

”TÄÄ TYÖ ON ITESSÄÄN NIIN MERKITYKSELLISTÄ”

- Veto- ja pitovoimaan vaikuttavat tekijät varhaiskasvatuksen opettajien kokemana

Netta Halme

Pro gradu -tutkielma

Hallintotiede, johtamisen psykologia

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Lapin yliopisto

Kevät 2024

Lapin yliopisto

Tiedekunta: yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: ”TÄÄ TYÖ ON ITESSÄÄN NIIN MERKITYKSELLISTÄ”

– Veto- ja pitovoimaan vaikuttavat tekijät varhaiskasvatuksen opettajien kokemana

Tekijä: Netta Halme

Koulutusohjelma/oppiaine: Hallintotieteet, johtamisen psykologia

Työn laji: Pro gradu -tutkielma

Sivumäärä: 55 sivua + 1 liitesivu

Vuosi: 2024

Tiivistelmä:

Viime vuosina varhaiskasvatuspalveluiden järjestäminen ja niiden laatu ovat olleet Suomessa monella tapaa esillä. Erityistä huomiota on kiinnitetty kelpoisen henkilöstön saatavuuteen, sillä alalla on pula varhaiskasvatuksen opettajista. Lisäksi varhaiskasvatustyön kasvaneet haasteet, kuten työn kuormittavuus ja matala palkkaus ovat herättäneet huolta alan veto- ja pitovoimasta. Vuonna 2030 voimaan astuva henkilöstörakenteen muutos tulee vaikuttamaan merkittävästi jo nyt haastavaan henkilöstötilanteeseen.

Tutkimuksessa selvitetään, mistä muodostuu varhaiskasvatuksen opettajien kokema työn merkityksellisyys veto- ja pitovoimatekijöiden näkökulmasta. Tutkimus toteutettiin puolistrukturoidulla haastattelulla ja aineisto koostuu kuuden varhaiskasvatuksen opettajan yksilöhaastattelusta. Aineisto analysoitiin hyödyntäen aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Analyysin avulla tutkimusaineistosta nousi neljä varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoimaan vaikuttavaa sekä varhaiskasvatuksen opettajien kokemaa työn merkityksellisyyttä kuvaavaa ulottuvuutta. Nämä ulottuvuudet ovat: 1) työn yhteiskunnallinen merkitys, 2) työn merkitys itselle, 3) työyhteisön merkitys sekä 4) työolojen merkitys.

Tutkimustuloksista ilmenee, että varhaiskasvatuksen opettajat pitävät työstään, haluavat tehdä laadukasta varhaiskasvatusta ja kokevat työnsä merkitykselliseksi osana lapsen kasvua, oppimista ja hyvinvoinnin tukemista. Erityisesti työ lasten parissa sekä työyhteisön ja toimivan tiimin merkitys koettiin merkittävämpänä tekijöinä, jotka lisäävät työssä viihtymistä ja työhön sitoutumista. Tutkimustuloksista käy ilmi myös se, että varhaiskasvatuksen opettajien kokemaa työn merkityksellisyyttä heikentävät työn alhainen arvostus ja kuormittavuus. Erityisesti henkilöstöresurssin riittämättömyys ja palkkaus koettiin alan veto- ja pitovoimaa heikentävinä tekijöinä.

Avainsanat: Varhaiskasvatus, veto- ja pitovoima, työn merkityksellisyys, johtamisen psykologia.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	4
2	VARHAISKASVATUS TUTKIMUSKENTTÄNÄ.....	6
2.1	Varhaiskasvatuksen määritelmä.....	6
2.2	Varhaiskasvatuksen nykytila.....	7
2.3	Varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoimatekijät.....	9
3	TYÖN MERKITYKSELLISYYS.....	13
3.1	Työn merkityksellisuuden määrittelyä.....	13
3.2	Työn merkityksellisuuden ulottuvuudet.....	15
3.3	Merkityksellisuuden johtaminen.....	19
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	21
4.1	Tutkimuksen tausta ja tavoitteet	21
4.2	Puolistrukturoitu haastattelu tiedonkeruumenetelmänä.....	22
4.3	Aineistolähtöinen sisällönanalyysi	23
4.4	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	26
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET	29
5.1	Työn merkityksellisyydellä veto- ja pitovoimaa.....	29
5.2	Työn yhteiskunnallinen merkitys.....	30
5.3	Työn merkitys itselle.....	33
5.4	Työyhteisön merkitys.....	37
5.5	Työolojen merkitys	42
6	POHDINTA.....	49
	LÄHTEET	52
	LIITE 1	56

1 JOHDANTO

Varhaiskasvatuksesta on viimeisen vuosikymmenen aikana tullut keskeinen osa suomalaista koulutusjärjestelmää ja merkittävä vaihe lapsen kasvun ja oppimisen polulla (Karila ym. 2024, 24; Opetushallitus 2022, 9). Lapsen varhaisvuosien ja laadukkaan varhaiskasvatuksen merkitys on tunnistettu ja laadukkaalla varhaiskasvatuksella nähdään olevan myönteinen merkitys sekä yksilöille että yhteiskunnalle (Hjelt & Karila 2021, 143). Varhaiskasvatukseen on kohdistunut 2000-luvulla lukuisia merkittäviä lakimuutoksia. Lain tavoitteissa painottuvat kasvun, hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen lisäksi aiempaa enemmän pedagoginen näkökulma ja lapsen oikeus oppimiseen. (Karila ym. 2017, 17–19.)

Samaan aikaan varhaiskasvatuspalveluiden järjestäminen ja niiden laatu ovat olleet Suomessa monella tapaa esillä. Erityistä huomiota on kiinnitetty kelpoisen henkilöstön saatavuuteen, sillä alalla on pula varhaiskasvatuksen opettajista. Nykyisen lain mukaan päiväkodissa kasvatusta, opetusta ja hoitotehtävissä toimivasta henkilöstöstä vähintään kolmanneksella tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus ja muilla vähintään lastenhoitajan kelpoisuus. Vuodesta 2030 eteenpäin ryhmässä kahdella kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, josta vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Henkilöstörakenteen muutos tulee vaikuttamaan merkittävästi jo nyt haastavaan henkilöstötilanteeseen.

Työntekijöiden saatavuus vaihtelee alueittain ja tulevaisuudessa alueelliset erot korostuvat entisestään, kun kuntien eriytyminen varhaiskasvatusikäisen väestön osalta jatkuu. Koulutuspalvelujen tulisi pystyä reagoimaan nykyistä nopeammin työvoimatarpeeseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2024, 78.) Lisäksi varhaiskasvatustyön kasvaneet haasteet, kuten työn kuormittavuus, alan vähäinen arvostus ja matala palkkaus ovat herättäneet huolta alan veto- ja pitovoimasta (Kangas ym. 2022, 72).

Tarkasteltaessa varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoimaan vaikuttavia tekijöitä, on tärkeä huomioda varhaiskasvatuksen opettajien kokemukset siitä, mikä tekee heidän työstään merkityksellistä ja tärkeää. Koska myös tiedetään, että vain laadukas varhaiskasvatus pystyy tuottamaan myönteisiä vaikutuksia, työn laatu nousee ratkaisevaan asemaan. Tällöin yksilön

sisäinen motivaatio nousee merkittäväksi tekijäksi eli se, miten aidosti hän on kiinnostunut työn tekemisestä sekä kokeeko hän sen itsessään arvokkaaksi ja tekemisen arvoiseksi. Tässä kohden merkityksellisyys nousee esiin, sillä oman työn kokeminen merkitykselliseksi toimii voimakkaana sisäisen motivaation lähteenä. Kun yksilö kokee työnsä merkitykselliseksi, hän on vahvasti sitoutunut antamaan parhaansa. Rakentamalla merkityksellistä työelämää voimme vahvistaa työntekijöiden motivaatiota, työhön sitoutumista ja jopa aikaansaamista. (Aaltonen 2020, 10–14).

Pro gradu -tutkielmani tarkoituksena on selvittää, mistä muodostuu varhaiskasvatuksen opettajien kokema työn merkityksellisyys veto- ja pitovoimatekijöiden näkökulmasta. Tutkimukseni kohdejoukkona ovat Rovaniemen kaupungin varhaiskasvatusyksiköissä tai yksityisissä päiväkodeissa työskentelevät varhaiskasvatuksen opettajat. Tutkimus toteutettiin puolistrukturoiduilla haastatteluilla, ja aineisto koostuu kuuden varhaiskasvatuksen opettajan yksilöhaastatteluista. Aineisto analysoitiin hyödyntäen aineistolähtöistä sisällönanalyysia.

2 VARHAISKASVATUS TUTKIMUSKENTTÄNÄ

2.1 Varhaiskasvatuksen määritelmä

Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu etenkin pedagogiikka (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 2 §). Varhaiskasvatuksen tavoitteena on muun muassa edistää jokaisen lapsen iän ja kehityksen mukaista kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä, terveyttä ja hyvinvointia sekä tukea lapsen oppimisen edellytyksiä ja edistää koulutuksellisen tasa-arvon toteuttamista inklusiivisten periaatteiden mukaisesti. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 4 §).

Varhaiskasvatuksesta on tullut viimeisen vuosikymmen aikana keskeinen osa suomasta koulutusjärjestelmää sekä tärkeä vaihe lapsen kasvun ja oppimisen polulla (Karila ym. 2024, 24; Opetushallitus 2022, 9). Suomessa varhaiskasvatusta ohjataan ja säädellään useiden lakien ja asetusten kautta. Lisäksi Opetushallitus määrää varhaiskasvatuslakiin perustuen varhaiskasvatussuunnitelman perusteista, joiden tarkoituksena on edistää varhaiskasvatuksen yhdenvertaista toteuttamista koko maassa, toteuttaa varhaiskasvatuslaissa säädettyjä varhaiskasvatuksen tavoitteita sekä ohjata varhaiskasvatuksen laadun kehittämistä (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 21 §).

Varhaiskasvatuslaissa säädetään muun muassa varhaiskasvatuksen järjestämisestä ja tuottamisesta, lapsen oikeudesta varhaiskasvatukseen ja varhaiskasvatuksessa annettavaan tukeen sekä henkilöstön mitoituksesta, rakenteesta ja kelpoisuudesta. Varhaiskasvatuslaki takaa kaikille lapsille oikeuden varhaiskasvatukseen. Varhaiskasvatukseen osallistumista pidetään tärkeänä lasten elämänlaadulle sekä lapsen sosiaaliselle ja kognitiiviselle kehitykselle. Varhaiskasvatuksen vaikuttavuutta koskevien tutkimusten mukaan vain laadukas varhaiskasvatus tuottaa positiivisia vaikutuksia. Laadukkaalla varhaiskasvatuksella nähdään olevan myönteinen merkitys sekä yksilöille että yhteiskunnalle. (Karila 2016, 4–7.)

Suomessa varhaiskasvatuspalveluiden järjestämisvastuu on kunnilla. Kunnallisella varhaiskasvatuksen järjestäjällä on mahdollisuus ja velvollisuus paikallisesti määritellä ja

tarkentaa varhaiskasvatuksen sisällöllisiä tavoitteita, jotka on asetettu Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet -määräyksessä. Suomessa kunnilla on vahva perustuslakiin perustuva itsehallinto, ja kuntalaisten valitsevat edustajat päättävät siitä, miten lakisääteiset tehtävät hoidetaan ja mihin kunnan varoja suunnataan. (Hjelt 2023, 28.) Kuntien tulee järjestää varhaiskasvatusta kuitenkin niin laajasti ja sellaisin toimintamuodoin kuin kunnassa esiintyvä tarve edellyttää. Varhaiskasvatusta voidaan järjestää päiväkodissa, perhepäivähoidossa tai avoimena varhaiskasvatustoimintana. Kunnat voivat hankkia palveluja myös yksityiseltä palveluntuottajalta. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 1 §, 5 §.)

2.2 Varhaiskasvatuksen nykytila

Varhaiskasvatuksesta säädettiin yli neljän vuosikymmenen ajan päivähoitolaissa (36/1973) ja päivähoitoa koskevassa asetuksessa (239/1973). Varhaiskasvatukseen on kohdistunut 2000-luvulla lukuisia laajoja ja yksittäisiä lakimuutoksia. Vuonna 2013 varhaiskasvatus siirtyi sosiaali- ja terveysministeriöstä opetus- ja kulttuuriministeriön alaisuuteen ja vuonna 2015 päivähoitolaki muuttui varhaiskasvatuslaiksi. Varhaiskasvatuslaki saavutti nykyisen muotonsa ja sisältönsä vuonna 2018, jolloin aikaisempi varhaiskasvatuslaki kumoutui. Samalla päivähoitoasetus muuttui varhaiskasvatusasetukseksi (753/2018). (Siippainen ym. 2021, 25; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021, 36–37.)

Hallinnonalan muutos ja varhaiskasvatuslain uudistukset sekä varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden muuttuminen velvoittavaksi määräykseksi ovat muuttaneet varhaiskasvatuksen roolia ja tuoneet sen merkittäväksi osaksi suomalaista kasvatus- ja koulutusjärjestelmää (Karila ym. 2024, 25). Varhaiskasvatuslaki ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteet korostavat aiempaa enemmän lapsen etua sekä oikeutta varhaiskasvatukseen. Lain tavoitteissa painottuvat kasvun, hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen lisäksi aiempaa enemmän pedagoginen näkökulma ja lapsen oikeus oppimiseen. (Karila ym. 2017, 17–19.)

Varhaiskasvatuslaissa (540/2018) säädetään henkilöstön mitoituksesta, rakenteesta ja kelpoisuudesta. Päiväkodissa tulee kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävissä olla lasten määrään, heidän ikäänsä ja varhaiskasvatuksessa päivittäin viettämäänsä aikaan suhteutettuna riittävä määrä henkilöitä, joilla on varhaiskasvatuslaissa säädetty varhaiskasvatuksen opettajan,

sosionomin tai lastenhoitajan ammatillinen kelpoisuus. Vuoteen 2030 asti päiväkodissa kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävissä toimivasta henkilöstöstä vähintään yhdellä kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Vuodesta 2030 eteenpäin henkilöstöstä vähintään kahdella kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, josta vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Muilla tulee olla vähintään varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuus. Päiväkotien henkilöstörakenteen muutoksen keskeisin tavoite on ollut nostaa henkilöstön koulutus- ja osaamistasoa ja varmistaa varhaiskasvatuksen opettajien riittävä osuus henkilöstöstä (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021, 43).

Varhaiskasvatuslain jatkuvat muutokset luovat haasteita kunnille, jotka ovat vastuussa varhaiskasvatuksen järjestämisestä. Viime vuosina muutokset ovat tapahtuneet nopeasti, eikä asioiden toimeenpanolle ole jäänyt paljoa aikaa. Varhaiskasvatuksen järjestäjien on toteutettava lakimuutokset välittömästi niiden tullessa voimaan, ellei siirtymäaikaa ole erikseen määritelty. (Lahtinen 2021,16). Lisäksi yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset vaikuttavat varhaiskasvatuksen järjestämiseen. Muutokset myös muovaavat varhaiskasvatuspalveluiden ammattilaisten työympäristöä ja työn ehtoja sekä asettavat myös uusia vaatimuksia henkilöstön osaamiselle ja johtamiselle (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021, 25).

Perheinstituutio on muuttunut, minkä myötä perhekoot ovat pienentyneet ja perherakenteet ovat monimuotoistuneet. Vaikka suurin osa lapsista voi edelleen hyvin, lasten ja perheiden hyvinvoinnissa on eroja. Varhaiskasvatuksessa on aiempaa enemmän eri kulttuureissa eläneitä tai eläviä lapsia. Varhaiskasvatuksen henkilöstö kohtaakin työssään perherakenteiltaan, elämäntilanteiltaan sekä etniseltä, kulttuuriselta ja uskonnolliselta taustaltaan erilaisia lapsia ja perheitä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021, 24.)

Varhaiskasvatukseen osallistuvien lasten määrä on noussut viime vuosikymmenen aikana, vaikka pitkään kestänyt syntyvyyden lasku jatkuu. Varhaiskasvatukseen osallistumista onkin tuettu viime vuosien aikana monin eri tavoin. Esimerkiksi viisivuotiaiden maksuton varhaiskasvatuskokeilu, varhaiskasvatusmaksujen alentaminen, avoimen varhaiskasvatuksen lisääntyminen, kaksivuotisen esiopetuksen kokeilu ovat kaikki pyrkineet lisäämään lasten osallistumista varhaiskasvatukseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021, 25–26.)

Viime vuosina varhaiskasvatusalan haasteet ovat olleet entistä näkyvämmiin esillä julkisessa keskustelussa, vaikka monet näistä haasteista ovat olleet olemassa jo pitkään. Yhtenä suurena haasteena alalla on työvoimapula ja työn kuormittavuus. (Kangas ym. 2022, 72.) Tällä hetkellä suurin pula on kelpoisista varhaiskasvatuksen opettajista ja erityisopettajista (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021, 163). Lisäksi vuonna 2030 voimaan tuleva henkilöstörakenteen lakimuutos tulee vaikuttamaan merkittävästi jo nyt haastavaan henkilöstötilanteeseen. Varhaiskasvatuksessa työvoiman saatavuus vaihtelee alueittain ja tulevaisuudessa alueelliset erot korostuvat entisestään, kun kuntien eriytyminen varhaiskasvatusikäisen väestön osalta jatkuu. Koulutuspalvelujen tulisi pystyä reagoimaan nykyistä nopeammin työvoimatarpeeseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2024, 78.)

2.3 Varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoimatekijät

Vetovoima tarkoittaa organisaation kykyä houkutella uusia ja potentiaalisia työntekijöitä tunteiden, mielikuvien ja houkuttelevuuden kautta. Käsitteenä vetovoima perustuu yksilölliseen kokemukseen, joka määrittyy omien arvojen ja kokemusten pohjalta. Vetovoimaisissa organisaatioissa tavoitellaan ihanteellisia olosuhteita, jotka tukevat yksilöiden tarkoituksellisuuden ja mielekkyyden kokemuksia, palkan ja muiden aineellisten kannusteiden lisäksi. (Malmelin & Hakala 2012, 12–15.)

Ammatin pitovoima tarkoittaa niitä tekijöitä, jotka saavat henkilön haluamaan työskennellä alalla. Pitovoima voi heikentyä, jos esimerkiksi ammatin arvostus, työn vaativuus, varhaiskasvatusorganisaation määrittelemät resurssit ja palkkaus ovat ristiriidassa keskenään. (Sirviö ym. 2023, 86; Hjelt 2023, 68.) Työntekijän sitoutuminen työnantajaorganisaatioon heijastaa myös pitovoimaa. Sitoutumisella tarkoitetaan työntekijän myönteistä suhtautumista omaan organisaatioonsa. Lisäksi sitoutuminen motivoi työntekijää tekemään parhaansa organisaation menestymisen eteen. (Leiviskä 2011, 120–122.)

Varhaiskasvatustyön kasvaneet haasteet, kuten työn kuormittavuus ja matala palkkaus ovat herättäneet huolen ammatin veto- ja pitovoimasta. Suomalaisen varhaiskasvatusalan veto- ja pitovoimatekijöitä on tutkittu melko vähän. Tutkijat ovat nostaneet esiin haasteita, jotka liittyvät työskentelyolosuhteisiin, työhyvinvointiin ja työn mielekkyyteen. Nämä haasteet

voidaan yhdistää yhteiskunnallisiin tekijöihin, kuten alan alhaiseen arvostukseen, ristiriitaisiin arvokäsityksiin ja johtamisrakenteisiin sekä työhyvinvointiin liittyviin tekijöihin, kuten työn puutteelliseen organisointiin, työyhteisön vuorovaikutussuhteisiin ja lisääntyneeseen pedagogiseen vastuuseen. (Kangas ym. 2022, 73.)

Kevan raportin ja ennusteen mukaan Suomessa on vuonna 2032 noin 30 prosentin vaje varhaiskasvatuksen opettajista. Opetus- ja kulttuuriministeriö on viime vuosien aikana tehnyt huomattavia panostuksia varhaiskasvatuksen opettajakoulutukseen lisäämällä koulutusten aloituspaikkoja. Lisäksi lisärahoitusta on ohjattu jatkuvan oppimisen hankkeisiin, joissa korkeakoulutuksen suorittaneita henkilöitä sekä jo varhaiskasvatuksessa työskentelevää henkilöstöä koulutetaan opettajiksi. (Kangas ym. 2022, 73). Vaikka aloituspaikkoja on lisätty, on huoli siitä, ettei kaikkia aloituspaikkoja saada täytettyä (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2024, 51).

Kantonen ja kollegat (2020) ovat selvittäneet varhaiskasvatuksen opettajien koulutuksen loppuvaiheessa olevien opiskelijoiden näkemyksiä alalle siirtymisestä ja tulevaisuudestaan alalla. Tutkimuksen mukaan lähes 63 % vastaajista halusi pysyä lastentarhanopettajan tehtävissä vähintään viisi vuotta, kun taas alle 33 % oli epävarmoja jäävätkö ammattiin ja 4,5 % vastaajista halusi alalta pois. Alalta pois aikovien joukko pelkäsi eniten sitä, että päiväkodin johtajalta ei saisi riittävästi tukea ja että työ olisi henkisesti liian raskasta. Tutkimustulokset osoittivat, että sitoutuminen ammattiin oli yhteydessä opintoja edeltävään työkokemukseen, uskon omasta osaamisesta ja mahdollisuuksista kehittää varhaiskasvatusta sekä alan yhteiskunnallisen arvostuksen noususta. (Kantonen ym. 2020, 274, 279–280, 283–285.) Työuran alkuvaiheet, erityisesti ensimmäiset viisi vuotta, näyttävät olevan kriittisiä pitovoiman kannalta, ja ammatinvaihtoa esiintyy silloin eniten (Sirviö ym. 2023, 86). Opetusalan ammattijärjestön OAJ:n vuonna 2021 tekemään kyselyyn vastanneista varhaiskasvatuksen opettajista 63 % ilmoitti harkinneensa alanvaihtoa.

Varhaiskasvatuksen korkeakoulutuksen aloituspaikkojen lisääminen ei yksinään ratkaise alan ongelmaa. Jotta alalle saadaan riittävästi kelpoista henkilöstöä, kaikkien alan toimijoiden on huolehdittava alan veto- ja pitovoimasta. Tutkintokoulutuksilla on oma vastuunsa mielekkäiden koulutuspolkujen rakentamisessa. Varhaiskasvatuksen alan soveltuvuuden arvioinnin sisällyttäminen opintoihin hakeutumisvaiheessa tukee sekä opiskelijoiden menestymistä opinnoissa että heidän kiinnittymistään työelämään ja alalla

pysymistä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021, 165.) Varhaiskasvatusta opiskelevien harjoittelukokemusten tiedetään myös olevan merkityksellisiä tulevan työuran suuntautumisen kannalta. Nykyinen varhaiskasvatuksen työympäristö asettaa haasteita harjoittelun ja työssäoppimisen toteuttamiselle. Työelämässä oppimista ja harjoitteluja haastavat alan henkilöstöpula ja siitä johtuvat työpaikka- ja harjoitteluohjaamisen laadun ja riittävyyden ongelmat. Tämä tilanne vaikeuttaa opiskelijoiden ammatti-identiteetin rakentumista harjoittelun tai työssäoppimisen aikana, ja näillä kokemuksilla on suuri vaikutus alalla pysymisen kannalta. Opiskelijat eivät aina pysty harjoittelujaksoillaan olemaan aidosti opiskelijan roolissa saaden laadukasta ohjausta tai palautetta. (Karila ym. 2024, 6.)

Työelämän toimijoiden tehtävä on luoda sellainen työympäristö, joka houkuttelee uusia työntekijöitä alalle ja tukee jo alalla olevien pysymistä työssään. Palkkaus, mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön, lähiesihenkilön tuki ja työolosuhteiden laatu ovat tunnettuja keinoja tässä tavoitteessa. Lisäksi erilaiset tukimuodot, kuten mentorointi, ovat osoittautuneet tehokkaiksi työuran alkuvaiheessa oleville ammattilaisille. Varhaiskasvatuksen houkuttelevuuteen ja työssä pysymiseen voidaan vaikuttaa varaamalla riittävä resurssi työntekijöiden ja sijaishenkilöstön perehdytykseen. Lisäksi tutkimuksissa on havaittu, että selkeät osaamisprofiilit eri koulutustaustan omaaville ammattilaisille sekä mahdollisuus hyödyntää tutkintokoulutuksessa hankittua osaamista ovat tärkeitä pitovoimatekijöitä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021, 165–166.) Johtajat ovat merkittävässä roolissa työntekijöiden sitouttamisessa yhteiseen työhön. Johtajien tehtävänä on varmistaa, että henkilöstöllä on ammatillinen työote sekä yhteinen ymmärrys tavoitteista ja toimintatavoista. Tämä edellyttää hyviä johtamisrakenteita ja selkeästi määriteltyjä toimintatapoja. (Fonsén & Lahtinen 2021, 265.)

Varhaiskasvatuksen ammattilaisilla on keskeinen rooli veto- ja pitovoiman luomisessa, sillä he luovat omalla toiminnallaan kuvaa alasta. Arjen työtä tekevien kokemukset hyvästä arjesta, turvallisesta varhaiskasvatuksen aloituksesta, hyvästä yhteistyöstä työkavereiden ja lasten huoltajien kanssa vahvistavat myönteistä kuvaa alasta. Varhaiskasvatuksen johtotehtävissä tulee kiinnittää huomiota siihen, miten henkilöstö puhuu varhaiskasvatustyöstä. Laadukkaaseen työelämään ja työhyvinvointiin panostamalla edistetään varhaiskasvatustyön myönteistä mielikuvaa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2024, 104–105.)

Tieto aiemmista tutkimuksista antaa käsityksen siitä, mitkä tekijät eri tasoilla lisäävät tai heikentävät varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoimaa. Koska veto- ja pitovoimatekijät heijastavat sitä, mitä työssä arvostetaan ja pidetään tärkeänä, on olennaista tarkastella, miten työtä tekevät varhaiskasvatuksen opettajat itse kokevat työnsä merkityksellisyyden.

3 TYÖN MERKITYKSELLISYYS

3.1 Työn merkityksellisuuden määrittelyä

Työn merkityksellisyyttä ja merkityksellistä työtä on tutkittu laajasti ja siihen liittyy useita erilaisia näkökulmia ja määritelmiä. Työn merkityksellisyys voi vaihdella yleisistä uskomuksista ja arvoista henkilökohtaisiin kokemuksiin. Yhteistä monille työn merkityksellisuuden määritelmille on se, että työn merkityksellisuuden kokemus perustuu yksilön myönteiseen ja subjektiiviseen arvioon omasta työstä (Martela & Riekkilä 2018, 3; Järvinen 2014, 219–220). Merkityksellisuuden kokemus syntyy mahdollisuudesta tehdä itselle tärkeää ja merkityksellistä työtä, jossa voi toteuttaa itseään, kehittyä ja vaikuttaa (Konsti ym. 2023, 360; Leiviskä 2011, 23).

Kokemus työn merkityksellisyydestä ei ole ihmisen pysyvä ominaisuus, vaan se muotoutuu sosiaalisesti ja siihen vaikuttavat monet ihmisen sisäiset ja ulkoiset tekijät. Se, minkä joku kokee merkitykselliseksi, voi olla toiselle yhdentekevää. Yleisesti ottaen ihminen kuitenkin haluaa kokea tekemänsä työn merkittävänä. Se, miten yksilö löytää merkityksen työlleen, vaikuttaa siihen, miten hän tekee ja kokee työnsä sekä millaisena hän näkee työyhteisönsä. (Leiviskä 2011, 16–18.)

Tutkimuksessa työn merkityksestä on eritelty seuraavia pääsuuntia: työn merkitys ja arvo (meaning of work), työn tuottama subjektiivinen kokemus työn ja työtehtävien mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä (meaning in work) sekä työroolien, työyhteisön ja työskentelykontekstin merkityksellisyys (meaning at work). Työn kokonaisuuden kannalta keskeistä on ymmärtää, miten arvostamme työntekoa, millaista työtä teemme ja missä kontekstissa teemme työtämme. (Aaltonen ym. 2020, 86.)

Laajempaa ja systemaattisempaa tutkimusta työn merkityksellisyydestä on ryhdytty tekemään kunnolla vasta 2010-luvulla, jolloin on alettu tarkastella työn merkityksellisuuden kokemusta kokonaisuutena ja tunnistettu tietyt lainalaisuudet tämän ilmiön taustalla. Rosson ja kollegoiden vuonna 2010 laatima tutkimuskatsaus kokoaa työn merkityksellisyyteen

liittyvää tutkimusta 1970-luvulta 2010-luvulle, yhdistäen erilaisia työn merkityksellisyyden tutkimuksen teorioita. (Rosso ym. 2010.)

Rosson ja kollegoiden mukaan työn merkityksellisyys rakentuu ja painottuu neljällä eri tasolla: yksilötasolla, sosiaalisella tasolla, työympäristötasolla sekä henkisellä ja hengellisellä tasolla. Yksilötasolla ihmisellä on tarve kokea yhteys itseensä, jolloin yksilö tuntee voivansa olla aidosti oma itsensä ja toteuttaa työssään itselleen tärkeitä arvoja ja asioita. Sosiaalisella tasolla ihmisellä on tarve tuntea yhteenkuuluvuutta muiden kanssa ja olla osa yhteisöä, jolla on jaettu tarkoitus ja arvot. Työympäristötasolla ihminen haluaa kokea olevansa arvokas sekä pystyvänsä vaikuttamaan asioihin työssään ja työyhteisössään. Henkisellä ja hengellisellä tasolla ihminen näkee työllään olevan jokin omia tarpeitaan suurempi merkitys. (Konsti ym. 2023, 361.)

Martela ja Riekkä (2018) ovat myös päätyneet Rosson ja kollegoiden (2010) kaltaiseen näkemykseen työn merkityksellisyyden lähteistä. Sen sijaan Lysova ja kollegat (2019) ovat esittäneet hieman erilaisen viitekehyksen merkityksellistä työtä edistävästä tekijöistä. Heidän mukaansa merkityksellistä työtä voidaan edistää useilla tasoilla: yksilö-, työtehtävä-, organisaatio- ja sosiaalisella tasolla. Lysovan ja kollegoiden mukaan organisaation tulisi pyrkiä lisäämään työntekijöidensä kokemaa merkityksellisyyttä muun muassa työympäristöjen, työtehtävien, johtamisen ja organisaatiokulttuurin avulla (Lysova ym., 2019, 374).

Tiivistetysti voidaan sanoa, että työn merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttavat sekä sisäiset että ulkoiset tekijät, kuten työn sisältö, organisaatiokulttuuri ja toimintakäytännöt, johtamistyyli sekä palkka. Mahdollisuus tehdä itselle tärkeää ja merkityksellistä työtä, jossa voi toteuttaa itseään, kehittyä ja vaikuttaa, on osa merkityksellisyyden kokemusta. Tärkeitä tekijöitä ovat myös tasapaino elämän eri osa-alueiden välillä, mahdollisuus käyttää osaamistaan sekä yhteistyö ja vuorovaikutus kollegoiden ja esimiehen kanssa. (Leiviskä, 2011, 23.) Työn merkityksellisyys muodostuu siis monista tekijöistä, eikä yksikään niistä yksinään määritä työn mielekkyyttä tai ole toista tärkeämpi. Lisäksi nämä tekijät kietoutuvat tiiviisti toisiinsa ja työn merkityksellisyyttä tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti. Seuraavaksi esittelen, miten työn merkityksellisyys rakentuu ja painottuu eri tasoilla. Jaottelussa on käytetty Rosson ja kollegoiden (2010) näkemystä työn merkityksellisyyden ulottuvuuksista.

3.2 Työn merkityksellisyyden ulottuvuudet

Yksilötasolla keskeisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat työn merkityksellisyyteen, ovat ihmisen henkilökohtaiset arvot, motivaatiot ja uskomukset. Ihmisen omat arvot sekä yhteiskunnallisista arvoista nousevat näkökulmat liittyvät vahvasti merkityksellisyyden kokemukseen. Se, mikä ihmiselle on arvokasta ja merkityksellistä, on usein myös se, mistä hän kokee työssään merkityksellisyyttä. Kokemus oman työn merkityksellisyydestä liittyy läheisesti ihmisen sisäiseen motivaatioon. Lisäksi työn kautta ihminen voi tavoitella henkilökohtaista kutsumustaan. (Rosso ym. 2010, 96–98). Sisäinen motivaatio kumpuaa ihmisen sisäisestä tarpeesta ja halusta toteuttaa ja kehittää itseään sekä aidosta kiinnostuksesta johonkin tehtävään tai asiaan. Motivoituneelle käyttäytymiselle on ominaista, että mielihyvä syntyy itse tekemisestä eli tekeminen itsessään on palkitsevaa. (Leiviskä 2011, 49.)

Yksilökeskeisessä näkökulmassa työn merkityksellisyydessä nähdään olevan kyse yksilön työlle asettamien odotusten täyttymisestä eli työntekijän ja työtehtävän yhteensopivuudesta (Konsti ym. 2023, 370). Kun ihminen saa mahdollisuuden toteuttaa itseään työtehtävässä, joka sopii hänen ominaisuuksilleen ja vahvuuksilleen, sekä kun hänen osaamisensa, kiinnostuksensa ja tarpeensa vastaavat työtehtävän vaatimuksia ja mahdollisuuksia, hän kokee merkityksellisyyttä. Ihmisen tuntiessa vahvasti, että kyseisessä työssä hän voi tehdä itseään kiinnostavia ja arvokkaaksi kokemiaan asioita ja että hänellä on mahdollisuus tehdä työtään haluamallaan tavalla, tämä toimii vahvana merkityksellisyyden lähteenä. (Martela 2020, 14–15; Lysova ym. 2019, 376.)

Ihmisyys on olennaisesti itsensä pohtiminen, merkityksen etsiminen ja tavoitteiden asettaminen. Ihminen on keskeisessä asemassa merkityksellisyyden rakentamisessa, mielekkyyden löytämisessä sekä arvoihin ja tavoitteisiin liittyvien haasteiden ratkaisemisessa. Ihminen itse määrittää käyttäytymisensä, asenteensa ja uskomuksensa sekä hän pyrkii jatkuvasti kehittämään ja toteuttamaan itseään. Merkityksellisessä työssä ihmisellä on mahdollisuus kasvaa ja kehittyä. Parhaimmillaan työ tukee hänen kasvuaan kokonaisena ja tasapainoisena yksilönä. Tällöin työ ei ole ristiriidassa ihmisen olemuksen tai perusluonteen kanssa, eikä sen kanssa, mitä hän toivoo elämältään. Merkityksellinen työ

sisältää tunteen tarkoituksellisuudesta ja ajatuksen siitä, että oma työpanos on tärkeä. (Leiviskä 2011, 23–25.)

Sosiaalisella tasolla työn merkityksellisyyteen ja mielekkyyteen vaikuttaa se yhteisö ja sosiaalinen ympäristö, jossa ihminen toimii. Yhteisökeskeisessä näkökulmassa työn merkityksellisyyden kokemuksessa ei ole keskeistä vain työntekijän ja työn, vaan myös työntekijän ja työyhteisön yhteensopivuus. Työyhteisön merkityksellisyyttä rakentavat esimerkiksi yhteenkuuluvuuden tunne ja yhteiset tärkeiksi koetut tavoitteet ja päämäärät. (Konsti ym. 2023, 370.) Keskeistä on myös yhdessä työskentely, vuorovaikutus ja ennen kaikkea yhteisöllisyys, joka ilmenee tuen saamisena muilta työntekijöiltä sekä toisten arvostuksena (Leiviskä 2011, 25).

Perhe, työkaverit, erilaiset tiimit ja sidosryhmät sekä johtaja ovat keskeisessä roolissa työn merkityksellisyyden syntymisessä. Työkavereiden kanssa muodostuvat ihmissuhteet työssä tuovat mukanaan tunteen yhteenkuuluvuudesta, osallisuudesta ja sitoutumisesta osaksi tiettyä sosiaalista yhteisöä. Tämä vuorostaan antaa mahdollisuuden kokea ylpeyttä koko yhteisön saavutuksista, mikä vahvistaa sekä oman että yhteisen työn merkityksellisyyden kokemusta. (Rosso ym. 2010, 100.)

Keskeiset elementit merkityksellisyyden luomisessa tiimitasolla ovat yhteenkuuluvuuden tunteen ylläpitäminen tiimin jäsenten kanssa, tiimin olemassaolon syyn tiedostaminen, yhteisten tavoitteiden sanoittaminen selkeästi, jokaisen tiimiläisen roolin selventäminen yhteisten tavoitteiden edistämisessä ja kokemus jaetusta vastuusta tiimin menestymisessä. Tiimin vuorovaikutus ja tutustuminen toisiin ovat myös keskeisessä roolissa, sillä jäsenten välille syntyy side ryhmäytymisen kautta. Mitä enemmän panostetaan ryhmän alkuvaiheen tutustumiseen, sitä paremmin ryhmä yhtenäistyy ja jäsenet alkavat arvostaa toisiaan. Tiimien toiminnassa ja toimivuudessa on tärkeää jaettu merkityksellisyyden kokemus. Jokainen tiimin jäsen ymmärtää, miksi tiimi on olemassa ja ketä se palvelee. Lisäksi jokainen tiimin jäsen tietää, että häntä arvostetaan ja että hän on tiimille tärkeä. Pelkkä yksilön kokemus merkityksellisyydestä ei riitä, vaan tiimin tulee jakaa ymmärrys tiimin roolista, tavoitteista ja tärkeydestä. (Aaltonen ym. 2020, 245–246, 250.)

Johtajat ovat ratkaisevassa asemassa asettaessaan tavoitteita ja määrittäessään työn päämääriä, mikä vaikuttaa merkittävästi siihen, miten työntekijät kokevat työnsä

merkityksellisyyden (Rosso ym. 2010, 101). Useissa tutkimuksissa on myös havaittu, että johtamisella, erityisesti henkilöjohtamisella, on suuri merkitys työntekijöiden kokemukseen työn merkityksellisyydestä ja huonolla johtamisella voidaan heikentää työntekijöiden hyvinvointia, motivaatiota ja merkityksellisyyden tunnetta. Hyvä johtaminen vaatii luottamusta ja vuorovaikutusta, mutta myös työntekijöiden tukea johtajan työlle. (Leiviskä 2011, 26; Aaltonen ym. 2020, 130.)

Työpaikan sosiaalisilla suhteilla on suuri vaikutus työilmapiiriin ja työssä viihtymiseen (Leiviskä 2011, 96). Kannustava ja innostava ilmapiiri auttavat myös uusia työntekijöitä sopeutumaan työpaikan toimintakulttuuriin. Kokemus yhteneväisestä arvoperustasta rohkaisee kokeilemaan uusia toimintatapoja, innostumaan sekä sitoutumaan työyhteisön toimintaan. (Vauhkonen 2021, 42.) Toimimaton työyhteisö voi puolestaan olla este työn merkityksellisyydelle ja motivaation lähteelle, olipa kyse sitten huonosta johtamisesta, arvostuksen puutteesta, henkilöiden välisistä ristiriidoista tai yhteistyön puutteesta. Työn merkityksellisyyden lisäämiseksi on keskeistä luoda tilaa yhteisöllisyydelle ja yhteenkuuluvuuden tunteelle sekä edistää kollegiaalista kanssakäymistä. (Aaltonen ym. 2020, 96.)

Työympäristötasolla työn merkityksellisyyteen vaikuttaa olennaisesti se, miten työtehtävien sisältö sekä määrä vastaavat työntekijän odotuksia. On myös tärkeää, että työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä suunnitteluun ja toteutukseen. (Lysova ym. 2019, 377, 384.) Työn merkityksellisyyttä lisää se, että työntekijä kokee työtehtävät itselleen sopiviksi ja mielekkäiksi sekä se, että hän pääsee käyttämään osaamistaan laajasti. Työn tulisi myös tarjota mahdollisuuksia kehittymiseen ja antaa työntekijälle autonomian tunnetta. (Rosso ym. 2010, 103.) Mitä vahvemmin ihminen kokee, että juuri hänen tekemällään työllä kyetään auttamaan muita, sitä merkityksellisemmäksi hän kokee työnsä. Muiden auttaminen ja myönteisen vaikutuksen aikaansaaminen on tunnetusti yksi keskeisistä tekijöistä, jotka tekevät työstä merkityksellistä. (Martela 2020, 14.)

Olennainen tekijä merkityksellisen työn luomisessa on organisaatio, jossa työtä tehdään. Merkityksellisyyden kannalta keskeisiä ovat organisaation tavoitteet, päämäärät mutta myös organisaation käytänteet ja kulttuuri sekä niiden toimivuus. (Aaltonen ym. 2020, 263.) Organisaatiot voivat edistää työntekijöidensä kokemaa merkityksellisyyttä erilaisin toimenpitein, jotka tähtäävät henkilöstön kehittämiseen ja sitoutumiseen. Yhtenä keinona on

suoritus- ja palkitsemisrakenteiden yhdenmukaistaminen, joka korostaa yhteistyötä kilpailun sijaan. Lisäksi organisaatioiden tulisi luoda sellainen toimintaympäristö, joka tukee työntekijöiden kokemaa merkityksellisyyttä muun muassa tekemällä organisaation tavoitteet ja päämäärät näkyväksi sekä edistämällä avoimuutta ja vuorovaikutusta. (Lysova ym., 2019, 380–381.) On tärkeää pyrkiä muodostamaan kokonaisvaltainen näkemys siitä, millaisissa työskentelyolosuhteissa työntekijät voivat hyvin, sillä tämä vaikuttaa heidän mahdollisuuksiinsa saavuttaa hyviä tuloksia työssään (Leiviskä 2011, 118).

Henkisellä ja hengellisellä tasolla työn merkityksellisyyden kokemus kytkeytyy kokemukseen jostain itseä suuremmasta. Tutkimukset osoittavat, että hengellisesti suuntautuneet ihmiset kokevat työnsä merkityksellisemmäksi sekä kokevat myös enemmän kutsumusta työhönsä. (Rosso ym. 2010, 106–107.) Koska työhön liittyy monia inhimillisiä ja henkisiä voimavaroja, työtä ei voida tarkastella pelkästään tuottavuuden näkökulmasta. Työelämässä tarvitaan uutta näkemystä ihmisyyteen ja erityisesti ihmisyyden arvostamista. (Leiviskä 2011, 29.)

Työn henkisyys viittaa pyrkimykseen löytää tarkoitus ja merkitys omasta työstä ja työyhteisöstä. Se sisältää tunteen syvemmästä yhteydestä omaan työhön ja muihin ihmisiin. Kun työyhteisössä voi olla aito itsensä, ihminen voi kokea iloa ja tyydytystä työstään. Työn henkisyys merkitsee myös syvää hyvinvoinnin tunnetta ja luottamusta siihen, että tekee merkityksellistä työtä. Henkisyys antaa voimaa tehdä valintoja sen mukaan, mitä uskoo, arvostaa ja ajattelee. Henkisyys tarkoittaa sisäisen merkityksen ja tarkoituksen etsimistä. Kun organisaatiot pystyvät vastaamaan työntekijöidensä henkisiin tarpeisiin, on todennäköistä, että työntekijät antavat kokonaisvaltaisen työpanoksensa organisaatiolle, kokevat työnsä kutsumuksena sekä sitoutuvat organisaatioonsa vahvemmin. (Leiviskä 2011, 29–34.)

Ihmiset haluavat kokea työnsä merkityksellisenä ja arvokkaana. Työn arvokkuus tarkoittaa kokemusta siitä, että työ on tekemisen arvoista ja jollakin tavalla itsessään arvokasta. Työtä ei nähdä vain välineenä esimerkiksi palkan saamiseen, vaan tekemisessä itsessään on jotain arvokasta. Laajempi päämäärä merkitsee sitä, että ihminen kokee työnsä palvelevan jotakin suurempaa tarkoitusta ja tuovan hyvää maailmaan. Itsensä toteuttaminen tarkoittaa henkilön kokemusta autenttisuudesta ja autonomiasta työssään, sekä mahdollisuutta toteuttaa itseään ihmisenä työnsä kautta. (Martela 2020, 11.)

3.3 Merkityksellisuuden johtaminen

Tutkimukset osoittavat, että työn merkityksellisyydellä on positiivisia vaikutuksia sekä yksilön että organisaation kannalta. Työn merkityksellisyys lisää työmotivaatiota ja työhön sitoutumista sekä parantaa työhyvinvointia. Työn merkityksellisuuden yhteydessä puhutaan merkityksen johtamisesta. Merkityksen johtaminen perustuu ajatukseen, että työn merkitys on järjestettävissä ja että organisaatio itse voisi olla se lähde, josta yksilö löytää merkityksen. (Leiviskä 2011, 20.) Vaikka merkityksellisuuden kokemus on subjektiivinen, johtajat voivat edistää tai estää merkityksellisuuden kokemuksen syntymistä (Konsti ym. 2023, 360).

Merkityksellisellä työllä voi olla objektiivisesti havaittavia ominaisuuksia, kuten riittävä palkkaus, kehittymismahdollisuudet, työtehtävien vaihtelevuus ja palautteen saaminen, joihin johtajat voivat vaikuttaa. Johtajat voivat luoda toimintatapoja ja rakenteita, jotka edistävät näiden toteutumista. Työn merkityksellisyyteen voidaan vaikuttaa itse työn, kuten työtehtävien ja -roolin sekä työyhteisön kautta. Työn merkityksellisuuden johtamisessa on tärkeää luoda vahva yhteinen kulttuuri, arvot, päämäärät ja identiteetti, sillä ne lisäävät henkilöstön yhteenkuuluvuuden tunnetta. Työssä koetut arvostiridiidat voivat heikentää työn merkityksellisyyttä. (Konsti ym. 2023, 361.)

Johtajat voivat vahvistaa työn merkityksellisyyttä luomalla avointa, turvallista, hyväksyvää, kannustavaa ja myötätuntoista ilmapiiriä, jossa henkilöstö kokee yhteenkuuluvuutta ja yhteistyö sujuu luontevasti. On tärkeää, että johtajat osoittavat arvostavansa henkilöstön työpanosta sekä tunnistavat ja tunnustavat heidän ponnistelunsa ja onnistumisensa. Kun henkilöstö kokee roolinsa tärkeänä ja arvostettuna, se vahvistaa työn merkityksellisuuden tunnetta. (Konsti ym. 2023, 362.)

Työn merkityksellisuuden johtamisessa on olennaista, että johtajat tekevät toimenpiteitä, jotka edistävät työtehtävien ja työntekijöiden yhteensopivuutta. Työn tulisi vastata työntekijän odotuksia perustarpeista, kuten työskentelyolosuhteista, riittävästä palkasta ja työn määrästä. Työn merkityksellisuuden kokemuksesta lisäävät myös pystyvyyden ja onnistumisen kokemukset, joita syntyy, kun työntekijä saa tehdä osaamistaan vastaavia työtehtäviä ja kun työ on riittävän monipuolista tarjoten mahdollisuuksia kehittyä. (Konsti ym. 2023, 362.)

Vaikka johtamisella voidaan vaikuttaa työn merkityksellisyyden tunteeseen, vastuu työn merkityksellisyyden kokemuksesta voidaan nähdä jaettuna. Työntekijät eivät ole merkityksellisyyden suhteen passiivisia vastaanottajia, vaan voivat itse aktiivisesti pyrkiä edistämään sitä. Merkityksellisyyden löytäminen ei kuitenkaan ole yhtä helppoa kaikissa työtehtävissä, ja lisäksi työntekijät voivat erota toisistaan siinä, kuinka itsenäisesti he pystyvät sitä löytämään työstään. (Konsti ym. 2023, 370–371.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimuksen tausta ja tavoitteet

Pro gradu -tutkielmani on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jonka tavoitteena on ymmärtää ja kuvata todellisen elämän ilmiöitä ja asioita. Laadullinen tutkimus keskittyy ilmiön kokonaisvaltaiseen kuvaamiseen, koska ei-määrällisesti mitattava todellisuus on aina avoin erilaisille tulkinnoille ja näkökulmille. Täysin objektiiviseen tietoon pyrkiminen on laadullisessa tutkimuksessa mahdotonta, sillä tutkija ja tutkimustulokset ovat aina jollain tavoin toisiinsa yhteydessä. (Hirsjärvi ym. 2009, 160–161.) Laadullinen tutkimus tuottaa tuloksia, jotka pohjautuvat usein aiempiin tulkintoihin ja ymmärrykseen ilmiöstä (Ronkainen ym. 2011, 82).

Tutkimukseni lähestymistapa on hermeneuttinen, jolle ominaista on pyrkimys ymmärtää kokonaisuutta yksittäisestä ja yksittäistä kokonaisuudesta (Gadamer 2004, 29). Hermeneuttisen lähestymistavan avulla pyritään saamaan tietoa, joka heijastaa tutkittavien näkemyksiä ja heidän tapaansa tulkita todellisuutta sekä luoda merkityksiä ilmiöille. Lähestymistavassa korostetaan vuoropuhelun tärkeyttä sekä tutkijan herkkyyttä ymmärtää toisen ihmisen kokemusta. Tutkimuksessa pyritään säilyttämään mahdollisimman paljon tutkittavien autenttisia ilmauksia. Hermeneuttisessa lähestymistavassa painotetaan dialogia ja tulkintojen rakentumista ensin tutkijan ja tutkittavan välillä ja sitten tutkijan ja aineiston välisessä vuorovaikutuksessa. Tämä prosessi johtaa tulkintojen jatkuvaan muotoutumiseen ja täydentämiseen aineiston, tutkijan tulkinnan ja uusien kysymysten synnyn kautta. Tätä syklistä prosessia kutsutaan hermeneuttiseksi kehäksi. (Ronkainen ym. 2011, 97–98.)

Tutkimukseni pyrkimyksenä on ymmärtää tutkittavaa ilmiötä eli sitä, mitkä tekijät vaikuttavat varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoimaan. Ennen kaikkea tavoitteena on saada tutkittavien ääni kuuluviin ja selvittää, mitä varhaiskasvatuksen opettajat pitävät merkityksellisenä omassa työssään. Tutkimuskysymykseksi muodostui: Mistä muodostuu varhaiskasvatuksen opettajien kokema työn merkityksellisyys veto- ja pitovoimatekijöiden näkökulmasta?

4.2 Puolistrukturoitu haastattelu tiedonkeruumenetelmänä

Tutkimusaineisto koostuu kuuden varhaiskasvatuksen opettajan yksilöhaastattelusta. Varhaiskasvatuksen opettajiksi käsitetään tässä tutkimuksessa laajasti kaikki opettajat, joilla on varhaiskasvatuslain määrittämä kelpoisuus. Haastatellut opettajat ovat kaikki kokeneita, pitkään alalla työskennelleitä, ja he toimivat Rovaniemen kaupungin varhaiskasvatyüksiköissä tai yksityisissä päiväkodeissa. Tutkimuksen ja haastattelun tekemiseksi lähetin tutkimuslupahakemuksen Rovaniemen varhaiskasvatuspalvelujen palvelualuepäällikölle sekä kaikille yksityisille palveluntuottajille. Haastatteluajat soviti joko puhelimitse tai sähköpostitse. Haastattelut toteutiti maaliskuussa 2024 kasvotusten tai Teamsin välityksellä. Haastattelut kestivät 45 minuutista reiluun tuntiin ja nauhoiti haastattelut litterointia varten.

Haastattelun suurin etu on ehdottomasti sen joustavuus. Haastattelijalla on mahdollisuus toistaa kysymyksiä, korjata mahdollisia väärinkäsityksiä, selventää ilmaisuja ja käydä vuorovaikutteista keskustelua haastateltavan kanssa. Joustavuutta haastattelussa ilmentää myös se, että kysymykset voidaan esittää sellaisessa järjestyksessä kuin tutkija kokee aiheelliseksi. Tärkeintä haastattelussa on saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 72–73.)

Haastattelutyyppeien valikoima on kirjava ja ositi jopa epäselvä (Hirsjärvi & Hurme 2009, 43). Kun huomioidaan kysymysten muotoilun kiinteys sekä se, miten paljon haastattelija ohjaa haastattelutilannetta, voidaan erottaa neljä erilaista haastattelutyyppiä, joita ovat strukturoitu haastattelu, puolistrukturoitu haastattelu, teemahaastattelu ja avoin haastattelu. (Eskola & Suoranta 1998, 86.) Valitsiti puolistrukturoitun haastattelun tiedonkeruumenetelmäksi, koska se mahdollistaa syvällisen tiedon keräämisen tutkittavien kokemuksista ja näkemyksistä. Päädyiti tähän haastattelutyyppiin myös siksi, että halusiti antaa tilaa varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksille ilman, että liian standardoidut kysymykset ohjaisivat tai pahimmillaan johdattelisivat liikaa vastaajia.

Puolistrukturoitun haastattelun ei ole yhtä määritelmää. Puusan (2011, 81) mukaan puolistrukturoitu haastattelu sekoitetaan teemahaastatteluun, vaikka ne eroavat toisistaan. Hirsjärvi ja Hurme (2009, 47) puolestaan kutsuvat puolistrukturoitua haastattelua

teemahaastatteluksi. Haastattelussa oleellista on se, että yksityiskohtaisten kysymysten sijaan haastattelu etenee keskeisten teemojen varassa. Tämä antaa tutkittaville enemmän tilaa ja tuo tutkittavien äänen kuuluviin. Teemahaastattelu huomioi sen, että ihmisten tulkinnat ja heidän antamansa merkitykset asioille ovat olennaisia, ja että nämä merkitykset muodostuvat vuorovaikutuksessa. Teemahaastattelu on lähempänä strukturoimatonta kuin strukturoitua haastattelua. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu menetelmä, koska haastattelut aihepiirit ovat kaikille samat. Muissa puolistrukturoiduissa haastatteluissa kysymykset ja jopa kysymysten muoto ovat kaikille samat. (Hirsjärvi ja Hurme 2009,48.)

Haastattelut perustuivat etukäteen valmisteltuun ja tutkimuskysymyksen pohjalta muodostettuun haastattelurunkoon (Liite 1), joka sisälsi avoimia kysymyksiä. Vaikka haastattelurunko ohjasi keskustelua, jokainen haastattelu oli erilainen. Esitin haastattelurungon kysymykset kaikille haastateltaville, mutta kysymysten järjestys ja sanamuoto vaihtelivat. Lisäksi haastatteluissa nousi esiin myös muita aihealueita haastattelurungon ulkopuolelta. Lopuksi annoin jokaiselle haastateltavalle mahdollisuuden tuoda esiin sellaisia seikkoja, joita hän pitää merkityksellisinä ja joista ei ollut vielä riittävästi keskusteltu haastattelun aikana. Haastattelun etuna onkin se, että aineiston keruuta voidaan säädellä joustavasti tilanteen ja vastaajien mukaan (Hirsjärvi ym. 2009, 205).

4.3 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Aineiston analyysin tarkoituksena on rakentaa aineistosta mielekäs kokonaisuus, joka mahdollistaa syvällisen tulkinnan ja johtopäätösten tekemisen tutkittavasta ilmiöstä. Sisällönanalyysi soveltuu monenlaiseen laadulliseen tutkimukseen ja se toimii väljänä metodisena viitekehysenä. Näin ollen sisällönanalyysi ei ole yksittäinen menetelmä, vaan tarkoituksenmukainen viitekehys, joka mahdollistaa aineiston monipuolisen tarkastelun. Analyysin toteutus sisältää eri vaiheita, kuten analyysiyksikön valinnan, aineistoon perehtymisen, aineiston pelkistämisen, kategorisoinnin ja tulkinnan. Käytännössä analyysiprosessi on monivaiheinen, ja vaiheet kietoutuvat toisiinsa samalla kun tulkintaa tapahtuu koko prosessin ajan. (Puusa 2011, 116–117.)

Sisällönanalyysin tavoitteena on järjestää aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon säilyttäen samalla sen sisältämä tieto. Tutkijan tehtävänä on luoda aineistosta selkeä ja ymmärrettävä kokonaisuus, josta voi tehdä johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä. Tutkijan valinnat perustuvat tulkintaan, jonka tavoitteena on totuudenmukaisuus ja valintojen perusteleminen. Aineiston analyysin laatu riippuu paljon siitä, kuinka hyvin tutkija tuntee aineistonsa. (Puusa 2011, 117–120.)

Aineistolähtöisessä analyysissä pyritään luomaan aineistosta teoreettinen kokonaisuus. Tässä lähestymistavassa analyysiyksiköt valitaan tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun mukaan, eivätkä ne ole etukäteen määriteltyjä. Ajatuksena on, että analyysiyksiköt nousevat suoraan aineistosta eivätkä ole ennakkoon päätettyjä. Teorian rooli analyysissä liittyy siihen, että se ohjaa tutkimuksen metodologiaa ja sitä kautta analyysiä. Aikaisemmat tiedot tai teorit tutkittavasta ilmiöstä pyritään pitämään erillään analyysistä, jotta ne eivät vaikuttaisi tuloksiin. Aineistolähtöisen tutkimuksen tavoitteena on saada teoreettinen ymmärrys tutkittavien kokemuksista, ja aikaisempi tieto tutkittavasta ilmiöstä pyritään sulkemaan pois aineiston analyysivaiheessa. Aineistolähtöisen tutkimuksen toteuttaminen on vaikeaa, koska käytetyt käsitteet, tutkimusasetelma ja menetelmät ovat tutkijan määrittämiä ja vaikuttavat aina tuloksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95–97.) Vaikka minulla on kokemusta ja aiempaa tietoa tutkittavasta ilmiöstä, pyrin tietoisesti välttämään näiden ennakko-oletusten vaikutusta aineiston analyysiin. Toisaalta vaikka aikaisempi tieto voi vaikuttaa analyysiin, sen tarkoituksena ei kuitenkaan ole testata teoriaa, vaan ennemminkin avata uusia näkökulmia.

Aineiston analysointi noudatti aineistolähtöisen sisällönanalyysin vaiheita (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108–113), jossa analysoinnin aloitin lukemalla jokaisen tekstimuotoon litteroidun haastattelun yksitellen useaan kertaan läpi saadakseni aineistosta kokonaiskuvan. Tämän jälkeen aloin tarkastella ja alleviivata sellaisia ilmauksia, jotka mielestäni kuvasivat tutkittavien kokemuksia tutkittavasta ilmiöstä. Ensimmäisen alleviivauskierroksen jälkeen kävin läpi uudelleen alleviivaamani kohdat ja kirjasin niiden viereen pelkistetyin ilmauksen kuvaamaan sisältöä. Aineiston redusoinnin eli pelkistämisvaiheen haasteena oli se, että yksi alkuperäisilmaus saattoi sisältää monia asioita tai samakin asia monia eri merkityksiä, jonka vuoksi yhdestä alkuperäisilmauksesta saattoi muodostua monta pelkistettyä ilmausta. Lopuksi listasin pelkistetyt ilmaukset erilliseksi tiedostoksi ja aloin etsiä samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä.

Taulukko 1: Esimerkki aineiston pelkistämisestä.

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus
<i>”Jos henkilökuntaa vaihtuu, vaikka kauan aikana useamman kerran tai vaikka vuosittainkin ja pakkaa sekoitetaan paljon, niin se on kanssa sellanen, mikä vaikuttaa siihen voimavaroihin.”</i>	Työntekijöiden vaihtuvuuden vaikutus voimavaroihin
<i>”Meillä on tosi hyvä yhteishenki meidän tiimissä ja tuntuu, et siellä on vaan niin helppo olla. Saa niinku olla oma ittensä ja tuntuu, et me niinku vedetään yhteen hiileen ja raskaistakin päivistä selviää työkavereitten kanssa.”</i>	Yhteishengen ja työkavereiden merkitys
<i>”Joskus sitä haaveilee niistä ajoista, kun oli paljon kokeneita ammattilaisia työssä ja sai työpariksi sitten niinku semmoisen toisen samanlaisen kokeneen, niin se on ihan erilainen tehdä sitä työtä”</i>	Haave kokeneesta työkavereista
<i>”Koen, että esimieheltä saahan riittävä tuki kyllä ja tarvittaessa aina enemmänkin, jos niinku on tarvis.”</i>	Kokemus johtajan tuesta

Aineiston klusteroinnissa eli ryhmittelyssä luodaan alustavia kuvauksia tutkittavasta ilmiöstä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110). Tässä vaiheessa yhdistin aina samaa asiaa tarkoittavat pelkistetyt ilmaukset yhdeksi alaluokaksi ja nimesin alaluokat sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Ryhmittelyssä on tärkeää, että alaluokkien nimet kuvaavat niihin yhdistettyjen pelkistettyjen ilmaisujen sisältöä hyvin tarkasti (Elo ym. 2022, 220). Aineiston ryhmittely oli analysoinnin haastavin vaihe, sillä sama ilmaus saattoi sopia useampaan alaluokkaan. Tässä vaiheessa palasin useasti alkuperäiseen aineistoon tarkastamaan, mitä kyseisillä ilmauksilla tarkoitetaan.

Taulukko 2: Esimerkki aineiston ryhmittelystä

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
Työntekijöiden vaihtumisen vaikutus voimavaroihin Yhteishengen ja työkavereiden merkitys Haave kokeneesta työkavereista	Työkavereiden merkitys
Kokemus johtajan tuesta	Johtajan tuki

Aineiston ryhmittelyä seuraa aineiston abstrahointi eli käsitteellistäminen, jossa erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja valikoidun tiedon perusteella muodostetaan

teoreettisia käsitteitä ja johtopäätöksiä (Tuomi & Sarajärvi 200, 111). Tässä vaiheessa vertailin muodostettuja alaluokkia keskenään ja yhdistin samansisältöiset alaluokat siten, että niistä muodostui neljä yläluokkaa. Nimesin yläluokat niiden sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Yläluokiksi muodostuivat 1) työn yhteiskunnallinen merkitys, 2) työn merkitys itselle, 3) työyhteisön merkitys sekä 4) työolojen merkitys.

Taulukko 3: Esimerkki aineiston käsitteellistämisestä

Alaluokka	Yläluokka
Työkavereiden merkitys Johtajan tuki Toimiva tiimityö	Työyhteisön merkitys

Koska muodostamani neljä yläluokkaa kuvaavat tutkittavaa ilmiötä ja vastaavat tutkimuskysymykseeni (Mistä muodostuu varhaiskasvatuksen opettajien kokema työn merkityksellisyys veto- ja pitovoimatekijöiden näkökulmasta?), minun ei tarvinnut jatkaa käsitteellistämistä pidemmälle. Näin ollen aineistosta nousseet yläluokat muodostavat samalla tutkimukseni neljä pääluokkaa eli työn merkityksellisyyden ulottuvuutta.

Tutkimus ei ole valmis vielä silloin, kun tutkimusaineisto on analysoitu. Analyysiprosessin kuvailu yksinään ei riitä, vaan tulokset on myös tulkittava ja selitettävä. Tulkinnalla tarkoitetaan esiin nousevien merkitysten selkiyttämistä ja pohdintaa, joiden avulla voidaan myös tehdä johtopäätöksiä. Tutkimuksen teoreettiset johtopäätökset syntyvät, kun tutkimuksen päätelmiä peilataan työn teoreettiseen viitekehykseen eli aiempaan tutkimukseen. (Puusa 2011, 123–124.) Aineistolähtöinen sisällönanalyysi on mahdollistanut sen, että olen voinut tarkastella aineistoa analyysivaiheessa aineistolähtöisesti. Analyysin loppuvaiheessa on ollut mahdollista verrata, analysoida ja liittää empiirisestä aineistosta nousseita tuloksia osaksi aikaisempaa teoriaa.

4.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Kun arvioidaan tutkimuksen laadukkuutta, tarkastellaan sitä kokonaisuutena. Tutkimus ei ole laadukas pelkästään yhden osion tai tutkimuksessa käytetyn menetelmän perusteella (Ronkainen ym. 2011, 139.) Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden arviointi tulee

aloittaa jo tutkimuksen alkuvaiheessa, eikä sitä tulisi tarkastella vain tulosten valossa. Hyvä ja laadukas tutkimussuunnitelma on keskeinen osa tutkimuksen eettisyyttä. Tutkimusongelmat tulee asettaa linjaan tulevan tutkimuksen kanssa ja tutkimuksen tuloksia tulee tarkastella tutkimusongelmien kautta. Tutkija tekee koko tutkimuksen ajan valintoja ja näissä valinnoissa tulee huomioida koko tutkimuksen kokonaisuus. Laadukas tutkimus osoittaa tutkijan sitoutuneisuuden ja hyödyttää ympäröivää yhteiskuntaa. Laadulliseen tutkimukseen liittyy paljon moraalisia valintoja, kuten miksi ja miten aihe valitaan sekä kenelle tutkimus osoitetaan. Eettinen kestävyys on tärkeä osa tutkimuksen luotettavuutta, mutta yksinään se ei tee tutkimuksesta vielä luotettavaa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 126–129, 158–159.)

Tutkijana tiedostan, että oma työhistoriani sekä esiymmärrykseni tutkittavasta ilmiöstä ovat vaikuttaneet tekemiini valintoihin ja tulkintoihin. Olen kuitenkin pyrkinyt tietoisesti varmistamaan koko tutkimusprosessin ajan, että omat ennako-olettamukseni eivät vääristäisi tutkimustuloksia. Aineiston keräsin puolistrukturoidulla haastattelulla ja muotoilin haastattelurungon kysymykset mahdollisimman avoimiksi, jotta ne eivät johdattelisi vastaamaan tietyllä tavalla. Analyysimenetelmäksi valitsin aineistolähtöisen sisällönanalyysin, jotta voisin tuoda tutkittavien äänen ja kokemukset esiin heidän omasta näkökulmastaan. Johtopäätösten tekemisessä pyrin ymmärtämään, mikä tutkittaville on merkityksellistä. Koko tutkimusprosessin ajan olen myös arvioinut tekemiäni valintoja ja palannut säännöllisesti alkuperäiseen aineistoon varmistaakseni, että tulokset ja johtopäätökset ovat mahdollisimman läpinäkyviä sekä kuvaavat tutkittavaa ilmiötä.

Ronkaisen ja kollegojen (2011, 140–141) mukaan muun muassa tutkimuskysymysten, asetelman ja menetelmien yhteensopivuus, tutkimuskysymysten ja tulosten vastaavuus sekä huolellinen raportointi kertovat laadukkaasta tutkimuksesta. Olen avannut lukijalle tutkimusprosessia ja raportoinut, kuinka tuloksiin on päädytty. Lukija voi seurata tekemiäni tulkintojani suorien lainausten avulla. Tutkimusaihe on ajankohtainen ja olen käyttänyt pääsääntöisesti tieteellisiä lähteitä. Tutkimusprosessissa olen edennyt tiedekunnan asetettujen vaatimusten mukaisesti työn ulkoasusta hyvään tutkimusetiikkaan.

Tutkimusaineiston keräämisen vaiheissa ja aineiston säilyttämisessä olen huolehtinut eettisten periaatteiden noudattamisesta ja osallistujien anonymiteetista. Ennen varsinaisen keskustelun aloitusta kerroin osallistujille aineiston käsittelyyn ja säilyttämiseen liittyvistä

periaatteista. Vastaajien anonymiteetin turvaamiseksi tulokset on raportoitu niin, ettei yksittäistä vastaajaa voi tunnistaa. Kirjoitusprosesseissa kiinnitin huomiota myös siihen, että käytetyt aineistokatkelmat eivät sisältäneet epäsuoria tunnisteita.

Laadullista tutkimusta arvioitaessa käytetään usein käsitettä siirrettävyys. Tällöin pohditaan, olisivatko tutkimustulokset mahdollisia erilaisessa tutkimusympäristössä ja voisiko aiheesta tehdä uusia tutkimuksia, joiden lopputulokset olisivat samankaltaisia. (Aaltio & Puusa 2011, 156.) Tutkimuksessani haastateltaviksi valikoitui kokeneita, alalla pitkään olleita varhaiskasvatuksen opettajia, jotka työskentelivät samalla paikkakunnalla. Siirrettävyyden näkökulmasta tutkimukseni tulokset voisivat olla erilaiset, jos haastateltavina olisi ollut vastavalmistuneita opettajia tai jos aineisto olisi kerätty toiselta alueelta, kuten pääkaupunkiseudulta tai pienemmästä kunnasta. Tutkimukseni tavoitteena ei kuitenkaan ollut totuuden löytäminen vaan tutkittavien kokemusten esille tuominen.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

5.1 Työn merkityksellisyydellä veto- ja pitovoimaa

Tutkimuksen tulokset -osiossa esittelen sisällönanalyysin avulla aineistosta esiin nousseet neljä ulottuvuutta, jotka kuvaavat varhaiskasvatuksen opettajien kokemaan työn merkityksellisyyttä veto- ja pitovoimatekijöiden näkökulmasta. Nämä ulottuvuudet ovat: 1) työn yhteiskunnallinen merkitys, 2) työn merkitys itselle, 3) työyhteisön merkitys sekä 4) työolojen merkitys. Vaikka nämä ulottuvuudet ovat nousseet aineistolähtöisesti, niissä voidaan havaita paljon yhtäläisyyksiä Rosson ja kollegoiden (2010) työn merkityksellisyyden tasojen, yksilötason, sosiaalisen tason, työympäristötason sekä henkisen ja hengellisen tason kanssa. Tutkimukseni samankaltaiset tulokset vahvistavat käsitystä siitä, että ilmiön taustalla on tunnistettavissa tiettyjä lainalaisuuksia ja että kokemus työn merkityksellisyydestä muotoutuu sosiaalisesti ja siihen vaikuttavat monet ihmisen sisäiset ja ulkoiset tekijät.

Vaikka kaikki ulottuvuudet kietoutuvat tiiviisti toisiinsa ja vastaavat tutkimuskysymykseen: ”Mistä muodostuu varhaiskasvatuksen opettajien kokema työn merkityksellisyys veto- ja pitovoimatekijöiden näkökulmasta?”, työn yhteiskunnallinen merkitys ja työn merkitys itselle ulottuvuuksien sisältämät tekijät ovat niitä, miksi varhaiskasvatuksen opettajat ovat hakeutuneet alalle. Työyhteisön merkitys ja työolojen merkitys -ulottuvuudet sen sijaan toimivat erityisesti pitovoimaa vahvistavina tekijöinä. Kaikki ulottuvuudet vaikuttavat siihen, miten merkitykselliseksi varhaiskasvatuksen opettajat kokevat työnsä.

Vaikka kaikki haastatellut varhaiskasvatuksen opettajat olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä työpaikkaansa ja kokivat tämänhetkisen työnsä mielekkäänä, he tunnistivat keskenään samankaltaisia tekijöitä, jotka vaikuttavat vahvistavasti tai heikentävästi työn merkityksellisyyteen. Aineistosta nousee esiin myös useita tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa kaksijakoisesti. Esimerkiksi hyvä ja toimiva tiimi lisää työn mielekkyyttä ja auttaa jaksamaan, kun taas toimimaton tiimi koetaan kuormittavaksi. Varhaiskasvatuksen opettajat toivat esiin kokemuksiaan työhistoriastaan, vertailivat päiväkotien eroja ja kertoivat muutoksista, joita ovat vuosien varrella havainneet. Varhaiskasvatuksen opettajat nostivat

esiin työn parhaita puolia, mutta myös niitä osa-alueita, jotka kaipaavat parannusta. Varhaiskasvatuksen opettajien yhteinen näkemys oli, että työ itsessään on merkityksellistä, mutta samalla tunnistettiin tarve parantaa alan veto- ja pitovoimaa.

5.2 Työn yhteiskunnallinen merkitys

Tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen opettajat olivat hakeutuneet alalle erilaisista lähtökohdista. Pari opettajaa kertoi hakeutuneensa alalle sattumalta tai vain ajautuneensa työhön. Yksi varhaiskasvatuksen opettajista oli alanvaihtaja ja toinen oli jatkokouluttautunut varhaiskasvatuksen lastenhoitajasta opettajaksi. Kahdella tutkittavista oli jo nuorena ollut haave opettajuudesta tai valtava halu päästä alalle. Vaikka tutkittavien taustat alalle hakeutumisessa olivat erilaisia, kaikille yhteistä oli se, että työn keskiössä nähtiin olevan lapsi. Erityisesti työ lasten parissa koettiin merkittävänä ja itsessään palkitsevana tekijänä.

Ne lapset on ne, mitkä tuo sen hymyn huulille...ja että ollaan siellä niinku läsnä niiden lasten kanssa. Ollaan siinä ja pyritään antamaan se heille tarvitsemansa tuki ja se positiivinen näkökulma. Minusta on äärimmäisen tärkeää, niin just se hyvän huomaaminen. (H2)

No ne lapset, että saa nähä, kun ne kasvaa ja oppii. Joo ja tota se, ku huomaa, että joku onnistuu ja oppii tai oivaltaa jonku asian ja sit se ilo ja riemu, mikä siitä syntyy...Tää työ on itessään niin merkityksellistä. (H5)

Ihan parastahan työssä on se, että joka päivä oot sen pienen lapsen äärellä ja saat niitä kultajyviä...ja mä saan heidän kanssa jakaa semmoista elämän olennaista onnea ja iloa. (H6)

Varhaiskasvatuksen opettajien kertomuksista välittyi kokemus työn merkityksellisyydestä ja arvokkuudesta. Työn arvokkuudella tarkoitetaan tässä yhteydessä sitä, että työssä ja työn tuloksissa koetaan olevan jotakin itsessään arvokasta (Martela 2020, 11). Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat, että heidän tekemällään työllä on merkitystä lapsen kasvuun, kehitykseen, oppimiseen sekä hyvinvointiin ja että varhaiskasvatuksella voidaan vaikuttaa pienen lapsen elämään ja elämänpolkuun. Lasten kasvun, kehityksen ja oppimisen näkeminen koettiin itsessään hyvin palkitsevana ja merkityksellisenä.

Mie tykkään omasta työstäni...että koen itte niinku oman työni tärkeäksi juurikin siinä, että sitä luodaan sitä elämänpolkua niinku siellä jo hyvin pienestä alkaen, ettei ne haasteet olisi sitten siellä koulussa. (H2)

Me ollaan täällä sen takia, että lapsella on täällä hyvä olla, hän kasvaa ja kehittyy ja oppii ja saa tarvitsemansa tuen...Me ollaan hyvin merkittävässä asemassa niinku lapsen elämässä ja sen tulevaisuuden rakentajina, että toivoisi, että kaikki niinku sen huomaa ja ymmärtää kuinka tärkeä varhaiskasvatus on tulevaisuuttakin ajatellen, että se ei ole pelkästään tämä hetki, vaan sillä on niinku tai itse ainakin ajattelin, että sillä on kauaskantoiset seuraukset, että mitä täällä tapahtuu. (H3)

Jos sä näät sen pienen lapsen kasvun sitten siihen esikoulun päättymiseen asti, niin se ihmissuhde sen lapsen ja perheen kanssa tulee läheiseksi ja se jatkuvuus ja sen lapsen kehitys ja se ilo hänen edistymisestään. (H6)

Varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksista ja näkemyksistä ilmeni vahva halu tehdä laadukasta varhaiskasvatusta lasten parhaaksi sekä mahdollistaa mahdollisemman hyvät lähtökohdat elämälle. Yksi asia, mitä työssä pidettiin erityisen tärkeänä, oli lasten tuen tarpeiden tunnistaminen ja niihin vastaaminen. Osa varhaiskasvatuksen opettajista kertoi kokeneensa merkitykselliseksi sen, että näkee tekemästään työstä aiheutuvan hyvän ja saavutukset.

Parasta on ne lapset ja että niiden lasten takiahan me ollaan ja ja sitten varsinkin just näitten lasten kohdalla, joilla on sitä tuen tarvetta, koska niitä on joka ryhmässä tietenkin nykyisin ja että jotenkin osaisi niinku vastata siihen tarpeeseen. Sit kun näkee sen, kuinka siinä lapsessa niinku tapahtuu jotakin muutoksia, kuinka se kotiutuu siihen ryhmään ja alkaa olemaan tärkeä osa sitä ryhmää. (H4)

Minusta työssä tärkeää on se, et nähään se lapsi ja se, et pystytään auttamaan siinä kasvussa, jos vaikka on jotain erityisiä tarpeita. Siis et jokainen lapsi saisi silti niitä onnistumisen kokemuksia, vaikka ois jotain erityisiä tarpeita. Ja sehän on se hieno tunne, kun näkee, miten toinen onnistuu ja riemuitsee. (H5)

Varhaiskasvatuksen opettajien kertomuksista kävi ilmi, että vaikka he itse kokevat työnsä arvokkaaksi ja tärkeäksi, heidän kokemaa työn merkityksellisyyttä heikentää työn alhainen arvostus. Aiempaa tutkimusta lainaten voidaan todeta, että vaikka työnteekijöillä on usein selkeä käsitys oman työnsä arvokkuudesta, yhteiskunnalliset olosuhteet voivat aiheuttaa

ristiriitaisia tunteita työn merkityksellisyydestä. Erityisesti resurssipulan nähdään vaikuttavan negatiivisesti alaa ja tehtyä työtä kohtaan osoitettuun arvostukseen. Julkisesta keskustelusta välittyy ristiriitainen kuva varhaiskasvatuksen arvostuksesta sekä merkityksestä yhteiskunnalle. Vaikka varhaiskasvatustyöstä voidaan puhua arvostavaan sävyyn, todellinen vaikutus työn resursointiin tai työntekijöiden palkkatasoon voi jäädä vähäiseksi. (Martikainen & Oikarinen 2023, 30; Hjelt & Karila 2017, 239.) Kaikki tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen opettajat kokivat palkkansa liian pieneksi työn vaatimuksiin ja kuormittavuuteen nähden, mutta kukaan heistä ei kuitenkaan kertonut tekevänsä työtä palkan takia.

...säästötoimet kohdistuu pikkaisen vääriin asioihin. Että vaikka kuinka haluat tehdä työtä hyvin, miten sinä teet sitä tai toteutat tukitoimia, jos sulla ei ole resursseja...tätä työtähän ei tehdä rahan takia, koska sitä rahaa ei saa siitä nii paljoa. Sun täytyy oikeasti tykätä tästä työstä, että sie haluat tehdä sitä...On paljon aloja, missä on huomattavasti parempi palkka ja huomattavasti vähemmän vastuuta ja stressiä...kaikista yliopistosta valmistuneista meillä on kaikista surkein palkka. No eihän se hirveästi houkuttele kyllä niinku yhtää. Että tuota on kuitenkin paljon ihmisiä, jotka tykkää niinku nimenomaan lasten kanssa työskentelystä ja tykkää sitä opettajuudesta. (H2)

...niin se palkka on liian pieni, vaikka just sanoin, että mä en tätä rahan takia tee, mutta on se kuitenkin, kun kattoo että miten tärkeitä työtä me tehdään. (H6)

Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat, että alan arvostusta vähensivät alan yleinen arvostus, mutta myös se, miten alan ammattilaiset itse puhuvat omasta työstään. Arvotuksen puutetta nähtiin siinä, miten media, osa vanhemmista ja myös jotkut yhteistyötahot puhuvat varhaiskasvatustyöstä.

Yhteen väliin kaikki kirjoitukset niinku mediassa ja joka paikassa varhaiskasvatukseen liittyen oli hirveän negatiivisia...sehän antoi semmoisen kuvan jotenkin, että tää työ on ihan kamalaa, lapset on ihan kamalia, palkka on ihan kamala...mutta eihän se niinku oo totuus...meistähän se on myös aika paljon kiinni, että miten me niinkö puhutaan ulospäin työstä, miten me puhutaan vanhemmille siellä jokapäiväisessä työssä ja minkälaisen kuvan me heille annetaan... (H4)

Ja taas toisaalta sitten se arvostus, että missä se arvostus näkyy. Osa vanhemmista sen kyllä niinku tuo julki...ja kyllä ne niinku arvostaa niitä asioita...Mutta sitten taas on myös se puoli, että kun esimerkiksi koulun kanssa, kun tehdään yhteistyötä, niin kyllä siinä joskus näkee sen, että ne ajattelee, että tää porukka tulee nyt täältä alhaalta jostakin vähän meille nyt jotakin täällä neuvoa antamaan tai jotakin...Se arvostus pitäs niinku tulla myös sieltä sisäpuolelta, että osaa arvostaa omaa työtänsä. (H2)

Pari varhaiskasvatuksen opettajaa kertoi, miten he kokevat tädittelyn vähentävän varhaiskasvatuksen opettajan työn arvostusta. Tätä ilmiötä on kuvattu myös Hjeltin (2023, 30) väitöskirjassa, jossa varhaiskasvatuksen opettajuutta on luonnehdittu myös äitiyden ja opettajuuden välimaastossa huojuvaksi ammatiksi, jota ilmentää esimerkiksi tapa kutsua päiväkodissa työskenteleviä naisia tädeiksi.

Yleisenä ajatuksena on et kuka vaan vois tätä työtä tehdä...Ja sit on tietenkin niinku se tädittely. Jotenkin on vieras ajatus, että koulumaailmassa vanhemmat kutsuis opettajia tädeiks. Nii ehkä se se yleinen arvostus ja ajattelu, mitä varhaiskasvatus on, on musta edellee tosi kapeakatseista. Koen, et vaikka lapset ja perheet ja tietenkin myös työkaverit ja johtaja varmasti arvostaa mun tekemää työtä, koen jotenkin, että se ei riitä. Monesti saa kuulla, että kun sun työ on niin helppoa ja sä siellä vaan rakentelet hiekkakakkuja päivästä toiseen. (H5)

5.3 Työn merkitys itselle

Varhaiskasvatuksen opettajat antoivat itse työlle ja työn sisällölle vaihtelevia merkityksiä. On huomionarvoista, että se, mikä koetaan merkitykselliseksi, voi olla toiselle vähemmän tärkeää (Leiviskä 2011, 23). Leiviskä tiivistää ajatuksen siitä, että työn merkityksellisyyden kokemus perustuu yksilön subjektiiviseen arvioon omasta työstään. Vaikka jokainen varhaiskasvatuksen opettaja tulkitsee työnsä merkityksen omien kokemusten kautta, kaikkien heidän kertomuksistaan heijastui aito kiinnostus opettajuuteen ja pedagogiseen työhön lasten kanssa. Eräs opettajista kuvaili työtään elämänasenteeksi, korostaen sen suurta merkitystä omassa elämässään.

Mulla on ollut pienestä asti semmoinen haave ja toive opettajuudesta. Meillä on opettajaleikit ollut siskon kanssa aina... se on vaan houkutellut lasten pariin nimenomaan. (H2)

Ala vaan houkutti, niinku lastenhoitoala on se minun juttu...sitten niinku alkoi kyllä se opettajuus kiinnostaa ja se oma ammatillinen kehittyminen kiinnostamaan... ja se että, miksi me tehdään tätä siellä varhaiskasvatuksessa, että me ei vaan täällä olla, leikitä ja askarrella ja lauleta vaan että tavallaan niinku alkoi se pedagoginen näkökulma kiinnostamaan kovasti. (H3)

Minä en tee työtä saadakseni rahaa vaan saan rahaa tehdäkseeni työtä, että tämä työ on mulle elämänasenne. (H6)

Varhaiskasvatuksen opettajat kertoivat työtehtäviensä olevan vaihtelevia ja monipuolisia. Merkityksellisyyttä lisää myös se, että on työssä voi toteuttaa itseään ja siellä saa olla oma itsensä. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat, että he pystyvät vaikuttaa työhönsä ja tehdä työssä asioita, jotka ovat heille mieluisia ja kiinnostavia. Varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksista heijastuu myös tekemisen ilo ja luovuus.

Työn vaihtelevuus. Vuodet on koko ajan erilaisia, viikot on erilaisia. Päivät on erilaisia, siihen työhön pystyy paljon vaikuttaan...ja jollain tavalla se koko kokonaisuus. (H1)

...Sitten mä rupesin miettimään, ettei musta tule mitään semmoista toimistossa istujaa...Sitten mä hoksasin, että no että päiväkodissa työskentely voisi olla kivaa...Just tuossa mietin, että silloin kun menin ensimmäisiin työpaikkoihin niin sitähan oli niinku, että tää on ihan hölmöä, että mie saan täällä niinku leikkiä, askarrella, laulaa ja kaikkea mistä minä tykkään näiden lasten kanssa tehdä ja siitä mulle vielä maksetaan. (H4)

No itseasiassa mä vähän niiku ajauduin alalle sijaisuuksien kautta. Mutta sit kuitenkin melko nopeasti huomasin, että tää työ on just sitä mitä haluan tehdä. Minusta tää työ tuntui heti jotenkin vaan niin omalta. Tässä työssä saa olla oma ittensä. (H5)

Varhaiskasvatuksen opettajat pitävät työtään päiväkodissa palkitsevana. He arvostavat erityisesti lapsilta saatua aitoa, välitöntä positiivista palautetta, mikä myös synnyttää onnistumisen tunteita. Onnistumista koettiin myös silloin, kun nähtiin tehdyn työn positiiviset vaikutukset lapsiin. Varhaiskasvatuksen opettajille on tärkeää aito läsnäolo ja kohtaaminen lasten kanssa. Arjen pienet kohtaamiset, joissa lapsi tulee nähdyksi ja kuulluksi koettiin merkityksellisiksi hetkiksi.

No ethän sie siis missään muussa työssä saa siitä työstä niin välitöntä palautetta kun päiväkodissa. Siehän näät niistä lapsista, vaikka ne osais edes puhuakaan, niin nehän kertoo sulle kuitenkin, että ooksie hyvä siinä työssä ja tuota luotko sinä sinne semmoista ilmapiiriä, että siellä on lapsillakin hyvä olla. Ihan kaikista tärkein asia joskus on se semmoinen arkinen hetki, vaikka siellä pukemistilanteessa, kun se lapsi tulee siinä niinku nähdyksi ja kuulluksi ja sen kanssa siinä jutellaan mukavia ja se kun se huomaa, että häntä varten vain tässä nyt ollaan...jotenkin tärkeää on se kohtaaminen ja se oikeasti niinku läsnä oleminen lapsen kanssa. (H4)

Tietenkin harvassa työssä on mahdollisuus ulkoilla, taiteilla ja retkeillä ja tehdä kaikkea kivaa niitten lasten kaa. Hassutella nii ja sellasta tekemisen riemua. Ja samalla nähä, kun lapset oppii. Ja se, että lapset antaa sen aidon palautteen joka päivä. Lapset kyllä näyttää melko suoraa, miten oot onnistunu jossain siis niinku antaa suoran palautteen. Ja ne voi olla siis ihan niitä pieniä hetkiä jossain kohtaa päivää. (H5)

Varhaiskasvatuksen opettajat kokevat työskentelyn haastavien lapsiryhmien kanssa vaativana ja edellyttävän jatkuvaa osaamisen kehittämistä. He arvostavat omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan, mikä myös lisää heidän varmuuttaan sekä tunnetta työn hallinnasta. Samalla opettajat tiedostavat, että tässä työssä ei tule koskaan valmiiksi ja että työssä voi kehittyä aina paremmaksi. Aiemmat tutkimukset ovat myös osoittaneet, että osaaminen heijastuu työn hallintaan, työhyvinvointiin ja sitoutumiseen. Lisäksi osaamisella on suuri merkitys työn merkityksellisyyden tunteen synnyssä. (Leiviskä 2011, 105.)

Lapsiryhmät on haastavia eli tarvitaan koko ajan niinku enemmän sitä osaamista, mutta jotenkin sitä koen kuitenkin, että onneksi on silleen tuota kokemusta niin kyllä sitä aika haastavistakin tilanteista selviää...Tässä työssä on aina mahdollisuus kehittyä, että vaikka on tehnyt yli 20 vuotta niin ei sitä voi niinku jumittua siihen yhteen tapaan, että näin tehhään vaan aina voi niinku kehittyä ja aina voi tulla paremmaksi. (H4)

Semmonen varmuus ja osaaminen, joka on tullut niinku kokemuksenkin kautta, tekee työstä helpompaa. Toki koko ajan pitää pystyä oppimaan uutta, mutta kyllä se se kokemus kyl auttaa siinä, et miten osaat vaikeatki tilanteet hoitaa. (H5)

Suurin osa varhaiskasvatuksen opettajista korosti oman hyvinvoinnin merkitystä työssä jaksamisessa. He tunnistivat tarpeen tasapainottaa työelämä ja vapaa-aika. Työ koettiin välillä raskaaksi ja hektiseksi, jonka vuoksi fyysisestä kunnosta huolehtiminen nähtiin

tärkeänä. Erään varhaiskasvatuksen opettajan mukaan työssä jaksaminen ja työn kokeminen mielekkääksi vaatii myös armollisuutta itseään kohtaan.

Minusta se auttaa jaksamaan, kun siellä työssä on hyvä olla. Ja sitten tietenkin omat harrastukset ja niinku se työn vastapaino ja sekin, että osaa sitten niinku nauttia siitä vapaa-ajastakin. (H3)

Omasta itsestä pitää pitää huolta, mitä enempi tulee ikää niin jos sää vaan köllöttelet illat sohvalle niin et sä kohta jaksa. Se on aika fyysistä se työ kuitenkin ja pitää olla niinku siinä kunnossa, että sie pystyt lasten kanssa luistelemaan ja hiihtämään ja harrastamaan...Kyllä minusta tässä työssä, koska se välillä on kuitenkin hektistä ja raskasta, niin se semmoinen oma armollisuus niinku itteä ja omaa tekemistä kohtaan on aivan äärettömän tärkeää, että kun sä et voi kuitenkaan tehdä kaikkea maailmassa mitä sie haluaisit ja mitä sie tiität, että näiden lasten kanssa vois tehdä. (H4)

Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat työnsä sisällön pääosin mielekkäänä. Heidän kokemaansa työn merkityksellisyyttä kuitenkin heikensivät lapsiryhmän ulkopuoliset työtehtävät, jotka tulivat heille ylhäältä päin annettuina. Osa varhaiskasvatuksen opettajista tunsi myös huonoa omatuntoa joutuessaan olemaan poissa lapsiryhmästä. Työn merkityksellisyyttä vähensivät myös tilanteet, joissa he eivät voineet tehdä sitä työtä, jota he olivat tulleet tekemään. Lisäksi muutama opettaja koki kiireen, jatkuvien keskeytysten ja muuttuvien tilanteiden vähentävän työn mielekkyyttä.

No tiimi tekee jotenkin ihan valtavan määrän mun töitä siellä lapsiryhmässä... ja että se opettaja niistä hetkistä paljon puuttuu, kun aika menee kaikkeen turhaan. Että tuota niin niin ite koen, että enemmän pitäis olla aikaa olla siellä lapsiryhmässä. (H1)

Ehkä eniten mua kuitenkin harmittaa se, että sellasta pysyvyyttä ja varmuutta, mitä ennen oli, ei enää oo. Siis se, että tuntuu et koko ajan on keskeytyksiä ja muuttuvia tilanteita. Millon jonku pitää mennä auttelee naapuriryhmää tai sit milloin on sijainen, jolla ei oo mitään kokemusta. Ja tietenkin sit se, että koko ajan tulee erilaisia vaatimuksia ja lippulappujen täyttämistä. Ja sit siitä tulee vain huonoa omatuntoa, kun ei ole siellä missä pitäisi. Eikö meidän tärkein tehtävä oo olla läsnä lapsille siellä lapsiryhmässä. (H5)

Toivottavasti voidaan tehdä sitä työtä, mihin ollaan kouluttauduttu. (H3)

Työn merkityksellisyyttä vähentävinä ja myös kuormittavina tekijöinä pidettiin hallinnollisia töitä, joita eräs varhaiskasvatuksen opettaja kutsui ylimääräiseksi paperin pyörittelyksi. Varhaiskasvatuksen opettajat olivat huolissaan siitä, että erilaisia suunnitelmia ja arviointeja on liikaa ja että ne vievät aikaa varsinaiselta työltä lasten kanssa. Kaikki varhaiskasvatuksen opettajat olivat kuitenkin yhtä mieltä siitä, että erilaisten suunnitelmien ja arviointien tarkoitus on hyvä, vaikka ne eivät aina palvele niiden alkuperäistä tarkoitusta.

No tällä hetkellähän meillä menee hirveä määrä työaika kaikkeen, byrokratiaan ja hallinnollisiin asioihin. Mitkä on aika monet aika turhia. Että tuota niin niin tässä pitäisi joku muutos tulla, että jaksaa tätä työtä pidemmän päälle tehdä, että että niihin menee ihan valtavasti työaika. (H1)

Koko ajan on enemmän kaikenlaisia dokumentteja ja muuta mitä pitää niinku tehdä ja tavallaan menee aika paljon aikaa niihin pakollisiin, mitkä tulee jostain ylhäältäpäin...Joskus tuntuu, että me tehhään niitä sen takia, kun joku on käskenyt tehdä...mutta just se niinku harmittaa, että koska niissähän on se ihan oikea hyvä idea taustalla, mutta siihen just tarvittais sitä keskustelua, että ne oikeasti niinku ne asiat pohdittaisiin niin sitten ne palvelisi sitä tarkoitusta. (H4)

...ja niitä paperisulkeisia ihan liikaa päiväkotiin tuupataan ja sen haluan sanoa, että aivan liikaa on niitä kaikkia suunnitelmia ja arviointeja...Kyllä ymmärrän tavallaan ne perusteet, että sillä tarkoitetaan sitä, että se työn laatu säilyy, mutta että kuinka paljon se sitten työllistää niitä ihmisiä, jotka kuitenkin pohjimmiltaan, väitän että kaikki vanhan kansan ketkä täällä on töissä, mutta ehkä nuoremmatkin, niin on alun perin lähtenyt tälle alalle siksi, että haluaa olla lasten kanssa. (H6)

5.4 Työyhteisön merkitys

Aiempien tutkimusten mukaan työn merkityksellisyyden kokemukseen ja mielekkyyteen vaikuttaa se yhteisö ja sosiaalinen ympäristö, jossa ihminen toimii (Konsti 2023, 370). Tässä tutkimuksessa työyhteisöä tarkastellaan laajasti sosiaalisena ympäristönä, johon kuuluvat kaikki sen jäsenet, mukaan lukien päiväkodin johtaja. Työyhteisö ja erityisesti tiimi nähtiin keskeisenä tekijänä, joka vaikuttaa eniten varhaiskasvatuksen opettajien kokemaan työn merkityksellisyyteen ja myös työssä jaksamiseen.

Ehottomasti mie oon sitä mieltä, että työssä jaksamisen tärkein asia on se toimiva tiimi. Vaikka se olisi raskasta niinku hetkittäin se työkin, niin sitä jaksaa paremmin, jos pystyy sen tiimin kanssa sitä niinku purkamaan. (H4)

Meillä on tosi hyvä yhteishenki meidän tiimissä ja tuntuu et siellä on vaan nii helppo olla. Saa niinku olla oma ittensä ja tuntuu et me niinku vedetää yhteen hiileen ja raskaistakin päivistä selviää työkavereitten kanssa. (H5)

Kaikki varhaiskasvatuksen opettajat korostivat tiimin positiivisia vaikutuksia erityisesti silloin, kun tiimi on hyvä ja toimiva. Hyvä tiimi määriteltiin sellaiseksi, jossa on yhteinen näkemys työn tavoitteista ja arvoista. Työn sujuvuuteen ja mielekkyyteen vaikuttavat myös tiimin hyvä yhteishenki ja se, että työntekijät vetävät yhtä köyttä, jolloin he voivat saada tukea toisiltaan. Hyvä tiimi mahdollistaa myös positiivisen ja turvallisen työskentely-ympäristön, jossa kaikki voivat tuntea olonsa hyväksytyksi ja arvostetuksi. Varhaiskasvatuksen opettajien puheissa hyvä tiimi koettiin ennen kaikkea toimivana ja sen koettiin mahdollistavan sujuvan työn ja laadukkaan toiminnan.

Hyvässä tiimissä jaksaa työskennellä ja huonossa tiimissä ei ei jaksaisi työskennellä...Tiimi ja sitte kun se toimii, niin se toimii se työ ja se mahdollistaa sen työnteon...Se tiimi mahdollistaa sen, että se on mukavaa se opettaminen. (H1)

Siihen mä oon ollut niin tyytyväinen, että tuota meillä aika harvoin on sitä kiireen tuntua meidän ryhmässä, että kun meillä on se selkeä se suunnitelma... me tietetään, mitä me tehdään ja meillä on yhdenmukaiset toimintatavat. (H2)

Kyllä se tiimi on ja se työyhteisön ilmapiiri on se toinen, miksi on kiva tulla töihin tai jos ei ole kiva tulla, myös niin päin....Jos pitää valita, otatko semmoisen lapsiryhmän, missä on paljon haastetta, tuen tarvetta ja siihen sitten hyvän tiimin niin vai semmosen yli helpon lapsiryhmän, jonka kanssa kaikki hommat sujuu ja siihen semmosen tiimin, joka tökkii, niin kyllä sen hyvän toimivan tiimin valitsee ennemmin. (H4)

Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat, että tiimin pysyvyydellä ja henkilökunnan vaihtuvuudella on suuri vaikutus heidän jaksamiseensa sekä työn sujuvuuteen ja mielekkyyteen, tai vaihtoehtoisesti ne voivat lisätä työn kuormittavuutta. Varhaiskasvatuksen opettajat ennen kaikkea toivoivat, että tiimi pysyy mahdollisimman pitkään samana. Henkilökunnan ja tiimien vaihtuvuus koettiin häiritsevän keskittymistä varsinaiseen työhön ja lapsiin, minkä nähtiin vaikuttavan myös varhaiskasvatuksen laatuun.

Ne vaihdokset on tosi raskaita, että aina on hyvä, että on mahdollisimman pitkään sama tiimi, että oppii tekee sitä työtä yhdessä. Se on niin iso asia se tiimityö. (H1)

Jos henkilökuntaa vaihtuu, vaikka kauan aikana useamman kerran tai vaikka vuosittainkin ja pakkaa sekoitetaan paljon, niin se on kanssa sellanen, mikä vaikuttaa siihen voimavaroihin. Itelläkin on nyt toista vuotta ja vain yksi työntekijä on vaihtunut siitä porukasta, niin kyllä on huomattavasti helpompi työskennellä. Ei tarvitse käyttää aikaa siihen, että saat sen tiimin toimimaan. vaan että sinä voit keskittyä siihen työn tekemiseen ja niihin lapsiin. (H2)

Ja tietenkin joskus sekin riittää, että kunhan vaan saatais joku käsipariksi siis sijaiseksi, mutta onhan se pidemmän päälle kuormittavaa, jos henkilökunta ja tiimi vaihtuu koko ajan. Ja sit, jos ei oo sitä koulutettua tai ainakin ees pysyvää henkilökuntaa, niin kyllähän se kuitenkin vaikuttaa siihen tiimin tai no se vaikuttaa ihan kaikkeen. Myös siihen varhaiskasvatuksen laatuun. (H5)

Varhaiskasvatuksen opettajat kertoivat, että ammatillisuus ja ammatillinen osaaminen ovat merkittäviä tekijöitä työssä jaksamisen kannalta. Heidän mielestään vahva ammatillinen osaaminen vaikuttaa olennaisesti työn sujuvuuteen. Lisäksi varhaiskasvatuksen opettajat kokivat, että kollegiaalinen tuki vahvistaa ammatillista osaamista ja lisää työn mielekkyyttä, samalla parantaen työn laatua.

Ammattilaisia pitää alalla olla tai viimeisetkin ammattilaiset lähtee...Meidän omassa päiväkodissa kollegiaalisuus on vahvaa, mutta jos se ammatillisuus ja semmoinen kollegiaalinen tuki puuttuu, niin aika yksin siellä on. (H1)

Meillä homma toimii meidän tiimissä, meillä on tosi vahva ammatillinen osaaminen...Mutta että jos ne aikuiset viiäään pois, miten sitten, siinä vaiheessa tulee se raja vastaan...Me ollaan useammasta lapsesta vastuussa päivän aikana ja sitten jos sulle tuuaan semmoisia ihmisiä siihen työkaveriksi, jotka ei ota sitä vastuuta. Niin sekin on tosi stressaava tilanne. (H2)

Se kollegiaalinen tuki, minkä mä saan sieltä...kun mietitään samanlaisia asioita...ja saadaan niitä voimavaroja sit niihin haasteisiin, se on äärimmäisen tärkeä tukiverkko niissä kollegoissa. (H6)

Varhaiskasvatuksen opettajat ilmaisivat huolensa siitä, miten kelpoisisten ammattilaisten puute vaikuttaa osaamiseen ja varhaiskasvatuksen laatuun. Ilman kelpoisuutta työskentelevien työntekijöiden vaikutus nähtiin vaikuttavan myös työhyvinvointiin. Samalla tunnistettiin, että tiimissä voi kuitenkin olla hyviä työntekijöitä, vaikka heillä ei olisi

vaadittavaa kelpoisuutta. Eräs varhaiskasvatuksen opettajista korosti, että tällöin heillä tulee olla hyvä asenne ja halu tehdä työtä sekä hyvät vuorovaikutus- ja tiimityötaidot.

Ja jos epäpäteviä tulee olemaan paljon niin niin tuota sitten se olisi semmoista tuulimyllyjen kanssa vastaan taistelemista tai että kyllä ne pitää olla ammattilaisia...Ei ne muutamat ammattilaiset siellä päiväkodissa voi pelastaa sitä tilannetta. (H1)

No kyllä mie niinku ajattelen niinkin, että sillä koulutuksellakin on tietyllä lailla merkitystä, että tavallaan on semmoinen yhteinen ymmärrys just siitä, mikä se on se lapsen paras. Mutta sitten kuitenkin voi olla ihan huipputyyppejä siinä tiimissä, joilla välttämättä ei nyt oo ehkä just se se muodollinen pätevyys kohdillaan, mutta joka on niinku valmis oppimaan ja ottamaan vastaan ja kuuntelemaan...Joskus sitä haaveilee niistä ajoista, kun oli paljon kokeneita ammattilaisia työssä ja sai työpariksi sitten niinku semmoisen toisen samanlaisen kokeneen, niin se on ihan erilainen tehdä sitä työtä...nythän ne aika monesti jaetaan silleen, että se on yksi aina yhdessä ryhmässä ja sitten sä saat työpariksi semmoisen, jolla ei ole hirveästi kokemusta tai ei ole välttämättä ees sitä pätevyyttä. (H4)

Tulisiko niinku se työhyvinvointi ja hyvinvointi siinä ryhmässä ja alalla paremmaksi, jos olisi enemmän niinku samoin ajattelevia ja motivoituneita? Kun nyt kuitenkin on paljon epäpätevää henkilöstöä. (H3)

Varhaiskasvatuksen opettajat olivat yhtä mieltä työyhteisön merkityksestä ja sen vaikutuksesta työn merkityksellisyyteen ja työhyvinvointiin. Sekä työyhteisön että tiimin toimivuudessa keskeisinä tekijöinä pidettiin jaetuttuja arvoja ja tavoitteita, hyvää ilmapiiriä sekä yhteishenkeä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Pari varhaiskasvatuksen opettajaa mainitsi, että työyhteisön koolla voi olla vaikutusta ja että tiiviimpi yhteishenki syntyy usein pienemmissä työyhteisöissä. Hyvän yhteishengen nähtiin heijastuvan positiivisesti kaikkeen työhön ja luovan myönteistä ilmapiiriä. Konsti ja kollegat (2023, 370) ovat myös todenneet, että yhteisöllisyys, yhteenkuuluvuuden tunne ja yhteiset tärkeäksi koetut tavoitteet ja päämäärät rakentavat työyhteisön merkityksellisyyttä. Lisäksi eräs varhaiskasvatuksen opettaja korosti vanhempien kanssa luotujen luottamuksellisten ja avoimien suhteiden merkitystä työilmapiiriin vaikuttavina tekijöinä.

Mulla on nyt oikein hyvä tilanne. Mulla on ihan hyvä toimiva tiimi ja mun mielestä meidän koko päiväkodissa on hyvä yhteishenki ja sehän vaikuttaa ja sehän näkyy niinku kaikkeen....Jos se talon yhteishenki toimii ja siellä on hyvä semmoinen tekemisen meininki niinku koko porukalla ja sitten sitä pitää pitää yllä ja siinäkin se esimiehen rooli on aika aika merkittävä...Meillä on semmoinen ryhmä vielä, että kaikkien lasten vanhempien kanssa on niinku tällaiset luottamukselliset ja avoimet hyvät välit. Sekin on aika tärkeää, sillä sekin voi hiertää monesti, jos se ei niinku toimi. (H4)

Kyllä se työyhteisö on merkittävä. Kun on pienempi työyhteisö, niin silloin on yleensä tiiviimpi työyhteisö. Mie tykkäsin aiemmassa työpaikassa, että meillä oli niitä yhteisiä juttuja. Aika paljon sillä luotiin sitä yhteishenkeä. Täälläkin työyhteisössä on niitä, mutta ne on vähän erityyppisiä ja vähän ehkä semmoista niinku, että no tulee niitä kuppikuntia niin sanotusti. (H2)

Varhaiskasvatuksen opettajat olivat enimmäkseen tyytyväisiä omiin esihenkilöihinsä ja heiltä saamaansa tukeen. Varhaiskasvatuksen opettajat toivoivat esihenkilöiltään ennen kaikkea tukea työntekijöille ja tiimien toiminnalle sekä enemmän läsnäoloa. Samalla ymmärrettiin johtajien työmäärä ja heidän todelliset mahdollisuutensa vaikuttaa asioihin, erityisesti silloin, jos päiväkotia on suuri tai he johtavat useampaa yksikköä.

On sillä johtamisella merkitystä...Onko johtajalla mahdollista olla läsnä siellä paikalla, sillä on suuri merkitys niin positiivisesti kuin negatiivisesti. Mie tykkään johtajista, jotka käy siellä lapsiryhmässä ja tietää ketä siellä on ja miten siellä homma menee. Jos siellä ei ole johtamista niin, miten se homma toimii. (H2)

Itsellä on kuitenkin ollut niinku edellisessäkin paikassa tosi hyvä esimies ja sieltä on saanut sen tuen. Mutta sitten taas näkee sen, että kuinka hän sitten väsyä siihen ulkopuoliseen paineeseen ja siihen, että mitä häneltä odotetaan versus siihen, että miten hän haluaisi sitä työtä tehdä. (H3)

Eräs varhaiskasvatuksen opettajista korosti, että johtajien tulee hallita laajoja kokonaisuuksia ja heillä tulee olla osaamista ja ymmärrystä esimerkiksi tiimien muodostamisessa. Johtamisen nähtiin vaikuttavan merkittävästi työn merkityksellisyyteen ja työhyvinvointiin, sillä johtajan toiminnalla voidaan vaikuttaa työn puitteisiin.

Kyllä se esimiehen tuki on tietenkin tärkeää, että siinä vaiheessa, jos varsinkin ei niinku siellä tiimin kesken saaha asioita sovittua...Koen, että esimieheltä saahaan riittävä tuki kyllä ja tarvittaessa aina enemmänkin...Esimiehillä pitää olla osaamista ja heillä pitää olla ymmärrystä, että hehän ne esimerkiksi vaikuttaa vaikka siihen, että miten niitä tiimejä muodostetaan ja minkälaista porukkaa meidän taloon rekrytoidaan....Johtajalla tulee olla kokonaisuuksien hallintaa ja semmoista niinku just pidemmän tähtäimen niinku ymmärrystä no esimerkiksi just näihin henkilöstöasioihin, koska se on kuitenkin se on tiimityötä ja se tiimi on mun mielestä se niinku se maailman tärkein yksikkö hyvinvointiin ja osaamiseen ja tämmöiseen. (H4)

5.5 Työolojen merkitys

Yksi merkittävä tekijä, jonka koettiin heikentävän varhaiskasvatuksen opettajien työn merkityksellisyyttä, on se, että työlle asetetut vaatimukset eivät ole linjassa työn puitteiden kanssa. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat, että heillä ei ole riittävästi resursseja tehdä kaikkia heiltä odotettuja tehtäviä. Tämä tilanne koettiin kuormittavana sekä aiheuttavan väsymystä ja riittämättömyyden tunnetta. Myös Kangas ja kollegat (2022, 75) ovat todenneet, että varhaiskasvatuksen opettajan työssä on tapahtunut muutos, joka edellyttää työn tehokkuuden lisäämistä. Tämä muutos ilmenee siinä, että varhaiskasvatustyön vaativuus on kasvanut samalla kun työn resurssit ovat pysyneet ennallaan. Yksi keskeinen tekijä, joka lisää työn vaativuutta ja kuormittavuutta, on dokumentoinnin ja kirjaamisen lisääntyminen. Lisäksi varhaiskasvatuksen opettajien työhön vaikuttavat poliittisella tasolla asetetut laatuvaatimukset. Työntekijöiltä odotetaan laadukkaampaa työtä haastavammissa olosuhteissa lähes samalla palkalla kuin ennenkin.

Mutta tavallaan, kun ei kohtaa se, mitä kaikkea sulta vaaditaan ja sit se ei kohtaa se käytäntö, että pitääkö siinäkin sitten olla enempi resursseja siellä ryhmissä, että on sitten aika sille kaikelle kirjalliselle työlle...Ne mitä sieltä koulutuksesta annetaan ja tavallaan ne, mitä sinun pitää sitten opettajana tehdä, niin sehän on näin pitkä ja laaja ja sitten kun sä menet sinne töihin niin en mä pysty tekemään tätä kaikkea. Ei mulla riitä aika, ei mulla riitä resurssit, nii siinä varmasti tulee myös sitä väsymistä siihen alalle, kun tulee se riittämättömyyden tunne, koska sitten odotetaan, että teen sitä tätä ja tuota ja käytännössä se ei ole aina mahdollista tehdä juuri niin kuin on opetettu. (H3)

Jostakin pitäisi saada sitä aikaa siihen semmoiselle no koko työyhteisönkin yhteiselle semmoiselle pohdinnalle ja keskustelulle. Sitä on minusta aina niinku liian vähän, mutta se on aika haastava koska meidän pitää kuitenkin olla siellä niiden lasten kanssa, koska se on kuitenkin se ykkösasia. (H4)

Varhaiskasvatuksen opettajat korostivat, että resurssien ja henkilöstön määrän tulisi olla riittävä, jotta he voisivat tarjota laadukasta varhaiskasvatusta. He toivovat erityisesti lisää henkilöstöresursseja, jotta voisivat suoriutua vaadituista kirjallisista tehtävistä, suunnitella toimintaa (SAK-aika), osallistua lasten palavereihin ja varata aikaa myös työyhteisön yhteisille asioille ilman, että lapsiryhmä joutuu olemaan ilman yhtä työntekijää. Vaikka itse työ koetaankin merkitykselliseksi, työolot ja se, että työtä ei voi tehdä niin laadukkaasti kuin haluttaisiin, heikentävät työn mielekkyyttä. Lisäksi muutamat varhaiskasvatuksen opettajat kokivat raskaaksi kiireen, ennakoimattomuuden ja jatkuvat muutokset, ja toivovat voivansa tehdä työtä rauhassa. Hjelt (2023, 31) toteaaakin, että tuloksellisuuden tavoittelu usein ilmenee pyrkimyksenä optimoida päiväkotien käyttöaste. Tämä tarkoittaa, että lasten ja aikuisten välinen suhdeluku pyritään pitämään päiväkotitasolla varhaiskasvatusasetuksessa säädetyllä vähimmäistasolla.

Mutta kyllä mä voin vielä elämän aikana vaihtaa alaa, että jos tavallaan ne puitteet sille työnteolle menee iha mahottomaksi tai henkilöstöä viedään pois...ei ole itsessään siinä työnteossa ei ole mitään, vaan niissä puitteissa. (H1)

...että se minusta olisi tärkeää, että siinä olisi niitä ihmisiä tarpeeksi siinä ryhmässä ja se kolme ei ole tarpeeksi, jos se ne ei ole oikeasti yhtä aikaa paikalla...ei tällöin vaan pysty laadukkaasti järjestämään sitä päivää sillä tavalla, että sulla itelläkin ois siinä hyvä olla...Ja se resurssit on minusta se suurin tekijä, että olisi enemmän tekijöitä ryhmässä ja niinku sen koko päivän ajan. Ja kun tulee ne palaverit ja SAK-ajat ja kaikki, mitkä on tärkeitä, niin se on aina se, että ryhmästä ollaan pois ja sehän saattaa olla hyvinkin risanen se päivä se, mikä siinä on...Tavallaan se kiire ja häsyäminen ja sitten kellon kanssa juokseminen, että okei meidän pitää kolmelta olla ulkona, että kun tuoltakin lähtee työntekijöitä pois. Ja niinku, että sais rauhassa tehdä sitä työtä. Ja kunnon resursseilla. (H3)

Varhaiskasvatuksen opettajat toivoivat lisäresursseja erityisesti lasten tuen tarpeiden huomioimiseksi. He kokivat huolta lasten hyvinvoinnista ja siitä, miten pystyvät toteuttamaan tarvittavia tukitoimenpiteitä, mikäli henkilöstöä ei ole riittävästi saatavilla. Oikeudesta varhaiskasvatuksessa annettavaan tukeen ja päiväkodin henkilöstön

mitoituksesta säädetään varhaiskasvatuslaissa (540/2018). Sen 35 §:n 2 momentissa todetaan, että jos päiväkodissa on yksi tai useampi tehostettua tai erityistä tukea saava lapsi, tämä tulee ottaa huomioon lasten tai henkilöstön määrässä. Tämä korostaa tarvetta riittävälle henkilöstölle, jotta voidaan taata laadukas varhaiskasvatus kaikille lapsille.

Jos puhutaan lasten isoista tuen tarpeista, niin kyllä ne täytyy niinku tunnistaa osana sitä ryhmää ja sitten nähä se tarve sille lisäresurssille, että niissä pitää niinku luottaa siihen, mitä ne ammattilaiset sanoo. (H1)

Mutta niin tuota, kun meilläkin on ollut semmoinen kasvatettu henkilöstömäärä ja nyt kun ne poistetaan ne kasvatetut henkilöstömäärät tulevalta kaudelta, niin se on aika kova paikka, koska sitä tukea ei pystytä antaa samalla tavalla kuin tällä hetkellä. (H2)

Eräs varhaiskasvatuksen opettajista toivoi, että myös lapsiryhmien kokoa pienennettäisiin lakimuutoksella. Ahonen (2021, 69) on todennut, että haastavat kasvatustilanteet kuormittavat varhaiskasvatuksen ammattilaisia enemmän kuin mikään muu. Tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen opettajat kertoivat lasten lisääntyneistä tuen tarpeista, ja osa heistä kertoi kokeneensa haastavat kasvatustilanteet kuormittaviksi ennen kaikkea resurssien puutteen vuoksi.

Ehdottomasti lapsiryhmien pienentäminen pitäisi tulla lakiin. Lapsiaines muuttuu koko ajan...että tätä ei haluais sanoa ääneen, mutta se on ihan hirveän haastavaa, että et lapset vie nyt paljon enemmän niinku yksilöinä. (H6)

Laadukkaan työn suunnitelmallista toteuttamista haastaa kelpoisisten työntekijöiden puute, mikä heijastuu myös sijaisten heikkoon saatavuuteen. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat tämän tilanteen vaikuttavan koko päiväkodin toimintaan ja omaan työssäjaksamiseensa. Kun sijaisia ei saada, työntekijöiden on sopeuduttava tilanteeseen, joustettava tehtävissään ja tarvittaessa siirryttävä ryhmästä toiseen. Kuitenkin he iloitsivat niistä tilanteista, jolloin saadaan osaava ja koulutettu sijainen.

No kyllä meillä ainakin näkyy se sijaisten puute. Sillä on ihan selkeä, se vaikuttaa koko taloon. Se vaikuttaa ryhmään. Se vaikuttaa henkiseen paineeseen. Sen takia hypätään paikasta toiseen...Se on tosi vahva se, mikä ei auta jaksamaan työssä on se, että kun sijaisia ei saada. Että, sillehän ei voi mitään, että me sairastetaan. (H2)

Se, kun ei saa ketään sijaiseksi ja niin, kyllä tää on tää meidän alan haaste. Ja ne on sitten kuormittavia asioita...Ja miten ihana on silloin, jos saa niinku ihmisen, jollon koulutus. Se on niinku yön ja päivän ero, että on niinku biljoona asiaa, mitä ei niinku tarvii ollenkaan sanoo, että tuo tietää muutenkin että näin toimitaan. (H6)

Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat, että haastava henkilöstötilanne vaikuttaa heidän työhönsä monin eri tavoin. Eräs varhaiskasvatuksen opettajista kuvasi tilannetta, jossa kokeneemmat työntekijät joutuvat ottamaan vastuun koko lapsiryhmän toiminnasta sekä tukemaan uusia ja vähemmän koulutettuja työntekijöitä. Tämä koetaan raskaaksi ja kuormittavaksi pitkällä aikavälillä. Lisäksi varhaiskasvatuksen opettajia harmittivat tilanteet, joissa suunniteltua toimintaa joudutaan muuttamaan tai perumaan sijaispuutteen vuoksi.

Jos meillä ei oo niitä ammattilaisia, päteviä työntekijöitä niin sitten tavallaan niinku semmoisena konkarina joutuu hyvin monesti vuoesta toiseen tavallaan semmoiseen tilanteeseen, että sie oot se, jonka pitää vähän olla semmoinen, no vähän niinku auttaa alkuun sitä uutta vastavalmistunutta tai jopa jos sillä ei ole koulutusta. Niin silloin joudut olemaan niinku se, joka tavallaan ottaa sen suurimman vastuun siitä koko toiminnasta...niin musta se on semmoinen, mikä ehkä olisi sitten pitkässä juoksussa raskasta. (H4)

Toisaalta sekin harmittaa, että sitä suunniteltua toimintaa joudutaan niinku muuttamaan tai pahimmillaa perumaan sen takia, et ei saada sijaisia. Ja silloin koetetaan keksiä jotain kivaa tekemistä lasten kanssa, mikä on niinku mahdollista toteuttaa. Toki, kun lasten kanssa toimitaan, suunnitelmat muuttuu monesti, mutta se on kuitenkin ihan eri asia. Joskus sitä miettii aamuisin, että onkohan tänään joku poissa tai saadaanko sijaisia tai joutuuko joku paikkaamaan naapuriryhmään. Siis että kyllä sitä resurssia pitäis saaha. (H5)

Merkityksellisyyden kannalta keskeisiä tekijöitä ovat työpaikan tavoitteet, päämäärät, käytänteet ja toimintakulttuuri sekä niiden toimivuus (Aaltonen ym. 2020, 263). Näiden osalta tehtiin yksittäisiä nostoja ja korostettiin muuan muassa säännöllisten pedatiimien kokoontumisten merkitystä, työyhteisön yhteisen keskustelun ja tiedon jakamisen mahdollisuuksia sekä suurempaa huomiota työntekijöiden perehdytykseen. Eräs varhaiskasvatuksen opettajista pohti myös työnantajan suhtautumista työntekijöiden jatkokouluttautumiseen ja mahdollisuutta opiskella työn ohessa sekä niiden merkitystä pitovoimaan. Aikuiskoulutustuen lakkauttaminen koettiin vaikeuttavan vielä tätä entisestään.

Itse asiassa minä kyllä kaipaen pedatiimiä...sillon tieto kulkisi huomattavasti paremmin. (H2)

Monesti sijaiset joutuu heti suoraan töihin. Toki heitä perehdytetään, mutta ehkä siihen voisi kiinnittää vielä enemmän huomiota. (H5)

...miten työnantaja, miten se suhtautuu siihen, että työntekijät pystyy niinku jatkokouluttautumaan tai lisäkouluttautumaan alalle...että miten järjestyy työn ohessa opiskelu just ja varsinkin jos aikuiskoulutustuki lakkautuu tulee vielä jatkossa mahottomammaksi. (H4)

Varhaiskasvatuksen opettajat korostivat tarvetta lisätä varhaiskasvatuksen opettajien koulutuspaikkoja ja saada varhaiskasvatuksen opettajien koulutus myös Lapin yliopistoon. Lisäksi he painottivat tarvetta houkutella uusia osaajia ja työntekijöitä alalle erilaisin keinoin.

Ja toki sitten se, että niin kun saisi sen koulutuksen Rovaniemelle. No aika monesti ihan se rahallinen palkkio tai joku juttu, millä saataisiin niinku houkuteltua tänne päin. Että se on kova työ tavallaan tulla harjoitteluun vaikka Rovaniemelle, ellei sitten ole Rovaniemeltä kotoisin. (H2)

Merkityksellisenä nähtiin myös opiskelijoiden harjoittelun laatu ja ohjaus, jonka kautta on mahdollisuus antaa opiskelijoille positiivinen kuva alasta. Samalla eräs varhaiskasvatuksen opettaja ilmaisi huolensa joidenkin opiskelijoiden vaikeudesta sopeutua työelämään ja toivoi, että opiskelijavalinnassa tehtäisiin vielä tarkempaa valintaa.

Vielä enemmän niitä koulutuspaikkoja pitäisi olla ja saada houkuteltua ihmiset hakeutumaan. Sitten pitäisi vielä niille antaa hyvä kokemus, kun ne tulee harjoitteluun päiväkotiin, että ne haluaa sinne oikeasti tulla. Silläkin on myös aika iso merkitys, minkälainen on se harjoittelun ohjaus, kun ne tulee ekaa kertaa sinne kentälle, varsinkin nuoret ihmiset, joilla ei ole kokemusta päiväkodista. Niin siinä meillä on niinku tuhannen taalan paikka kertoa, mikä tässä työssä on hyvää ja miksi tänne kannattaa tulla. (H4)

Yksi asia mistä oon myös huolissani on, että tota ihan hirveän huonosti menee niillä nuorilla (opiskelijoilla)...et heiän on vaikea sopeutua työelämään tai siihen, että et on vuorokausirytmä...ehkä siinä täytyisi tehdä jotain mun mielestä tarkempaa jo valintaa, että ketkä sinne tulee, ettei sinne vaan ajaudu ketä tahansa...heiän kanssa pitäisi tehdä ihan valtavasti pohjatöitä ennen, kun he lähtee ammatillisiin opintoihin. Ja tää on nyt yleistämistä. (H6)

Yhdeksi työn mielekkyyttä ja työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi mainittiin työn fyysiset puitteet. Vaikka niiden merkitys ja vaikutukset tunnistettiin, niistä kerrottiin yleisellä tasolla melko lyhyesti. Osa varhaiskasvatuksen opettajista korosti terveellisten ja turvallisten varhaiskasvatusympäristöjen mahdollistavan merkityksellisen työn tekemisen.

No voihan tietenkin myös niinku fyysiset tilatkin vaikuttaa, että missä kaikkialla päiväkotia onkaan, että nehan voi olla vanhoja liikerakennuksia, mihin on kytetty sitten niin sekinhän varmasti vaikuttaa, että minkälainen siellä on melutaso ja kaikki tällaiset tekijät. Että ne tavallaan ne fyysiset resurssit siinä ympärillä, niilläkin on vaikutusta. (H3)

No, että kaikki rakennukset on kunnossa ja saa niinku hyvissä terveellisissä ja turvallisissa tiloissa työskennellä, niin onhan sekin yksi tosi tärkeä asia. (H4)

Terveellisten ja turvallisten toimintaympäristön lisäksi haastatteluissa nousi esiin pienempien päiväkotien positiiviset vaikutukset lapsille ja työntekijöille. Pienempien päiväkotien nähtiin lisäävän yhteisöllisyyttä. Eräs varhaiskasvatuksen opettajista koki pienen päiväkodin vaikuttavan merkittävästi omaan hyvinvointiin ja työn mielekkyyteen.

Pohdin sitä asiaa, että mikä sen tekee, että mulla on nyt hyvä olla...Mutta mää tulinkin siihen tulokseen, että mitä suurempi päiväkotia, sitä enempi siellä on eri tekijöitä, mitkä vaikuttaa sitten kaikkeen. Ja se taas vaikuttaa siihen omaan työhön...Pienemmät päiväkodit, ei mitään jättisuuria laitosmaisia vaan kodinomaisia pieniä päiväkotia, missä lapsella on rauha kasvaa. (H3)

Minusta on ihana työskennellä vähä pienemmässä päiväkodissa niinku ja et ehottomasti siinä parasta on se, että kun tuntee kaikki päiväkodin lapset ja myös vanhemmat ja jopa osan isovanhemmista. Se on jotenkin yhteisöllisempää se toiminta. Jotenkin se tuo sellaista tiivistä ja lämmintä tunnelmaa. (H5)

Johtajatyöhön päiväkodin koko tietenkin vaikuttaa, että mitä enemmän sulla alaisia ja lapsiryhmiä ja kuinka monen tiimin kanssa sie käyt ne tiimisopimukset ja muut, niin sen ajankäyttöön se vaikuttaa, että siinä mielessä mitä pienempi päiväkotia, niin sen helpompi se varmaan sille esimiehellekin. (H4)

Varhaiskasvatuksen opettajien pohtiessa yleisesti sekä alan että työnantajan vetovoimaa, he nostivat palkan yhdeksi keskeiseksi tekijäksi. Muutama heistä mainitsi myös työsuhteiden olevan vetovoimatekijä. Eräs varhaiskasvatuksen opettaja pohti, että kaupungin

maine työnantajana voi myös vaikuttaa siihen, hakeutuvatko varhaiskasvatuksen opettajat avoimiin työpaikkoihin. Lisäksi yksi varhaiskasvatuksen opettajista koki varhaiskasvatuksen opettajien ylimääräiset vapaapäivät (ves-päivät) ja työajat positiivisina sekä hyvinvointia lisäävinä tekijöinä.

Palkka on nyt vähän noussut ja ollaan pikkuisen päästy sieltä kuopasta pois, mutta sitten on ihan myös nämä, miten kaupunki on niinku vetovoimainen työnantajana, mikä maine sillä on, toimiko työterveyshuolto tuleeko jotakin liikuntaetuja tai jotakin. (H4)

Yksi mikä sitä hyvinvointia lisää on niinku nämä työsuhte-edut mitä on ja se on kyllä harmi, että niitäkin on leikattu kanssa...Kaupungilla on sinänsä ollut kiva, että opettajilla ei ole niitä ihan ääriäikoja, ainakaan pääsääntöisesti...Lomat meillä on niinku hyvät sinänsä ja niinku on hyvä, että siellä on nämä vessin päivät opettajille. (H2)

Lopuksi vielä erään varhaiskasvatuksen opettajan ajatuksia siitä, millaisilla toimenpiteillä varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoimaa saataisiin lisättyä.

Eihän kukaan nuori enää halua tulla tällaiselle alalle, missä me nyt jo täällä ollaan, että ei jaksu tehdä tätä ja tää on näin raskasta...Kyllä mä tiedän, että yleisesti auttas se, että nostettaisiin palkkaa, olisi riittävästi koulutettua henkilökuntaa ja pienemmät lapsiryhmät. Musta se on niin yksinkertaista. Eikö vaan? On niinku yhteiskunnan mittakaavassa pienet jutut, mitkä pitäisi vaan järjestää ja jotenkin se, että meidän täytyy täältä vaan huutaa, kun kukaan ei kuuntele. Orpo kuuntele! (H6)

Varhaiskasvatuksen opettajien kertomusten perusteella voidaan tiivistäen todeta, että moninaiset tekijät vaikuttavat siihen, miten merkitykselliseksi työ koetaan. Erityisesti työolojen ja riittävien resurssien merkitys korostui varhaiskasvatuksen opettajien puheissa ja he toivoivat niihin muutosta. Petteri Orpon hallitus on sitoutunut hallitusohjelmallaan (2023, 81–82) vahvistamaan alan veto- ja pitovoimaa kehittämällä työoloja ja varhaiskasvatuksen laatua esimerkiksi huolehtimalla henkilöstön saatavuudesta.

6 POHDINTA

Tutkimukseni tavoitteena oli selvittää, mistä muodostuu varhaiskasvatuksen opettajien kokema työn merkityksellisyys veto- ja pitovoimatekijöiden näkökulmasta. Tutkimukseni vastasi asetettuun tutkimuskysymykseen ja syvensi ymmärrystä siitä, mitä varhaiskasvatuksen opettajat pitävät työssään tärkeänä ja mitkä tekijät lisäävät tai heikentävät heidän kokemaa työn merkityksellisyyttä. Vaikka tutkimusaineisto rajoittui yhden kaupungin ja kuuden pitkään alalla työskennelleen varhaiskasvatuksen opettajan haastatteluihin, uskon heidän edustavan melko monipuolisesti kaupungin eri päiväkotien henkilöstöä. Tiedostan, että tutkimusaineistoni olisi ollut vielä kattavampi, jos olisin saanut haastateltaviksi myös vastavalmistuneita tai vähemmän kokemusta omaavia varhaiskasvatuksen opettajia. Vaikka kyselylomake olisi mahdollistanut suuremman määrällisen aineiston keräämisen, puolistrukturoitu haastattelu oli mielestäni sopiva valinta tutkimukseni tarkoitukseen, ja sen avulla sain monipuolisesti tietoa, mukaan lukien sellaista, jota en ehkä olisi saanut pelkällä kyselyllä.

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi osoittautui sopivaksi menetelmäksi ja koen sen mahdollistaneen aineiston monipuolisen tarkastelun ilman, että aiemmat teoriat tutkittavasta ilmiöstä vaikuttivat liikaa aineistosta esiin nouseviin merkityksiin. Koska oma ennakkokäsitykseni aiheesta saattoi vaikuttaa tekemiini tulkintoihin, sisällytin runsaasti suoria sitaatteja osoittaakseni tulosten yhteyden alkuperäisaineistoon ja samalla tuodakseni varhaiskasvatuksen opettajien äänen esiin. Uskon onnistuneeni tavoittamaan tutkittavien kokemukset ilmiöstä ja tuoneeni arvokasta tietoa siihen, mitkä tekijät vaikuttavat varhaiskasvatuksen opettajien kokemaan työn veto- ja pitovoimaan.

Tutkimukseni osoittaa, että varhaiskasvatuksen opettajat pitävät työstään, haluavat tehdä laadukasta varhaiskasvatusta ja kokevat työnsä merkitykselliseksi osana lapsen kasvua, oppimista ja hyvinvoinnin tukemista. Erityisesti työ lasten parissa sekä työyhteisön ja toimivan tiimin merkitys koettiin merkittävimpana tekijöinä, jotka lisäävät työssä viihtymistä ja työhön sitoutumista. Tutkimustuloksista käy ilmi myös se, että varhaiskasvatuksen opettajien kokemaa työn merkityksellisyyttä heikentävät työn alhainen arvostus ja kuormittavuus. Lisäksi henkilöstöresurssin riittämättömyys ja palkkaus koettiin alan veto- ja pitovoimaa heikentävinä tekijöinä.

Tutkimukseni tulokset tukevat aiempien tutkimusten (Kangas ym. 2022; Sirviö ym. 2023; Hjelt 2023) havaintoja siitä, että työn arvostus sekä palkan ja resurssien riittävyys eivät ole suhteessa työn vaativuuteen. Aiemmissa veto- ja pitovoimaa käsittelevissä tutkimuksissa (Kangas ym. 2022; Sirviö ym. 2023) on myös havaittu, että työolosuhteet ja tehokkuusvaatimukset haastavat työn tekemistä ja kuormittavat henkilöstöä. Tutkimuksessani korostui erityisesti se, että työn kuormittavuus koettiin pääasiassa johtuvan työoloista, eikä itse työn luonteesta. Lisäksi haasteellinen henkilöstötilanne, kuten kelpoisten työntekijöiden puute ja sijaisten heikko saatavuus, koettiin vaikuttavan monin eri tavoin työn tekemiseen. Samalla työyhteisön merkitys näyttäytyi tutkimuksessani, Hjeltin (2023) tutkimuksen tavoin, työtä kannattelevana voimavarana. Hyvin toimiva tiimi ja työyhteisön yhteenkuuluvuus koettiin lisäävän työn mielekkyyttä, lieventävän työn kuormittavuutta sekä mahdollistavan sujuvan työn ja laadukkaan toiminnan.

Tutkimukseni perusteella näyttää siltä, että jos varhaiskasvatuksen opettajien työn arvostusta, palkkausta sekä työoloja ei saada paremmaksi, merkitykselliseksi koettu työ voi menettää merkitystään. Viime aikoina on käyty runsasta keskustelua varhaiskasvatuksen laadusta, alaan liittyvistä haasteista sekä veto- ja pitovoimasta. Varhaiskasvatuslain uudistuksilla on pyritty korostamaan lapsen kasvun, hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen lisäksi aiempaa enemmän pedagogista näkökulmaa ja lapsen oikeutta oppimiseen. Lisäksi henkilöstön koulutus- ja osaamistasoa on pyritty parantamaan kelpoisuusvaatimusten ja henkilöstörakenteen lakiuudistuksilla sekä lisäämällä varhaiskasvatuksen opettajakoulutusten aloituspaikkoja. Nämä toimenpiteet eivät kuitenkaan yksinään riitä, mikäli henkilöstöresurssit ja työolosuhteet eivät ole kunnossa. On tärkeää jatkaa keskustelua siitä, miten varhaiskasvatuksen eri toimijatasoilla voidaan vahvistaa alan veto- ja pitovoimaa sekä nykyhetkessä että tulevaisuudessa. Varhaiskasvatustyön veto- ja pitovoiman vahvistaminen on monitahoinen haaste, joka edellyttää eri toimijoiden yhteistyötä, koulutuspoliittisia linjauksia sekä kansallisia ja paikallisia toimenpiteitä.

On tärkeää ottaa huomioon varhaiskasvatuksen opettajien kokemukset työn merkityksellisyydestä sekä heidän näkemyksensä siitä, miten alan veto- ja pitovoimaa voitaisiin lisätä. Näiden kokemusten huomioiminen voi tarjota varhaiskasvatusalan toimijoille arvokasta tietoa siitä, mitä voitaisiin parantaa ja miten. Tutkimukseni korostaa, että varhaiskasvatuksen opettajien kokemusta työn merkityksellisyydestä heikentävät erityisesti työskentelyolosuhteet, joihin paikallisilla toimilla voidaan osittain vaikuttaa.

Ennen kaikkea johtamisella voidaan edistää merkityksellisyyden kokemuksen syntymistä luomalla toimintatapoja ja rakenteita, jotka edistävät näiden toteutumista.

Jotta ymmärrys varhaiskasvatuksen opettajien työn merkityksellisyydestä syvenisi entisestään, olisi mielekästä laajentaa jatkotutkimusta työn merkityksellisyyden johtamiseen sekä selvittää, miten johtajat ymmärtävät työn merkityksellisyyden johtamisen. Erityisen kiinnostavaa olisi tutkia, miten johtajat voivat edistää työn merkityksellisyyttä tiimitasolla, sillä saamieni tutkimustulosten mukaan työyhteisö ja toimiva tiimi koettiin tärkeimmäksi työtä tukeväksi tekijäksi. Koska aiemmat tutkimukset (Kuusiholma ym. 2023; Heikonen ym. 2023) osoittavat, että varhaiskasvatuksen johtamiskokonaisuudet ovat laajoja ja johtamisosaamista on lisättävä, olisi tärkeää selvittää, miten päiväkodin johtajat näkevät omat mahdollisuutensa johtaa työn merkityksellisyyttä. Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen, Karvin tuoreen selvityksen mukaan 64 prosentilla päiväkodin johtajista oli johdettavanaan kaksi tai useampaa yksikköä. Selvityksen mukaan suurin osa päiväkodin johtajien työajasta kului päivittäisjohtamiseen, hallinnollisiin tehtäviin, työvuorojärjestelyihin sekä erityisesti sijaisten hankintaan. Karvin yhtenä kehittämissuosituksena on, että päiväkodin johtajien johtamiskokonaisuuksia tulisi rajata ja johtamisosaamista kehittää. (Kuusiholma ym. 2023.) Tämän perusteella jatkotutkimusaihe olisi ajankohtainen ja tärkeä.

Kaiken kaikkiaan on selvää, että kun varhaiskasvatuksen opettajat kokevat työnsä merkitykselliseksi, se lisää heidän työhyvinvointiaan, työssä jaksamistaan ja työmotivaatiotaan ja sitä kautta vaikuttaa positiivisesti myös työhön sitoutumiseen ja varhaiskasvatuksen laatuun. Erään tutkimukseen osallistuneen varhaiskasvatuksen opettajan huomio: ”Ei tämä työ, vaan nämä olosuhteet!”, korostaa sitä, että mielekäs työ itsessään on palkitsevaa, kunhan siihen on mahdollisuus asianmukaisissa olosuhteissa. Kun varhaiskasvatuksen opettajat kokevat työnsä merkitykselliseksi ja puhuvat työstään arvostavalla tavalla, he samalla luovat myönteistä kuvaa alasta ja lisäävät alan vetovoimaa. Näin ollen voidaan sanoa, että pitovoimalla vahvistetaan myös alan vetovoimaa.

LÄHTEET

- Ahonen, L. (2021). Lapsen lämmin kohtaaminen haastavissa kasvatustilanteissa? Teoksessa: Kataja, E. (toim.) *Lumoudu lapsesta! Artikkeleita arkipedagogiikasta*, 68–80.
<https://www.hameenlinna.fi/varhaiskasvatus-ja-koulutus/varhaiskasvatus/lumoudulapsesta/>
- Aaltio, I. & Puusa, A. (2011). Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa: Puusa, A. & Juuti, P. (toim.). *Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan*, 73–87. Vantaa: Hansaprint Oy.
- Aaltonen, T., Ahonen, P. & Sahimaa, J. (2020). *Johda merkitystä*. Helsinki: Alma Talent. E-kirja.
- Elo, S., Kajula, O., Tohmola, A. & Kääriäinen, M. (2022). Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede* 34 (4), 215–225.
<https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128987>
- Fonsén, E. & Lahtinen, L. (2021). Johda pedagogiikkaa – löydä lapsi. Teoksessa: Kataja, E. (toim.) *Lumoudu lapsesta! Artikkeleita arkipedagogiikasta*, 261–272.
<https://www.hameenlinna.fi/varhaiskasvatus-ja-koulutus/varhaiskasvatus/lumoudulapsesta/>
- Gadamer, H-G. (2004). *Hermeneutiikka: Ymmärtäminen tieteissä ja filosofiassa*. Tampere: Vastapaino.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Heikonen, L., Ahtiainen, R., Fonsén, E., Heikkinen, K-M., Lahtero, T. & Kallioniemi, A. (2023). Kohti kehittyvää johtajuutta. Varhaiskasvatuksen sekä esi- ja perusopetuksen johtajuushankkeen (VEPO 2035) loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2023:7.
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164596>
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2009). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. Sajavaara, P. & Sinivuori E. (2009). *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.
- Hjelt, H. (2023). *Työnä varhaiskasvatus: Ammattilaisten puhetta suomalaisesta varhaiskasvatuksesta*. Tampereen yliopisto. Väitöskirja.
<https://trepo.tuni.fi/handle/10024/152047>
- Hjelt, H. & Karila, K. (2017). Varhaiskasvatustyön paikantuminen työntekijöiden puheessa. *Työelämän tutkimus* 15 (3), 233–248.
<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85276>.
- Hjelt, H. & Karila, K. (2021). Varhaiskasvatustyön johtamisen paradoksit. *Journal of Early Childhood Education Research* 10 (2), 97–119.
<https://journal.fi/jecer/article/view/114158>

- Järvinen, K. (2014). Työn mielekkyyden johtaminen. Käytännön opas. Helsinki: Talentum.
- Kangas, J., Ukkonen-Mikkola, T., Sirvio, 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.
<https://journal.fi/jecer/article/view/114133>
- Karila, K. (2016). Vaikuttava varhaiskasvatus. Opetushallitus: Raportit ja selvitykset 2016:6.
https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/vaikuttava_varhaiskasvatus.pdf
- Karila, K., Kosonen, T. & Järvenkallas, S. (2017). Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030. Suuntaviivat varhaiskasvatukseen osallistumisasteen nostamiseen sekä päiväkotien henkilöstön osaamisen, henkilöstörakenteen ja koulutuksen kehittämiseen. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:30.
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/80221>
- Karila, K., Rantala, K., Rusi, M., Davidsson, S., Helakari, P., Holsti, E., Keloneva, R., Kytölaakso, K., Malkamäki, L., Valkonen, S., Frisk, T., Mustonen, K., Sarkkinen, T. & Huhtanen, M. (2024.) Varhaiskasvatuksen koulutus Suomessa 2023: Arviointi koulutuksen tilasta ja kehittämistarpeista. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 7:2024.
<https://www.karvi.fi/fi/julkaisut/varhaiskasvatuksen-koulutus-suomessa-2023-arviointi-koulutuksen-tilasta-ja-kehittamistarpeista>
- Konsti, S., Tossavainen, A., Rantanen, J., Mauno, S. & Kinnunen, S. (2023). Työn merkityksellisuuden johtaminen: Työn merkitysten ja täyttymysten kyselyn mahdollisuudet ja haasteet. *Hallinnon tutkimus* 42(3), 360–375.
<https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/116636>.
- Kuusiholma-Linnanmäki, J., Sarkkinen, t., Vlasov, J., Fonsén, E., Heikkinen, S., Hjelt, H., Lahtinen, J., Lohi, N., Mäkelä, M. & Siippainen, A. (2023). Päiväkodinjohtajan työ: Johtamiskokonaisuudet, varajohtamisen rakenteet ja johtajan työhön kohdistuvat odotukset. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 29:2023.
<https://www.karvi.fi/fi/julkaisut/paivakodin-johtajan-tyo-johtamiskokonaisuudet-varajohtamisen-rakenteet-ja-johtajan-tyohon-kohdistuvat-odotukset>
- Lahtinen, J. (2021). Ajankohtaista varhaiskasvatuksessa. Teoksessa: Kataja, E. (toim.) *Lumoudu lapsesta! Artikkeleita arkipedagogiikasta*, 7–19.
<https://www.hameenlinna.fi/varhaiskasvatus-ja-koulutus/varhaiskasvatus/lumoudulapsesta/>
- Leiviskä, E. (2011). Työ täynnä elämää: Työn merkityksellisuuden seitsemän lähdettä. Tietosanoma. Helsinki.

Lysova, E., Allan, B. & Dik, B., Duffy, R. & Steger, M. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior* 110(2019), 374–389.
pdf.sciencedirectassets.com

Malmelin, N. & Hakala, J. (2011). *Vetovoima. Kirja inspiroivista yrityksistä, merkitysten johtamisesta ja idealismin voimasta*. Helsinki: Talentum.

Martela, F. (2020). Merkityksellinen työ – Mitä se on, miksi siihen kannattaa panostaa ja miksi se on erityisen tärkeää juuri nyt. *Työn tuuli* 1/2020, 8–16.
<https://www.henry.fi/ajankohtaista/tyon-tuuli/2020/tyon-tuuli-12020.html>

Martela, F., & Riekk, T.J.J. (2018). Autonomy, Competence, Relatedness, and Beneficence: A Multicultural Comparison of the Four Pathways to Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, 9, 1157.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01157>.

Martikainen S-J. Oikarinen T. (2023). Työn merkityksellisyys kumpuaa sen sosiaalisesta arvosta. *Tieteessä tapahtuu* 41(2), 25–31.
<https://journal.fi/tt/article/view/129068>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2024). Koulutusten kehittämistä tutkimuksella, yhteistyöllä ja verkostoitumalla: Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumin toisen toimintakauden loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2024:7.
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165440>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2021). Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021–2030. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:3.
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162662>

Opetushallitus. (2022) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Määräykset ja ohjeet 2022:2a.
<https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/varhaiskasvatussuunnitelman-perusteet-2022>

Puusa, A. (2011). Haastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä. Teoksessa: Puusa, A. & Juuti, P. (toim.). *Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan*, 73–87. Vantaa: Hansaprint Oy.

Puusa, A. (2011). Laadullisen aineiston analyysi. Teoksessa: Puusa, A. & Juuti, P. (toim.). *Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan*, 114–125. Vantaa: Hansaprint Oy.

Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. (2011). *Tutkimuksen voimasanat*. Helsinki: WSOYpro Oy.

Rosso, B., Dekas, K. & Wrzesniewski, A., (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30(2010), 91–127.
<https://pdf.sciencedirectassets.com>

Siippainen, A., Sarkkinen, T., Vlasov, J., Marjanen, J., Fonsén, E., Hjelt, H., Heikkinen, S., Lohi, N., Lahtinen, J. & Mäkelä, M. (2021). ”Yhdessä yritetään tehdä parasta mahdollista varhaiskasvatusta ja laatua jokaisen lapsen päivään” Varhaiskasvatuksen moninaiset johtamisrakenteet ja johtaminen. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 23:2021.

<https://www.karvi.fi/fi/julkaisut/yhdessa-yritytaan-tehda-parasta-mahdollista-varhaiskasvatusta-ja-laatu-jokaisen-lapsen-paivaan-varhaiskasvatuksen-moninaiset-johtamisrakenteet>

Sirviö, K., Ukkonen-Mikkola, T., Kangas, J., Hjelt, H. & Fonsén, E. (2023). ”Äänestin jaloillani!” Ammatin vaihtaneiden varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmia työn ja toimintakulttuurin muutokseen. *Työelämän tutkimus* 21(1), 84–108.

<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/111478/77910>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Valtioneuvosto. (2023). *Vahva ja välittävä Suomi*. Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023. Valtioneuvoston julkaisuja 2023:58.

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-763-8>

Varhaiskasvatuslaki. (540/2018).

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>

Vauhkonen, A-M. (2021). Millaisia asioita arvostan? Teoksessa: Kataja, E. (toim.) *Lumoudu lapsesta! Artikkeleita arkipedagogiikasta*, 36–50.

<https://www.hameenlinna.fi/varhaiskasvatus-ja-koulutus/varhaiskasvatus/lumoudulapsesta/>

LIITE 1

Haastattelurunko

- Mikä on sinun tämänhetkinen työtehtäväsi?
- Mikä on sinun koulutustaustasi?
- Millaisessa päiväkodissa/ryhmässä työskentelet?
- Kauan olet työskennellyt varhaiskasvatuksen opettajana?
- Mikä sai sinut kiinnostumaan alasta/varhaiskasvatuksen opettajan työstä?
- Kauan olet työskennellyt nykyisessä työpaikassasi?
- Miten valitsit nykyisen työtehtäväsi/työpaikkasi?
- Mikä on parasta työssäsi/työpaikassasi?
- Millaiset asiat työssäsi ovat sellaisia, että menet mielellään töihin?
- Mitkä tekijät auttavat sinua jaksamaan työssäsi?
- Minkä asioiden pitäisi muuttua työssäsi/työpaikallasi, jotta sinun olisi vieläkin mukavampi mennä töihin?