



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Lastentarhanopettajien kokemuk- sia työmotivaation taustalla olevis- ta arvoista ja merkityksistä

Anja Malmivuori

2018 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Lastentarhanopettajien kokemuksia
työmotivaation taustalla olevista arvoista ja
merkityksistä**

Anja MalmivuoriAnja Malmivuori
Sosionomi
Opinnäytetyö
Toukokuu 2018

Anja Malmivuori

Lastentarhanopettajien kokemuksia työmotivaation taustalla olevista arvoista ja merkityksistä
Vuosi 2018 Sivumäärä 34

Tämän opinnäytetyön tavoite oli saada tietoa lastentarhanopettajien työn arvoista ja merkityksistä työmotivaation taustalla. Tarkoituksena oli selvittää mikä merkitys lastentarhanopettajien työn arvoilla ja merkityksillä on työmotivaation lisääjänä. Lastentarhanopettajista on monin paikoin pulaa, ja vaihtuvuus on alalla suurta. Aihe syntyi halusta selvittää mitä lastentarhanopettajien kokemat työn arvot ja merkitykset ovat, ja voisivatko ne lisätä työmotivaatiota ja sitä kautta työhön sitoutumista.

Opinnäytetyö on luonteeltaan laadullinen tutkimus. Aineisto työhön saatiin haastattelemalla lastentarhanopettajia ryhmissä teemahaastatteluin. Lastentarhanopettajat saivat omin sanoin ryhmässä keskustelemalla kertoa työnsä arvoista, merkityksistä sekä työmotivaatioon vaikuttavista seikoista. Tätä saatua aineistoa on peilattu teoretiseen tietoon arvoista, varhaiskasvatuksen arvoperustasta sekä työmotivaatiosta.

Tuloksista ilmenee, että lapsuuden itseisarvo ja lapsen edun ensisijaisuus ovat lastentarhanopettajien työn arvoissa keskiössä. Lasta ja lapsuutta elämänvaiheena haluttiin arvostaa ja kunnioittaa. Motivaation kannalta oli merkityksellistä jos työtä sai tehdä arvomaailmansa mukaisesti. Tärkeää oli saada tehdä työtään arvojensa mukaisesti niin, että lapselle ja lapsiryhmälle sai antaa omaa aikaansa. Sen mahdollisuutta heikensi muun muassa resurssipula, kiireen tuntu, päivien pirstaleisuus ja suuret lapsiryhmät. Yhteiskunnan arvostuksen puutetta kuvasti huono palkkaus, mikä vaikutti motivaatioon heikentävästi.

Asiasanat: arvot, lastentarhanopettaja, merkitykset, motivaatio

Anja Malmivuori

Kindergarten teacher's experiences of values and meanings of their work connected to their motivation

Year	2018	Pages	34
------	------	-------	----

The purpose of this thesis was to research the values and meanings of kindergarten teachers' work connected to their motivation. The purpose was to find out the kind of reasons for kindergarten teacher's work values and their motivational meaning. There is a shortage of kindergarten teachers, and the turnover rates are high. The subject arose out of the desire to find out what are the values and reasons for kindergarten teachers' work, and could they increase their motivation and commitment to work.

The thesis was qualitative. The material for this thesis was carried out by theme interviewing of kindergarten teachers in groups. The kindergarten teachers were able to speak in groups in their own words about the values and meaning of their work, and about the matters that have an effect on work motivation. This material was compared to the theoretical knowledge of; values, early childhood education values and work motivation.

The results show that the intrinsic value of childhood and the child's interest are at the centre of kindergarten teachers' values. Children and childhood as a period of life was something to appreciate and respect. It was meaningful for work motivation to be able to work by their values. It was important to be able to work obeying their values, so that giving time for a child and to children was possible. The possibilities of this were weakened by the lack of resources, being rushed, broken days and big groups of children. The lack of respect from society was seen as influencing a poor salary, which lowered the work motivation.

Keywords: kindergarten teacher, meanings, motivation, values

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Lastentarhanopettajien työ.....	7
2.1	Lastentarhanopettajan työnkuva.....	7
2.2	Varhaiskasvatuksen merkitys	8
3	Arvot ja työmotivaatio.....	9
3.1	Arvot.....	9
3.1.1	Arvot työyhteisössä	10
3.1.2	Varhaiskasvatuksen arvoperusta.....	11
3.2	Ammattietiikka	12
3.3	Ammatti-identiteetti.....	13
3.4	Työmotivaatio	13
3.5	Aiemmat aiheesta tehdyt opinnäytetyöt ja tutkimukset	15
4	Tutkielman toteuttaminen.....	15
4.1	Laadullinen tutkimus.....	15
4.2	Menetelmälliset ratkaisut	16
4.3	Aineiston kerääminen	17
4.4	Aineiston analysointi	18
4.5	Luotettavuus ja eettisyys.....	19
5	Tulokset.....	21
5.1	Arvot ja merkitykset	21
5.2	Työmotivaatio.....	23
6	Johtopäätökset	27
7	Pohdinta	29
	Lähteet	32

1 Johdanto

Oma motivaationi hakeutua varhaiskasvatuksen alalle liittyy vahvasti lastentarhanopettajan työn arvostukseen ja sen merkitykselliseksi kokemiseen. Muun muassa lapsuuden itseisarvo eli näkemys siitä, että jokainen lapsi on ainutlaatuinen ja arvokas juuri sellaisenaan on minulle tärkeää. Koen, että työ lapsen ja lasten hyväksi on työtä koko yhteiskunnan tulevaisuuden hyväksi. Varhaiskasvatus lisää tasa-arvoa ja kaventaa hyvinvointieroja lasten ja perheiden kesken, ja sillä on tutkitusti kauaskantoisia positiivisia vaikutuksia. Työ itsessään on siis merkityksellistä.

Lastentarhanopettajista on kuitenkin monin paikoin pulaa ja vaihtuvuus alalla on suurta. Opetus- ja kulttuuriministeriön selvityksen (2017) mukaan kolmannes varhaiskasvatuksen henkilöstöstä harkitsee alanvaihtoa seuraavan 10 vuoden aikana. Selvityksen mukaan tähän on syynä mm. matala palkkataso, arvostuksen vähäisyys, työn kuormittavuus ja vastuullisuus, vähäiset etenemismahdollisuudet, epäselvät työnkuvat ja niukat mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön. Selvityksestä ilmenee myös ettei kelpoisia henkilöitä ole saatavilla tarpeeksi vakituisiin tai määräaikaisiin työsuhteisiin. Erityisesti yliopistokoulutetuista lastentarhanopettajista on pulaa. (Miniedu, 2017.)

Ekola ja Pouttu (2016) perehtyivät tutkielmassaan varhaiskasvatuksen henkilöstön vaihtuvuuden merkitykseen lapsiryhmän toiminnassa. Siinä tutkittiin henkilökunnan vaihtuvuuden merkitystä varhaiskasvatuksen laatuun. Tutkielmasta ilmeni, että toiminnan suunnitelmallisuus ja johdonmukaisuus kärsi henkilöstön vaihtuessa (Koivisto 2007, 128. ks. Ekola & Pouttu 2016, 25). Jatkuvan ja toistuvan vaihtuvuuden todettiin heikentävän varhaiskasvatuksen laatua merkittävästi. Se haittasi esimerkiksi turvallisen kiintymyssuhteen syntymistä lapsen ja kasvattajan välille. Lastentarhanopettajien suuri vaihtuvuus vaikutti lisäksi negatiivisesti lasten sosiaaliseen, emotionaaliseen sekä kielelliseen kehitykseen. Myös henkilökunnan ja lasten vanhempien välisiin suhteisiin henkilöstön vaihtuvuudella oli negatiivinen vaikutus. (Porter 2012. ks. Ekola & Pouttu 2016, 25.)

Tarkoitukseni on selvittää miten lastentarhanopettajien työn arvot ja merkitykset vaikuttavat lastentarhanopettajien työssä jaksamiseen ja siihen sitoutumiseen. Tämän opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite on selvittää lastentarhanopettajien tärkeiksi kokemia työn arvoja ja merkityksiä työmotivaation taustalla. Tutkimuskysymykseni mihin pyrin löytämään vastauksia on: Mikä merkitys lastentarhanopettajien työn arvoilla ja merkityksillä on työmotivaation lisääjänä? Pyrin selvittämään mikä merkitys työn arvoilla ja työn merkitykselliseksi kokemisella on työmotivaation ja työssä jaksamisen kannalta. Keskeisiä käsitteitä sekä teoriapohja opinnäytetyössä ovat mm. arvot, ammatti-identiteetti, ammattietiikka ja työmotivaatio.

2 Lastentarhanopettajien työ

Selvennän aluksi hieman mitä lastentarhanopettajan työ varhaiskasvatuksessa on, ja mitä merkityksiä lastentarhanopettajien työllä voi olla lapsen kasvulle, kehitykselle ja oppimiselle ja sitä kautta koko yhteiskunnalle. Lastentarhanopettajaksi voi kouluttautua tällä hetkellä joko suorittamalla yliopistossa vähintään kasvatustieteen kandidin tutkinnon, johon sisältyy lastentarhanopettajan koulutus, taikka sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinnon sisältäen varhaiskasvatukseen ja sosiaali-pedagogiikkaan suuntautuneet opinnot sen laajuisina kuin valtioneuvoston asetuksella tarkemmin säädetään (Lastentarhanopettajan kelpoisuus 2018). Karila, Kosonen ja Järvenkallas (2017, 89) ovat esittäneet julkaisussaan, että jatkossa lastentarhanopettajan kelpoisuuden saivat vain yliopistossa kasvatustieteen kandidin tutkinnon suorittaneet. Tämä on kuluneen kevään aikana nostanut laajaa keskustelua ja huolta sekä vastustusta sosionomitaustaisten lastentarhanopettajien keskuudessa. Kelpoisuuksiin tulevista mahdollisista muutoksista on määrä päättää eduskunnassa kesän aikana.

2.1 Lastentarhanopettajan työnkuva

Lastentarhanopettajat toteuttavat varhaiskasvatusta yhteistyössä varhaiskasvatuksen muun henkilöstön kanssa. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2016, 14) varhaiskasvatuksen sanotaan olevan yhteiskunnallinen palvelu, jolla on monia tehtäviä. Varhaiskasvatuksen tehtävä on lasten kokonaisvaltaisen kasvun, kehityksen ja oppimisen edistäminen yhdessä huoltajien kanssa. Varhaiskasvatus on lasten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävä sekä syrjäytymistä ehkäisevä palvelu. Varhaiskasvatuksessa opitut tiedot ja taidot vahvistavat lasten osallisuutta sekä aktiivista toimijuutta yhteiskunnassa. Varhaiskasvatus tukee myös huoltajia heidän kasvatustyössään, sekä mahdollistaa heidän osallistumisensa työelämään tai opiskeluun. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 14.)

Lastentarhanopettaja työskentelee päiväkodeissa alle 6-vuotiaiden lasten ryhmissä opettajana. Lastentarhanopettajan työ on monipuolista ja vaihtelevaa. Työn tavoitteena on lasten kasvun ja kehityksen tukeminen. Ammatissa tarvitaan hoito-osaamista, pedagogista osaamista, vastuullisuutta sekä kykyä yhteistyöhön lasten ja heidän vanhempiensa kanssa. Omassa lapsiryhmässään lastentarhanopettajat ovat päävastuussa lasten hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuudesta sekä lapsiryhmänsä toiminnan suunnittelusta ja arvioinnista. Päiväkodin varhaiskasvatuksessa lastentarhanopettajan vastuulla on lain mukaan myös lapsen henkilökohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman laatiminen ja arviointi. (Ammattinetti 2018; Opetusalan Ammattijärjestö 2018.)

Opettajan työ varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa edellyttää vankkaa kasvatuksen, varhaisen kehityksen ja oppimisen sekä varhaispedagogiikan asiantuntemusta. Henkilökohtaisen soveltuvuuden lisäksi työ edellyttää korkeatasoista teoreettista koulutusta sekä vankkoja menetelmällisiä taitoja. Lastentarhanopettajan työssä keskeisinä työvälineinä ovat muun muassa

ilmaisu- ja taidekasvatuksen monipuolinen osaaminen sekä sitoutuneisuus ja herkkyys toiminnassa eri-ikäisten lasten kanssa. (OAJ 2018.)

Lastentarhanopettajan työn perustana ovat lainsäädäntö ja Opetushallituksen hyväksymät varhaiskasvatussuunnitelman ja esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet. Lastentarhanopettajan vankka koulutus ja sitä kautta hankittu vahva tutkimustietoon perustuva teoreettinen ja käytännön osaaminen luovat perustan laadukkaan ja monipuolisen varhaiskasvatus- ja esiopetustoiminnan toteuttamiselle. Työssään lastentarhanopettaja toteuttaa varhaiskasvatustilain mukaisia vaativia tavoitteita sekä YK:n lapsen oikeuksien sopimuksen periaatteita, joiden mukaan lapsia kohdellaan tasa-arvoisesti yksilönä ja heillä on oikeus vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti. (OAJ 2018.)

2.2 Varhaiskasvatuksen merkitys

Varhaiskasvattajilla on suuri vastuu, sillä he tekevät työssään lapsille tutuksi arvoja, yhteiskunnan ja ympäristön normeja sekä kulttuuria ja arjen tietotaitoa. He opettavat lapsille muun muassa sosiaalisesti sopivia keinoja selvitä elämästä sekä hyviä tapoja. He vaikuttavat siihen, miten tulevat sukupolvet ajattelevat esimerkiksi erilaisuudesta, yhteisöllisyydestä, perheestä, koulutuksesta tai työstä. He ovat myös avainasemassa antamassa lapsille hyvät eväät henkiseen kasvuun ja tulevaisuuteen. (Oulasmaa & Riihonen 2013, 97.)

Varhaiskasvatus nähdään osana elinikäistä oppimista, johon lapsilla on oikeus. Se on keskeistä syrjäytymisen ehkäisyssä ja koulutuksellisen tasa-arvon tuotossa. Varhaiskasvatusta voidaan tarkastella niin yksilön kuin yhteiskunnankin näkökulmasta. Varhaiskasvatusta voidaan yhteiskunnallisesta näkökulmasta pitää kannattavana investointina, sillä varhaisvuosien aikana lapsille muodostuu ns. inhimillistä pääomaa, joka muuttuu myöhemmin yhteiskunnan inhimilliseksi pääomaksi. Tämän inhimillisen pääoman rakentuminen on apuna lapsille myöhemmällä iällä opinpoluilla sekä työelämässä. Se tukee samalla myös yhteiskunnan taloudellista kehitystä ja vakautta. (Karila, Kosonen & Järvenkallas 2017, 11.)

Varhaiskasvatuksella on positiivisia yhteyksiä lasten sosiaalisten taitojen ja sosio-emotionaalisen kehityksen kanssa. Sammonsin, Sylvan, Melhuishin, Sirajin, Taggartin ja Tothin (2013) tekemässä ns. EPPSE (The Effective Preschool, Primary and Secondary Education) -tutkimuksessa havaittiin varhaiskasvatukseen osallistuneiden lasten olevan itsenäisempiä, mukautuvampia, kykenevän keskittymään paremmin, omaavan paremmat yhteistyötaidot sekä suhtautumaan myönteisemmin oppimiseen kuin lapset, jotka eivät olleet varhaiskasvatukseen osallistuneet. (Karila ym. 2017,13.)

Varhaiskasvatuksessa muodostuu kyky oppia, työskennellä yhdessä muiden kanssa, olla kärsivällinen sekä kehittää erilaisia taitoja, joita myöhemmin tarvitaan niin koulussa kuin yleisemminkin sosiaalisessa kanssakäymisessä. Näin laadukkaalla varhaiskasvatuksella on pitkälle

nuoruusikäen ja aikuisuuteenkin ulottuvia seuraamuksia. Vastaavasti jos edellä mainitut taidot jäävät varhaislapsuudessa kehittymättä, on sillä kauas kantoisia vaikutuksia. Vaikka syntyneiden ongelmien korjaaminen on myöhemminkin mahdollista, on se inhimillisesti raskasta sekä taloudellisesti huomattavasti kalliimpaa kuin ennaltaehkäisy. (Karila ym. 2017, 13-14.) Myös Heckman (2011, 32. ks. Karila ym. 2017, 14) toteaa, että inhimillisten mahdollisuuksien epätasainen jakautuminen tuottaa negatiivisia sosiaalisia sekä taloudellisia vaikutuksia. Niitä voi ja niitä myös tulisi ennaltaehkäistä investoimalla varhaiskasvatukseen, ja erityisesti vähäosaisiin lapsiin sekä heidän perheisiinsä.

Laadukkaan varhaiskasvatuksen katsotaan mahdollistavan monipuoliset vertaissuhteet, jotka ovat tärkeitä lasten oppimiselle ja hyvinvoinnille. Laadukas varhaiskasvatus on yhteydessä lapsen myönteiseen kehitykseen, ja sen avulla lasten kehitys ja oppiminen sekä pitkällä aikavälillä koko yhteiskunta kehittyy suotuisasti. Näiden varhaiskasvatukseen osallistumisen positiivisten vaikutusten ajatellaan voivan kuitenkin toteutua vain laadukkaassa varhaiskasvatuksessa, jossa lapsille rakentuu mielekkään toiminnan kokemuksia ikätovereiden ja ammattitaitoisten varhaiskasvattajien kanssa. (Karila ym. 2017, 12,14.)

3 Arvot ja työmotivaatio

Seuraavaksi kerron tämän opinnäytetyön kannalta keskeisistä käsitteistä eli arvoista, arvoista työyhteisössä, varhaiskasvatuksen arvoperustasta, lastentarhanopettajien ammattietiikasta, ammatti-identiteetistä, työmotivaatiosta sekä aiemmista aiheita käsittelevistä opinnäytetöistä tai tutkimuksista.

3.1 Arvot

Arvot ohjaavat toimintaamme ja ovat toimintamme taustalla olevia periaatteita. Ne ovat toisaalta myös ihanteita, joista puhumme usein myös hyveinä. Arvot liittyvät siihen, mitä pidämme hyvänä ja tavoiteltavana, eli arvokkaana tai arvostettavana. Kasvatuksen arvoista puhuessamme puhumme siitä, mihin kasvatuksella pyritään, mikä on hyvää ja tavoiteltavaa sekä mitkä periaatteet toimintamme taustalla näkyvät ja sitä ohjaavat. (Ojanen 2010, 7-8.) Ihmistyötä tekevien on tärkeää heijastaa jatkuvasti omaa toimintaansa arvojen maailmasta löytyviin tavoitteisiin, ja arvioida ja vertailla toiminnan tavoitteiden toteutumista. Arvot ovat perimmäisiä mittareita joilla ihmistyön laadukkuutta voidaan mitata. (Purjo 2014, 39.)

Aaltosen, Heiskasen ja Innasen (2003, 15, 29, 73) mukaan arvojen voidaan käsittää olevan persoonallisuutemme kuva. Ne heijastavat sisäisiä logiikkojamme, opittuja mallejamme, jotka ovat syntyneet sisäiseksi turvaverkoksemme. Arvojen hierarkia on niin sanotusti turvallinen uskomusjärjestelmä, jolla epävarmasta ja sekavasta maailmasta tulee hieman järkevämpi ja ennustettavampi paikka. Arvot ovat heidän mukaansa myös merkityksiä. Annamme erilaisille asioille ja ilmiöille eri merkityksiä, ja näin arvotamme niitä eri tavoin. Merkitykset johtavat toisiin merkityksiin ja uusiin johtopäätöksiin. Nämä vaikuttavat suhtautumiseemme eri ilmiö-

hin. He toteavat, että arvoissa ja etiikassa kaikkein tärkeintä on kuitenkin se mitä oikeasti tehdään. Sanat ja teot kuuluvat siis yhteen. Arvot ovat valintoja, jotka näkyvät arjen teoissa. Puheet voivat kertoa aikeista ja ihanteista, mutta niiden koetinkivenä on toteutetaanko niitä myös käytännössä. Puohiniemi toteaa (2003, 27), että arvot auttavat meitä valinnoissa silloin, kun niiden merkitykset ja keskinäiset suhteet ymmärretään oikein. Myös arvojen universaalien merkitysten tiedostamisesta on apua, kun päätöksentekotilanteissa tasapainoillaan arvojännitteiden välillä. Yksittäiselle ihmiselle jokin arvo on kuitenkin arvo vain jos hän myös kokee sen arvona (Purjo 2014, 49).

Schwartzin arvoteoria (ks. Puohiniemi 2003, 23-27) määrittelee kymmenen universaalista arvoa, jotka ovat sekä keskenään konfliktissa olevia että toisiaan täydentäviä. Teoria on kehitetty yli 70 maassa alun perin yksilötasoiseen arvomittaukseen, mutta sitä voi soveltaa myös työyhteisöjen toimintaa ohjaavien arvojen määrittelyssä. Nämä kymmenen arvoa ovat itseohjautuvuus, virikkeisyys, hedonismi, suoriutuminen, valta, turvallisuus, yhdenmukaisuus, perinteet, hyväntahtoisuus ja universalismi. Näistä itseohjautuvuus arvona tarkoittaa oman toiminnan, ajattelun ja päämäärien valintaa sekä uuden tutkimista ja luomista. Virikkeisyys arvona merkitsee halua kohdata haasteita sekä jännityksen ja uuden etsimistä. Hedonismi taas tarkoittaa arvona mielihyvän ja nautinnon etsimistä ja itsensä hemmottelamista. Suoriutuminen arvona tarkoittaa henkilökohtaisen menestyksen tavoittelua, työn kulttuurin arvostamista standardeja noudattaen. Valta taas merkitsee arvona yhteiskunnallisen arvostuksen hakua, statuksen kunnioitusta sekä muiden ihmisten ja resurssien hallintaa. Turvallisuus arvona liittyy yhteiskunnan, lähipiiriin ja oman elämän tasaisuuteen, harmonisuuteen ja jatkuvuuteen. Yhdenmukaisuus tarkoittaa arvona pidättäytymistä teoista ja taipumuksista, jotka häiritsevät muita tai ovat ristiriidassa yhteisön normien tai odotuksien kanssa. Tämä voi olla myös positiivista yhteenkuuluvuuden tunnetta, me-henkeä. Perinteet arvoina tarkoittaa kulttuurin tai uskonnon tapojen noudattamista, kunnioittamista, hyväksymistä ja niihin sitoutumista. Hyväntahtoisuus taas tarkoittaa arvona lähipiiriin kuuluvien ihmisten hyvinvoinnin ja edun ensisijalle asettamista. Työyhteisössä tämä näkyy usein henkilöstöön ja asiakkaisiin liittyvinä arvoina. Universalismi merkitsee arvona myös muiden kuin omaan lähipiiriin kuuluvien tarpeiden ymmärtämisenä. Tämä näkyy esimerkiksi luonnon ymmärtämisenä ja arvostamisena, suvaitsemisena ja suojeluna. Työyhteisössä tämä näkyy erityisesti yhteiskunnalliseen vastuuseen ja ympäristöasioihin liittyvinä arvoina.

3.1.1 Arvot työyhteisössä

Työyhteisöt koostuvat erilaisista yksilöistä. Työyhteisössä keskustelemalla voidaan selvittää arvomaailmoja tietyn ajatuskehikon sisällä, vaikkei keskustelu tuottaisikaan absoluuttista todellisuutta. Yhteisistä tavoitearvoista sopimalla, ja niihin hyvillä mielin sitoutumalla voi työyhteisössä toimia hyvin huomioiden myös oma persoonallinen näkemys. (Aaltonen ym. 2003, 41-42.)

Työyhteisön arvokeskusteluissa on yhteisten arvojen tunnistaminen, tavoitearvoista sopiminen ja arvojen jalkauttaminen mahdollista. Joskus näiden keskustelujen tärkeimmäksi anniksi on muodostunut kuitenkin yhteisöllisyyden syveneminen sekä vuorovaikutuksen kehittyminen. Arvokeskustelun avulla pyritään löytämään jokaiselle tärkeitä asioita ja luomaan suhdetta yhteisesti löydettyihin periaatteisiin. Samalla tunneside toisiin yksilöihin vahvistuu, kun koetaan yhteistä ymmärrystä, hyväksymistä, kuulluksi tulemistä, arvostusta ja kunnioitusta sekä luottamusta. Tunteet ovat keskustelussa tärkeitä, koska niiden avulla syntyy mahdollisuus sitoutua keskustelun lopputulokseen. (Aaltonen ym. 2003, 67-68.)

Puohiniemi (2003, 9-12, 22) näkee arvot reaali maailmaan liittyvinä, toimintaa suuntaavina merkityksinä, jotka näkyvät ihmisten asenteissa, mielipiteissä ja teoissa. Arvoissa, kuten muissakin motiiveissa, on aina mukana sekä tietoa että tunnetta. Arvoihin kätkeytyy työyhteisössä yhteinen ymmärrys siitä, mikä on tärkeää ja mihin kannattaa pyrkiä. Arvoihin tukeudutaan erityisesti uusissa ja yllättävissä tilanteissa, joissa ei pystytä toimimaan kuten ennen, tai joita ei ole ohjeistettu. Kun työyhteisön arvoperusta on selkeä ja se on myös työntekijöiden sisäistämä, on oikeansuuntaisten ratkaisujen tekeminen mahdollista myös yllättävissä tilanteissa. Arvojen ohjaamina toimiessa on aina kyse tietoisista valinnoista tilanteissa, joissa ei ole olemassa valmiita ratkaisuja. Tämä onnistuu silloin kun arvot on ymmärretty oikein ja sisäistetty valintoja ohjaaviksi periaatteiksi. Jokainen pohtii ratkaisujaan itse ja kantaa vastuun teoistaan.

Yhteisten arvojen omaksumisessa voi auttaa jos työyhteisö kokee niin sanottua me-henkeä. Lerssi-Uskelin, Vanhala ja Vähätiitto käsittelevät julkaisussaan (2011, 20) innostumista työyhteisössä, ja kirjoittivat että me-henki syntyy aidon vuorovaikutuksen, avoimuuden, oikeudenmukaisuuden ja sekä yhteisen tekemisen kautta. Myös huumori on tässä tärkeää. Työyhteisöissä me-henki perustuu usein yhteisten tavoitteiden tuntemiseen, oman työn arvostamiseen, työtyytyväisyyteen ja ammatilliseen osaamiseen. Yhteiset työtehtävät luovat työyhteisössä hyvän pohjan me-hengen kehittämiseksi. Yhteishenki kehittyy työyhteisössä jossa ilmapiiri on välittävä ja tukea antava. Erilaiset epämuodolliset tilaisuudet, ja esimerkiksi työyhteisön mahdolliset tapaamiset vapaa-ajalla ovat heidän mukaansa myös omiaan parantamaan me-henkeä.

3.1.2 Varhaiskasvatuksen arvoperusta

Opetushallitus on antanut varhaiskasvatukseen perustuvan valtakunnallisen määräyksen, jonka mukaan varhaiskasvatussuunnitelmat laaditaan sekä varhaiskasvatus toteutetaan. Näissä varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa arvoperustan yleisperiaatteina ovat lapsen edun ensisijaisuus, lapsen oikeus hyvinvointiin, huolenpitoon ja suojeluun, lapsen mielipiteen huomioon ottaminen sekä yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun vaatimus ja lapsen syrjintäkielto YK:n Lapsen oikeuksien sopimuksen, varhaiskasvatustlain ja YK:n vammaisten henkilöi-

den oikeuksia koskevan yleissopimuksen mukaisesti. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 8, 16.)

Varhaiskasvatusta toteutetaan inklusiivisesti niin, että osallisuutta, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistetään kaikessa toiminnassa. Lasten, henkilöstön ja huoltajien mielipiteitä ja aloitteita arvostetaan. Lapset kohdataan sensitiivisesti ja myönteisesti niin, että he kokevat tulevansa nähdyiksi ja kuulluiksi. Lasten ja huoltajien osallistuminen toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja arvioimiseen vahvistaa osallisuutta. Yhteisön jäsenet kohdataan sukupuolisensitiivisesti sekä yhdenvertaisina riippumatta henkilöön liittyvistä tekijöistä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 30.)

3.2 Ammattietiikka

Hyvä ammattietiikka on lastentarhanopettajan työssä ammatillinen voimavara, joka ohjaa lastentarhanopettajan ammatillisia vuorovaikutussuhteita. Se ohjaa myös hänen suhdettaan omaan työhön ja vastuuseen. Työhön sisältyy aina oman toiminnan motiivien ja päämäärien eettistä pohdintaa ja kriittistä arviointia. Lastentarhanopettajan ammattietiikan tarkoituksena on tehdä näkyväksi ja tiedostetuksi lastentarhanopettajan työhön aina väistämättä sisältyvät arvovalinnat. Eettisesti korkeatasoinen työ lapsen hyväksi on työtä koko yhteisön ja yhteiskunnan hyväksi. (Lastentarhanopettajan ammattietiikka 2004, 3.)

Eettisten periaatteiden lähtökohtana ovat humanistinen ihmiskäsitys sekä ihmisen ja elämän kunnioittaminen. Ihmisarvoa tulee kunnioittaa aina, eikä siihen saa vaikuttaa esimerkiksi ihmisen sukupuoli, ikä, etninen alkuperä, uskonto, mielipide tai kyvyt. Lastentarhanopettajan perustehtävässä keskeinen arvo on totuudellisuus. Asioiden tutkiva lähestymistapa edellyttää totuuden etsimistä ja avoimuutta vuorovaikutussuhteissa. Rehellisyys kaikessa vuorovaikutuksessa on osa lastentarhanopettajan työn perustaa. Oikeudenmukaisuuden toteutuminen on tärkeää niin yksittäisen lapsen kuin ryhmän kohtaamisessa, sekä koko työyhteisön toiminnassa. Oikeudenmukaisuuteen kuuluvat erityisesti tasa-arvo, syrjinnän ja suosimisen estäminen, kuulluksi tuleminen ja oikeus selvittää ristiriidat. Kysymys oikeudenmukaisuudesta sisältyykin aina lastentarhanopettajan toteuttamaan varhaiskasvatukseen. (Lastentarhanopettajan ammattietiikka 2004, 4.)

Lastentarhanopettajalla on kuitenkin oikeus omaan arvomaailmaansa, mutta kasvatusta ja opetustyössä hänen vapautensa on sidoksissa perustehtävään ja sitä määrittelevään normistoon. Varhaiskasvatustehtävässään lastentarhanopettaja asettaa rajoja. Kaiken kanssakäymisen ja vuorovaikutuksen lähtökohta on kuitenkin aina ihmisarvoon kuuluvan vapauden kunnioittaminen. (Lastentarhanopettajan ammattietiikka 2004, 4.)

3.3 Ammatti-identiteetti

Ammatti-identiteetin voidaan ymmärtää olevan elämänhistoriaan perustuvaa käsitystä itsestä ammatillisena toimijana. Se vastaa siihen millaiseksi ihminen ymmärtää itsensä suhteessa työhön ja ammatillisuuteen, sekä myös siihen millaiseksi hän työssään ja ammatissaan haluaa tulla. Ammatilliseen identiteettiin kuuluvat myös käsitykset siitä, mitä ihminen pitää tärkeänä, mihin hän työssään ja ammatissaan sitoutuu, sekä mihin kokee kuuluvansa ja samaistuvansa. Siihen sisältyvät myös työn arvot ja eettiset ulottuvuudet sekä tavoitteet ja uskomukset. (Etäpelto & Vähäsantanen ks. Etäpelto & Onnismaa 2008, 26.)

Ammatillinen identiteetti rakentuu ensin omaksumalla yhteisön toimintatapoja, arvoja ja normeja sellaisinaan. Ammatillinen sosiaalistuminen voi olla voimakasta. Tämä johtuu siitä, että aloittavalta työyhteisön jäseneltä puuttuu valta ja kontrolli, sekä muun yhteisön jo hallitsema kulttuurinen pääoma. Myöhemmin kokemuksen, yhteisöön kuulumisen ja vallan vahvistumisen myötä persoonalliset uskomukset ja näkökulmat tulevat enemmän esiin. Laajimmillaan ammatillinen identiteetti voidaan nähdä yksilön omakohtaisena suhteena siihen, miten hän näkee paikkansa, asemansa ja osallisuutensa kokonaisuudessa. (Etäpelto & Vähäsantanen ks. Etäpelto & Onnismaa 2008, 44-45.)

Kiesiläisen (2004, 27) mukaan ammatillisuus työssä on sitä, että osaa toimia tarkoituksenmukaisesti kussakin tilanteessa saavuttaakseen työn tavoitteet. Kasvatustyössä tavoitteet harvoin ovat nopeasti nähtävissä. Tavoitteet ovat kaukana, ehkä vuosienkin päähän asetettuja, eikä tuloksia voi arvioida kovin nopeasti. Kasvatustyötä tekevien ammattitaitoon kuuluukin työn prosessien tunteminen välivaiheineen. Tällainen prosessituntemus ihmissuhdetyössä on erittäin vaativaa ammattitaitoa ja edellyttää vankkaa koulutusta erityisesti vuorovaikutuksen eri alueilla perussoveltuvuuden lisäksi.

3.4 Työmotivaatio

Varhaiskasvatukseen liittyvä työ on usein kutsumustyötä, ja työhön hakeudutaan halusta tehdä työtä lasten hyväksi. Lasten kanssa työskenteleminen koetaan mielekkääksi, siitä saadaan tyydytystä ja iloa kun lapsia autetaan oppimaan uutta. Voimavaroja saattavat kuitenkin verryttää puutteelliset resurssit, erityislasterien tarpeet, oma riittämättömyyden tunne ja hankalat yhteistyökumppanit. Lisäksi yksi työmotivaatioon vaikuttava tekijä on oikeudenmukainen palkkaus. Varhaiskasvatuksen ammattilaiset ovat yleisesti sitä mieltä, että heidän työstään saamansa palkka on liian pieni. Tämä kertoo myös alan arvostuksesta yhteiskunnassa. Hämmentävää on, että vaikka lähes kaikki lapset ovat jollain tavalla mukana julkisen varhaiskasvatuksen piirissä, ei tämä näy ammattilaisten palkkauksessa niin, että he kokisivat olevansa arvostettuja. (Riihonen 2013, 89-91.) Lastentarhanopettajien palkasta on ollut erityisen paljon julkisuudessa puhetta kevään 2018 aikana, ja sen nostamiseksi on kevään aikana järjestetty myös mielenosoituksia.

Työmotivaatioon vaikuttaa keskeisesti työn sisältö. Motivaation kannalta on merkityksellistä, missä määrin ihminen kokee työnsä itselleen sopivaksi ja miten hän kokee työhön liittyvät päämäärät. On myös merkityksellistä, että ihminen kokee menestyvänsä työssään, ja kokee onnistumisia sekä kehittymistä pyrkiessään kohti työhön liittyviä päämääriä. (Juuti 2006, 66.) Tästä puhuu myös Moisalo (2011, 346) yhdistäessään työmotivaation työtyytyväisyyteen. Hän tarkoittaa sillä tilaa, jossa ihmisen odotukset työltään sekä toteutunut todellisuus kohtaa mahdollisimman hyvin. Työn tulisi olla sopivasti haastavaa. Työ ei saisi olla liian yksinkertaista tai monotonista, muttei liian vaativaa, stressaavaa tai ahdistavaakaan, jolloin ihminen joutuisi pyristelemään oman osaamisensa ääri rajoilla. Työn sisältöön liittyy työn merkitys. Ellei ihminen ymmärrä työn merkitystä suuremmissä kokonaisuuksissa, on työmotivaatiokin uhattuna.

Työ koetaan usein merkityksellisenä, jos työntekijä saa mahdollisuuksia toimia toivomallaan tavalla, sekä kokee voivansa vaikuttaa. Muualta asetetut tiukat rajat alkavat usein ennen pitkää ahdistaa. Merkityksen kokemusta heikentää myös mm. muualta saatu niukka palaute ja vähäinen kiitos. Työn kokeminen merkityksellisenä lisää työmotivaatiota. Työn tarjoamista merkityksen kokemuksista hyötyvät sekä työntekijät että koko organisaatio. (Aaltonen, Ahonen & Pajunen 2015, 83.) Työmotivaatioon vaikuttavat osa-alueet ovat Moisalon (2011, 342) mukaan arvostus, työn sisältö, oppiminen ja kehittyminen, taloudelliset syyt sekä sosiaaliset suhteet. Hän puhuu erityisesti työn arvostuksen merkityksestä työmotivaation taustalla. Hänen mukaansa jokaisesta työstä voi löytää elementtejä, jotka nostavat hyvän työn arvoonsa.

Martela ja Jarenko (2015, 17-18) kuvaavat kirjassaan sisäisen motivaation merkityksestä siihen, miten ihminen voi ja miten vahva halu ihmisellä on tehdä työnsä mahdollisimman hyvin. He ovat tehneet aiheesta akateemista tutkimustyötä usean vuoden ajan yhteistyössä alan johtavien professoreiden, Richard Ryanin ja Edward Decin kanssa, joiden kehittämään itseohjautuvuusteoriaan (self-determination theory) teoksessa *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being* (2000) heidän kirjansa pohjautuu. He esittävät näiden tulosten pohjalta, että ihmisellä on neljä psykologista perustarvetta, jotka täytyessään synnyttävät innostusta, merkityksellisyyttä ja tekemisen draivia. Näistä ensimmäinen on vapaaehtoisuuden tarve. Tämä tarkoittaa mahdollisuutta tehdä itseään kiinnostavia asioita itse valitsemallaan tavalla. Työ ei ole ulkoapäin pakotettua, vaan edustaa sitä kuka ihminen itse on ihmisenä. Toinen on kyvykkyyden tarve. Se merkitsee työn sopivia haasteita ja mahdollisuutta käyttää parasta osaamistaan. Työssä saa oppia ja kehittyä ja kokea saavansa asioita aikaan. Kolmantena on yhteenkuuluvuuden tarve. Tämä tarkoittaa kokemusta siitä, että on osa yhteisöä jossa välitetään ja jossa tulee arvostetuksi ihmisenä. Tuntee siitä, että on samassa veneessä. Neljäntenä on hyväntekemisen tarve. Se tarkoittaa mahdollisuutta kokea saavansa aikaan hyvää työn kautta. Omalla työllä on hyvä vaikutus työkavereihin, asiakkaisiin tai laajempaan yhteiskuntaan.

3.5 Aiemmat aiheesta tehdyt opinnäytetyöt ja tutkimukset

Aiheesta ei ole täysin vastaavaa tutkielmaa tehty. Aihetta sivuaa kuitenkin monikin tutkielma, mm. Säyrylän ja Vääräsmäen tutkielma: Työssäjaksaminen ja eettinen stressi varhaiskasvatustyössä (2014), jossa tutkimuksen kohteena oli työhyvinvointiin vaikuttava eettinen kuormittuminen varhaiskasvatuksessa. Siinä ilmeni, että eettistä kuormittumista aiheutti kiire, suuret lapsiryhmät, henkilökunnan määrän riittämättömyys sekä ylemmän johdon linjaukset. Eettistä stressiä taas vähensi jos työntekijät pystyivät toteuttamaan itseään työssään ja he saivat mahdollisuuksia kehittää itseään. Työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta varhaiskasvatuksessa on tehty useitakin tutkielmia. Piiparisen opinnäytetyössä (YAMK) Arvot varhaiskasvatuksessa (2009) tarkasteltiin miten erään päiväkodin arvot toteutuvat lasten vanhempien ja henkilökunnan mielestä arjessa. Erityisen tarkastelun kohteena siinä oli ”lämmen ja avoin kasvatustilapiiri”, joka tässä tutkielmassa tarkoitti työntekijöiden arvoja ja asennoitumista, henkilöstöjohtajuutta, vuorovaikutusta, työssä viihtymistä ja jaksamista sekä lapsen ja perheen tukemista. Tämän toteutumiseen vaikutti työn tavoitteellisuus, yhteistyön sujuminen, kiire, työssä viihtyminen, vuorovaikutus (tiedonkulku), lapsen ja perheen tukeminen sekä suhtautuminen muutoksiin. Tolosen opinnäytetyö Vanhempien tärkeäksi kokemat arvot varhaiskasvatuksessa (2010) käsitteli mitä arvoja lasten vanhemmat pitivät tärkeinä varhaiskasvatuksessa. Vanhemmat pitivät tärkeänä turvallisuutta, rehellisyyttä, avoimuutta, yksilöllisyyttä, hyvää itsetuntoa, sosiaalisuutta, lapsilähtöisyyttä sekä oikeudenmukaisuutta. Monikin tutkielma siis käsittelee aiheeseen liittyviä teemoja, mutta lastentarhanopettajien työn arvoista ja merkityksistä työmotivaation taustalla ei kuitenkaan ihan vastaavalla tavalla ole selvitetty.

4 Tutkielman toteuttaminen

Seuraavassa selvennän tutkielman muotoa, menetelmällistä ratkaisua, aineiston keruuta, sen analysointia sekä tutkielman luotettavuutta ja eettisyyttä. Tutkimuskysymykseni ja tavoitteeni tässä opinnäytetyössä oli saada tietää minkälainen merkitys lastentarhanopettajan työn arvoilla ja merkityksillä on työmotivaation lisääjänä. Halusin selvittää ensin mitä lastentarhanopettajien kokemat työn arvot ja merkitykset ovat, ja sen jälkeen selvittää minkälainen vaikutus niillä on työmotivaatioon. Halusin tutkia mikä vaikutus työn arvoilla ja merkityksillä on työmotivaation lisääjänä. Tutkielmani tarkoitukseen sopi parhaiten laadullinen tutkimus, sillä tarkoitukseni oli saada mahdollisimman kokonaisvaltainen kuva valitusta aiheesta.

4.1 Laadullinen tutkimus

Opinnäytetyön muoto on tutkielma ja se toteutettiin laadullisena (kvalitatiivisena) tutkimuksena. Lähtökohtana laadullisessa tutkimuksessa on Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (1997, 161) mukaan todellisen elämän kuvaaminen. Todellisuus nähdään moninaisena ja tutkimuksesta on mahdollista löytää monensuuntaisia suhteita. Laadullisen tutkimuksen tarkoitus on tutkia kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa myös tutkijan omat arvolähtökohdat vaikuttavat siihen miten hän pyrkii ymmärtämään tutkimaansa ilmiötä.

Objektiivisuuden saavuttaminen perinteisessä mielessä on mahdotonta, sillä tutkija sekä se, mitä tiedetään, kietoutuvat yhteen saumattomasti. Tuloksiksi voi saada ehdollisia selityksiä johonkin tiettyyn aikaan ja paikkaan rajoittuen. Laadullisessa tutkimuksessa onkin pyrkimykseenä löytää tai paljastaa tosiasioita, eikä niinkään todentaa jo olemassa olevia väittämiä.

Laadullinen tutkimus on tyypillisesti luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedon keruuta, johon aineisto kootaan luonnollisissa todellisissa tilanteissa. Ihmistä suositaan tiedonkeruun välineenä, sillä tutkija luottaa enemmän omiin havaintoihinsa ja keskusteluihin kuin eri mittausvälineillä hankittuun tietoon. Lähtökohtana ei ole teorian tai hypoteesien testaus, vaan aineiston monitahoinen ja yksityiskohtainen tarkastelu. Tutkija pyrkii paljastamaan odottamattomia seikkoja. Sitä, mikä on tärkeää, ei määrää tutkija. Metodeista muun muassa haastattelut ja havainnointi ovat laadullisessa tutkimuksessa usein aineiston hankinnan keinoja, sillä niissä tutkittavien ”ääni” ja näkökulmat pääsevät esiin. Kohdejoukko valitaan laadullisessa tutkimuksessa tarkoituksenmukaisesti. Tutkimus toteutuu joustavasti niin, että tutkimussuunnitelmaa on mahdollista muuttaa ja muokata olosuhteiden mukaisesti. Tapauksia käsitellään ainutlaatuisina ja aineistoa tulkitaan sen mukaisesti. (Hirsjärvi ym. 1997, 164.)

Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään sen sijaan kuvaamaan jotain ilmiötä tai tapahtumaa, ymmärtämään jotain tiettyä toimintaa tai tulkitsemaan teoreettisesti jotain tiettyä ilmiötä. Tärkeää on, että henkilöt joilta tietoa kerätään tietävät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon. Tiedonantajien valinta tulee olla siis harkittua ja tarkoituksenmukaista. Tutkimusraportista tulee ilmetä, miten aineistonvalinta tehtiin sekä miten se vastaa tutkimuksen tarkoituksiin. Kun tutkimuksen tekijä on päättänyt miten aineisto kerätään tutkimustarkoituksen mukaisesti, jää sen sopivuuden onnistumisen arviointi lukijalle. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 87-88.)

4.2 Menetelmälliset ratkaisut

Tutkielman menetelmänä oli haastattelu joka toteutettiin ryhmähaastatteluina. Eskolan ja Suorannan (2000, 94) mukaan ryhmähaastattelussa on mahdollista saada tietoa tavallista enemmän, kun osallistujat sekä rohkaisevat toisiaan, että yhdessä muistelevat ja tukevat toisiaan. Tuomin ja Sarajärven (2002, 75) mukaan haastattelun etu on ennen kaikkea joustavuus. Haastattelijalla on mahdollisuus toistaa kysymykset, oikaista väärinkäsityksiä, selventää ilmausten sanamuotoja ja käydä keskustelua haastateltavien kanssa. Haastattelussa tärkeintä on saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta. Haastattelukysymykset tai aiheet on tällöin perusteltua antaa etukäteen haastateltaville. Haastateltavat, eli tiedonantajat voivat näin tutustua kysymyksiin ja aiheeseen etukäteen.

Ryhmähaastattelut toteutettiin teemahaastatteluina. Teemoina olivat lastentarhanopettajien työn arvot, merkitykset sekä työmotivaatio. Teemahaastattelussa pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimustarkoituksen ja tutkimustehtävän mukaisesti. Etukäteen valittu

teema perustuu tutkimuksen viitekehykseen, eli tutkittavasta ilmiöstä jo tiedettyyn. Teema-haastattelussa kuitenkin kysymysten suhde tutkimuksen viitekehyksessä esitettyyn vaihtelee intuitiivisten ja kokemusperäisten havaintojen sallimisen johdosta. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 88.) Teemahaastattelussa haastattelija varmistaa, että kaikki etukäteen päätetyt teema-alueet käydään haastateltavien kanssa läpi, mutta niiden järjestys ja laajuus saattaa vaihdella (Eskola & Suoranta 2000, 86). Teemahaastattelu voi siis olla varsin strukturoimaton ja avoin. Hirsjärven ym. (1997, 209) mukaan avoimessa haastattelussa haastattelija pyrkii selvittämään haastateltavan ajatuksia, mielipiteitä, tunteita ja käsityksiä niin kuin ne tulevat aidosti vastaan keskustelussa. Koin, että tämä menetelmänä salli haastattelun joustavuuden, ja sen kulun myös mahdollisesti muihin haastateltavien esiin nostamiin aiheisiin, jotka juuri he kokevat arvokkaiksi ja merkityksellisiksi työssään.

4.3 Aineiston kerääminen

Aineisto kerättiin haastattelemalla lastentarhanopettajia kahdessa eri Uudenmaan alueella olevassa kunnallisessa päiväkodissa. Haastattelut toteutettiin tiimivastaavien (lastentarhanopettajien) viikkopalaverin (tivako) yhteydessä. Toisessa päiväkodissa oli 8 lapsiryhmää, joista osassa oli myös esiopetusta. Toisessa päiväkodissa oli viisi lapsiryhmää, ja lisäksi esiopetusryhmä lähellä olevan koulun tiloissa. Molemmista päiväkodeista oli 1-6 -vuotiaita lapsia. Lastentarhanopettajat olivat ryhmissään tiimivastaavia, ja vastasivat ryhmänsä pedagogisen toiminnan suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista. Lisäksi toisessa päiväkodissa yksi vastaajista oli lastenhoitaja. Haastattelut toteutettiin tivakon yhteydessä, jotta lastentarhanopettajien yhteishaastattelu olisi ajallisesti mahdollisimman vaivatonta järjestää. Tivako on viikoittainen noin puolentoista tunnin mittainen palaveri, jossa tiimivastaavat käsittelevät ajankohdaisia aiheita esimiehensä kanssa. Molemmissa haastatteluissa oli läsnä siis myös lastentarhanopettajien esimies, mutta hän ei osallistunut keskusteluun. Keskusteluun osallistuivat lastentarhanopettajat sekä toisessa päiväkodissa yksi lastenhoitaja, jotka olivat ryhmiensä tiimivastaavia.

Ryhmähaastattelun avulla oli tarkoitus selvittää miten lastentarhanopettajat kokevat itse työnsä arvoja ja merkityksiä sekä minkälaisia vaikutuksia niillä on työmotivaation taustalla. Tarkoitus oli, että haastateltavat keskustelisivat vapaasti ryhmässä omin sanoin arvoistaan, työn merkityksestä, työmotivaatiosta yms. Tarkoituksena ryhmähaastattelussa oli, että lastentarhanopettajat saisivat ryhmässä myös toisiltaan vahvistusta ja tukea ajatuksilleen ja keskustelu olisi näin hedelmällisempää. Haastateltavilla olisi ryhmässä mahdollisuus saada ilmaista oma mielipiteensä ja saada muilta tuen lisäksi myös uusia näkökulmia. Tarkoitus oli näin saada tutkielmaani mahdollisimman paljon tietoa aiheista.

Haastattelun aihe ja työn tarkoitus kerrottiin haastateltaville heidän esimiehensä välityksellä etukäteen pohdittavaksi. Kumpaankin haastatteluun pyydettiin varaamaan 30 minuuttia aikaa. Uskoin haastatteluajan lyhyehkön keston helpottavan haastatteluajan järjestymistä.

Haastattelutilanteessa haastateltaville esitettiin aiheeseen sopivia kysymyksiä, joista oli tarkoitus syntyä keskustelua haastateltavien välille. Tarvittaessa kysymyksiä tarkennettiin, sekä varmistettiin että vastaukset oli ymmärretty oikein. Haastattelut nauhoitettiin.

Teeman mukaisia kysymyksiä oli etukäteen suunniteltu pohdittavaksi, ja niitä olivat muun muassa:

-Minkälaisia asioita työssäsi arvostat tai koet merkitykselliseksi?

-Mikä sinulle on työssäsi tärkeää?

-Mikä lisää työmotivaatiotasi?

-Minkälaista olisi ihannetyösi?

Kysymykset muokkautuivat haastattelujen edetessä haastatteluista esiin nousevien seikkojen mukaan. Kaikille haastateltaville ei esitetty samoja yksittäisiä kysymyksiä, vaan tarkoitus oli saada aiheesta keskustelun avulla tietoa mahdollisimman kattavasti. Halusin selvittää mikä juuri haastateltavien oma käsitys on työnsä arvoista, merkityksistä sekä siitä miten ne vaikuttavat työmotivaatioon.

Molemmat haastattelut toteutuivat suunnitellusti ja aikataulun mukaisesti. Sain vastauksia tutkimuskysymykseeni molemmista haastatteluista. Molemmissa haastatteluissa keskusteltiin valituista teemoista. Toisen ryhmähaastattelun aikana lastentarhanopettajien välille syntyi selkeämmin yhtenäistä keskustelua. Mielipiteitä ja näkemyksiä ilmaistiin, ja aiheista syntyi keskustelua ja pohdintaa, niin kuin oli tarkoituskin. Keskustelussa oli havaittavissa paljon iloa (aurua), toisten arvostamista, hyväksymistä, kannustusta sekä positiivisten asioiden esille tuomista. Aiheet myös kasvoivat ja rönsyivät, mikä oli luonnollista. Toisen haastattelun aikana keskustelu oli hieman suppeampaa, jolloin minä haastattelijana esitin enemmän kysymyksiä ja tarkennuksia aiheisiin, ja yritin näin saada enemmän tietoa aiheista.

4.4 Aineiston analysointi

Sain molemmista ryhmähaastatteluista 30 minuuttia nauhoitettua aineistoa, yhteensä siis 60 minuuttia. Litteroin aineiston sanatarkasti tekstimuotoon välittömästi. Tallennettu laadullinen aineisto yleensä kirjoitetaan puhtaaksi sanasanasesti, eli litteroidaan (Hirsjärvi ym. 1997, 222). Litteroitua aineistoa tutkiessani ja analysoidessani oli näin haastattelut edelleen tuoreessa muistissa. Luokittelin litteroidun aineiston teemojen mukaan. Yhdistin saatua aineistoa tekstimuodossa koodaamalla valitsemieni teemojen alle. Selvitin mitä kustakin teemasta sanottiin, ja näin ryhmittelin aiheet aihepiireittäin, jolloin tulosten analysointi mahdollistui. Etukäteen asettamani teemat olivat lastentarhanopettajan työn arvot, merkitykset sekä työmotivaatio. Yhdistin aineistosta teemoina työn arvot sekä merkitykset, sillä ne liitty-

vät olennaisesti toisiinsa, eikä niiden erottaminen ollut tässä vaiheessa tarkoituksenmukaista. Eskolan ja Suorannan (2001, 174-175) mukaan aineistosta voi nostaa esiin tutkimusongelmaa valaisevia teemoja. Näin tiettyjen teemojen esiintymistä ja ilmentymistä on mahdollista vertailla. Tekstistä on ensin löydettävä ja eroteltava tutkimusongelman kannalta olennaiset aiheet.

Käytin aineiston analysoinnissa teoriaohjaavaa sisällönanalyysin menetelmää. Tuomin ja Sarajärven (2002, 98, 105-108) mukaan sisällönanalyysi tarkastelee inhimillisiä merkityksiä, joita laadullisesta tutkimuksesta voi löytää. Analyysimenetelmällä pyritään kuvaamaan tutkittavaa ilmiötä tiivistetysti ja yleisessä muodossa. Analyysillä järjestetään aineisto johtopäätöksiä varten, se ei vielä kerro tuloksia. Sisällönanalyysi on tekstianalyysiä, jolla pyritään kuvaamaan dokumenttien sisältöä sanallisesti. Sisällönanalyysissä pyritään etsimään tekstistä merkityksiä. Teoriaohjaavassa analyysissä voi olla teoreettisia kytkentöjä, mutta ne eivät suoraan pohjautu teoriaan. Teoria voi toimia analyysin etenemisen apuna. Analyysiyksiköt valitaan aineistosta, mutta aikaisempi tieto myös ohjaa tai auttaa analyysin tekoa. Aikaisemman tiedon vaikutus on tunnistettavissa, mutta sillä ei testata teoriaa, vaan pikemminkin saadaan uusia ajatuksia ja tietoa. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä teoreettisia käsitteitä ei siis luoda aineistosta suoraan, vaan ne tuodaan esiin ikään kuin valmiina tai ilmiöstä jo tiedettynä (Tuomi & Sarajärvi 2002, 116).

Aineisto tutkimuksessa kuvaa tutkittavaa ilmiötä, ja analyysin tarkoitus on antaa selkeä sanallinen kuvaus ilmiöstä. Sisällönanalyysin avulla pyritään järjestämään aineisto tiiviiseen sekä selkeään muotoon, kadottamatta kuitenkaan sen sisältämää informaatiota. Laadullisen aineiston analysoinnin onkin tarkoitus lisätä informaatioarvoa, kun hajanaisesta aineistosta luodaan mielekästä, selkeää ja yhtenäistä informaatiota. (Hämäläinen 1987; Burns & Grove 1997; Strauss & Corbin 1990; 1998 ks. Tuomi & Sarajärvi 2002, 110.) Tässä opinnäytetyössä tutkittavien aiheiden taustalla oli teoriatietoa arvoista työyhteisöissä, sekä työmotivaatioon vaikuttavista tekijöistä lisäämässä ymmärrystä aineiston analyysissa.

4.5 Luotettavuus ja eettisyys

Laadullisen tutkimuksen pääasiallinen luotettavuuden kriteeri on tutkija itse, ja näin ollen luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia. Tutkimusraportit ovat usein henkilökohtaisempia kuin määrälliset tutkimukset, ja sisältävät tutkijan omaa pohdintaa. Perinteisesti ymmärrettyinä validiteetti ja reliabiliteetti eivät sellaisinaan välttämättä sovellukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuuden perusteiksi. (Eskola & Suoranta 2000, 210-211.)

Koska laadullisen tutkimuksen luotettavuutta ei voi yksiselitteisesti arvioida, voidaan sen sisäistä johdonmukaisuutta arvioida kokonaisuutena. Tutkimuksen kohde ja tarkoitus, tutkijan omat sitoutumukset tutkijana tässä tutkimuksessa, aineiston keruu, tutkimuksen tiedonantajat, tutkija-tiedonantaja-suhde, tutkimuksen kesto, aineiston analyysi, tutkimuksen luotetta-

vuus ja tutkimuksen raportointi ovat tarkastelussa kokonaisuutena. Tutkijan tulee siis antaa lukijoille riittävästi tietoa siitä, miten tutkimus on tehty, jotta lukijat voivat arvioida tutkimuksen tuloksia. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 135-138.)

Tutkijan asema suhteessa tutkittaviin voi olla jossain määrin ongelmallinen, sillä tutkijan täytyy pyrkiä olemaan vaikuttamatta itse tuotettuun tietoon. Ollakseen objektiivinen täytyisi tutkijan katsoa tutkimuskohdetta ja -ilmiötä ulkoapäin puolueettomasti, kuin sivusta katsoen. Tämä ei voi kuitenkaan täysin toteutua, sillä omaa ajatteluaan ei ole mahdollista täysin sulkea pois. Tällöin kuitenkin riittää, kun tutkija pyrkii aktiivisesti tiedostamaan omat asenteensa ja uskomukset, ja toimia parhaansa mukaan niin etteivät ne liikaa vaikuttaisi tutkimukseen. (KvaliMOTV 2018)

Tutkimusprosessin eettiset näkökulmat voidaan jakaa kolmeen luokkaan. Näistä ensimmäinen on tutkimusaiheen eettinen oikeutus, jossa tarkastellaan miksi juuri kyseisen ilmiön tutkiminen on perustelua. Toinen on tutkimusmenetelmät, saadaanko tavoiteltu tieto aiotuilla aineistonkeruumenetelmillä. Kolmas eettinen näkökulma koskee tutkimusaineiston analyysia ja raportointia. Tutkijan on varmistettava ettei esimerkiksi litteroidussa aineistossa ole esillä tutkittavien nimiä. Tutkijan eettinen velvollisuus on myös raportoida tulokset mahdollisimman rehellisesti ja tarkasti, samalla kuitenkin tutkittavia suojellen. (Kylmä, Pietilä & Vehviläinen-Julkunen 2002, 70-73. ks. Kvalimotv 2018.)

Lastentarhanopettajan työn arvot ja merkitykset aiheena vaatii jo lähtökohtaisesti eettistä pohdintaa. Saadakseni haastattelujen avulla rehellisiä vastauksia minun tuli osoittaa haastateltaville aito kiinnostukseni juuri heidän näkemyksiinsä, sekä pyrkiä luomaan rento ja luottamuksellinen ilmapiiri haastatteluhetkeen. Tarkoitukseni oli saada heidät luottavaisesti kertomaan aidot ajatuksensa työn arvoista, merkityksistä ja työmotivaatiosta. Tärkeää oli myös nähdä vastausten yhteys tutkimustehtävään. Tarkoitukseni ei ollut nostaa esiin työn mahdollisia epäkohtia, vaan löytää mahdollisia yhtymäkohtia työmotivaatioon työn arvostuksen ja sen merkitykselliseksi kokemisen kautta.

Toteutin tutkielman noudattaen Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimia hyvän tieteellisen käytännön tapoja. Toimin tätä opinnäytetyötä tehdessä rehellisesti sekä noudattaen tarkkuutta ja huolellisuutta tutkimustyössä. Tiedonhankintamenetelmäni noudatti tieteellisen tutkimuksen kriteereitä ja eettisiä periaatteita. Huomioin muiden tutkijoiden työn ja saavutukset asianmukaisella tavalla. Suunnittelin, toteutin ja raportoin tässä opinnäytetyössä syntyneet aineistot asianmukaisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.)

Tutkimukseni aihe on tärkeä ja ajankohtainen. Ennen tutkielman toteuttamista anoin kaupungilta asianmukaisen tutkimusluvan. Tutkimusluvan saatuani olin yhteydessä muutamien kaupungin päiväkotien esimiehiin, ja sovin haastattelut kahteen eri päiväkotiin. Päiväkodit valikoituivat niin, etteivät ne tai niiden työntekijät olleet minulle entuudestaan tuttuja. Tämä oli

tutkimusluvan saamisen yhteydessä pyyntö kaupungilta. Haastattelut toteutettiin kahdessa päiväkodissa, jotta mahdollinen vastausten vertailu onnistuisi. Tutkimuslupasuostumus lähetettiin kaupungin päiväkotien esimiehille. Otin yhteyden muutamiin päiväkotien esimiehiin kysyäkseni lupaa haastatteluihin. Kerroin tutkielmassani käsiteltävät aiheet, sekä sen miten haastattelut toteutetaan. Haastattelemaan saapuessani kerroin lastentarhanopettajille nauhoittavani keskustelut aineiston analyysiä varten, mutta haastateltavien nimet, työpaikka ja paikkakunta eivät tulisi tutkielmasta ilmi. Selvensin heille vielä mikä oli tutkielmani tarkoitus ja tavoite. Halusin toteuttaa tutkielman ilman haastateltavien henkilötietoja, jotta saisin mahdollisimman rehellisiä vastauksia. Tutkielmaa varten en pyytänyt haastateltavilta taustatietoja. Haastattelujen jälkeen litteroin haastattelut heti, jonka jälkeen poistin haastattelut nauhurista.

5 Tulokset

Tässä luvussa kerron keskeiset aineistosta nousseet tulokset teemoihin luokiteltuina. Olen yhdistänyt arvot ja merkitykset teemoina, sillä ne liittyvät olennaisesti yhteen. Työmotivaatioon vaikuttavista tuloksista kerron erikseen. Sitaatit ovat molemmista haastatteluista poimittuja, ja ne kuvaavat ja syventävät tulosten kerrontaa. Sitaattien lopussa merkintä PK1 ja PK2 kertovat kummassa päiväkodissa kyseinen sitaatti sanottiin.

5.1 Arvot ja merkitykset

Lastentarhanopettajat nostivat lapsuuden itseisarvon tärkeäksi arvoksi työlleen. Lapsi nähtiin keskiössä, ja lapsen etu ensisijaisena. Lapselle haluttiin olla läsnä, pystyä aidosti kohtaamaan jokainen lapsi päivittäin ja arvostaa lasta omana itsenään. Lapsuutta elämänvaiheena haluttiin kunnioittaa ja arvostaa, ja sitä pidettiin tärkeänä elämänvaiheena.

”Arvostetaan sitä lasta, niin kun että lapsella on se oma elämä, lapsi ei ole mikään.. et meidän pitäis sitä kauheasti kasvattaa nopeasti isoksi, vaan juuri se, mitä hän nyt on niin arvostetaan sitä.. lapsen omia vahvuuksia ja sillä tavalla autetaan sitä lasta tekemään siitä päivästä itselleen mukavan.” PK1

”Kunnioitetaan ja arvostetaan sitä lapsuutta ja lasta... et lapsuus itsessään on tärkeä elämänvaihe, et se ei ainoastaan vaan tähtää aikuisuuteen ja opetuksen vaan että arvostetaan sitä.. tässä ja nyt.” PK1

”Siinä kiteytyy aikailla.. et se on se lapsi se tärkein.” PK1

”Se on itelle tärkeitä et voi sanoa päivän päätteeksi että jokainen lapsi tuli varmasti kohdatuksi siellä, ja että silloin kun on töissä niin et sä oot läsnä niille .. sä oot toki läsnä työkavereille mutta ennen kaikkea niille tirpoille, jotta

sä pystyt sit ennen kaikkea sekä osallistumaan että lukemaan että mitä ne sulle viestii.” PK2

Lasten oikeutta saada ilmaista itseään ja tulla ymmärretyksi pidettiin tärkeänä. Lasten oikeutta osallisuuteen, ryhmään kuulumiseen sekä yhteisöllisyyteen arvostettiin. Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa arvostettiin.

”Lasta kohdataan niinku yksilöllisesti ja että se osallisuus tulee huomioitua... jokainen lapsi pääsee ääneen ja hänen asioitaan arvostetaan ja kuullaan ja toteutetaan ja... se on ainakin yks semmonen tärkeä...” PK2

”Kaikki saa olla erilaisia, ja se on rikkaus. Voi olla ihan omana itsenään sellainen kuin on. Niin lapset kuin aikuisetkin.” PK1

”Tasa-arvo on semmonen iso arvo mun mielestä, ja se ei tarkoita et kaikille kaikkea samalla mitalla vaan jokaiselle tarpeen mukaan ...jotta sen tarpeen löytää ja siihen osaa vastata niin se on semmonen iso haaste ...rikkaus mutta myös haaste.” PK2

Eräs haastateltavista kiteytti keskustelun arvoista toteamalla lastentarhanopettajien työn arvojen olevan juuri ne mitä YK:n yleissopimuksessa lapsen oikeuksista sanotaan.

”Niin.. ihmisarvo, lapsuuden arvo, toisen koskemattomuus... ihan kaikki mitä tulee YK:n julistuksessakin” PK1

Yhteistyö perheiden ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa nähtiin tärkeänä. Erityisesti oman tiimin ja yksikön hyvä, toimiva ja kannustava työilmapiiri nähtiin tärkeänä.

”Lapsihan ei tuu koskaan tänne niinku yksin, tää nyt kuulostaa ihan kliseeltä, mutta ku se on niin totta et lapsi tuo koko sen kontekstinsa, et se on koko perhe kenen kanssa sä siinä sit kuitenkin teet sitä työtä.” PK1

”Sillä tiimin toimivuudella on tosi suuri merkitys ja siinä että on yhteiset ajatukset ja arvot siinä pohjalla.” PK1

”Kylhän tiimityö on ihan ehdoton tässä työssä.. eihän tätä vois niinku yksin tehdä.” PK1

Luottamus toisiin, rehellisyys ja sovituisista asioista kiinni pitäminen niin lasten kuin aikuisten välillä oli tärkeää.

”Just toi et ei unohdeta jos joku lupaus annetaan, oli se sit just vaikka tämän.. niin siinä se luottamus syntyy.” PK1

”Ja myös perheiden kohdalla.. et jos me jotakin niinku vanhempien kanssa keskustelussa sanotaan et selvä et me hoidetaan tää asia niin se on sitten näyttävä siellä arjessa et tää tehdään näin.” PK1

Lasten kanssa yhdessä oppiminen, kokeileminen ja oivaltaminen sekä oman ammattitaidon ja itsensä kehittäminen nähtiin tärkeänä.

”Sit et meil on lupa niinku ihmetellä sen lapsen kanssa ja oppia uutta, et tavallaan et se itsensä kehittäminen siinä työnimussa on mun mielest kans tärkeetä.” PK1

”Tosta yhdessä oppimisesta sä sanoit ni jotenki se on sellanen kauhean niinku vapauttavaaki et sun ei tarvii tietää et sä voit sanoa että itse asiassa mä en kyl niinku tiedäkään ,et otetaan selvää. Tai mitäs mieltä sä oot tosta... et ku aikasemmin oli semmone et piti tietää ja olla niinku ne vastaukset tai silleen ehkä moni ajatteli...et nyt niinku voi ihan oikeasti lasten kanssa yhdessä miettiä ja etsiä ja tutkia ja ihmetellä... ja varmaan siin tulee vielä enemmän just silleen siihen hetkeen pysähtyminen ja keskittyminen...” PK1

5.2 Työmotivaatio

Työmotivaatioon vaikuttavina asioina nostettiin esiin haastattelussa nousseita arvoja. Lapset nähtiin motivaation lähteenä. Työtä haluttiin tehdä lasten kanssa ja lasten hyväksi. Halu olla lasten kanssa tekemisissä oli motivaationa alalle hakeutumiseen. Työ koettiin itsessään motivoivaksi silloin kun sitä koettiin saada tehdä arvojensa mukaan. Työ koettiin silloin tärkeäksi ja merkitykselliseksi. Työssä onnistumiset ja elämykset koettiin motivoivina. Uusien asioiden kokeilu yhdessä lasten kanssa koettiin motivoivana.

”Motivaatio löytyy itse asiassa näistä asioista mistä me ollaan jo puhuttu.,.minun mielestä” PK1

”Kyl se on se lapsi.” PK1

”Varmaan se et saa tehdä sitä työtä niin et sen kokee merkitykselliseksi ja tärkeeksi, ja just et sitä aikaa niinku mitä kokee oikeiks asioiks, et ei niin et häiritään tuonne ja tänne ja et on semmosta monenlaista sillisalaattia mitä pitää hoitaa, vaan et ne päivät on parhaita millon saa niinku keskittyä siihen ...” PK2

”Et sen arjen palaset semmosiksi et ne kantaa ja ne kannattelee sitä lasta, niin siitä tulee tosi hyvä filis.” PK2

Hyvä työilmapiiri koettiin merkitykselliseksi. Myös tiimiparityö mainittiin. Oman tiimin hyvä yhteistyö ja tuki oli tärkeää. Yhteinen tavoite ja toimintatavat, yhteen hiileen puhaltaminen oli tärkeää.

”Hyvät työkaverit ja tiimi, niin ainakin mulla lisää sitä työmotivaatiota ja mä esimerkiks itse koen oppineeni niinku teiltä kaikilta jotain ja sit toisaalta se et sä ite tiedät sen et kun sua arvostetaan ja sut kohdataan niinku tiimityöntekijänä ja niinku yleensä yhteisön jäsenenä ja pidetään tärkeänä niin kylhän se motivoi antamaan parhaansa.. ainakin yrittämään.” PK2

”Omaa jaksamista auttaa se et kun näkee et toisetkin tekee parhaansa, ja se yleensä riittää ja sit jos niinku itsellä sattuu olemaan vähän huono päivä syystä tai toisesta, niin kyl se ainaki se hyvä tiimi ja hyvä työyhteisö kannattelee myös siinä ja auttaa niin kuin eteenpäin.” PK2

Palautteen merkitys nähtiin suurena niin lapsilta, perheiltä kuin esimieheltä. Esimieheltä saatu tuki ja kannustus oli tärkeää. Oman tiimin kannustukset ja kehut nähtiin motivoivana. Lasten ilo ja sitä kautta saatu palaute oli motivoivaa. Vanhempien palautetta arvostettiin.

”Hyvä palaute sekä niin kuin tiimissä ,esimieheltä ja vanhemmilta... motivoi todella suuresti kun saa jotain palautetta.” PK1

”Just siin mitä sä sanoit äsken siihen positiiviseen palautteeseen ni kyl mä niinku... kyl mulle on tosi merkityksellistä et jos me ollaan oltu lasten kaa tekemäs jotain, ja me istutaan vaik ruokapöytään ja se lapsi kattoo mua ja sanoo et mulla oli tosi kivaa... ni kyl se on mulle se juttu.” PK1

”Niin tai sit jos tuut maanantai aamuna töihin ja sielt tulee ainakin kahdeksan halia ensimmäisen kymmenen minuutin aikana niin et hei mä tuln... se on parasta.” PK1

Oman osaamisen jakaminen nähtiin tärkeänä ja motivoivana, kuin myös omien vahvuuksien käyttämisen mahdollisuus, sekä uusien vinkkien hakeminen. Arvioiva työote nähtiin tärkeänä, oman työn, tiimin sekä työyhteisön arviointi.

”Tärkeätä mulle ainakin on myös se että voi käyttää niitä omia taitojaan, saa tehdä sellaisia asioita mistä kokee et on hyvä ja onnistuu, niin se on motivaation kannalta tosi tärkeä asia.” PK1

”Se on tosi tärkeää minun mielestä et puhutaan auki asioita, käsitellään, kannustetaan toisiamme tosi paljon... sitten täällä on tosi hyviä minun mielestäni

esimerkiksi pedagogiset messut, ne on myös sellasia motivoivia.. me nähdään niinku toistemme taitoja, vahvuuksia ja..” PK1

”Mun mielestä on niinku avainasemassa se arvioiva työote.. eli koko ajan arvioi itse omaa työtä, omaa tiimin työtä ja isommas mittakaavas koko työyhteisön, mut sit myöski siel niinku tiimin sisällä eli tiimi arvioi kokoajan sitä et mitä me nyt tehtiin ja meniks tää niin, ja koska sitä kautta sielt tulee niitä, et sielt näkee ne pienetkin asiat et vaik joku asia ois menny ihan myttyyn ni sä näät sieltä myttyyn menneestäkin pieniä asioita mitä siel on onnistunu, ja se tuo sitä intoo taas et ens kerralla kokeillaan eri tavalla ja onnistutaan ja..” PK2

Motivaation kannalta tärkeänä pidettiin yhdessä sovittujen toimintatapojen noudattamista. Yhteisistä arvoista puhumisen ja sopimisen koettiin olevan tärkeää. Omien mielipiteiden ja näkemysten esiin tuominen nähtiin tärkeänä. Onnistumisista iloittamisen, ja toisaalta sen, ettei epäonnistumisiin jääty rypemään vaan katse kohdistettiin eteenpäin nähtiin tärkeänä.

”Se että me ollaan aikanaan sovittu talolle pelisäännöt, että millä arvoilla tätä työtä tehdään ja miksi ja miten sen saa toteutumaan niin se tuo meille yhteisen pelikielen ja työhengen jolla tehdään töitä...se helpottaa huomattavasti.” PK2

”Se on niinku se perusta mihin rakennetaan. Kylhän sit jos meil ei olis niinku yhdessä auki purettuja arvoja, niin kylhän se niinku aika huteralla pohjalla olis koko systeemi ja eihän sit hän työstä... eihän se olis enää motivoivaa.” PK1

Toisessa päiväkodissa myös viikoittaisen tivakon (tiimivastaavien kokous) katsottiin olevan työmotivaatiota lisäävä. Yhteisen arvokeskustelun katsottiin olevan myös motivoivaa ja hyvää yhteistyötä lisäävää.

”Mun mielestä meil on oikeesti niinkuin hyvä työyhteisö.. ja semmonen innovoiva työyhteisö.. ja tota, ihanaa lisämotivaatiota ois jos meillä jotenki ajallisesti täällä työajan sisällä olis mahdollisuus enempi tämmöseen keskusteluun.” PK1

Arvostuksen näkymisestä lasten vanhemmilta ja yhteiskunnallisesta näkökulmasta oli päiväkotien välillä hieman erilaisia näkemyksiä. Toisessa päiväkodissa katsottiin, että vanhemmat tai muut huoltajat kyllä arvostivat lastentarhanopettajien työtä, ja he saivat paljon positiivista palautetta lasten perheiltä.

”Vanhemmat arvostaa tosi paljon ... perheet tätä meidän työtä... ja todella tulee ihan semmostakin ihan suoraan palautetta että näkee että te kuuntelette näitä lapsia ja te keskustelette näiden lasten kanssa kun ne kertoo kotona et

ne tietää... jotakin ja minusta jotakin ja... jotakin. Että se ei oo vaan semmosta että jaa... toteutetaan ja suoritetaan ... se on paljon paljon enempi.” PK1

Toisessa päiväkodissa koettiin joidenkin vanhempien kyllä tietävän, mutta etteivät ihmiset yleisesti tietäneet tarpeeksi lastentarhanopettajien työn sisällöstä. Siellä tuli esiin myös miten yhteiskunnan yleinen arvostuksen puute koettiin tulevan ilmi myös eri kirjoitelmissa tms. yleisillä mielipidesivuilla, kun eri kirjoitelmissa lastentarhanopettajista puhuttiin aina ”tarhataiteina”. Tämä koettiin halventavana. Molemmissa päiväkodeissa ajateltiin huonon palkkauksen kertovan yhteiskunnallisesta arvostuksen puutteesta.

”Eihän lääkäriäkään sanota tai ainakaan mä en oo kuullu et se ois niinku terveyskeskusetä tai terveyskeskustäti tai tämmöstä... et ihmeellistä et se jääny niinku tähän ammattiin ... täti-ilmiö. Mä koen sen halventavana että ollaan vaan tätejä jotka on tullu tänne ja ...puuhastelemaan.” PK2

”Mun mielestä se palkka on aika iso juttu...mun mielestä ehkä nyt sellanen mihin on ehkä nyt havahtunu koko tän prosessin myötä mitä tuol nyt jyllää tää palkkakeskustelu ja tää et ei sitä oo varmaan ees koskaan pysähdytty mieltimään et mitä oikeesti tehään. Että on se yleinen ajatus että siellä me niitä räkänokkia pyyhitään ja pestään niit pyllyjä ja annetaan lapsille ruokaa, viedään ne ulos Et tavallaan nyt vast ehkä rupee näkyä se semmonen mitä se oikeesti on...se varhaiskasvatus.” PK2

”On se vieläkin se ajatus et se on se työ mitä vanhemmat näkee sen, et annetaan ruoka ja ulkoillaan, mut eihän ne tiedä tätä muuta työtä ollenkaan. Tai jotkut vanhemmat tietää mutta moni ei tiedä ollenkaan mitä kaikkea tähän liittyy.” PK2

Motivaatiota heikentävinä asioina nähtiin erityisesti huono palkkaus, sekä riittämättömät tai väärin kohdennetut resurssit ja kiire. Myös päivien risaisuus, liika työ muualla kuin lasten ja ryhmän kanssa, henkilökunnan poissaolot tai vaihtuvuus, suuret ryhmäkoot ja pienet tilat sekä suhdelukujen liika tuijottaminen heikensivät työmotivaatiota. Aamu- ja iltapäivisin henkilökuntaa ei katsottu olevan riittävästi vaikka sairaus- tai muita poissaoloja ei olisikaan.

”Et ei voi tehdä sitä työtä niin hyvin kuin haluais tehdä, et on semmonen oma ideaali mielessä ja sitte jos tuntuu et siihen ei pääse niin se syö pidemmän päälle kyllä.” PK2

”Riittämättömyyden tunne.” PK2

Itse työ koettiin silti tärkeänä, iloa tuovana ja moni sanoi tekevänsä unelmatyötään. Todettiin, että se ei vaatisi ihan ihmeitä ollakseen täydellistä.

”Mut mä oon ihan samaa mieltä kun ... että tää on myös mun unelma tai toive-työ et en olis opiskellut tätä lisää jos en tätä haluais tehdä, mut et nää kaikki mitä puhuttiin niin ne sitte tekis siitä sit aika semmosen täydellisen” PK1

6 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli saada tietoa lastentarhanopettajien työn arvoista ja merkityksistä työmotivaation taustalla. Pyrin saamaan vastauksia kysymykseen: Mikä merkitys lastentarhanopettajan työn arvoilla ja merkityksillä on työmotivaation lisääjänä? Selvitin ensin mitä ovat lastentarhanopettajien kokemat työn arvot ja merkitykset, ja sen jälkeen pyrin saamaan vastauksia siihen miten ne vaikuttavat työmotivaation taustalla. Aineiston työhön sain haastatteleamalla lastentarhanopettajia ryhmissä. Näin lastentarhanopettajat saivat omin sanoin kuvailla miten he itse kokevat työnsä arvot ja merkitykset työmotivaation taustalla.

Tulosten perusteella voidaan ajatella lastentarhanopettajien työn taustalla olevan vahvasti arvo lapsen edun ensisijaisuudesta ja lapsuuden itseisarvo. Lastentarhanopettajat kokivat työn lasten hyväksi ja lasten kanssa arvokkaaksi ja tärkeäksi. Kävi ilmi, että nämä arvot ovat työn taustalla ja sitä ohjaamassa ja viitoittamassa. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa määritelty arvoperusta vaikutti olevan lastentarhanopettajille sisäistetty ja omaksi kokema arvomaailma. Lasten yhdenvertaisuutta, osallisuutta ja kuulluksi tulemistä arvostettiin.

Tuloksista ilmeni, että työn arvojen mukaan työskenteleminen oli merkittävä motivaation lähde lastentarhanopettajien työssä. Lastentarhanopettajia siis motivoi saada tehdä työtään arvojensa mukaisesti niin, että lapselle on aikaa antaa omaa aikaansa ja olla lapselle ja lapsiryhmälle läsnä juuri siinä hetkessä. Jos taas työtään ei kokenut pystyvänsä tehdä arvojensa mukaisesti, oli sillä työmotivaatiota heikentävä vaikutus varsinkin pidempään jatkuessaan. Tähän vaikutti mm. resurssipula, kiire, liian isot lapsiryhmät, toiminnan sirpaleisuus sekä liika muu työ. Tällöin koettiin helposti riittämättömyyden tunteita. Huono palkkaus myös vaikutti motivaatioon heikentävästi. Huono palkkaus kieli yhteiskunnan arvostuksen puutteesta. Lastentarhanopettajia motivoi saada keskittyä ja tehdä työtänsä rauhassa arvojensa mukaisesti. Jos tämän ei koettu syytä tai toisesta olevan mahdollista, heikensi se pitkittyessään työmotivaatiota. Arvojensa mukaan työskentelyllä oli siis merkittävä vaikutus työmotivaation kannalta. Saadessaan tehdä työtään arvojensa mukaan oli työ itsessään silloin motivoivaa ja iloa tuovaa.

Yhteisen arvomaailman, arvoista keskustelemisen ja niistä yhdessä sopimisen katsottiin olevan tärkeää. Sen katsottiin luovan yhteenkuuluvuuden tunnetta, selkeyttävän toimintaa sekä auttavan toimimaan oikein haastavissa tilanteissa. Se motivoi henkilökuntaa ja sai myös henkilökunnan sitoutumaan työhönsä paremmin. Vastauksista kävi ilmi, että työn taustalla olevat arvot tasa-arvoisuudesta, yhdenvertaisuudesta ja ihmisyyden kunnioittamisesta koskevat lasten ja perheiden lisäksi myös työyhteisöä, ja kollegojen kannustaminen, tukeminen ja keski-

näinen arvostaminen lisäksi työmotivaatiota. Tällä oli merkitystä niin työyhteisön kuin lastenkin hyvinvointiin. Oman toiminnan jatkuva itsearviointi eli reflektointi oli tulosten mukaan työssä tärkeää. Arvoperustan mukaisesti toimiminen ja valintojen tekeminen arjen eri tilanteissa edellytti itsearvioinnin kautta tapahtuvaa oman toiminnan tarkastelua. Sitä kautta oli mahdollista myös itse vahvistaa yhteisten arvojen omaksumista. Yhteisesti määritellyt arvot oli tärkeää kokea myös omikseen, jolloin niiden mukaan toimiminen sekä työhön sitoutuminen mahdollistui parhaiten.

Peilattaessa tuloksia aiemmin mainittuun Schwartzin arvoteoriaan (ks. Puohiniemi 2003, 24-26) lastentarhanopettajien työn tärkeimmiksi arvoiksi nousi hyväntahtoisuus, universalismi ja yhdenmukaisuus. Myös turvallisuus, perinteet ja itseohjautuvuus sekä virikkeisyys näkyivät vastauksissa. Suoriutuminen, hedonismi ja valta sen sijaan näkyivät vastauksissa vain osittain. Arvo hyväntahtoisuus näkyi arvona lapsen edun ensisijaisuudessa. Lapsi, lapsen tarpeet ja etu on keskiössä. Universalismin arvo näkyi haluna pyrkiä tasa-arvoon, oikeudenmukaisuuteen sekä kaikkien ihmisten hyvinvoinnin arvostukseen ja suojeluun. Yhdenmukaisuuden arvo tuli esiin siinä, miten työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunne ja ilmapiiri työyhteisössä oli tärkeää. Toisten kannustaminen, arvostaminen ja yhdessä kokeminen sekä oppiminen oli tärkeää. Turvallisuuden arvon voidaan ajatella näkyneen yleisenä luotettavuutena, laadukkuutena ja jatkuvuutena. Perinteen arvo näkyi toimintakulttuurin ja tapojen hyväksymisessä ja noudattamisessa. Itseohjautuvuuden arvo näkyi halussa tutkia, ihmetellä ja kokeilla uusia asioita, lapset ja kasvattajat yhdessä, sekä oman toiminnan tarkastelun kautta. Virikkeisyyden arvon voidaan ajatella näkyneen niinkään uusien asioiden kokeilemisen ja uusien haasteiden hakemisen kautta. Hedonismin arvon voidaan ajatella näkyneen siinä, kun lasten kanssa työskentely tuotti iloa. Suoriutumisen arvo ei näkynyt oman henkilökohtaisen menestymisen tavoitteluna, mutta sen voi ajatella näkyneen niin, että työ haluttiin tehdä hyvin. Valta arvona ei näkynyt vastauksissa muuten, kuin että yhteiskunnan arvostukseen, käytössä oleviin resursseihin ja varsinkaan palkkaukseen ei oltu täysin tyytyväisiä.

Voidaan päätellä, että tässä opinnäytetyössä aiemmin mainitut Martelan ja Jarenkon (2015, 17-18) määrittelemät ihmisen neljä psykologista perustarvetta näkyvät myös lastentarhanopettajien työmotivaation taustalla. Toteutuessaan niillä oli motivaatiota lisäävä vaikutus. Nämä neljä tarvetta olivat vapaaehtoisuuden tarve, kyvykkyyden tarve, yhteenkuuluvuuden tarve sekä hyväntekemisen tarve. Vapaaehtoisuuden tarpeen täyttyminen näkyi motivaatiossa siten, jos lastentarhanopettajat saivat vaikuttaa työnsä sisältöön, siihen miten annettujen raamien sisällä saivat työnsä järjestää. Tässä kohtaa voidaan päätellä myös vaikuttavan vahvasti se, oliko mahdollista ja miten hyvin oli mahdollista järjestää työnsä, sekä toimimaan niin, että työn tekeminen arvojensa mukaan mahdollistui. Kyvykkyyden tarpeeseen voidaan ajatella liittyvän sen, jos lastentarhanopettajat saivat käyttää omaa parasta osaamistaan, jakaa osaamistaan, oppia yhdessä sekä toisiltaan että lasten kanssa. Tuntiessaan yhdessä kokemisen, tekemisen, yrittämisen, oivaltamisen ja oppimisen iloa. Yhteenkuuluvuuden tarpee-

seen vaikutti se, jos koki olevansa hyväksytty osana yhteisöä, ja koki saavansa arvostusta, tukea ja kannustusta työyhteisössä. Tähän voi liittää myös aiemmin mainitun me-hengen. Hyväntekemisen tarve näkyi niin, että lastentarhanopettajat kokivat itse tekevänsä arvokasta työtä. Lasten kasvuille, kehitykselle ja oppimiselle sekä perheille oli lastentarhanopettajien työllä suuri merkitys. Se ei näkynyt kuitenkaan palkassa tai yhteiskunnan arvostuksessa kaikilta osin.

Samankaltaisista tuloksista, mitä tässä opinnäytetyössä myös ilmeni, on kirjoitettu varhaiskasvatuksen työhyvinvointia tutkivissa teoksissa, muun muassa Mäkitalon ja Pason kirjassa *Muutostyössä* (2012, 55), jossa todettiin lastentarhanopettajien pitävän työhyvinvointinsa kannalta merkityksellisenä sitä, että heillä oli riittävästi aikaa olla lasten kanssa ja kykenevänsä huomioimaan jokaisen lapsen päivittäin lapsen tarpeiden mukaan. Tämän mahdollistuessa lastentarhanopettajat kokivat pystyvänsä tekemään työnsä hyvin. Lapsilta saatu välitön palaute myös edesauttoi tätä. Perustyöstä lasten parista pois vievä hallinnollinen ym. työ johti päivien pirstaleisuuteen, ja vaikka näillä toimilla laadukkuuteen tähdättiin, kasvavat ryhmäkoot ja erityistä tukea tarvitsevien lasten määrän kasvu aiheuttivat lastentarhanopettajilla tunteen ajan riittämättömyydestä, ja kokemuksen siitä ettei lasten yksilöllisiin tarpeisiin ollut mahdollista vastata parhaalla mahdollisella tavalla.

7 Pohdinta

Sain aineiston tähän opinnäytetyöhön sekä vastauksia tutkimuskysymykseeni haastattelemalla lastentarhanopettajia ryhmissä. Jäin kuitenkin pohtimaan, olisiko ollut syytä täydentää vastauksia vielä esimerkiksi avoimella kyselylomakkeella, jossa kysymykset olisivat olleet kaikille samat ja painottuneet erityisesti saamaan tietoa työmotivaatiota lisäävistä seikoista. Tarkoitukseni ei ollut selvittää niinkään motivaatiota heikentäviä seikkoja, vaikka ne tietysti osaltaan lisäävät ymmärrystä motivaatioon vaikuttavista asioista. Kyselylomakkeella olisi voinut saada tietoa myös haastateltavien ammatti-identiteetistä sekä ammattietiikkaan liittyvistä seikoista. Oma kokemattomuuteni haastattelijana olemisesta tietysti vaikutti saamaani tiedon määrään. On mahdollista, etten onnistunut tekemään haastattelutilanteiden ilmapiiristä täysin rentoa ja avointa, jotta aiheesta olisi syntynyt enemmän keskustelua ja sitä kautta informaatiota. Siihen saattoi vaikuttaa myös itse haastattelutilanne ryhmässä. Vaikka tarkoitus oli ryhmäkeskustelun kautta saada mahdollisimman paljon tietoa tutkittavista aiheista, on mahdollista, että joillekin haastateltavista olisi ollut luontevampaa vastata yksin tai lomakkeen avulla. On mahdollista, että itse ryhmähaastattelutilanne tai esimerkiksi esimiehen läsnäolo haastattelutilanteissa vaikutti siihen, miten haastateltavat vastasivat kysymyksiin, sekä miten rehellistä keskustelua aiheista syntyi. On mahdollista, ettei aitoja ajatuksia tohdittu sanoa ääneen. Mielestäni haastattelut kuitenkin suurelta osin toteutuivat hyvin, ja uskon saaneeni molemmista ryhmistä haastateltavilta aitoja ja rehellisiä vastauksia. Tämän opinnäytetyön aineistonkeruuta rajoitti myös tälle varattu tiukahko aikataulu. Tutkimusluvan saanti kaupun-

gilta kesti hieman odotettua kauemmin, ja opinnäytetyö kokonaisuudessaan haluttiin saada valmiiksi kevään 2018 aikana. Jos nyt toteuttaisin tämän prosessin uudestaan, täydentäisin aineistoa myös kyselylomakkeella. Voisin myös tehdä vertailua, tai mahdollisesti jatkotutkimusta siitä, mitkä ja miten taustalla olevat seikat, kuten työkokemus, ikä, koulutustausta yms. vaikuttavat kokemuksiin työn arvoista, työmotivaatioon ja työhön sitoutumiseen. Jatkotutkimukseen voisi liittää myös mahdollisesti määrällistä tutkimusta.

Lastentarhanopettajien pedagoginen vastuu edellyttää käsitystä Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissakin (2016) määritellystä arvoperustasta, käsityksestä lapsesta, lapsuudesta sekä oppimisesta. Se edellyttää tietoista toimintaa lasten oppimisen ja hyvinvoinnin toteutumiseksi. Arvot ovat ja näkyvät toiminnan taustalla arjen teoissa ja toiminnoissa päivittäin. Yhteisten arvojen määrittäminen ja avaaminen keskustelemalla on tärkeää. Yksi hyöty tällaisesta arvokeskustelusta voi olla työyhteisölle se, että se herättää lastentarhanopettajia itse pohtimaan työnsä arvoja, omaa motivaatiotaan ja työhön sitoutumistaan. Omien motiivien tarkastelu voi jo itsessään kirkastaa työn arvoja ja tuoda lisämotivaatiota työhön. Myös yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuuden tunne voi keskustelun myötä vahvistua, ja näin lisätä työmotivaatiota. Keskustelujen myötä voi saada uusia ideoita ja työkaluja työnsä tueksi, sekä saada vertaistukea. Esimies voi arvokeskustelujen myötä saada ymmärrystä ja tietoa siitä, miten tukea lastentarhanopettajien työssä jaksamista, työhön sitoutumista sekä sitä, miten saada henkilökunta antamaan itsestään hyvin motivoituneena parastaan. Tämän opinnäytetyön myötä lastentarhanopettajien kokemat työn arvot ja merkitykset tulevat näkyvämmiksi, ja niiden vaikutus lastentarhanopettajien työmotivaation tulee ilmi. Työmotivaatioon vaikuttavat monet asiat. Tästä opinnäytetyöstä käy kuitenkin ilmi, että lastentarhanopettajilla mahdollisuus työn arvojen mukaisesti työskentelemiseen vaikuttaa merkittävästi työmotivaatioon. Tämä tieto voi lisätä lastentarhanopettajien työn arvostusta yhteiskunnassa, ja auttaa vaikuttamaan siihen, että arvojen mukainen työskentely mahdollistuisi nyt ja tulevaisuudessa parhaalla mahdollisella tavalla.

Laadukkaan varhaiskasvatuksen merkitys lasten hyvinvoinnille ja tulevaisuudelle tunnetaan ja tunnustetaan, kuten aiemmin todettiin. Varhaiskasvatus edistää perheiden hyvinvointia ja on yhteiskunnallisesti merkityksellistä. Lapsilla on oikeus varhaiskasvatukseen, ja sen avulla voidaan tasa-arvoistaa ja tukea eri taustoista ja tilanteista tulevien perheiden, erityisesti vähäosaisten lasten kasvua ja oppimista sekä polkua koulutielle. Varhaiskasvatuksen toteutusta ohjaa valtakunnallinen varhaiskasvatuksen suunnitelma, joka on velvoittava. Toteutuakseen tämä kuitenkin edellyttää riittävän ammattitaidon ja resurssien lisäksi motivoituneita ja työhönsä sitoutuneita kasvattajia. Oma käsitykseni lastentarhanopettajien työn merkityksellisyydestä ja arvostuksen ammattikuntaa kohtaan voimistui entisestäänkin tämän opinnäytetyöprosessin myötä. Olen saanut tämän prosessin myötä itse lisää motivaatiota ja vahvistusta ammatinvalintani suhteen.

Vaikka yhteiskunta tai ympäristö ei vaikuttaisi arvostavan kasvatustalant ammattilaisia, tai resurssit olisivat huonot, voivat he silti kokea ammattiylypeyttä. Mikään muu ryhmä ei voi korvata varhaiskasvatuksen ammattilaisia siinä arvokkaassa työssä, jota he päivittäin tekevät. Varhaiskasvatus on usein ehkä huomaamatonta, mutta vaikutuksiltaan kauaskantoista. (Oulasmaa & Riihonen 2013, 98.)

Lähteet

Painetut

Aaltonen T., Ahonen, P. & Pajunen, H. 2015. Merkityksen kokemus. Helsinki: Auditorium.

Aaltonen, T., Heiskanen, E. & Innanen, P. 2003. Arvot yksilön ja työyhteisön kehittäjänä. Helsinki: WSOY.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2001. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 5. painos. Tampere: Vastapaino.

Etäpelto, A. & Onnismaa, J. 2008. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja.1.-3. painos. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. 1997. Tutki ja kirjoita. 19. painos. Helsinki: Tammi.

Jantunen, T. & Ojanen, E. (toim.) 2010. Arvot kasvatuksessa. Helsinki: Tammi.

Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Helsinki: Otava.

Kiesiläinen, L. 2004. Vuorovaikutusvastuu. Ammatilliset vuorovaikutustaidot kasvatusyhteisössä. 2. painos. Helsinki: Arator.

Martela, F. & Jarenko, K. 2015. Draivi. Voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Helsinki: Talentum.

Moisalo, V-P. 2011. Uusi HR. Arjen henkilöstöjohtamista. Helsinki: Infor Oy.

Mäkitalo, J. & Paso, E. (toim.) 2012. Muutostyössä. Työterveysyhteistyötä muuttuvissa töissä. 2. painos. Helsinki: Verve.

Ojanen, E. 2010. Arvot tosiasiat ja sivistys. Teoksessa Jantunen, T. & Ojanen, E. (toim.) 2010. Arvot kasvatuksessa. Helsinki: Tammi.

Oulasmaa, M. (toim.) & Riihonen, R. 2013. Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto.

Puohiniemi, M. 2003. Löytöretki yrityksen arvomaailmaan. Espoo: Limor kustannus.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Sähköiset

Ammattinetti. Lastentarhanopettaja. Viitattu 13.4.2018.

http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/98_ammatti

Ekola, E. & Pouttu, S. 2016. Ammattikasvattajien kokemuksia: Henkilökunnan vaihtuvuus ja sen vaikutus lapsiryhmän toimintaan. Opinnäytetyö. Vaasan ammattikorkeakoulu. Viitattu 19.4.2018.

<http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/120958/Ekola%20Pouttu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Karila, K., Kosonen, T. & Järvenkallas, S. 2017. Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017-2030. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:30. Helsinki. Viitattu 13.4.2018.

<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80221/okm30.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kasvatustieteellinen tiedekunta. Opettajien kelpoisuusvaatimukset. Helsingin yliopisto. Viitattu 10.5.2018.

<https://www.helsinki.fi/fi/kasvatustieteellinen-tiedekunta/opiskelu/opinto-oikeudet-ja-kelpoisuudet/opettajien-kelpoisuusvaatimukset>

KvaliMOTV 2018. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Viitattu 11.5.2018.

http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1_2.html

Lastentarhanopettajan ammattietiikka 2004. Lastentarhanopettajaliitto. Viitattu 13.2.2018.

<http://www.lastentarha.fi/cs/ltol/Esitteet>

Lerssi-Uskelin, J., Vanhala, A. & Vähätiitto, H. 2011. Kohti innostunutta työyhteisöä. Työterveyslaitoksen julkaisu. Helsinki. Viitattu 12.5.2018.

http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114843/Kohti_innostunutta_tyoyhteisoa.pdf

Miniedu 2017. Viitattu 19.4.2018.

http://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/selvitys-tuo-uutta-tietoa-varhaiskasvatuksen-henkilostosta-ja-lapsen-tuen-toteuttamisesta

Opetusalan ammattijärjestö. Varhaiskasvatus ja esiopetus. Viitattu 13.4.2018.

<https://www.oaj.fi/cs/oaj/Varhaiskasvatus%20ja%20esiopetus1>

Piiparinen, P. 2009. Arvot varhaiskasvatuksessa. Opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu. Espoo. Viitattu 13.2.2018.

http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/2678/pirre_piiparinen.pdf;jsessionid=4E1CC6D0CA8472B0538B57DFB4BD581C?sequence=1

Purjo, T. 2014. Arvot ovat ihmisen toiminnan perusta. Tampere: University Press. Viitattu 17.5.2018.

http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/100703/Purjo_Arvot.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Säyrylä S, & Vääräsmäki J. 2014. Työssäjaksaminen ja eettinen stressi varhaiskasvatustyössä. Varhaiskasvatustieteen kandidaatintutkielma. Jyväskylän yliopisto, kasvatustieteiden laitos. Jyväskylä. Viitattu 13.2.2018.

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/43329/URN:NBN:fi:juu-201405071632.pdf?sequence=1>

Tolonen, H. 2010. Vanhempien tärkeäksi kokemat arvot varhaiskasvatuksessa. Opinnäytetyö. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Mikkeli. Viitattu 13.4.2018.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/15884/Tolonen_Henna.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 2.5.2018.

http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016. Opetushallitus. Viitattu 13.4.2018.

http://www.oph.fi/download/179349_varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2016.pdf

Julkaisemattomat

Lastentarhanopettajien haastattelut huhtikuussa 2018