Johtajaa tarvitaan selkeyttämään työnkuvia työyhteisössä, jotta työyhteisöllä on mahdollisuus kehittymiseen (Sirviö ym., 2023).

Johtaminen on vahvan kulttuurin mahdollistamisen edellytys, mutta vahvakin kulttuuri voi johtamattomana muuttua heikoksi (Harisalo, 2021). Samoin Teräväinen (2021) toteaa heikon toimintakulttuurin korjaamisen olevan mahdotonta lyhyessä ajassa ja tämän vuoksi sen jatkuva ylläpitäminen sekä aktiivinen johtaminen on tärkeää. Lubis ja Hanum (2019) korostavat johtajien roolia toimintakulttuurin juurruttamisessa ihmisille. Heidän mukaansa johtajan on huolehdittava, että ihminen tietää organisaation arvot, jotta johtaja voi odottaa ihmisen haluavan sitoutua organisaation visioon. Johtajan vaihtuessa pitää tunnistaa vaihtumisen vaikutus toimintakulttuurin ylläpitämisen kannalta (Weckström, 2021). Kuitenkin Penttinen (2023) muistuttaa, että johtaminen ei yksin riitä työhön sitouttamiseen, vaan siihen tuo merkityksensä myös toimintakulttuuri. Samoin Pakanen (2019) toteaa johtajuuden olevan toimintakulttuurin luomisessa yksi tekijä. Mutta sen lisäksi hän mainitsee miten toimintakulttuuri vaikuttaa kaikkiin yhteisön jäseniin ja vastaavasti jokainen heistä vaikuttaa toimintakulttuuriin.

Laakson ym. (2020) mukaan koko organisaation toimintakulttuuriin vaikuttaa pedagoginen johtaminen. He kuvaavat sen olevan oppimisprosessi, jonka tavoitteena on henkilöstön osaamisen kehittäminen sekä pedagogisen perustehtävän johtaminen. Pedagogisessa johtajuudessa jokaisella työyhteisön jäsenellä on omaan työnkuvaansa perustuva rooli, jolloin voidaan puhua jaetusta pedagogisesta johtamisesta (Fonsén, 2019). Vaikka pedagoginen johtajuus olisi jaettua, päiväkodin johtajan on otettava päävastuu laadukkaasti varhaiskasvatuksen toteutumisesta (Fonsén & Lahtero, 2024). Myös varhaiskasvatuksen opettajille on tullut vaatimus varhaiskasvatusta ohjaavien asiakirjojen mukaan johtaa muun henkilöstön pedagogista toimintaa (Karila, 2019). Viimeisten vuosien aikana varhaiskasvatuksen kentällä tapahtuneiden yhteiskunnallisten uudistusten myötä jaettu johtajuus, sen käytänteet sekä varhaiskasvatuksen opettajan rooli tiimin pedagogisena johtajana on noussut tarkasteluun toimintatapana (Fonsén ym., 2021).

Kamppuri (2018) kuvaa pedagogisten tiimien olevan yksi keino vahvistaa päiväkodin yhteistä toimintakulttuuria; arvot, suunnitelmat, rakenteet. Kupila

(2020) taas toteaa pedagogisen tiimin hyödyntävän kaikkien osallistujiensa ammattitaitoa ja näkemyksiä sekä vahvistavan varhaiskasvatuksen opettajan opettajuutta ja auttavan uusia opettajia ammattiuran tärkeässä alkuvaiheessa. Lisäksi hän mainitsee, että varhaiskasvatuksen työyhteisössä kollega saattaa olla paras tuki toisen työntekijän kehittymisen haastamisessa ja tukemisessa. Alalla pysymiselle tärkeitä edellytyksiä ovatkin työuran alkuvaiheessa saatu kollegiaalinen tuki perehdyttämisen ja mentoroinnin muodoissa (Karila & Kupila, 2010) sekä ennen opintoja hankittu työkokemus alalta ja luottamus sekä usko omasta osaamisesta ja alan tulevaisuudesta (Kantonen ym., 2020). Yhteistyöhön perustuva toimintakulttuuri tukee koko työyhteisön työskentelyä, niin tiimi- kuin yksilötasolla (Helenius ja Lummelahti, 2018). Hyvän toimintakulttuurin muodostumiseen sekä pedagogisen keskustelun ylläpitämiseen vaaditaan päteviä varhaiskasvatuksen opettajia (Kantonen ym., 2020) sekä heidän toteuttamaa vahvaa pedagogista johtajuutta (Heikka ym., 2016).

4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää varhaiskasvatuksen erityisopettajan työhön sitoutumiseen vaikuttavia työtä edistäviä ja haastavia tekijöitä. Tutkimustehtävänä oli tutkia varhaiskasvatuksen erityisopettajien käsityksiä toimintakulttuurin merkityksestä pitovoimatekijänä ja sen vaikutuksesta osana heidän työhön sitoutumistaan.

1. Mitkä asiat toimivat pitovoimatekijöinä edistäen varhaiskasvatuksen erityisopettajan työhön sitoutumista?
2. Mitkä tekijät haastavat varhaiskasvatuksen erityisopettajien työhön sitoutumista?

Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin yhteydestä varhaiskasvatuksen erityisopettajan työhön sitoutumiseen.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkimuskonteksti

Tutkimuksemme lähestymistapa oli laadullinen eli kvalitatiivinen, koska tavoittelemme tutkittavan ilmiön mahdollisimman perusteellista tutkimista, kokonaisvaltaista kuvaamista ja teoreettisesti mielekästä tulkintaa (Harju-Luukkainen ym., 2023; Hirsjärvi ym., 2016, 161; Puusa & Juuti, 2011). Tässä tutkimuksessa tutkittava ilmiö oli työhön sitoutuminen varhaiskasvatuksen erityisopettajan näkökulmasta, kohdistuen erityisesti toimintakulttuurin merkitykseen pitovoimatekijänä. Kiinnostuksemme kohdistui tutkittavien henkilöiden kokemuksiin, ajatuksiin ja tunteisiin sekä heidän tutkittavaan ilmiöön kohdistamiin merkityksiin (Juuti & Puusa, 2020). Laadulliselle tutkimukselle tyypillistä on prosessimainen eteneminen, jossa aineistoon liittyvät näkökulmat ja tulkinnat kehittyvät vähitellen prosessin edetessä (Kiviniemi, 2018).

Tutkimuksemme keskiössä oli varhaiskasvatuksen erityisopettajien käsitykset toimintakulttuurin merkityksestä pitovoimatekijänä. Tällöin sosiokonstruktivistinen tiedonkäsitelmä oli luonteva valinta tutkimuksen lähestymistavaksi, koska siinä todellisuus on sosiaalisesti rakentunut ihmisten välisessä sosiaalisessa ja kielellisessä vuorovaikutuksessa ja on riippuvainen heidän tulkinnoistaan (Siljander, 2014, s. 222). Ihmisen kokemusmaailman jäsentäminen kielellisesti muovaa sosiaalista todellisuutta. Sosiokonstruktivistisessa tiedonkäsitelmässä tutkimuksella saatavan tiedon ajatellaan olevan moninäkökulmaista, se voi muotoutua monella eri tavalla, kaikkien ollessa yhtä oikeita. Merkitykset syntyvät keskusteluissa ja tieto on sidoksissa tutkijan tekemiin valintoihin käsitteistä, teoriasta ja menetelmistä. Tutkittavien ajatellaan olevan tietoisia ja toimivia subjekteja. (Kekäle & Puusa, 2020; Siljander, 2014, s. 222-224.) Tutkimustehtävämme kannalta on tärkeää ymmärtää, miten varhaiskasvatuksen erityisopettaja sijoittuu työyhteisöön, jossa

sosiaalinen vuorovaikutus tapahtuu ja jossa käsitykset toimintakulttuurin merkityksestä syntyvät ihmisten välisissä keskusteluissa.

Varhaiskasvatuksen erityisopettajana voi toimia kelpoinen varhaiskasvatuksen opettaja, jolla on suoritettu erityisopetuksen tehtäviin ammatillisia valmiuksia antavat opinnot tai kasvatustieteen maisteri pääaineenaan erityispedagogiikka (Varhaiskasvatuslaki 540/2018). Heiskanen ym. (2021) toteaa varhaiskasvatuksen erityisopettajan palveluiden jakautuvan kolmeen erilaiseen tehtävään. Tehtävä voi koostua konsultatiivisesta tuesta, erityisopetuksesta tai resurssierityisopettajana toimimisesta. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2022) kuvataan erilaisia varhaiskasvatuksen erityisopettajan tehtävänkuvan sisältöjä. Perusteiden mukaan lapselle annettava tuki voi olla yksilöllistä tai ryhmässä tapahtuvaa opetusta, jota erityisopettaja antaa yksin, samanaikaisesti tai yhteisopettajuutena lapsen oman opettajan kanssa. Lisäksi annettava tuki voi olla säännöllistä, osaaikaista tai kokoaikaista sekä lapsen ryhmän henkilöstöä konsultoivaa. Varhaiskasvatuksen erityisopettajan tehtävänä on myös osallistuminen lapsen tuen tarpeen arviointiin, suunnitteluun ja toteuttamiseen sekä näiden arviointiin aina tarvittaessa. Varhaiskasvatuksen erityisopettajan palveluista säädetään Varhaiskasvatuslaissa (540/2018). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2022) lakia tarkennetaan siten, että kunnilla tulee olla varhaiskasvatuksessa olevien lasten tarpeiden mukaisesti varhaiskasvatuksen erityisopettajan palveluita, mutta kunnilla on päätösvalta siitä, miten varhaiskasvatuksen erityisopettajan palvelut toteutetaan sekä millaiset tehtävänkuvat heillä on. Heiskanen kumppaneineen (2021) painottaa varhaiskasvatuksen hallinnon ja johtamisen riittävää tietämystä ja ymmärrystä erityispedagogiikan osaamisesta, jotta lapsen tuki toteutuu. Lisäksi he toteavat, että päiväkodin johtajalla sekä varhaiskasvatuksen opettajalla ja muilla ryhmässä toimivilla työntekijöillä on päävastuu ryhmän toimintakulttuurin kehittämisessä ja sopivia pedagogisia toimintatapoja valitessa. Tämän lisäksi varhaiskasvatuksen erityisopettaja tuo oman osaamisensa ryhmän tueksi.

5.2 Focus group -haastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Haastattelut ovat yleisin laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmä (Harju-Luukkainen, 2023). Valitsimme tutkimuksemme aineistonkeruumenetelmäksi focus group -haastattelun saadaksemme laadukasta osallistujien välistä keskustelua, joka tuotti meille tietoa tutkimustehtäväämme vastaamiseksi. Focus group -haastattelut eli ryhmäkeskustelut, kuten Valtonen ja Viitanen (2020) niitä nimittävät, viittaavat haastattelutilaisuuteen, johon on kutsuttu vapaaehtoisia henkilöitä keskustelemaan sovitusta aiheesta fokusoidusti, mutta vapaamuotoisesti. Avoimen ja yksityiskohtaisen keskustelun etenemisessä haastattelijan rooli on avainasemassa (Lehouxa ym., 2006). Focus group - käsitteenä keskittyikin tiettyyn tutkijan määrittämään puheenaiheeseen (Lehouxa ym., 2006; Morgan, 1996) ja on näin ollen tarkempi kuvaus haastattelumenetelmästä kuin suomenkielinen käsite ryhmäkeskustelu (Pietilä, 2017). Focus group -haastattelua ylläpitää yksi tai useampi haastattelijaj, joka tavoittelee tutkittavan ilmiön ymmärtämistä (Mäntyranta & Kaila, 2008). Lisäksi haastattelijan tehtävänä on huolehtia osallistujien aktiivisesta vuorovaikutuksesta (Pietilä, 2017). Valtosen ja Viitosen (2020) mukaan tiedontuotannon tapahtuminen vuorovaikutuksessa muokkautuu vuorovaikutusta ehdollistavien tekijöiden mukaan, esimerkiksi ryhmän vetäjä käyttää omia viestintäratkaisujaan, esittää lisäkysymyksiä ja vaikuttaa siihen, millaiseksi keskustelu muodostuu. Focus group -haastattelulla yritetään saada vastauksia kysymyksiin miksi, kuinka, mitä tai miten (Mäntyranta & Kaila, 2008).

Seuraavaksi selvennämme Valtosen ja Viitosen (2020) kuvaamaa ryhmäkeskustelun ja ryhmähaastattelun eroavaisuutta. Ryhmähaastattelussa ryhmän vetäjä esittää samat kysymykset kaikille osallistujille yksilöinä, jolloin vuorovaikutus painottuu vetäjän ja haastateltavan välille. Focus group -haastattelussa eli ryhmäkeskustelussa vetäjän tavoitteena on osallistujien välinen vuorovaikutus. Osallistujien välinen keskustelu kohteena olevasta aiheesta tuottaa ryhmäkeskustelulle tyypillisen aineiston.

5.3 Tutkimuksen kohdejoukko ja aineistonkeruu

Tavoittaaksemme osallistujia valtakunnallisesti eri puolilta Suomea, rekrytoimme haastateltavat aineiston keräämistä varten Suomen varhaiskasvatuksen erityisopettajat ry:n kautta. Lähetimme yhdistyksen puheenjohtajalle sähköpostilla tutkimuskutsun (liite 1) tutkimukseemme osallistumisesta ja pyysimme häntä välittämään sen jäsenille. Vapaaehtoisia osallistujia ilmoittautui meille määräaikaan mennessä 17 henkilöä, joista 15:lle sopi suunnittelemamme aikataulut ja he valikoituivat tutkimukseemme sen mukaisesti. Ennen haastattelujen sopimista lähetimme heille sähköpostilla aikataulu ehdotukset, tutkimustiedotteen (liite 2) ja tietosuojailmoituksen (liite 3). Hyvän tieteellisen käytännön mukaan (TENK, 2023) tutkimuksessa tulee huomioida voimassa oleva tietosuojalainsäädäntö sekä lisäksi salassapitoon, luottamuksellisuuteen ja vaitioloon liittyviä normeja.

Focus group -haastatteluihin osallistui 13 varhaiskasvatuksen erityisopettajaa kymmenestä eri kunnasta. Heillä oli 2-24 vuoden työkokemus varhaiskasvatuksen erityisopettajan työstä ja haastatteluiden aikana heistä seitsemän työskenteli konsultoivana/kiertävänä, viisi yksikön ja yksi integroidun ryhmän erityisopettajana. Ryhmäkeskusteluiden kohdejoukkoa muodostettaessa tutkijan tulee tietoisesti huomioida ryhmän koostumus ja eri jäsenten keskusteluun tuomat näkökulmat (Pietilä, 2017). Tutkimuksemme kohdejoukko valikoitui tutkimustehtävän perusteella ja samalla varmistimme, että keskusteluihin osallistuneilla oli riittävästi tarttumapintaa aiheeseen, joka vaaditaan keskustelun sujumiseksi ja pysymiseksi valikoidussa aiheessa (Pietilä, 2017). Laadullisessa tutkimuksessa kohdejoukon valinta voi olla tarkoituksenmukaista ja voidaan hakea tietyn tyyppisiä osallistujia tutkimukseen (Harju-Luukkainen ym., 2023).

Aineistonkeruu toteutettiin kolmessa kolmen hengen ja kahdessa kahden hengen ryhmässä, sillä tavoittelimme osallistujien aitoa kuulemista tutkimustehtävään vastaamiseksi. Tavoittelemamme viisi kolmen hengen ryhmää ei toteutunut, koska kaksi henkilöä jäi pois haastattelupäivänä. Haastattelut toteutimme keväällä 2023 etäyhteydellä Jyväskylän yliopiston

Zoom -palvelun kautta. Zoom -palvelu mahdollisti meille kohdejoukon osallistumisen koko Suomen alueelta sekä joustavan aikataulutuksen. Näin pystyimme tekemään tutkimuksen ilman kuluja koskien tilojen vuokria ja matkustamista (Woodyatt, 2016). Haastattelut aloitimme kysymällä, saavuttiko tietosuojailmoitus (liite 3) ja tutkimustiedote (liite 2) tutkimukseen osallistujat sekä kysyimme heiltä luvan keskusteluiden tallentamiseen ja sähköpostiosoitteiden säilyttämiseen tutkimuksen valmistumiseen saakka. Koska osallistujat ovat antaneet meille omaa vapaa-aikaansa lahjaksi, osallistuakseen tutkimukseemme (Oakley 2015), osoitamme kiitollisuuttamme toimittamalla heille valmiin tutkielmamme, jota Oakley kuvailee muiden tutkijoiden mukaan ”meidän tarinana heidän tarinastaan”.

Käytettäessä haastattelua aineistonkeruumenetelmänä tulee Hyvärisen (2017) mukaan erotella kolmenlaiset kysymykset toisistaan. Tutkimuskysymysten avulla ohjataan tutkimuksen jäsentymistä, haastattelukysymysten avulla saadaan aikaan tutkimuksen aineisto ja lopuksi aineistolle tehtävät kysymykset kokoavat haastatteluaineiston vastaamaan alkuperäisiin kysymyksiin. Näin ollen tutkimustulokset syntyvät tutkijan analysoitua saamansa aineisto (Hyvärinen, 2017). Muodostaessamme haastattelukysymyksiä, pidimme mielessämme, millaista aineistoa tavoittelemme ja mitä teemme aineistolla. Kysymysten asettelulla annoimme haastateltaville tilaa kertoa omia ajatuksiaan ja kokemuksiaan. (Hyvärinen, 2017.)

Tutkimustehtäväämme vastaamiseksi haastattelurunkoon muotoutui tarvittavat haastattelukysymykset (liite 4) oleellisista aiheista ja ilmiöön liittyvistä kysymyksistä kolmen aihealueen ympärille, jotka tarkentuivat kirjallisuuteen tutustuessamme ja kirjoittaessamme teoriaosuutta työhön sitoutumisesta sekä toimintakulttuurista. Ensimmäinen aihe avaa varhaiskasvatuksen erityisopettajan työhön sitoutumiseen liittyviä elementtejä. Toinen aihe puolestaan liittyy toimintakulttuuriin ja sen merkitykseen pitovoimatekijänä. Kolmas aihekokonaisuus käsittelee varhaiskasvatuksen erityisopettajan työn tulevaisuutta toimintakulttuurin merkityksen

näkökulmasta. Aihekokonaisuudet tarkentuivat yksityiskohtaisemmilla alakysymyksillä. Haastattelukysymykset esitettiin PowerPoint -esityksenä aihejärjestyksessä, josta ne haastattelutilaisuuden edetessä dia kerrallaan näytettiin haastateltaville. Päädyimme tutkimuksessamme äänitallenteeseen, koska tarkoituksemme ei ollut analysoida osallistujien välistä vuorovaikutusta, jolloin Pietilän (2017) mukaan olisi tarvittu tarkempaa ja laadukkaampaa tallentamista. Haastattelut olivat kestoiltaan "38-70" minuuttia ja yhteensä tallennettua aineistoa kertyi 4 tuntia 32 minuuttia.

5.4 Teoriaohjaava sisällönanalyysi

Sisällönanalyysiä pidetään Tuomen ja Sarajärven (2018, s.103) mukaan laadullisen aineiston perusanalyysimenetelmänä, jota käytetään laadullisen tutkimuksen perinteissä niin yksittäisenä metodina kuin väljänä teoreettisena kehyksenä. He toteavat, että sisällönanalyysillä voidaan analysoida aineistoa systemaattisesti ja objektiivisesti etsimällä tekstin merkityksiä. Lisäksi tarkoituksena on kuvata tutkittava ilmiö tiivistetysti ja selkeästi kadottamatta sen sisältämää informaatiota. Tavoitteena on saada laaja aineisto helpommin tutkittavaan muotoon (Hakala, 2024). Puusa (2020) kuvaakin sisällönanalyysia menetelmänä, jolla jäsenneltyä empiiristä aineistoa tulkitaan.

Eskola (2018) jakaa laadullisen aineiston analysoinnin kolmeen eri teoretisoinnin tapaan: aineistolähtöiseen, teoriasidonnaiseen ja teorialähtöiseen tutkimukseen. Analysoimme haastatteluaineistomme teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä, jota Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 117-118) käyttävät teoriasidonnaisen sijaan. Teoriaohjaava sisällönanalyysi etenee aineistolähtöisen sisällönanalyysin tavoin aineiston ehdoilla, mutta tutkimukseen liittyvät teoreettiset käsitteet ovat valmiina ja aineisto ja teoria nivoutuvat toisiinsa analyysin edetessä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s, 117-118, 121-122). Teoriaohjaavassa tutkimuksessa on tyypillistä, että aineiston keräämisen jälkeen palataan muokkaamaan tutkimustehtävää ja -kysymystä, kun aineistosta

löydetään jotain uutta tai odottamatonta, eräänlaisia johtolankoja (Kiviniemi, 2018; Puusa & Juuti, 2011).

Aloitimme aineiston analysoinnin litteroinnilla eli puheen muuttamisella tekstimuotoon, joka on Ruusuvuoren (2010) mukaan ensimmäinen aineiston käsittelyvaihe ja samalla tutkijan ja aineiston yksi monista lähentymisvaiheista tutkimusprosessin aikana. Ennen litteroinnin aloittamista meidän tuli huomioida tutkimustehtävän, tutkittavan ilmiön sekä analyysitavan vaikutukset litteroinnin tarkkuuteen (Ruusuvuori, 2010; Ruusuvuori & Nikander, 2017). Tutkimuksessamme mielenkiinnon kohde oli asiasisältö, jota haastateltavat tuottivat kysymystemme pohjalta liittyen tutkittavaan ilmiöön (Ruusuvuori & Nikander, 2017). Analyysimenetelmänä tutkimuksessamme oli sisällönanalyysi, joten litterointi keskittyi puheen sisältöön ja tutkimustehtäväämme vastaamiseksi meille riitti sanatarkka litterointi (Ruusuvuori & Nikander, 2017). Litteroinnissa oli Ruusuvuoren ja Tiittulan (2017) mukaan perusteltua sekä haastateltavien että haastattelijoiden puheenvuorojen kirjaaminen pystyäksemme analyysivaiheessa päättämään haastattelijan kysymysten vaikutukset vastauksiin. Haastattelutilanne on kuitenkin aina vuorovaikutuksellinen, jossa jokaisen haastatteluun osallistuvan puheenvuorot linkittyvät luonnollisesti toisiinsa (Ruusuvuori & Tiittula, 2017). Erottaaksemme haastattelun litterointivaiheessa keskustelijat toisistaan, oli tärkeää haastattelun alussa pyytää osallistujia esittelemään itsensä (Pietilä, 2017). Aineiston litteroinnissa meille kertyi 69 sivua tekstiä.

Aloitimme litteroinnin jälkeen sisällönanalyysin tekemisen, jossa noudatimme Tuomen ja Sarajärven (2018, s. 104-105) kuvaamaa järjestystä. Ensimmäisessä vaiheessa karsimme aineistosta tutkimustehtävään vastaamisen kannalta epäoleellisen tiedon pois. Tätä vaihetta kutsutaan litteroidun aineiston pelkistämiseksi eli redusoinniksi. Haastatteluaineistosta erottelimme kaikki ne ilmaukset, jotka olivat linjassa tutkimustehtävän kanssa ja joista olimme kiinnostuneita. Alleviivasimme ja listasimme pelkistetyt ilmaukset erikseen. Näistä ilmauksista haimme haastattelukysymysten avulla samankaltaisuuksia sekä erilaisuuksia ja lähdimme muodostamaan ryhmiä PowerPoint -esitykseen

selventämään työskentelyä itsellemme. Seuraavaksi siirryimme klusteroimaan aineistoa eli luomaan perustaa tutkimuksen raportoinnille. Ryhmittelemällä samankaltaiset kysymykset sekä niistä nousseet vastaukset aineistosta nousi esiin alaluokkia. Ryhmittelyä jatkamalla meille muodostui yläluokkia ja näitä yhdistelemällä eli abstrahoimalla aineistoista muodostui lopuksi kolme yhdistävää pääluokkaa: varhaiskasvatuksen erityisopettajan työhön sitoutumista edistävät tekijät ja haastavat tekijät sekä tulevaisuuden näkymät, joiden pohjalta lähdimme raportoimaan analyysistä saatuja tuloksia. Ryhmittelyn loppuvaiheessa palasimme vielä alkuperäiseen aineistoon ja siitä nousseisiin pelkistettyihin ilmauksiin, koska tarvitsimme raportointia varten laajemmin tietoa teemojen sisällöstä.

5.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettiset ratkaisut

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden kannalta Aaltion ja Puusan (2020) mukaan on oleellista pyrkiä totuuteen kaikissa tutkimusprosessin toteutukseen ja tulosten esittelyyn liittyvissä vaiheissa. Heidän mukaansa selkeä, havainnollinen ja yksityiskohtainen tutkimusvaiheiden kuvailu mahdollistaa luotettavuuden ja tutkimuseettisten kysymysten arvioinnin. Varmistaaksemme eettisesti hyvän tutkimuksen valmistumisen, olemme noudattaneet tutkimusta tehdessämme Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK, 2023) mukaista hyvää tieteellistä käytäntöä huomioiden neuvottelukunnan nimeämät peruseriaatteen: luotettavuus, rehellisyys, arvostus sekä vastuunkanto (Hirsjärvi ym., 2016, s. 23; TENK, 2023). Näitä periaatteita olemme noudattaneet koko tutkimuksemme teon ajan käyttäen menettelytapoja, jotka noudattavat hyviä tieteellisiä käytäntöjä. Jo tutkimusaihetta valitessa teimme eettisen ratkaisun (Hirsjärvi ym., 2016, s. 24), joka perustui omien työtehtävien kautta heränneisiin ajatuksiin: Miksi henkilöstö ei sitoudu antamiimme ohjeisiin? Keskustelumme jatkuivat pohdintoihin siitä, mikä motivoi varhaiskasvatuksen erityisopettajia sitoutumaan työhönsä. Päädyimme miettimään eri tekijöiden kuten johtajan, työntekijän asenteen, yleisen työilmapiirin ja työhyvinvoinnin

vaikutusta. Pohdinnan tuloksena halusimme ymmärtää mikä yhdistäisi edellä mainittuja ja päädyimme toimintakulttuuriin, joka kuvaa kokonaisuutta.

Keskeistä tutkimuksen luotettavuuden kehittymisessä on tutkijan oma refleksiivisyys tutkimusprosessinsa suhteen (Aaltio & Puusa, 2011). Tutkimuksen eri vaiheissa olemme miettineet omaa vahvaa tietämystämme alasta tulosten tulkintoihin. Olemme usein pohtineet sitä, miten oma asiantuntijuutemme varhaiskasvatuksesta vaikuttaa tutkimuksen kulkuun. Olemme joutuneet palauttamaan ajatuksiamme tutkimustehtävään sekä olemassa olevaan teoriaan ja tutkimuksen aineistoon, jotta emme tulkitsisi aihetta liikaa oman näkemyksemme kautta. Tutkija on tavallisimmin vuorovaikutuksellisessa suhteessa tutkimuskohteeseen (Aaltio & Puusa, 2011). Aaltio ja Puusa (2020) mainitsevatkin tutkijan oman subjektiivisuuden ja reflektointikyvyn edellytyksiksi laadullisen tutkimuksen luotettavuudelle.

Tutkimukseen osallistujan on tärkeää olla tietoinen oikeuksistaan tutkimukseen liittyen. Näitä oikeuksia on vapaaehtoinen osallistuminen, kieltäytyminen tutkimuksesta, suostumuksen peruuttaminen tai tutkimuksen keskeyttäminen missä vaiheessa tahansa. Lisäksi on tiedonsaantioikeus tutkimuksen sisällöstä, henkilötietojen käsittelystä ja tutkimuksen käytännön toteutuksesta sekä sen tavoitteista. (Hyvärinen, 2017; TENK, 2019.) Tutkimukseemme osallistuminen perustui vapaaehtoisuudelle alkaen rekrytoinnista. Rekrytoitavat saivat tutkimuskutsun (liite 1), johon kiinnostuneet vastasivat ja heille lähetettiin ennen haastatteluja osallistumissuostumus ja tietosuojailmoitus (liite 3). Lisäksi lähetettiin tutkimustiedote (liite 2), joka sisälsi tiedon vapaaehtoisuudesta sekä aineiston käyttötarkoituksesta ja säilyttämisestä (Hyvärinen, 2017).

Haastattelujen alussa esittelimme itsemme, haastattelun tarkoituksen sekä varmistimme, että tutkimukseemme liittyvät asiakirjat olivat tavoittaneet osallistujat. Lisäksi kerroimme, että tallennamme haastattelun. Haastattelutilanne jatkui osallistujien esittelyllä toisilleen ja näin loimme heti alussa perustan yhteiselle keskustelulle, jolloin mahdollistui ihmisen kohtaaminen ihmisenä eikä ainoastaan tiedon tuottajana (Hyvärinen, 2017).

Tällainen luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentaminen on Ruusuvuoren ja Tiittulan (2017) mukaan haastattelun kannalta ristiriitaista, koska tutkijan pitää osoittaa kiinnostusta osallistujaa kohtaan ja toisaalta taas rooliin vuoksi tutkijan tulee olla mahdollisimman neutraali. Haastattelijan rooli suhteessa haastateltavaan ei ole yksiselitteinen eikä yhtä ainoaa oikeaa ratkaisua ole (Ruusuvuori & Tiittula, 2017). Haastattelutilanteissa ymmärsimme tutkijan roolissa pitää itsemme riittävän ulkopuolisina, vaikka oma asiantuntijuutemme houkutteli meitä osallistumaan keskusteluun.

Tutkimuksen aineistojen tallentaminen tieteelliselle tiedolle soveltuvalla tavalla kuuluu hyvään tieteelliseen käytäntöön (TENK, 2023), jota tutkijan tulee noudattaa. Voidaan pitää etiikan vastaisena, jos aineiston käyttöä pidetään yksinoikeutena yhdellä tutkimusryhmällä tai tutkijalla (Ruusuvuori, 2010). Olemme tallentaneet haastatteluista tehdyt litteroinnit säilytettäväksi Jyväskylän yliopiston aineistohallinnan ohjeistuksen mukaisesti. Tiedostot nimettiin selkeästi focus group -haastattelu 1-5 kronologisesti haastattelupäivämäärien mukaisesti. Litteroinnissa nimesimme haastateltavat pseudonimillä veo 1 - 13, jotta pystyimme varmistamaan osallistujien pseudonymiteetin (Ranta & Kuula-Luumi, 2017) sekä samalla osoitimme aineiston kattavan käytön aineiston raportointivaiheessa merkkamalla samalta haastateltavalta nousseet aineistoesimerkit pseudonimillä (Ruusuvuori & Nikander, 2017). Ranta ja Kuula-Luumi (2017) kuvaavat artikkelissaan aineiston huolellista arkistointia juuri jatkotutkimuksen näkökulmasta. Heidän mukaansa huolellinen arkistointi osoittaa sen merkityksellisyyden sekä arvon, joka nousee ihmisten ajatuksista, kokemuksista sekä osallistumisesta.

Lähdemerkinnät, lainaukset, lähdeluettelo ja niiden sääntöjen mukainen käyttö tutkimuksessamme kuvaa arvostusta muiden saavutuksia kohtaan, joka on yksi periaate noudattaessa Tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyvän tieteellisen tutkimuksen periaatteita (TENK, 2023). Olemme läpi koko tutkimuksen pyrkineet perustelemaan valintojamme prosessin eri vaiheissa aiheen valinnasta pohdintaan saakka. Tutkimuksen luotettavuus edellyttää

Aaltion ja Puusan (2011) mukaan luotettaviin tuloksiin perustuvaa laadukasta tutkimusta. Tämän kannalta onkin oleellista perusteluiden esittäminen.

6 TULOKSET

Tulosten ensimmäisessä alaluvussa kuvataan niitä tekijöitä, jotka edistävät varhaiskasvatuksen erityisopettajien työhön sitoutumista. Toisessa alaluvussa esitellään työhön sitoutumista haastavia tekijöitä. Tulosten esittely sisältää varhaiskasvatuksen erityisopettajien suoria lainauksia sekä yhteenvetoa focus group -haastatteluista. Aineistoesimerkit ovat katkelmia varhaiskasvatuksen erityisopettajien haastatteluista ja käytämme niitä havainnollistamaan tuloksia. Aineistoesimerkit on tiivistetty sujuvuuden vuoksi ja [...] -merkintä osoittaa, mikäli katkelmasta on poistettu esimerkin kannalta epärelevanttia puhetta. Viittaus veo1-veo13 osoittaa tuloksissa aineistoesimerkin lähteen. Samalla vältymme yksilöimästä tutkimukseen osallistuvia tarkempien ammattinimikkeiden mukaan. Käytämme tässä luvussa luettavuuden kannalta varhaiskasvatuksen erityisopettajasta vakiintunutta lyhennettä veo.

6.1 Varhaiskasvatuksen erityisopettajan työhön sitoutumista edistäviä tekijöitä

Tutkimukseen osallistuneet ovat valinneet veon työn, koska he kokevat sen merkitykselliseksi ja vaikuttavaksi. He korostivat erityisesti tukea tarvitsevien lasten hyvän arjen varmistamista, heidän kehittymisensä ja koulutuksellisen opinpolun jatkumon merkitystä, kuten seuraava aineistoesimerkki kuvaa:

Aikainen puuttuminen ja tällainen, että lasta tuetaan ajoissa, niin on tosi tärkeitä ja yhä enemmän sitä niinku korostetaan sitten tällaista jatkumoa esiopetuksen ja perusopetuksen kanssa. Eli tota jotenkin se on yksi vaihe, missä lapset on siellä päiväkodissa, mutta ne jatkaa sieltä eteenpäin. Niin haluaa niin kun itse tehdä semmoista työtä, että se on niin kun oppimisen polku ja on hyvä tota niitä haasteita sitten vähemmän, jotka sitten niin kun ehkäisee sitä oppimista ja kehittymistä. Niin näin ajattelen. (Veo3)

Veot kuvasivat vastauksissaan työnsä parhaiksi asioiksi vuorovaikutusta ja kohtaamisia lasten kanssa sekä lapsen edistymisen ja onnistumiset: "Ja kaikkein paras on se, kun menet sinne ryhmään, istut lattialle, sitten pieni lapsi tulee

lähelle vuorovaikutukseen. Niin siis voiko olla ihanampaa työtä, kun saada niitä vuorovaikutus hetkiä lasten ja aikuisten kanssa?” (Veo5). Haluttiin keskittyä työssä lapsen vahvuuksien ja tarpeiden korostamiseen sekä hyvän huomaamiseen lapsen toiminnassa. Lisäksi pidettiin tärkeänä, että lapsiryhmän toiminnan suunnittelu perustuu lasten tarpeisiin ja huomioi heidän vahvuutensa. Aineistosta nousi myös yhteinen aika lasten kanssa sekä oman työn merkitys heidän tulevaisuudelleen. Haluttiin olla mukana lasten varhaisissa vuosissa.

Haastatteluaineistosta selvisi veojen työssään tärkeäksi kokemia asioita, kuten yhteinen ymmärrys lasten asioista huoltajien, tiimien ja monialaisten yhteistyötahojen kesken: ”Ja tiimien kanssa tehtävä työ on myös hirvittävän tärkeätä, että jotenkin kyllä se on rooli siellä päiväkodissa on merkityksellinen ja tuota että että saadaan semmoista keskustelua, joka lähtee siitä, että miten me voimme sitä lasta ja perhettä tukea vaikka niissä tilanteissa niin.” (veo4). Lapsen asioiden pohdinta ja tuen suunnitteleminen yhdessä vanhempien kanssa koettiin arvokkaaksi. Näissä yhteistyötilanteissa yhteiseen ymmärrykseen pääseminen ja halu tukea lapsen kasvamista, kehittymistä ja oppimista yhdessä, tukee oman työn kokemista vaikuttavaksi ja merkitykselliseksi. Lisäksi onnistumisen kokemuksia edesauttoi työyhteisön keskusteleva ja vuorovaikutuksellinen ilmapiiri. Verojen toive tulevaisuuden suhteen on, että varhaiskasvatukseen saataisiin lisää koulutettua ja kielitaitoista henkilöstöä sekä uusia ammattiryhmiä, kuten esimerkiksi varhaiskasvatuksen psykologeja ja perheohjaajia. Hankerahoituksella on mahdollistettu uudenlaisen työskentelytavan kokeileminen: ”Ja minun täytyy tuohon mainita ne meidän hanketyöntekijät, jotka he tekevät juuri tätä perhetyötä ja sen vaikuttavuus on ollut ihan niin kun käsinkosketeltavaa ja silminnähtävää, että perheet on jopa niinku kieltäytynyt kunnallisista palveluista, että kun meillä on se.” (Veo 1).

Tutkimukseen osallistuneet olivat hakeutuneet veo-opintoihin ja veon työhön oman ammatillisen osaamisen lisäämiseksi ja kehittymiseksi, liittyen erityisesti tukea tarvitsevien lasten varhaiskasvatukseen ja varhaiseen tukeen. Koettiin tarve lisätä ja syventää omaa tietämystään, koska tukea tarvitsevien

lasten määrä lisääntyi lapsiryhmissä. Lisäksi halu auttaa lapsia, vanhempia ja kasvattajia motivoi kouluttautumaan. Myös oman lapsen tuen tarpeet herättivät kiinnostusta alalle. Suurimmalla osalla haastatelluista oli pohjakoulutuksena varhaiskasvatuksen opettajan koulutus. Innostusta ja kannustusta veon opintoihin moni oli saanut kollegaltaan.

Työyhteisön arvot olivat oleellinen tekijä toimintakulttuurista puhuttaessa. Haastateltavat mainitsivat keskusteluissa, että arvoista puhuminen toi yhteisöllisyyttä ja sitoutuneisuutta tiimin sekä työyhteisön toimintaan.

Ja ehkä koko siihen toimintakulttuuriin, että kuinka paljon siihen pystyy vaikuttamaan, niin sillä on ainakin mulle iso merkitys. Ja vaikka mä oon ryhmässä toimiva veo, niin mä näen silti että sen talon ja työyhteisön toimintakulttuurin täytyy olla semmoinen, että mä pystyn omilta arvoiltani sen allekirjoittamaan jo siellä pystyisin toimia ja näin ollen. Kun tässä puhutaan millaiset vaikuttamismahdollisuudet on siihen toimintakulttuuriin, niin jos ne ovat hyvät ja suuret ne vaikuttamismahdollisuudet, niin silloin se vaikuttaa myös mun mun työssä. Ja sillä on tosiaan iso merkitys, sillä talon toimintakulttuurin tai yksikön. Miten nyt sitten ikinä haluaakaan kutsua, niin ainakin itselle, että koen haastavaksi sen, jos jos talon toimintakulttuuri olisi omien arvojen vastainen. (Veo 6).

Toisaalta työyhteisössä tapahtuva sitoutuminen yhteisesti sovittuun ja toisaalta veon mukaan ottaminen työyhteisön jäseneksi vaikuttivat omalta osaltaan heidän näkemykseensä toimintakulttuurista. Veot kokivat työnsä vaikuttavaksi työyhteisöissä, joissa heitä kuunnellaan ja heidät nähdään tärkeinä ja merkityksellisinä sekä heidän asiantuntijaroolinsa ymmärretään ja hyödynnetään. Veojen osaamisen hyödyntäminen työyhteisöjen kouluttajana ja henkilöstön osaamisen lisääjänä koettiin myös tärkeäksi tekijäksi. Samoin oman innostuneisuuden ja sitoutumisen tartuttaminen yksikön muihin kasvattajiin mainitaan aineistossa.

Veon työssä työtä edesauttavia tekijöitä esiintyi aineistossa useampia, kuten pysyvä, sitoutunut ja motivoitunut henkilöstö, joka varmistaa varhaiskasvatuksen laadun ja on näin ollen hyvin merkityksellistä. Henkilöstön perusosaamiseen ja pedagogiikkaan sekä varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin pohjautuvaan toimintaan liittyviä tekijöitä veot kuvailivat keskeisiksi onnistumisia ja pitovoimaa edesauttaviksi tekijöiksi. Lapsen

edistymisen näkeminen sekä palautteen saaminen työstään toi onnistumisen tunteita.

Toimintakulttuurista keskusteltaessa kävi ilmi, että suurin osa haastatteluihin osallistuneista pystyi vaikuttamaan toimintakulttuuriin. He kuvasivat vastauksissaan vaikuttamista muiden työntekijöiden auttamisella, yksilöllisellä ohjauksella, antamalla ehdotuksia ja tuomalla näkökulmia tukea tarvitsevien lasten arkeen. Vaikuttaminen koettiin mahdolliseksi esimerkiksi palavereissa, kehittämispäivässä, henkilöstön kouluttamisessa, päätöksenteossa ja ryhmien muodostamisessa: "Nyt viime vuonna mietittiin semmoista pientä miestä, että hän jäi vielä tuonne pienille, vaikka niinku kronologinen ikä olisi ollut korkeampi ja se on osoittautunut hyväksi ratkaisuksi, että just esihenkilön kanssa myös sitten tavallaan sieltä kautta sinne sinne sitten ryhmiin myös se vaikuttaminen." (Veo 10).

Aineistosta nousi esihenkilön tuki merkittävänä tekijänä työyhteisön toimintakulttuurin kehittymisessä sekä oman työn että koko työyhteisön kannalta: "Hyvä esimies mahdollistaa melkein minkä vaan" (Veo 5). Esihenkilön toiminnan vaikutus toiminnan rakenteisiin sekä kuulluksi tulemiseen, koettiin keskeisiksi elementeiksi. Esihenkilöltä saadun tuen odotettiin olevan kannustavaa ja luottamusta lisäävää sekä yhteistyön vahvaa, läpinäkyvää ja avointa. Veojen työssä onnistumisia ja pitovoimaa lisäsi selkeä ja mielekäs tehtäväkuva. Samoin tärkeäksi koettiin ammatillinen kehittyminen ja mahdollisuus osallistua erilaisiin koulutuksiin vahvistamaan asiantuntijuuttaan. Aineiston mukaan veojen monipuolisen osaamisen hyödyntämiseen tarvitaan päiväkodin johtajan kanssa tehtävää vahvaa yhteistyötä: "Työn monipuolinen ja oman osaamisen monipuolinen hyödyntäminen ihan koko yhteisössä niin on semmoinen pitovoima tekijä, koska se tekee sen hyvän hyrinän sitten työpaikalle." (Veo 8). Veot korostivat pitovoimatekijöinä työssään vastuun ja vapauden tasapainoa sekä hyviä työoloja, kuten selkeää struktuuria, me-henkeä, onnistumisten jakamista, riittäviä resursseja, haastavaa ja sparraavaa henkilöstöä: "Kyllä se autonomia ja sitten vähän se vapauden ja vastuun niin kun

kultaisen tien löytäminen, niin se tuo sitä pitovoimaa kyllä myöskin.” (Veo 10)

Myös kollegoilta ja verkostoilta saatu tuki on tärkeää veolle.

Ja sitten sitten semmoinen niinku just toi kollegiaalinen tuki, että se on tosi tärkeää. Myöskin meilläkin olisi ollut säännölliset tapaamiset tapaamiset täällä että tota noin niin että voidaan puhua asioista ja jakaa niitä ja ja tota ja sitten jeesata toinen toisiamme. Jokaisella on omia niin vahvuuksia ja omia omia kehittämisen kohteet. Niin niin tota noin niin toinen toinen toistamme sitten. (Veo 9)

Varhaiskasvatuksen arjen sekä hallinnollisten että sisäisten rakenteiden ollessa kunnossa, veot kokivat varhaiskasvatuksen pitovoimaisemmaksi.

6.2 Varhaiskasvatuksen erityisopettajan työhön sitoutumista haastavia tekijöitä

Veon työhön sitoutumista edistävien tekijöiden lisäksi aineistosta saatiin tietoa sitoutumista haastavista tekijöistä. Selkeästi suurimpina työn tekemistä haastavina tekijöinä veot korostivat henkilöstön suurta vaihtuvuutta, pitkäjänteisyyden puutetta, suuria poissaolomääriä, haasteita saada sijaisia sekä ammattitaidon ja kielitaidon heikkoutta. Lisäksi heitä huolestutti päiväkodeissa työskentelevän henkilöstön kuormittuneisuus ja väsymys, jolloin erilaisia tukikeinoja tarvitsevat lapset jäävät vaille tarvitsemaansa tukea. Veot toivat esiin, että työyhteisöt kaipaavat paljon ohjausta ja neuvoja laadukkaan pedagogisen arjen toteutumiseen, jolloin pedagogisen johtajuuden tarve korostuu.

Näin sitten mä haluaisin haasteisiin kyllä nostaa ihan ehdottomasti sen, että meillä on kyllä nyt kuulkaa aika tuulista vakassa. Puhun ihan jopa nyt vähän yli oman kuntani, mitä tässä naapurikuntia on katsellut eli henkilöstö vaihtuu paljon, niin sen myötä meillä on pakko kyllä myös sanoa, että ei ole aina ihan koulutettua henkilökuntaa ja sitä kautta ihan väistämättä myös se semmoinen ihan laadukas pedagogiikka, niin siinä on nyt kyllä ihan kunnan sisällä valtavia eroja ihan talojen välillä, niin sehän tuottaa ihan erilaista painopistettä, että mistä se veo pääsee lähtemään. Onko siellä jo se hyvä laadukas pedagogiikka pohjalla, minkä päälle on helppo rakentaa niitä tuen elementtejä vai ollaanko vielä ihan perusasioissa. (Veo 5)

Aineistosta ilmeni aikuisten välisten näkemuserojen ja yhteisen ymmärryksen puuttuminen liittyen erityisopettajan työhön ja lapsen tukeen: “Tuottaa mulle

paineita on se, että kun ryhmistä tulee viestiä tai heillä on ehkä niinku osalla kentästä se ajatus, että nyt veo tulee ryhmään niin hän poistaa kaikki ongelmat, että me ollaan jotain taikureita jotka pystyy niinku kerrasta sanomaan että näin tehdään ja tadaa niin läpi.” (Veo 13) Lisäksi veojen työtä haastaa erilaiset ajankäytön ja arjen organisoinnin ongelmat, kuten peruuntuneet palaverit, sekä yhteistyön sujumattomuus huoltajien ja eripuraisten tiimien kanssa. Veot toivat esiin vaikuttamismahdollisuutensa toimintakulttuuriin, mutta epäily henkilöstön sitoutumisesta veon antamiin ohjeisiin ja sitä kautta todelliseen vaikuttamiseen loi ristiriidan, joka ilmenee seuraavassa aineistoesimerkissä: ”No mä näen sitten sen, että sitoutuminen, että jos niin kun työyhteisö ei sitoudu niihin suunnitelmiin ja niihin asioihin, mitä me yhdessä ollaan pohdittu, niin se on kyllä mua niinku turhauttanut ja.” (Veo 11). Tähän heidän mielestään vaikutti esihenkilön toiminta sekä päiväkodin rakenteet. Haastatteluaineistosta olikin luettavissa esihenkilön ja johtamisen vaikutuksesta toimintakulttuuriin ja sen luomiseen. Johdon tehtäväksi koettiin huolehtiminen työyhteisöjen yhteisistä toimintatavoista ja sopimuksista sekä niihin sitoutumisesta. Jos työssä ei ole yhdessä sovittuja linjoja, työ koettiin uuvuttavaksi. Myös oman esihenkilön kanssa erilaiset ajatukset hankaloittivat veon työtä, niin kuin seuraava aineistoesimerkki kuvaa: ”Jos oma esimies ei ole semmoinen, että me mennään niinku samoilla ajatuksilla ja muilla, niin että tota. Ja sitten taas semmoinen huono, taitamaton, ymmärtämätön, niin voi ollakin suuret kapulat siellä arjen rattaissa”. (Veo 5).

Haastatteluaineistosta ilmeni lakimuutoksen mukanaan tuomat haasteet veojen arkeen. Tuen kolmitasoisuuden avaaminen henkilöstölle sekä lisääntyneet paperityöt hallintopäätösten valmistelujen muodossa yhdessä tiimien kanssa koettiin aikaa vieväksi. Varhaiskasvatuksen opettajien ja erityisopettajien kasvaneet byrokraattiset paineet vähensivät vuorovaikutusta ja kohtaamisia lasten kanssa, jonka veot näkivät pitovoimaa heikentävänä.

Ja jotenkin tuntuu, että mennään nyt niinku dokumentit edellä tai suunnitelma edellä. Että se on jotenkin tuntuu kuin unohtunut se se, että jonkun pitäisi ihan oikeasti pysähtyä keskittymään siellä kentällä siihen oikeasti siihen lapseen tai siihen työntekijään ja tuntuu, että kohta on enemmän niitä ihmisiä siellä siellä jossain virastossa suunnittelemassa. [...]

Lapsiryhmät on niin suuria ja just se, että siihen opettajuuteen ja veona toimimiseen tulee koko ajan vaan enemmän semmoisia sihteerimäisiä piirteitä ja justiin ne kohtaamiset ja vuorovaikutus vähenee, niin kyllä se on varmaan kautta rantain semmoinen eniten ihmisiä hiertävä. (Veo 6)

Aineiston mukaan veot kuvasivat, että lasten tuen tarpeet kyllä tunnistetaan, mutta säästötoimet ehkäisevät tuen toteutumista. Tuki saattaa olla myös riippuvainen hankerahoituksesta.

Tutkimusaineisto toi esiin veojen kokemukset siitä, että työn tärkeyttä ei ymmärretä ja se näkyy esimerkiksi huonona palkkana: ” Haastaa työssä se, että tää on tärkeyden niin kun merkityksen niin kun ymmärtäminen muiden taholta on se, että meillä on palkkaus todella huono. Elikkä toivoisin sitä palkan ylennystä ja tuota.” (Veo 11)

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

7.1 Johtopäätökset

Tutkimuksemme tuloksista ilmenee tekijöitä, jotka edistävät tai haastavat varhaiskasvatuksen erityisopettajan työhön sitoutumista. Tuloksemme osoittivat Sirviön ja kumppaneiden (2023) esittelemän työelämän relationaalisen tason nousevan vahvimpana tasona ammatin pitovoimaan liittyvänä tekijänä, vaikka heidän tutkimuksessaan se ei saanut suurtakaan painoarvoa. Varhaiskasvatuksen erityisopettajat kokivat työnsä merkitykselliseksi ja vaikuttavaksi. Työhön sitoutumista edistävät tekijät liittyivät tukea tarvitsevien lasten hyvään arkeen, laadukkaaseen pedagogiikkaan ja sitoutuneeseen, yhteistyökykyiseen, luottamusta herättävään työyhteisöön sekä hyviin työolosuhteisiin ja esihenkilön tukeen. Vuorovaikutus ja kohtaamiset lasten kanssa koettiin tärkeiksi ja toisaalta niiden vähenemisestä oltiin huolissaan ja koettiin pitovoimaa heikentäväksi. Perhon ja Korhosen (2012) tutkimus osoitti yksiselitteisesti, että lapset ovat tärkein tekijä varhaiskasvatuksen opettajan työssä. Sama voidaan todeta varhaiskasvatuksen erityisopettajien osalta tutkimuksemme valossa. Oman työn merkitys lasten tulevaisuudelle, lasten edistymiset ja onnistumiset sekä yhteinen ymmärrys lasten asioista vaikuttivat motivoivasti varhaiskasvatuksen erityisopettajan työhön sitoutumiseen. Toisaalta näkemuserot lapsen asioissa ja yhteisen ymmärryksen puuttuminen haastoivat varhaiskasvatuksen erityisopettajan työtä. Haastatteluaineistosta ilmeni hyvin vähän työtä haastavia tekijöitä liittyen lapsiin ja perheisiin. Haastateltavat olivat alun perin lähteneet erityisopettajakoulutukseen laajentaakseen osaamistaan tukea tarvitsevien lasten tarpeisiin vastaamisesta, koska tuen tarpeet lapsiryhmissä olivat lisääntyneet.

Työyhteisön arvot, keskusteleva ja vuorovaikutuksellinen ilmapiiri sekä sitoutuminen yhteisesti sovittuun nousivat tutkimustuloksista keskeisiksi tekijöiksi puhuttaessa toimintakulttuurin merkityksestä pitovoimaa lisäävänä

tekijänä. Pysyvä, sitoutunut ja motivoitunut henkilöstö koettiin vaikuttavan vahvimmin työyhteisön yhteisöllisyyteen ja varhaiskasvatukseen laatuun. Laadukas pedagoginen arki tarvitsee toteutuakseen ohjausta ja neuvoja. Kantosen ja kumppaneiden (2020) mukaan juuri pätevien varhaiskasvatuksen opettajien läsnäolo vaikuttaa toimintakulttuuriin ja pedagogiseen keskusteluun vahvistavasti. Vastaavasti vaihtuva, heikon ammatti- tai kielitaidon omaava henkilöstö sekä runsaat poissaolot ja pitkäjänteisyyden puute heikentävät varhaiskasvatuksen laatua ja sitä kautta varhaiskasvatuksen erityisopettajien työhön sitoutumista ja alan pitovoimaa. Työn kuormittavuus, ammatillisen tuen puute sekä työolosuhteiden haasteellisuus yhdessä ovat keskeisiä tekijöitä alalta lähtöön (Sirviö ym., 2023).

Tutkimuksestamme ilmeni, että varhaiskasvatuksen erityisopettajien arvostaminen työyhteisön jäsenenä mahdollistaa heidän vaikuttamisensa toimintakulttuuriin auttamalla, ohjaamalla, ehdottamalla ja tuomalla näkökulmia. Toisaalta he epäilivät vaikuttavuuttaan, koska yhdessä sovittuja toimintatapoja ei aina oteta käyttöön ryhmissä. Ahonen (2017, s. 11) kuvaa varhaiskasvatuksen ammatillisista muodostuvaa työtiimiä toimivaksi, kun sen osalliset ovat halukkaita kehittämään omaa toimintaansa, ajatteluaan ja vuorovaikutustaan. Yhteisten linjojen luomiseen sekä henkilöstön sitouttamiseen koettiin esihenkilöllä olevan vahva rooli ja tehtävä. Näin ollen esihenkilön merkitys toimintakulttuurin luomisessa nousi oleelliseksi. Esihenkilö koettiin merkittävänä tukena omalle työlle, työyhteisön rakentamiselle ja kuulluksi tulemiselle. Varhaiskasvatuksen rakenteiden toivottiin olevan selkeät ja toimivat, jotta työn aikataulut ja arjen organisointi onnistuisi parhaalla tavalla. Selkeän ja mielekkään tehtävänkuvan sekä mahdollisuuden oman osaamisen kehittämiseen koettiin lisäävän varhaiskasvatuksen erityisopettajan työhön sitoutumista. Hyvät työolot ja kollegoiden tuki oli myös merkittävää. Tutkimuksen mukaan varhaiskasvatuksen erityisopettajat olivat huolissaan lapsista, jotka jäivät ilman tarvitsemaansa tukea varhaiskasvatuksen henkilöstön kuormittuneisuuden ja väsymyksen vuoksi. Työn kuormittavuus, ammatillisen tuen puute sekä työolosuhteiden haasteellisuus yhdessä ovat keskeisiä tekijöitä

alalta lähtöön (Sirviö ym., 2023). Tutkimustulostemme mukaan varhaiskasvatuksen erityisopettajien työhön sitoutumista haastavat oppimisen ja kasvun tukeen liittyvän lakiuudistuksen mukanaan tuomat lisätyöt. Lisäksi kuntien säästötoimenpiteet estävät osaltaan lapsen tuen toteutumista. Varhaiskasvatuksen erityisopettajien mukaan alan huono arvostus näkyy myös heikkona palkkana. Palkkaus, mahdollisuus vaikuttaa työhön sekä työolojen laatu ovat tunnettuja keinoja, joiden avulla työelämän toimijat voivat varmistaa houkuttelevan työympäristön ja alalla pysymisen (Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021-2030).

Tutkimuksemme tuloksista esiin nousseet tekijät varhaiskasvatuksen erityisopettajan työhön sitoutumisessa olivat samansuuntaisia aiempien tutkimusten kanssa, joita on tehty muista alan ammattiryhmistä, kuten esimerkiksi Kantosen kumppaneineen (2020) tekemä tutkimus osoittaa. Se antaa viitteitä siitä, että varhaiskasvatuksen opettajan ammatin houkuttelevuutta lisääisi työn resurssien parantuminen. Kankaan ym. (2022) mukaan myös vuonna 2030 voimaan astuvan varhaiskasvatuslain mukaisen henkilöstörakenteen muutoksen uskotaan parantavan varhaiskasvatuksen työolosuhteita. Lisäksi toimintakulttuurin kehittämisessä varhaiskasvatuksen opettajan osaamisen hyödyntäminen korostuisi. Muutoksen odotetaan vahvistavan varhaiskasvatuksen opettajan ammatin pitovoimaa. Kantonen kollegoineen (2020) on tutkinut valmistuvien varhaiskasvatuksen opettajien sitoutumista tulevaan ammattiinsa opintojen loppuvaiheessa ja esittävät oletuksen siitä, että alalta poistutaan juuri työuran alkuvaiheessa. He haastavatkin sekä opettajankoulutuksen että varhaiskasvatuksen kentän pohtimaan keinoja, joilla saadaan alan opiskelijat luottamaan omaan osaamiseensa sekä koko varhaiskasvatuksen tulevaisuuteen.

Lisäksi kysyimme haastateltavilta heidän ajatuksiaan varhaiskasvatuksen erityisopettajan työstä tulevaisuudessa. He kokevat resurssien parantumisen olevan edellytys ammattitaitoisen henkilöstön saamiseksi ja pysymiseksi alalla. Toimintakulttuuriin liittyviä muutostarpeita he mainitsivat useita, kuten kuormittumisen ja kiireen vähentymisen, jotta voi tehdä työtään

ammattieettisten arvojen mukaisesti. Lisäksi lapsiryhmien pienentäminen, sijaisten parempi saatavuus, lasten kanssa yhdessäolon lisääminen, kohtaamisten ja vuorovaikutuksen varmistaminen ovat merkitseviä tekijöitä toimintakulttuurin vahvistumisessa pitovoimaa lisääväksi. Isojen lapsiryhmien pienentäminen näyttäisi myös Perhon ja Korhosen (2012) tutkimuksen valossa olevan yksi ratkaisevista tekijöistä vähentämään työn kuormittavuutta. Tuloksemme saivat vahvistusta Revon ja kumppaneiden (2019) tekemästä tutkimuksesta, jossa nousi myös toimintakulttuuria haastavina tekijöinä sijaispula, kiire, suuret ryhmäkoot ja henkilöstön vaihtuvuus. Haastateltavamme toivoivat pysyvyyttä, sitoutuneisuutta ja kehittämistyön vahvistumista, jotta heidän työnsä pysyy motivoivana. Samoin he totesivat hyvällä ja läsnä olevalla johtajuudella, pedagogiikan johtamisella, selkeällä työnkuvalla ja työoloilla sekä palkkauksella olevan merkitystä työn pitovoimaisuuteen. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää varhaiskasvatuksen kehittämisessä ja alan koulutusten suunnittelussa. Tuloksista voivat hyötyä myös muiden alojen organisaatioiden edustajat.

7.2 Pohdinta

Tämän focus group-haastattelututkimuksen tutkimustehtävänä oli selvittää varhaiskasvatuksen erityisopettajien käsityksiä toimintakulttuurin merkityksestä pitovoimatekijänä ja sen vaikutuksesta osana heidän työhön sitoutumiseensa. Laadullisessa tutkimuksessa hyviin tutkimuskäytäntöihin sisältyy luotettavuuden varmistaminen ja omat valinnat, kuten tutkimusmenetelmät, tulee arvioida suhteessa tutkimustehtävään vastaamiseen (Aaltio & Puusa, 2020). Laadullinen tutkimus oli meille oikea valinta tutkimuksemme lähestymistavaksi, sillä esimerkiksi tutkimustehtävä muotoutui lopulliseen muotoonsa prosessin aikana ja laadulliselle tutkimukselle ominainen tutkijan oppimisprosessi oli koko ajan läsnä erilaisten valintojen edessä (Eskola, 2018; Kiviniemi, 2018). Ennen tutkimuksen toteuttamista oma esiyymmärryksemme aiheesta pohjautui omaan koulutukseemme

(varhaiskasvatuksen erityisopettaja), ammattiimme ja työkokemukseemme. Lisäksi yhteiskunnallinen puhe, työstävien ja ystävien kanssa käyty keskustelu sekä tutkimuksista luettu tieto vaikuttivat esiymmärrykseemme tutkimustehtävästä. Ennen haastatteluja oletimme, että myös varhaiskasvatuksen erityisopettajilla olisi ammatin- tai alanvaihtoaikeita. Tutkimuksen edetessä ymmärryksemme muuttui. Tällainen tutkijalähtöinen, refleктоiva arvioiminen luo tutkimuksen lukijalle luotettavuutta ja uskottavuutta tutkimusta kohtaan (Aaltio & Puusa, 2020).

Käytettäessä focus group -haastattelua laadullisena tutkimusmenetelmänä ja teoriaohjaavaa sisällönanalyysia analyysitapana, saatiin selville varhaiskasvatuksen erityisopettajien käsityksiä laajasti. Saimme haastattelukysymyksillä kattavasti tietoa haastateltavien käsityksistä toimintakulttuuriin sisältyvistä työtä edistävästä ja haastavista tekijöistä. Tutkimuksessa on pyritty kuvaamaan varhaiskasvatuksen erityisopettajien käsityksiä niin, että niitä voidaan käyttää esimerkkeinä heidän kokemuksistaan toimintakulttuurista pitovoimatekijänä. Tutkimuksen tuloksista löytyy myös yhtäläisyyksiä aiempiin tutkimuksiin koskien alan muiden ammattiryhmien työntekijöitä. Tuomi ja Sarajärvi (2018) mainitsee triangulaation olevan yksi tapa ilmentää tutkimuksen luotettavuutta. He esittävät Denzin (1978) neljä triangulaation päätyyppiä, joista yksi liittyy tutkijoihin. Meidän tutkimuksessamme toteutuu tutkijatriangulaation periaate, koska meitä on kaksi tutkijaa. Myös Aaltion ja Puusan (2020) mukaan kahden tutkijan väliset keskustelut ja asioiden kyseenalaistamiset sekä kompromissit ovat tuoneet tutkimusprosessiin kriittisyyttä esimerkiksi lähteiden valikoitumiseen ja aineiston analysointiin liittyen. Osoitamme tutkimuksemme luotettavuutta myös pohtimalla sen siirrettävyyttä tulosten näkökulmasta (Aaltio & Puusa, 2020). Ihmistieteellisillä aloilla tutkimuksemme toistaminen voisi tuoda samantyyppisiä tutkimustuloksia, kun taas prosessin siirtäminen alalle, jossa ei tehdä tiiviisti työtä vuorovaikutuksessa, ei luultavasti toisi vastaavia tuloksia. Uskoisimme, että näkemykset toimintakulttuurista olisivat erilaiset esimerkiksi teknologia-alalla. Toisaalta tutkimuksen toistaminen sellaisten työtiimien

keskuudessa, jotka koostuvat saman ammattiryhmän edustajista, ei toisi samansuuntaisia tuloksia.

Työhön sitoutumista edistävät tekijät liittyivät tukea tarvitsevien lasten hyvään arkeen, laadukkaaseen pedagogiikkaan ja sitoutuneeseen, yhteistyökykyiseen, luottamusta herättävään työyhteisöön sekä hyviin työolosuhteisiin ja esihenkilön tukeen. Vaikka tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen erityisopettajat nimesivät tekijöitä, jotka pitäisi toimintakulttuurissa muuttua työhön sitoutumisen edistämiseksi, eivät he kuitenkaan aikoneet vaihtaa alaa. Nämä tekijät, kuten huonot työolot ja ammatillisen tuen puute, osoittautuivat muissa varhaiskasvatusalan ammattiryhmissä tehdyissä tutkimuksissa pitovoimaa heikentäviksi tekijöiksi (ks. Dagli, 2012; Heilala ym., 2021; Heiskanen ym., 2017). Pohdimme sitä, vaikuttaako haastatteluihin osallistuneiden varhaiskasvatuksen erityisopettajien työhön sitoutumiseen heidän aiempi alan työkokemus ennen erityisopettajan jatko-opintoja? Ovatko tutkimukseemme osallistuneet lähtökohtaisesti sitoutuneempia alalle? Ovatko he halukkaampia kehittämistyöhön ja esimerkiksi osallistumaan tutkimuksiin omaan ammattiin liittyen? Tutkimuksen tulosten valossa olisi tärkeää tutkia millaisia eroavaisuuksia varhaiskasvatuksen erityisopettajien sekä muiden varhaiskasvatuksen ammattiryhmien ammatin vaihtamisessa tai alalta poistumisessa on. Näin saisimme tietoa siitä, miten muiden ammattiryhmien käsitykset eroavat varhaiskasvatuksen erityisopettajien kokemuksista. Tämä tutkimus toi ilmi ainoastaan varhaiskasvatuksen erityisopettajien käsityksiä tutkimustehtävään vastaamiseksi.

Tutkimuksemme pohdintaa tehdessä, mietimme haastatteluiden ja tutkimuksen valmistumisen välillä olevan pitkän ajan merkitystä varhaiskasvatuksen nykytilanteeseen peilaten. Onko jokin aineistosta saatu tieto ehtinyt vanhentua? Tuloksemme osoittavat kuitenkin sen raadollisuuden, että samoista asioista on puhuttu jo 40 vuotta sitten, kuten Perhon ja Korhosen (2012, s. 6) mainitsemassa Keskisen (1985) tekemässä tutkimuksessa. *“Keskisen tutkimuksessa lastentarhanopettajien työtyytyväisyyttä vähensivät liian suuri*

lapsiryhmä, hankala lapsi ryhmässä, vaikeus valita kullekin lapselle oikea kasvatusmenettely, kiire, vaatimus keksiä aina uusia toimintaideoita, yhteiskunnan ja vanhempien vähäinen arvostus sekä palkan alhaisuus (Keskinen 1985, 48-51). Aivan ylivoimainen tyydytystä tuottava tekijä tai työn voimavara oli kontakti lapseen (Keskinen 1985, 42).” Herää kysymys, miksi ei ole tapahtunut mitään muutosta? Samat asiat nousevat edelleen tutkimuksessamme työtä edistävinä ja haastavina tekijöinä. Tietoa on ollut jo vuosikymmeniä, mutta edelleen tutkitaan ja saadaan samoja tuloksia. Pohdimme sitä, miten poliittiset päättäjät saadaan ymmärtämään varhaiskasvatuksen henkilöstön kuormittavuuden vähentämisen tärkeyttä ja merkitystä. Inklusio on tästä hyvä esimerkki. Onko käyty riittävästi arvokeskustelua ja hankittu tietoa siitä, mitä inklusio tarkoittaa ja mihin sillä pyritään, jotta sen onnistunut toteutuminen olisi todennäköisempää? Laakson ja kumppaneiden (2020, 2022) tekemien tutkimusten valossa kuntien viranhaltijoiden ymmärrys inklusiosta on vaihteleva, joko se ymmärrettiin hyvin eri tavalla tai sitä ei ymmärretty ollenkaan. Vanhempien saaminen mukaan lisäämään päättäjien tietämystä voisi olla vahvistava tekijä muutoksia tuottavaan päätöksentekoon. Ehdotammekin jatkotutkimuksen aiheeksi niiden keinojen etsimistä, joilla saadaan yhteiskunnallisella tasolla sellaista konkreettista muutosta aikaan, että varhaiskasvatuksen alalle halutaan ja siellä pysytään.

LÄHTEET

- Aaltio, I. & Puusa, A. (2011). Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Menetelmäviidakon raivaajat - perusteita laadullisen tutkimuslähetymistavan valintaan* (s. 153-166). Hansaprint.
- Aaltio, I. & Puusa, A. (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 177-188). Gaudeamus Oy.
- Ahonen, L. (2015). *Varhaiskasvattajan toiminta päiväkodin haastavissa kasvatustilanteissa*. [Väitöskirja, Tampereen yliopisto].
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9971-5>
- Ahonen, L. (2017). *Vasun käyttöopas*. PS-Kustannus.
- Alila, K. (2022). Lainsäädännöllinen kehys tuen uudistukselle varhaiskasvatuksessa. Teoksessa N. Heiskanen & M. Syrjämäki (toim.), *Pienet tuetut askeleet. Varhaiskasvatuksen uudistuva tuki ja kehittyvät käytännöt* (s. 14-37). PS-Kustannus.
- Dagli, Ü. Y. (2012). America's Public School Kindergarten Teachers' Job Turnover and Associated Factors. *Educational Sciences: Theory and Practice* 12 (4), 3121-3134. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1003004>
- da Silva, L. P., Castro, M. A. R., Dos-Santos, M. G. & de Lima Neto, P. J. (2018). Commitment to Work and its Relationship with Organizational Culture Mediated by Satisfaction. *Review of Business Management*, 401-420.
scielo.br/j/rbgn/a/LxzhjhTBYztRXPhzGrHTTgj/?format=pdf&lang=en
- Eskelinen, M. ja Hjelt, H. (2017). Varhaiskasvatuksen henkilöstö ja lapsen tuen toteuttaminen. Valtakunnallinen selvitys 2017. *Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:39*. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-505-1>
- Kyriazopoulou, M., Bartolo, P., Björck-Åkesson, E., Giné, C. & Bellour, F. (toim.). (2017). *Inclusive Early Childhood Education: New Insights and Tools – Final Summary Report*. European Agency. [IECE-Summary-ENelectronic \(european-agency.org\)](https://european-agency.org)

- Flinkman, M. (2014). *Young Registered Nurses' Intent to Leave the Profession in Finland*. [Väitöskirja, Turun yliopisto]. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-5694-4>
- Fonsén, E. (2019). Pedagoginen johtajuus varhaiskasvatuksen laadun taustalla - Talon tavoista tavoitteelliseksi pedagogiikaksi. *Nyt on pedagogiikan aika*, 31-33. (3. painos). Lastentarhanopettajaliitto. [62b0f739-pedagogiikan-aika-3painos_nayttis3.pdf \(vol.fi\)](https://www.tilastokeskus.fi/til/62b0f739-pedagogiikan-aika-3painos_nayttis3.pdf)
- Fonsén, E. & Keski-Rauska, M.-L. (2018). Varhaiskasvatuksen yhteinen johtajuus vastakohtaisten diskurssien valossa. *Työelämän tutkimus* 16 (3), 185–200. [Varhaiskasvatuksen yhteinen johtajuus vastakohtaisten diskurssien valossa | Työelämän tutkimus](https://www.tilastokeskus.fi/til/16-3-185-200)
- Fonsén, E., & Lahtero, T. (2024). The Theory of Pedagogical Leadership: Enhancing High-Quality Education. In R. Ahtiainen, E. Hanhimäki, J. Leinonen, M. Risku, & A.-S. Smeds-Nylund (Eds.), *Leadership in Educational Contexts in Finland : Theoretical and Empirical Perspectives*. Springer. *Educational Governance Research*, 23, 159- 177. https://doi.org/10.1007/978-3-031-37604-7_8
- Fonsén, E., Varpanen, J., Kupila, P. & Liinamaa, T. (2021). Johtajuuden diskurssit varhaiskasvatuksessa – valta ja vastuu johtajuuden jäsentäjinä. *Sosiologia* 2021:1, 54-69. [Johtajuuden diskurssit varhaiskasvatuksessa – valta ja vastuu johtajuuden jäsentäjinä - pdf \(journal.fi\)](https://www.tilastokeskus.fi/til/2021-1-54-69)
- Hakala, J. (2024). *Laadullisen tutkimuksen ABC. Menetelmäopas opinnäytteen tekijälle*. Gaudeamus.
- Harisalo, R. (2021). *Organisaatioteoriat*. Tietosanoma. [Organisaatioteoriat | Ellibs Lukuohjelma \(ellibslibrary.com\)](https://www.ellibs.fi/organisaatioteoriat)
- Harju-Luukkainen, H., Itkonen, T., & Garvis, S. (2023). Where Is the Mixing?: Trends in Early Childhood Education and Care Research in the Nordic Countries. In A. Keary, J. Scull, S. Garvis, & L. Walsh (toim.), *Decisions and Dilemmas of Research Methods in Early Childhood Education* (s. 97-111). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003126577-10> [Clean Chapter Harju-Luukkainen, Itkonen, Garvis, Where's the Mixing version 2 \(jyu.fi\)](https://www.tilastokeskus.fi/til/10-4324-9781003126577-10)

- Heikka, J., Halttunen, L. & Waniganayake, M. (2016). Investigating Teacher Leadership in ECE Centres in Finland. *Varhaiskasvatuksen tiedelehti. Journal of Early Childhood Education Research* 5 (2), 289–309.
<https://journal.fi/jecer/article/view/114062/67261>
- Heilala, C., Kalland, M., Lundkvist, M., Forsius, M., Vincze, L., & Santavirta, N. (2021). Work Demands and Work Resources: Testing a Model of Factors Predicting Turnover Intentions in Early Childhood Education. *Early Childhood Education Journal* 50, 399–40. <https://doi.org/10.1007/s10643-021-01166-5>
- Heiskanen, T., Leinonen, M. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. (2017). Sitoutumistutkimuksen suunnat työelämässä. *Työelämän tutkimus* 15 (1), 66–80. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201705101550>
- Heiskanen, N., Neitola, M., Syrjämäki, M., Viljamaa, E., Nevala, P., Siipola, M. & Viitala, R. (2021). Kehityksen ja oppimisen tuki sekä inklusiivisuus varhaiskasvatuksessa. Selvitys nykytilasta kunnallisissa ja yksityisissä varhaiskasvatuspalveluissa sekä esitys kehityksen ja oppimisen tuen malliksi. *Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:13. Kehityksen ja oppimisen tuki sekä inklusiivisuus varhaiskasvatuksessa (jyu.fi)*
- Heiskanen, N. & Syrjämäki, M. (toim.). (2022). *Pienet tuetut askeleet. Varhaiskasvatuksen uudistuva tuki ja kehittyvät käytännöt*. PS-Kustannus.
- Helenius, A. & Lummelahti, L. (2018). *Varhaiskasvatus: perusteita. Varhaiskasvatus | Ellibs Lukuohjelma (ellibslibrary.com)*
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2016). *Tutki ja kirjoita*. (21. painos). Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hofstede, G. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. McGraw-Hill Education. ProQuest Ebook Central. [ProQuest Ebook Central -Lukija](#)
- Hujala, E., Heikka, J. & Halttunen, L. (2020). Johtajuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa E. Hujala & L. Turja (toim.). *Varhaiskasvatuksen käsikirja* (s. 294–295). PS-kustannus.
- Hult, C. (2004). The Way We Conform to Paid Labour: Commitment to Employment and Organization from a Comparative Perspective. *Doctoral*

Theses at the Department of Sociology Umeå University No 36 2004.

Department of Sociology Umeå University. [untitled \(diva-portal.org\)](#)

- Hyvärinen, M. (2017). Haastattelun maailma. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 11-45). Vastapaino.
- Juuti, P. & Puusa, A. (2020). Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan? Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 9-19). Gaudeamus Oy.
- Karhu, A., Heiskanen, N., & Närhi, V. (2021). Kohti sosioemotionaalisia taitoja ja lasten osallisuutta tukevaa toimintakulttuuria: ProVaka-toimintamallin pilottivaiheen analyysi. *Journal of Early Childhood Education Research*, 10(1), 83-113. <https://journal.fi/jecer/article/view/114151>
- Kamppuri, E. (2018). Pedagoginen tiimi -toimintamallin hyödyntäminen osallisuuden kehittämisessä päiväkodissa. Teoksessa J. Kangas, J. Vlasov, E. Fonsén ja J. Heikka (toim.), *Osallisuuden pedagogiikka varhaiskasvatuksessa 2. Suunnittelu, toteuttaminen ja kehittäminen* (s. 136-152). Suomen varhaiskasvatus ry.
- Kangas, J., Ukkonen-Mikkola, T., Sirviö, K., Hjelt, H. & Fonsén, E. (2022). "Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä" -Varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä työn haasteista ja mahdollisuuksista. *Kasvatus ja aika* 16(2), 72-89. <https://doi.org/10.33350/ka.109089>
- Kantonen, E., Onnismaa, E.-L., Reunamo, J. & Tahkokallio, L. (2020). Sitoutuneet, epävarmat ja poistujat – varhaiskasvatuksen opettajaksi opiskelevien sitoutuneisuus työelämään opintojen loppuvaiheessa. *Journal of Early Childhood Education Research* 9(2), 264–289. [View of Sitoutuneet, epävarmat ja poistujat - varhaiskasvatuksen opettajaksi opiskelevien sitoutuneisuus työelämään opintojen loppuvaiheessa - pdf](#)
- Karila, K. (2019). Mitä on varhaiskasvatuksen pedagogiikka? *Nyt on pedagogiikan aika*, 9-11. (3. painos). Lastentarhanopettajaliitto. [62b0f739-pedagogiikan-aika-3painos_nayttis3.pdf](#)

- Kekäle, J. & Puusa, A. (2020). Tiedesodat. Realistinen ja konstruktionistinen maailmankäsitys. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 41-55). Gaudeamus Oy.
- Kettukangas, T. (2017). *Perustoiminnot-käsite varhaiskasvatuksessa*. Publications of [Väitöskirja, Itä-Suomen yliopisto]. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-2574-9>
- Kiviniemi, K. (2018). Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (s. 73-87). PS-Kustannus.
- Korkalainen, P. (2009). *Riittämättömyyden tunteesta osaamisen oivallukseen. Ammatillisen asiantuntijuuden kehittäminen varhaiserityiskasvatuksen toimintaympäristöissä*. [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 363. [JYX - Riittämättömyyden tunteesta osaamisen oivallukseen : ammatillisen asiantuntijuuden kehittäminen varhaiserityiskasvatuksen toimintaympäristössä.](#)
- Kupila, P. (2020). Mentorointi tarjoaa mahdollisuuden kehittää osaamista yhdessä. Teoksessa M. Neitola, J.-A. Aerila & M. Kauppinen (toim.), *Rinnalla, Taide, kerronta ja sosiaalisemotionaalinen oppiminen varhaiskasvatuksessa* (s. 180-187). Rinnalla hanke ja opetushallitus 2018-2020. [Rinnalla - Taide, kerronta ja sosiaalisemotionaalinen oppiminen varhaiskasvatuksessa \(e-kirja\) | Rinnalla](#)
- Laakso, P., Pihlaja, P., Silvennoinen, H., & Laakkonen, E. (2022). Kuntien perusopetusjohtajat inklusion rakentajina. *Focus Localis* 1/2022, 24-43. [Kuntien perusopetusjohtajat inklusion rakentajina - pdf \(journal.fi\)](#)
- Laakso, P., Pihlaja, P. & Laakkonen, E. (2020). Inklusiivisen pedagogiikan johtaminen varhaiskasvatuksessa. *Varhaiskasvatuksen Tiedelehti Journal of Early Childhood Education Research* 9 (2), 373–398. [View of Inklusiivisen pedagogiikan johtaminen varhaiskasvatuksessa - pdf \(journal.fi\)](#)

- Lehouxa, P., Polandb, B. & Daudelinc, G. (2006). Focus group research and “the patient’s view”. *Social Science & Medicine* 63, 2091–2104.
[doi:10.1016/j.socscimed.2006.05.016](https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2006.05.016) ([sciencedirectassets.com](https://www.sciencedirect.com))
- Lubis, F. R. ja Hanum, F. (2019). Organizational Culture. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 511. *Atlantis Press*, 88-91. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201221.020>
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review* 1 (1), 62–98. [A three-component conceptualization of organizational commitment - ScienceDirect](https://www.sciencedirect.com)
- Morgan, D. (1996). Focus Groups. *Annual Review of Sociology*, Vol. 22, 129-152. Published by: Annual Reviews.
https://www.researchgate.net/publication/261773532_Focus_Groups
- Mäntyranta, T. & Kaila, M. (2008). Fokusryhmähaastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä lääketieteessä. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim* 124 (13). [Fokusryhmähaastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä lääketieteessä.](https://www.duodecim.fi)
- Naz, S. & Gul, S. (2014). Moderating Role of Organizational Commitment Between Communication Satisfaction and Turnover Intentions Among Nurses. *Pakistan Journal of Psychological Research* 29 (1), 39–52. [Moderating Role of Organizational Commitment between Communication Satisfaction and Turnover Intentions Among Nurses](https://www.pjpr.com)
- Oakley, A. (2015). Interviewing Women Again: Power, Time and the Gift. *Sociology* 50, 1-19. [Interviewing Women Again: Power, Time and the Gift \(jyu.fi\)](https://www.jyu.fi)
- Onnismaa, E-L., Tahkokallio L., Reunamo, J. & Lipponen, L. (2017). Ammatin induktiovaiheessa olevien lastentarhanopettajan tehtävissä toimivien arvioita työnkuvastaan, osaamisestaan ja työn kuormittavuudesta. *Varhaiskasvatuksen Tiedelehti Journal of Early Childhood Education Research* 6 (2), 188–206. [Ammatin induktiovaiheessa olevien lastentarhanopettajan](https://www.jeejournal.fi)

[tehtävissä toimivien arvioita työnkuvastaan, osaamisestaan ja työn kuormittavuudesta | Journal of Early Childhood Education Research](#)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022. *Määräykset ja ohjeet 2022: 2a.*

Helsinki: Opetushallitus. www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatussuunnitelmien-perusteet

Pakanen, A. (2019). Varhaiskasvatuksen pedagogiikan vahvistamisen aika on juuri nyt! *Nyt on pedagogiikan aika*, 5. (3. painos). Lastentarhanopettajaliitto.

[62b0f739-pedagogiikan-aika-3painos_nayttis3.pdf \(vol.fi\)](#)

Penttinen, R. (2023). *Työhön sitoutuminen Ilmasotakoulussa henkilöstöryhmien*

käsitysten mukaan. [Väitöskirja, Lapin yliopisto]. Rovaniemi. [Työhön sitoutuminen Ilmasotakoulussa henkilöstöryhmien käsitysten mukaan \(ulapland.fi\)](#)

Perho, H. & Korhonen, M. (2012). Ammatillinen suuntautuminen,

persoonallisuuspiirteet sekä työn laatu työuupumuksen, työn imun ja valintatyytyväisyyden tekijöinä. Lastentarhanopettajien 30 vuoden seuranta. *Publications of the University of Eastern Finland, Reports and Studies in Education, Humanities, and Theology, No 6.* University of Eastern Finland.

[eRepo - Ammatillinen suuntautuminen, persoonallisuuspiirteet sekä työn laatu työuupumuksen, työn imun ja valintatyytyväisyyden tekijöinä : lastentarhanopettajien 30 vuoden seuranta](#)

Pettigrew, A. (1979). On Studying Organizational Cultures. *Administrative*

Science Quarterly 24 (4), 570-581. Qualitative Methodology. [96.pdf](#)

Pietilä, I. (2017). Ryhmäkeskustelu. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J.

Ruusuvuori (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 111-130). Vastapaino.

Puusa, A. (2020). Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa A.

Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 145-156). Gaudeamus.

Puusa, A. & Juuti, P. (2011). Mitä laadullinen tutkimus on? Teoksessa A. Puusa

& P. Juuti (toim.), *Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan* (s. 47-57). Hansaprint.

- Ranta, J. & Kuula-Luumi, A. (2017). Haastattelun keruun ja käsittelyn ABC. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander ja J. Ruusuvuori (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 413-426). Vastapaino.
- Ranta, S. & Heiskanen, N. (2022). Toimiva tiimityö - jaettu vastuu lapsen tuesta. Teoksessa N. Heiskanen & M. Syrjämäki (toim.), *Pienet tuetut askeleet. Varhaiskasvatuksen uudistuva tuki ja kehittyvät käytännöt* (s. 137-154). PS-Kustannus.
- Rantavuori, L. (2019). *Kohti relationaalista asiantuntijuutta joustavassa esi- ja alkuopetuksessa*. [Väitöskirja, Tampereen yliopiston].
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-1170-4>
- Raittila, R., Liinamaa, T. & Tuominiemi, L. (2017). Tulevaisuuteen suuntaava varhaiskasvatustiede. *Kasvatus & Aika* 11 (3), 60–69. [Tulevaisuuteen suuntaava varhaiskasvatustiede - pdf](#)
- Repo, L., Paananen, M., Eskelinen, M., Mattila, V., Lerkkanen, M.-K., Gammelgård, L., Ulvinen, J., Marjanen, J., Kivistö, A. ja Hjelt, H. (2019). Varhaiskasvatuksen laatu arjessa. Varhaiskasvatussuunnitelmien toteutuminen päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. *Julkaisut 15:2019*. [KARVI_1519.pdf](#)
- Ruusuvuori, J. (2010). Litteroijan muistilista. Teoksessa P. Nikander, M. Hyvärinen & J. Ruusuvuori (toim.), *Haastattelun analyysi* (s. 424-431). Hansaprint Oy.
- Ruusuvuori, J. & Nikander, P. (2017). Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 424-444). Vastapaino.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (2017). Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 46-83). Vastapaino.
- Schein, E. (1983). The Role of the Founder in the Creation of Organizational Culture. Massachusetts Institute of technology. [SWP-1407-09320305.pdf \(mit.edu\)](#)

- Siljander, P. (2014). *Systemaattinen johdatus kasvatustieteeseen. Peruskäsitteet ja pääsuuntauukset*. Vastapaino.
- Sirviö, K., Ukkonen-Mikkola, T., Kangas, J., Hjelt, H., & Fonsén, E. (2023). "Äänestin jaloillani!": ammatin vaihtaneiden varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmia työn ja toimintakulttuuriin muutokseen. *Työelämän tutkimus*, 21(1), 84-108. <https://doi.org/10.37455/tt.111478>
- Syvänperä, M. (2023). *Marketkaupan alan pitovoiman kehittäminen: Työn merkityksellisyyden ja psykologisen omistajuuden näkökulmat*. [Tuotantotalouden diplomityö, Lappeenrannan-Lahden teknillinen yliopisto]. [Diplomityo_Syvanpera_Maiju.pdf \(lut.fi\)](#)
- TENK. (2019). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. *Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2019: 3*. [Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa](#)
- TENK. (2023). Tutkimuseettinen neuvottelukunta. [Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa](#)
- Teräväinen, V. (2021). *Rakennusyrittäjien organisaatiokulttuuri ja sen merkitys rakentamisen tehokkuuteen*. [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. [978-952-03-1892-5.pdf \(tuni.fi\)](#)
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Ukkonen-Mikkola, T. & Fonsén, E. (2018). Researching Finnish Early Childhood Teachers' Pedagogical Work Using Layder's Research Map. *Australasian Journal of Early Childhood* 43 (4), 48-56. <https://doi.org/10.23965/AJEC.43.4.06>
- Ukkonen-Mikkola, T., Yliniemi, R. & Wallin, O. (2020). Varhaiskasvatuksen työ muuttuu - muuttuuko asiantuntijuus? *Työelämän tutkimus*. 18 (4), 323-339. [Varhaiskasvatuksen työ muuttuu - muuttuuko asiantuntijuus? - pdf \(journal.fi\)](#)

- Valtonen, A. & Viitanen, M. (2020). Ryhmäkeskustelut laadullisena tutkimusmetodina. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 118-130). Gaudeamus Oy.
- Varhaiskasvatuksen koulutuksen kehittämisohjelma 2021-2030. *Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:3*. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-876-2>
- Varhaiskasvatuslaki (540/ 2018). [Varhaiskasvatuslaki 540/2018 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX ®](#)
- Venninen, T. & Leinonen, J. (2012). Päiväkotihenkilöstön kokemuksia omasta osallisuudestaan työyhteisössä. Teoksessa P. Atjonen (toim.), *Oppiminen ajassa - kasvatus tulevaisuuteen: Joensuun vuoden 2011 kasvatustieteidenpäivien parhaat esitelmät artikkeleina*. Kasvatusalan tutkimuksia 61. Helsinki: Suomen kasvatustieteellinen seura (s. 187-201).
- Vuori, S.-T. & Vuori, T. (2022). Työntekijöiden kokemuksen ymmärrys syventää organisaatiokulttuurin ymmärtämistä. *Työn tuuli – aikakauskirja* (s. 40-49). [tyontuuli_022022-.pdf \(henry.fi\)](#)
- Weckström, E. (2021). *Kertoen rakennettu – toimien toteutettu: Sosiaalisesti kestävän osallisuuden toimintakulttuurin rakentaminen varhaiskasvatuksessa*. [Väitöskirja, Itä-Suomen Yliopisto]. [Kertoen rakennettu – toimien toteutettu: \(uef.fi\)](#)
- Woodyatt, C., Finneran, C., Stephenson, R. (2016). In-person Versus Online Focus Group Discussions: A Comparative Analysis of Data Quality. *Qualitative health research 2016-05, Vol.26 (6)*, 741-749. [In-Person Versus Online Focus Group Discussions \(jyu.fi\)](#)

LIITTEET

Liite 1

KUTSU TUTKIMUKSEEN

19.2.2023

Toivomme sinua mukaan keskusteluun varhaiskasvatuksen erityisopettajan alalle sitoutumisesta.

Olemme varhaiskasvatuksen maisteriopiskelijoita Jyväskylän yliopistosta ja teemme pro gradu -tutkielmaa varhaiskasvatuksen erityisopettajien käsityksistä siitä, millainen merkitys toimintakulttuurilla on heidän alalla pysymiselle. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2022, s.29) mukaan *toimintakulttuuri on historiallisesti ja kulttuurisesti muotoutunut tapa toimia, joka muovautuu yhteisön vuorovaikutuksessa*. Olemme kiinnostuneita kuulemaan käytännön työtä tekevien kokemuksia fokusryhmähaastattelun muodossa.

Keskeisesti haluamme tietää, millaisilla toimintakulttuuriin liittyvillä tekijöillä (esimerkiksi vuorovaikutustilanteet) on merkitystä varhaiskasvatuksen erityisopettajan sitoutumiseen alalle. Millaisia kokemuksia haastateltavilla on toimintakulttuurista ja sen merkityksestä omaan sitoutumiseen sekä millaisia ajatuksia heillä on varhaiskasvatuksen erityisopettajan työn tulevaisuudesta?

Kysymykset ovat suuntaa antavia ja johdattelevat keskusteluun aiheesta. Haastattelut nauhoitetaan ja käsittelemme aineistoja eettisesti oikein eli luottamuksella ja kunnioittaen. Pidämme huolta siitä, että jokaisen anonymiteetti säilyy ja käsittelemme haastatteluja nimettöminä. Nauhoitetut aineistot tuhotaan tutkimuksen päättyessä.

Toteutamme fokusryhmähaastattelut etäyhteydellä (Zoom) tapahtuvana haastatteluna. Yhden ryhmän koko on kolme haastateltavaa ja kaksi haastattelijaa. Haastattelut on suunniteltu toteutettavaksi maaliskuussa 2023.

Odotamme innolla antoisia haastatteluja!

Ilmoitathan halukkuutesi osallistua tutkimukseemme 5.3.2023 mennessä. Meille voit laittaa sähköpostia elina.o.kutilla@student.jyu.fi tai mari.k.purhonen@student.jyu.fi.

Jos sinulla herää kysymyksiä meille, olethan yhteydessä!

Ystävällisin terveisin Elina Kutila ja Mari Purhonen

Lähde: Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2022)



Liite 2

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

15.3.2023

Tutkimuksen nimi ja rekisterinpitäjät

Pro gradu -tutkielma: ”Varhaiskasvatuksen erityisopettajien käsityksiä toimintakulttuurin merkityksestä alan pitovoimaan”

Rekisterinpitäjät: Elina Kutila ja Mari Purhonen

Käsiteltäessä tutkittavien henkilötietoja rekisterinpitäjät ovat taho, joka on vastuussa tutkittavien henkilötietojen asiallisesta ja lainmukaisesta käsittelystä.

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Sinua pyydetään mukaan tutkimukseen, jonka tavoitteena on tutkia, millaisia käsityksiä varhaiskasvatuksen erityisopettajat nostavat toimintakulttuurin merkityksestä heidän alan pitovoimaan. Keskeinen tutkimuskysymys on:

- Millaisia käsityksiä varhaiskasvatuksen erityisopettajat nostavat toimintakulttuurin merkityksestä heidän alan pitovoimaan?

Tutkimuksen kohteena on pitovoima varhaiskasvatuksessa toimintakulttuurin näkökulmasta. Kerättyä aineistoa tullaan käyttämään Elina Kutilan ja Mari Purhosen pro gradu -tutkielmassa *”Varhaiskasvatuksen erityisopettajien käsityksiä toimintakulttuurin merkityksestä alan pitovoimaan”*. Sinua pyydetään tutkimukseen, koska työskentelet varhaiskasvatuksen erityisopettajana. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja siihen osallistumistasi.

Tutkittavien rekrytoimiseksi yhteysosoite (sähköposti) on otettu Sveot ry:n rekisteristä, osallistumispyyntö tutkimukseen lähetetään tähän osoitteeseen. Pyyntö lähetetään kaikille sveot ry:n jäsenille.

Tutkimukseen osallistuminen edellyttää, että Sinulla on **vähintään kahden vuoden työkokemus** varhaiskasvatuksen erityisopettajana toimimisesta. Mukaan pyydetään yhteensä 10–20 tutkittavaa, jotka ovat täysi-ikäisiä.

Osallistuvista henkilöistä ei kerätä tietoja muista lähteistä.

Vapaaehtoisuus

Tähän tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Voit milloin tahansa kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen tai keskeyttää osallistumisen. Kieltäytymisestä tai keskeyttämisestä ei aiheudu sinulle kielteisiä seuraamuksia. Osallistumalla haastatteluun tutkittava antaa suostumuksen aineiston tutkimuskäyttöön.

Jos haluat osallistua tutkimukseen (fokusrhmähaastattelu), voit toimittaa osallistumissuostumuksen sähköpostitse: elina.o.kutilla@student.jyu.fi tai mari.k.purhonen@student.jyu.fi.

Tutkimuksen kulku

Fokusrhmähaastatteluissa tutkitaan haastateltavien käsityksiä siitä, millainen merkitys toimintakulttuurilla on haastateltavien alan pitovoimaan. Haastattelut järjestetään maaliskuussa 2023. Jokainen haastattelu kestää arviolta noin 60 minuuttia. Haastattelut tallennetaan äänitallenteiksi, jotka tutkijat litteroivat kirjalliseen muotoon. Tämän jälkeen äänitallenteet tuhotaan. Haastatteluun osallistuminen ei vaadi erityistä valmistautumista.

Fokusrhmähaastattelut toteutetaan käyttämällä Zoom -sovellusta, joka on yhtenäinen viestintä- ja yhteistyöalusta.

Tutkimuksesta mahdollisesti aiheutuvat riskit, haitat ja epämukavuudet

Tutkimukseen osallistumisesta ei aiheudu sinulle mitään riskejä, haittoja tai epämukavuuksia.

Tutkimuksen kustannukset ja rahoitus

Tutkimukseen osallistumisesta ei makseta palkkiota

Tutkimustuloksista tiedottaminen ja tutkimustulokset

Tutkimuksesta valmistuu yksi pro gradu -tutkielma, joka julkaistaan Jyväskylän yliopiston julkaisuarkistossa: <https://jyx.jyu.fi/>

Tutkittavien vakuutusturva

Jyväskylän yliopiston henkilökunta ja toiminta on vakuutettu. Vakuutus sisältää potilasvakuutuksen, toiminnanvastuuvakuutuksen ja vapaaehtoisen tapaturmavakuutuksen.

Tutkimuksissa tutkittavat (koehenkilöt) on vakuutettu tutkimuksen ajan ulkoisen syyn aiheuttamien tapaturmien, vahinkojen ja vammojen varalta. Tapaturmavakuutus on voimassa mittauksissa ja niihin välittömästi liittyvillä matkoilla.

Lisätietojen antajan yhteystiedot

Lisätietoja tutkimuksesta antaa tutkimusentekijät: Elina Kutila ja Mari Purhonen, varhaiskasvatuksen maisteriopiskelijat, kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta, kasvatustieteiden laitos, Jyväskylän yliopisto, elina.o.kutila@student.jyu.fi tai mari.k.purhonen@student.jyu.fi.



Liite 3

TIETOSUOJAILMOITUS

15.3.2023

Kuvaus henkilötietojen käsittelystä tieteellisessä tutkimuksessa (tietosuojailmoitus EU (679/2016)

1. *Tutkimuksessa: ”Varhaiskasvatuksen erityisopettajien käsityksiä toimintakulttuurin merkityksestä alan pitovoimaan.”*

Fokusryhmähaastatteluiden avulla kerättyjä tietoja käytetään Elina Kutilan ja Mari Purhosen pro gradu- tutkielman ”*Varhaiskasvatuksen erityisopettajien käsityksiä toimintakulttuurin merkityksestä alan pitovoimaan*”

aineistona. Tutkielman tavoitteena on tutkia, millaisia käsityksiä varhaiskasvatuksen erityisopettajat nostavat toimintakulttuurin merkityksestä heidän alan pitovoimaan.

Tutkimuksessa Sinusta kerätään seuraavia henkilötietoja: nimi, sähköpostiosoitteesi, äänitallenne sekä fokusryhmähaastattelumuistiinpanot.

Tiedote ja tietosuojailmoitus on lähetetty sähköpostin liitetiedostona haastattelukutsun mukana.

2. ***Henkilötietojen käsittelyn oikeudellinen peruste tutkimuksessa/arkistoinnissa***

Käsittely on tarpeen tieteellistä tutkimusta varten ja se on oikeasuhtaista sillä tavoiteltuun yleisen edun mukaiseen tavoitteeseen nähden (tietosuojain 4 §:n 3 kohta). Tutkimustulokset ovat julkisesti saatavilla yliopiston julkaisuarkistosta (JYX).

3. ***Henkilötietojen siirto EU/ETA ulkopuolelle***

Tutkimuksessa tietojasi ei siirretä EU/ETA-alueen ulkopuolelle.

4. **Henkilötietojen suojaaminen**

Henkilötietojen käsittely tässä tutkimuksessa perustuu asianmukaiseen tutkimussuunnitelmaan ja tutkimuksella on vastuuhenkilöt. Tutkimuksessa toimitaan niin, etteivät Sinua koskevat tiedot paljastu ulkopuolisille. Tutkimustulosten (Pro Gradu) osalta menetellään niin, ettei Sinua voida tunnistaa suoraan taikka välillisesti tutkimustuloksista. Osana Pro Gradua voidaan käyttää suoria lainauksia haastattelusta.

Suorat tunnistetiedot poistetaan suojatoimena aineiston litterointivaiheessa eli tutkittavaa koskeva äänitallenne tuhotaan. Myös sähköpostiosoitteet hävitetään, kun haastattelu on tehty. Tutkimustuloksista ei ilmene, minkä kunnan työntekijää on haastateltu.

Tutkimuksessa käsiteltävien henkilötietojen suojaaminen

Zoom tallenne tallentuu Jyväskylän yliopiston verkkolevylle (U-asema). Litteraatit tallennetaan tutkijoiden omille tietokoneille. Sähköpostiosoitteet osallistumispyyntöjä ja haastattelukutsuja varten säilytetään tutkijoiden tietokoneilla niin kauan kuin haastattelu on tehty, jonka jälkeen ne poistetaan. Tutkijat eivät lähetä tutkittaville sähköpostia siten, että muiden tutkimuksiin osallistuvien tiedot näkyisivät vastaanottajakentässä, eikä muutoinkaan toimi niin, että ulkopuolisilla olisi pääsy tutkittavan tietoihin. Tutkijat vastaavat aineiston hallinnasta sen elinkaaren aikana ja tietojen hävittämisestä tutkimuksen päätyttyä.

Tutkimuksesta on tehty erillinen tietosuojan vaikutustenarvio/tietosuojavastaavaa on kuultu vaikutustenarvioinnista

Kyllä Ei, koska tutkijat ovat tarkastaneet, ettei vaikutustenarviointi ole pakollinen.

Henkilötietojen käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen

Tutkimusrekisteri hävitetään viimeistään pro gradu -tutkielman valmistuttua (arvio 31.8.2023).

Rekisterinpitäjät ja tutkimuksen tekijät

Rekisterinpitäjät, pro gradu- tutkielman suorittajat ja yhteyshenkilöt: Elina Kutila ja Mari Purhonen, varhaiskasvatuksen maisteriopiskelijat, kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta,

kasvatustieteiden laitos, Jyväskylän yliopisto, elina.o.kutilla@student.jyu.fi tai mari.k.purhonen@student.jyu.fi.

Käsiteltäessä tutkittavien henkilötietoja rekisterinpitäjät ovat taho, joka on vastuussa tutkittavien henkilötietojen asiallisesta ja lainmukaisesta käsittelystä.

Tutkimuksen ohjaaja: Apulaisprofessori Elina Fonsén, Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta, <https://www.jyu.fi/fi/yhteystiedot>

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 käsittelyn 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.

Rekisteröidyn oikeuksien toteuttaminen

Jos sinulla on kysyttävää rekisteröidyn oikeuksista, voit olla yhteydessä tutkimuksen toteuttajiin elina.o.kutilla@student.jyu.fi tai mari.k.purhonen@student.jyu.fi.

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

Focus group -haastatteluiden kysymykset kevät 2023

Esittelykierros

1. Miksi olet valinnut juuri varhaiskasvatuksen erityisopettajan (veo) työn?
2. Kuinka pitkään olet työskennellyt varhaiskasvatuksen erityisopettajana?
3. Työskenteletkö pienessä (alle 10 000 as.), keskisuudessa (10 000-60 000 as.) vai isossa (yli 60 000 as.) kunnassa/ kaupungissa?
4. Millainen veo:n työnkuva sinulla on? konsultoiva veo, päiväkotiveo, ryhmäveo
5. Oletko työskennellyt aiemmin jollain toisella alalla?

Veon työ

- 8 Mitä veo:na työskentely sinulle merkitsee?
- 9 Mikä on parasta veo:n työssä?
- 10 Mitkä tekijät haastavat työssäsi?
- 11 Mitkä tekijät edesauttavat onnistumista työssäsi?

Varhaiskasvatuksen erityisopettajan alan pitovoima

1. Millä tekijöillä on merkitystä veo:n työn pitovoimaan?
2. Mitkä tekijät työyhteisön toimintakulttuurissa vaikuttavat veo:n työn pitovoimaan?
3. Mitä toimintakulttuuri merkitsee sinulle?
4. Millaiset ovat veo:n vaikuttamismahdollisuudet työyhteisön toimintakulttuuriin?

Tulevaisuus ja syyt alalta poistumiseen

1. Mitä ajattelet veo:n työstä tulevaisuudessa?

2. Jos suunnittelet lähteväsi alalta tai olet jo lähtenyt alalta, mitä pitäisi muuttua toimintakulttuurissa, jotta ajattelisit, että voisit jäädä/ olisit voinut jäädä?
3. Tunnetko kollegoita, jotka ovat lähteneet alalta? mitkä syyt ovat olleet taustalla?