

HANNA HJELT

TYÖNÄ VARHAISKASVATUS

Ammattilaisten puhetta suomalaisesta
varhaiskasvatuksesta

HANNA HJELT

TYÖNÄ VARHAISKASVATUS
Ammattilaisten puhetta suomalaisesta
varhaiskasvatuksesta

AKATEEMINEN VÄITÖSKIRJA
Esitetään Tampereen yliopiston
kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunnan
suostumuksella julkisesti tarkastettavaksi
Tampereen yliopiston Linna-rakennuksen
salissa K103, Kalevantie 5,
Tampere, 17.11.2023, klo 12

AKATEEMINEN VÄITÖSKIRJA

Tampereen yliopisto, Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta

*Vastuuhjaaja
ja Kustos*

Emeritaprofessori Kirsti Karila
Tampereen yliopisto

Ohjaaja

KT Päivi Kupila
Tampereen yliopisto

Esitarkastajat

Professori Niina Rutanen
Jyväskylän yliopisto

Dosentti Outi Ylitapio-Mäntylä
Oulun yliopisto

Vastaväittäjä

Professori Niina Rutanen
Jyväskylän yliopisto

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

Copyright ©2023 tekijä

Kannen suunnittelu: Roihu Inc.

ISBN 978-952-03-3136-8 (painettu)

ISBN 978-952-03-3137-5 (verkkojulkaisu)

ISSN 2489-9860 (painettu)

ISSN 2490-0028 (verkkojulkaisu)

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-3137-5>



Tampereen yliopiston painetuissa väitöskirjoissa on kompensoitu painatuksesta aiheutuneet hiilidioksidipäästöt.

PunaMusta Oy – Yliopistopaino
Joensuu 2023

KIITOKSET

Alkusysäyksen tutkimuksen tekemiseen antoi oivallus siitä, kuinka sosiaalinen todellisuus jatkuvasti muotoutuu puheen ja keskustelun myötä. Vaikka puheemme on ainutlaatuista, se ammentaa monista aiemmista keskusteluista, ja sillä on mahdollisuus vaikuttaa tuleviin tulkintoihin todellisuudesta. Näistä lähtökohdista innoittuneena halusin tutkia puhetta suomalaisesta varhaiskasvatuksesta ja sen parissa tehtävästä työstä.

Tätä tutkimusta tehdessäni minulle on kertynyt paljon kiitettävää. Tutkimusprosessin aikana olen saanut apua ja tukea lukuisilta ihmisiltä, joita kaikkia kiitän sydämeni pohjasta. Suuret kunnioittavat kiitokset haluan osoittaa niille varhaiskasvatuksen ammattilaisille, jotka ovat antaneet ajatuksensa ja puheensa tämän tutkimuksen käyttöön. Toivon, että olen tutkijana heidän luottamuksensa arvoinen ja tulkintani tekevät oikeutta heidän ajatuksilleen.

Kiitän erityisen lämpimästi tutkimukseni vastuuhjaajaa emeritaprofessori Kirsti Karilaa. On ollut suuri kunnia saada työskennellä sinun ohjauksessasi. Paneutuva ja analyttinen opastuksesi sekä lukuisat oivaltavat havaintosi ovat vieneet työtäni systemaattisesti eteenpäin ja pitäneet yllä motivaatiotani. Olet auttanut löytämään uusia kiinnostavia suuntia tutkimukseni tärkeissä nivelvaiheissa. Osoitan parhaimmat kiitokseni myös työn toiselle ohjaajalle KT Päivi Kupilalle. Yhteiset keskustelumme ja monet tarkkanäköiset huomiosi ovat kannatelleet työtäni prosessin eri vaiheissa. Haluan kiittää lämpimästi työni esitarkastajia professori Niina Rutasta ja dosentti Outi Ylitapio-Mäntylää. Arvostan teidän paneutunutta ja asiantuntevaa palautettanne. Tarkat, huolellisesti perustellut pohdintanne ja rakentavat kommenttinne auttoivat minua selkiyttämään ja suuntaamaan työtäni. Lausunnoissanne mainituiksi tulleet tutkimukseni ansiot, myös siivittivät työni loppuunsaattamista. Professori Niina Rutasta kiitän myös suostumisesta vastaväittäjäkseni. On kunnia saada vastaväittäjäksi ansioitunut lapsuuden tutkimuksen asiantuntija, joka tutkimustyö on erityisesti kohdentunut lasten arkeen kasvatusinstituutioissa.

Kasvatustieteen ja kulttuurin tiedekunta on tarjonnut väitöskirjan tekemiselle kannustavan ympäristön. Kiitokset tiedekuntamme tutkimusryhmälle Varhaiskasvatuksen instituutiot, politiikat ja käytännöt (ECEPP) ja sen johtajille emeritaprofessori

Kirsti Karilalle ja professori Zsuzsanna Milleille. Tutkimusryhmä on tarjonnut korkeatasoisen kannustavan ja keskustelufoorumin, jossa olen saanut ammentaa osaamista, kysyä neuvoja ja pohtia tutkimukseni linjoja yhdessä ansioituneiden tutkijoiden kanssa. Lisäksi olen saanut arvokasta vertaispalautetta ja kannustusta väitöskirjatutkijoiden seminaariryhmässä.

Olen hyvin kiitollinen saamastani tutkimusrahoituksesta, joka on tuonut luottamusta, innostusta ja taloudellista kannattelua tutkimuksen tekemiseen. Apurahat ovat mahdollistaneet täyspäiväisen keskittymisen tutkimustyöhön neljän eri jakson aikana. Tutkimusrahoituksesta kiitän Tampereen yliopiston tukisäätiötä, Suomen Kulttuurirahastoa (Godenhjelm-puolisoiden naissivistysrahasto), Ebeneser säätiötä (Siiri Vallin rahasto) ja Työsuojelurahastoa.

Kiitos Tampereen yliopiston Virta-rakennuksen kollegat ja erityisesti lähityöyhteisöni Vakademia eli apulaisprofessorit Maiju Paananen ja Mari Saha, yliopistonlehtorit Susanna Itäkare, Arttu Mykkänen, Anna Siippainen ja Laura Rantavuori ja yliopisto-opettajat Armi Kurkikangas, Elisa Tanner, Niina Riihivuori, Johanna Vainio, Ritva Heinonen ja Leila Saros. On suuri ilo ja kunnia olla osa tätä upeaa työyhteisöä, joka väsymättä visioi varhaiskasvatusta ja pitää myös yllä hauskaa eläväistä kahvihuonekulttuuria. Suuret kiitokset teille sekä keveistä että painavista keskusteluista, ne ovat kaikki olleet hyödyllisiä ja tärkeitä.

Erityisen suuri kiitos kuuluu ystävälleni opetusneuvos Mervi Eskeliselälle. Idea artikkeliväitöskirjan tekemisestä tuli sinulta. Kiitos myös lukuisista tutkimuksen tekemiseen liittyvistä pohdinnoista ja monenlaisesta tuesta ja avusta väitöskirjatyön erilaissa käänteissä, se on ollut aivan korvaamatonta ja pitänyt yllä uskoa ja luottamusta tämän prosessin onnistumisesta.

Matkan varrella uusia kimmokkeita työni kehittämiseen on tullut monista suunnista. Suuret kiitokset Maiju Paanaselle, onnistuit yhdellä taitavalla ja tärkeällä kommentilla kiteyttämään väitöskirjani yhteenvedon rakennetta. Suuri kiitos myös opetusneuvos Katri Kuukalle, olit esimerkki ja apusi on siivittänyt työni loppuunsaattamista ja sen viimeistelyä. Haluan myös kiittää Jussinkylän päiväkodin henkilöstöä monivuotisesta työtoveruudesta ja varhaiskasvatustyön arjen ja erilaisten käytäntöjen yhteisestä kohtaamisesta.

Tämän väitöskirjan tekeminen ei olisi ollut lainkaan mahdollista ilman perheeni vankkumatonta tukea, kiitokset puolisololleni Harrille sekä tyttärilleni Siirille ja Hertalle ja heidän perheilleen. Kiitos jatkuvasta kannustuksestanne, avustanne ja eritoten pitkämielisyydestänne tilanteissa, jossa arki on ollut väitöskirjan tekemisen kyllästämaa. Tämä työ on vienyt paljon aikaa, silti luottamuksenne työni valmistumiseen on ollut

horjumatonta. Kiitokset myös vanhemmilleni Juhalle ja Liisalle, te olette luoneet minulle perustan osallistua kriittiseen keskusteluun. Kiitokset veljelleni Eskolle ja hänen perheelleen sekä kaikille rakkaille ystäväilleni. Kanssanne on aina antoisaa jäsentää ympäröivää maailmaa. Te kaikki olette merkittävä osa sitä sosiaalista todellisuutta, jossa tämä väitöskirja on kehkeytynyt.

Järvensivulla lokakuussa 2023

Hanna Hjelt

TIIVISTELMÄ

Tämän väitöskirjatutkimuksen tavoitteena on tarkastella varhaiskasvatusta työnä ja tunnistaa tulkintoja, joita varhaiskasvatuksen ammattilaiset tekevät työstään. Varhaiskasvatus on merkittävä julkinen investointi, jonka vaikutukset kohdistuvat sekä yksilöihin että yhteiskuntaan. Alan ammattilaisten puheen tutkiminen syventää ymmärrystä sekä varhaiskasvatuksen toteuttamisesta että laajemmin suomalaisen varhaiskasvatusinstituution toiminnasta.

Tutkimukseni ankkuroituu sosiaaliseen konstruktionismiin perustuvaan näemykseen varhaiskasvatustyön todellisuuden jatkuvasta muotoutumisesta ihmisten välisessä toiminnassa ja vuorovaikutuksessa. Tässä prosessissa varhaiskasvatuksen ammattilaiset hyödyntävät erilaisia työtään määrittäviä julkisia ja paikallisia keskusteluita. Paikannan tutkimuksessani keskeisiksi varhaiskasvatusta ja sen parissa tehtävää työtä määrittäviksi keskusteluiksi varhaiskasvatuksen kansallisista ja paikallisista linjauksista tuotetun puheen sekä historiallisesti muotoutuneet tulkinnat varhaiskasvatuksen ammatillisista ideoista. Lisäksi varhaiskasvatustyötä kehystää naisvaltaisten alojen merkityksestä ja asemasta käytävä julkinen keskustelu.

Tutkimusaineisto kerättiin kolmesta kaupunkimaisesta suomenkielisestä kunnasta. Se koostuu fokusryhmäkeskusteluista, joihin osallistui yhteensä 40 varhaiskasvatuksen ammattilaista: 12 varhaiskasvatuksen opettajaa, 12 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa ja 16 päiväkodin johtajaa. Aineiston diskursiivinen analyysi perustui erilaisten ilmaisutapojen ja kielellisten keinojen tarkasteluun, joiden avulla ammattilaiset rakensivat vaihtelevia tulkintoja varhaiskasvatuksen työelämän ilmiöistä.

Tutkimukseni osoittaa, että lähtökohtaisesti varhaiskasvatuksen ammattilaiset kokevat työnsä merkitykselliseksi. He haluavat rakentaa pedagogisesti suunnitelmallista ja tavoitteellista päiväkotiarkea ja kokevat tekevänsä työnsä hyvin, jos toiminnassa mahdollistuu lapsen ja lapsiryhmän sensitiivinen kohtaaminen. Varhaiskasvatustyön toteuttamista muokkaavat kuitenkin monet toisiaan sivuavat keskustelut. Ne konkretisoituvat keskenään jännitteisinä tulkintoina työn tavoitteellisuudesta, työn tehokkuudesta ja työnteon joustavuudesta. Nämä samanaikaiset, mutta ristiriitaiset odotukset muovaavat varhaiskasvatuksen ammattilaisten työtä heijastuen erityisesti tulkintoihin kasvatustyöhön liittyvästä ammatillisesta autonomiasta. Tutkimukseni mu-

kaan varhaiskasvatuksen ammattilaisilla on ammatilliseen autonomiaan perustuva vapaus valita pedagogiset työtavat, joilla pyritään varhaiskasvatukselle asetettuihin tavoitteisiin. Autonomian toteutumisen ehtona on kuitenkin henkilöstöressurssin tehokkaan hyödyntämisen ja pedagogisen työn yhdistäminen. Varhaiskasvatuksen ammattilaiset ovat sisäistäneet velvoitteen ylläpitää päiväkotiarjen sujuvuutta ja sensitiivistä, lapsen tarpeiden äärelle pysähtyvää työtettä huolimatta resurssien käytön tehostamisen aiheuttamasta kuormituksesta. Puhuessaan työn haasteista he kuvaavat päiväkotikohtaisten ratkaisujen ja toimintakäytäntöjen maailmaa, mutta suhde varhaiskasvatusta järjestävän organisaation ylempiin päätöksentekotasoihin tuotetaan kerronnassa etäisenä.

Tutkimukseni tulokset osoittavat naisvaltaisiin aloihin liittyvien joustavuus- ja tehokkuusodotusten muokkaavan varhaiskasvatustyötä, sillä alan ammattilaisten keskeiseksi tehtäväksi vaikuttaa muotoutuvan toistuva tasapainottelu työn sisällöllisten tavoitteiden saavuttamisen ja käytettävissä olevien resurssien hallinnan välillä. Nämä havainnot liittyvät laajempaan keskusteluun suomalaisten työmarkkinoiden rakenteesta ja naisvaltaisilla aloilla tehdyn ansiotyön asemasta, joka heijastuu myös alan palkkaukseen.

Tutkimus vahvistaa käsitystä siitä, että varhaiskasvatuksen laadun varmistamiseksi tarvitaan varhaiskasvatusorganisaatioiden eri toimijatasojen välistä vuoropuhelua yhteisen ymmärryksen saavuttamiseksi tavoitteellisen varhaiskasvatustyön tekemisen edellytyksistä.

Lisäksi varhaiskasvatuksen painopisteiden määrittymistä selkiyttäisi kansallinen ja paikallinen keskustelu, jossa tiedostetaan lisääntyneiden tehostamisodotusten vaikutukset varhaiskasvatusinstituution toimintakykyyn. Varhaiskasvatustyön veto- ja pitovoiman vahvistaminen on kansallinen intressi, joka kaipaa laajaa poliittikkakeskustelua pääosin naisten tekemän, yhteiskuntaa uusintavan työn merkityksestä ja arvosta.

Asiasanat: varhaiskasvatus, varhaiskasvatustyö, naisvaltaisten alojen työelämä, sosiaalinen konstruktionismi

ABSTRACT

The dissertation examines early childhood education and care (ECEC) as work and aims to identify interpretations made by professionals in the field regarding the nature and objectives of their work. ECEC is a significant public investment that impacts both individuals and society. By examining the discussion between professionals, we can deepen the understanding of both the implementation of ECEC and the broader functioning of the Finnish ECEC institution.

The research is based on a social constructionist perspective, which observes the reality of ECEC work as continually shaped through interpersonal actions and interactions. In this process, ECEC professionals utilize various discussions to adapt and refine their work. According to the study, ECEC work is shaped by conversations arising from national and local policies on ECEC as well as by the historical interpretations of professional ideals within the ECEC field. In addition, the work is framed by the public debate on the importance and role of female-dominated professions. The research data were collected from three Finnish-speaking municipalities. They consist of focus group discussions involving a total of 40 early childhood education and care professionals: 12 ECEC teachers, 12 child-carers, and 16 ECEC center directors. The data were analyzed discursively by examining the linguistic means used by professionals to construct varied interpretations of working life phenomena in the ECEC field.

The research demonstrates that fundamentally, early childhood education professionals find their work meaningful. They aim to create pedagogically planned and goal-oriented ECEC and consider their work successful when it allows for sensitive interactions with individual children and groups of children. However, the implementation of ECEC work is shaped by overlapping discussions that create tensions among interpretations of the goals, efficiency, and flexibility of work.

These simultaneous yet contradictory expectations influence the way professional autonomy is perceived in the context of educational work. The research demonstrates that early childhood education professionals have the freedom to select pedagogical methods in line with the objectives of ECEC. However, the actual exercise of this autonomy is conditional on the interpretations made by local ECEC providers regarding the efficient utilization of personnel resources. Based on the research,

ECEC professionals have embraced the responsibility for upholding the continuous flow of daily routines and a responsive approach to children's needs, despite the difficulties posed by efforts to optimize resource utilization. When discussing the challenges of their work, ECEC professionals describe solutions and practices in the daycare center, while their relationship with higher decision-making levels within the ECEC organization is depicted as distant.

These results indicate that expectations of flexibility and efficiency associated with the female-dominated profession shape ECEC work. Professionals must continually balance the work-related goals with the management of resources. The findings align with the broader discussion surrounding the structure of the Finnish labor market and the position of professions primarily occupied by women, which consequently affects salaries within the ECEC field.

The research emphasizes that ensuring the quality of early childhood education involves conversations between various levels of early childhood education organizations. This dialogue is essential for establishing a shared understanding of the conditions needed to create and maintain impactful ECEC work. Furthermore, it would be helpful to have intense discussions at both the national and local levels to identify and prioritize the key aspects of ECEC. These discussions should acknowledge how heightened efficiency expectations can affect the ability of the ECEC institution to function successfully. Strengthening the appeal and retention of ECEC work is a matter of national importance. It calls for a broad policy discussion that primarily focuses on the significance and value of work that contributes to the renewal of society.

Keywords: early childhood education, working life, female-dominated fields, social constructionism

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	15
2	SUOMALAISTA VARHAISKASVATUSTYÖTÄ MUOKKAAVA PUHEAVARUUS.....	21
2.1	Suomalaisen varhaiskasvatustyön ja sen ammatillisten ihanteiden rakentumisen vaiheet.....	23
2.2	Varhaiskasvatuksen kansalliset ja paikalliset linjaukset.....	26
2.3	Varhaiskasvatustyön niveltyminen suomalaiseen työelämään	29
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	32
3.1	Tutkimustehtävä.....	32
3.2	Tutkimuksen ontologiset ja epistemologiset sitoumukset	35
3.3	Tutkimusaineisto	37
3.4	Osatutkimuksissa ja yhteenvedossa tehtyjä tutkimuksellisia valintoja	43
4	OSATUTKIMUSTEN KESKEISET TULOKSET	49
4.1	Varhaiskasvatustyötä kannattelevan ja kuormittavan puheen paikantuminen	49
4.2	Suunnitelmallisen varhaiskasvatustyön muokkautuminen päiväkodin tapahtumien virrassa.....	52
4.3	Päiväkodin johtaminen erilaisten odotusten tasapainottamisena	54
5	VÄITÖSTUTKIMUKSEN TULOSTEN SYNTEESI.....	58
5.1	Varhaiskasvatustyö jännitteisten keskustelujen kentässä.....	58
5.2	Resurssien hallinta ammatillisen autonomian ehtona.....	62
5.3	Päiväkodin työyhteisö paljon vartijana - tulosten yhteenvedoa.....	64
6	POHDINTA	66
6.1	Varhaiskasvatusinstituution toimintakyky.....	66
6.2	Varhaiskasvatustyön pito- ja vetovoima.....	68
6.3	Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden tarkastelu.....	69
6.4	Jatkotutkimusehdotukset	72
	LÄHTEET	74

Kuvioluettelo

Kuvio 1. Varhaiskasvatuksen ammattilaisille tarjoutuvan puheavaruuden keskeiset keskustelut	22
Kuvio 2. Tutkimuskysymysten muotoutuminen osatutkimusten kautta.....	33
Kuvio 3. Varhaiskasvatuksen puheavaruuden keskustelut ja niiden rajapinnoille muodostuvat tulkinnat varhaiskasvatustyöstä.....	59

Taulukkoluetelo

Taulukko 1. Fokusryhmäkeskusteluihin osallistuneiden varhaiskasvatuksen opettajien ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajien koulutustausta ja työkokemus.....	40
Taulukko 2. Fokusryhmäkeskusteluihin osallistuneiden päiväkodinjohtajien koulutustausta ja työkokemus	41
Taulukko 3. Osatutkimuksissa tehtyjä tutkimuksellisia valintoja.....	44
Taulukko 4. Kooste ensimmäisestä osatutkimuksesta.....	50
Taulukko 5. Kooste toisesta osatutkimuksesta	52
Taulukko 6. Kooste kolmannesta osatutkimuksesta	55

ALKUPERÄISJULKAISUT

- Julkaisu I Hjelt, Hanna & Karila, Kirsti (2017). Varhaiskasvatustyön paikantuminen työntekijöiden puheessa. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 15 (3), 233–248.
- Julkaisu II Hjelt, Hanna, Karila, Kirsti & Kupila, Päivi. (2023). Time and temporality in early childhood education and care work. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 1–14.
- Julkaisu III Hjelt, Hanna & Karila, Kirsti (2021). Varhaiskasvatustyön johtamisen paradoksit. *Journal of Early Childhood Education Research* 10(2) 2021, 97–120.

Väitöstutkimus koostuu kahdesta suomenkielisestä ja yhdestä englanninkielisestä osajulkaisusta sekä suomenkielisestä yhteenveto-osasta.

Alkuperäiset tutkimusartikkelit ovat tämän väitöskirjan liitteenä artikkelit kustantajien julkaisijoiden luvalla. Olen suunnitellut ja toteuttanut kaikkien väitöskirjaan liittyvien osatutkimusten aineiston keräämisen ja suorittanut niiden analysoinnin. Olen myös ollut päävastuussa sekä julkaisujen kirjoittamisesta että niiden arviointiprosessien etenemisestä.

1 JOHDANTO

”Sitä täytyy olla valtavan hyvä organisointikyky ja kokonaisuuden hallinta. Koko ajan kantaa mielessä semmosta pidemmän ajan tavoitetta, tiedostaa se ja osata arvioida et miten arjen toiminnot suhteessa siihen tavoitteeseen toimii [...] ja et kaikki on tiimissä siinä kartalla.”

”Joskus se oman ryhmän kanssa suunniteltu toiminta toteutuu ja se on niin kivaa, mutta aamulla kun tulee töihin pitää olla ihan cooli, että enhän mä edes tiedä oonks mä tässä ryhmässä tämän päivän ja ketä aikuisia meiltä puuttuu ja pitääkö jonkun mennä auttaan johonkin muuhun ryhmään ja et sen näkee siinä sitte. Mä yritän ainakin pitää itseni rauhallisena, että ei ny tehä tästä mitään kauheeta numeroo.”

Näissä puheenvuoroissa¹ varhaiskasvatuksen ammattilaiset kuvaavat työtään ja sille asettamiaan toiveita. Ammattilaisen puhe ilmentää monimutkaista tehtävien, vastuiden ja käytettävissä olevien resurssien muodostamaa kokonaisuutta, joka varhaiskasvatuksen käytännöissä kiinnittyy viime kädessä lasten ja varhaiskasvatuksen ammattilaisten väliseen vuorovaikutukseen. Kuten esimerkit havainnollistavat, varhaiskasvatusinstituution toimintaa säätelevistä kansallisista tavoitteista huolimatta toiminnan päämäärien saavuttaminen liittyy siihen, miten työntekijät merkityksellistävät varhaiskasvatustyötä ja millaisia ehtoja heidän työnsä rakentuu.

Tämä väitöskirjatutkimus pyrkii syventämään ymmärrystä suomalaisesta varhaiskasvatuksesta tarkastelemalla varhaiskasvatuksen ammattilaisten työstään tekemiä tulkintoja ja niiden suhdetta paikallisiin, kansallisiin ja kansainvälisiin varhaiskasvatusta koskeviin keskusteluihin. Tutkimusaiheeni on ajankohtainen, sillä alan ammattilaisten työstään tuottaman puheen tarkastelu auttaa tunnistamaan laadukkaana varhaiskasvatuksen toteuttamisen edellytyksiä nykyhetken työelämässä. Väitöstutkimukseni varhaiskasvatusinstituution ja alan ammattilaisten tekemän työn välinen yhteys tulkitaankin kiinteäksi ja vastavuoroiseksi, sillä varhaiskasvatustyö muotoutuu osana instituution todellisuutta. Ammattilaisten tulkinnat työn painopisteistä ja työn toteuttamisen ehdoista puolestaan muokkaavat instituutiota ja sille asetettujen tavoit-

¹ Lainaukset ovat väitöstutkimukseni aineistosta, jonka keräsin varhaiskasvatushenkilöstön fokusryhmäkeskusteluissa.

teiden saavuttamista (Karila ym., 2017b; Schmidt, 2008). Varhaiskasvatuksen ammattilaisten ja varhaiskasvatusinstituution välinen suhde konkretisoituu esimerkiksi kriittisenä keskusteluna alan veto- ja pitovoimasta. Tämä lisää tutkimukseni ajankohtaisuutta, sillä varhaiskasvatuksen kentällä on pulaa alalle koulutetuista ammattilaisista. Opetus- ja kulttuuriministeriön vuonna 2017 toteuttamaan henkilöstökyselyyn vastanneista päiväkodeissa työskentelevistä ammattilaisista (N=8325) kolmannes (34 %) suunnitteli alan vaihtoa (Eskelinen & Hjelt 2017). Myös julkisuudessa on käyty vilkasta keskustelua alan vaikeasta henkilöstötilanteesta ja siihen liittyvästä laadukkaasta varhaiskasvatuksen järjestämisen haasteesta (ks. Kuuluvainen, 2020; Aalto, 2020).

Varhaiskasvatus on sekä keskeinen lapsuuden toimintakenttä että julkinen investointi, johon heijastuvat erilaiset lasten ja lapsiperheiden arkea muokkaavat yhteiskunnalliset muutokset. Varhaiskasvatukselle asetetuissa tavoitteissa sosiaali- ja työvoimapolitiittiset näkökulmat, yhdenvertaisuutta edistävät tavoitteet ja lapsi- ja koulutuspolitiittiset tavoitteet ovatkin eri aikoina painottuneet vaihtelevasti (Alila & Kinon, 2014). Toteuttaessaan moninaista palvelutehtäväänsä varhaiskasvatus työllistää suuren joukon julkisen alan työntekijöitä. Vuonna 2012 varhaiskasvatuksen tehtävissä työskenteli 55 480 palkansaajaa² (Laaksonen & Lamberg, 2014). Se, miten varhaiskasvatus kulloinkin instituutiona ja järjestelmänä toimii, vaikuttaa suuresti, valtaosin naisista koostuvaan varhaiskasvatuksen ammattilaisten joukkoon muovaten sekä toimeentulon että ammatillisen toiminnan ehtoja.

Tällä hetkellä varhaiskasvatuksen ammattilaiset tekevät työtään ja puhuvat siitä tilanteesta, jossa varhaiskasvatuksen työkenttään välittyy monia keskenään risteäviä tapoja merkityksellistä varhaiskasvatusta ja sen parissa tehtävää työtä. Työhön kohdistuvat odotukset konkretisoituvat esimerkiksi puheena kuntien niukasta taloudesta, palvelutuotannon yksityistämisestä tai lasten kulttuuristen ja sosioekonomisten taustojen moninaistumisesta. Tämä varhaiskasvatusta ympäröivä puheavaruus muotoutuu julkisesta keskustelusta, joka tässä tutkimuksessa ymmärretään vaihtelevien perustelujen, selontekojen ja rationaliteettien varaan rakentuvana kansallisena ja paikallisena puheena (ks. Alasuutari 1996). Julkisen keskustelun taustalla on kirjo kulttuurisia taustaoletuksia ja se voi sisältää useita erilaisia diskursseja eli tiettyihin konteksteihin liittyviä, suhteellisen vakiintuneita merkityssysteemejä (Jokinen ym., 2016;

² Tuoreempaa kansallista tietovarantoa varhaiskasvatuksen henkilöstömäärästä ei ole saatavilla. Sitä on ryhdytty keräämään keskitetysti vasta viime vuosina ja uudesta Varda tietokannasta saadaan vuositilasto ensimmäisen kerran vuonna 2024. Vuonna 2014 kerätty henkilöstötilasto on koostettu varhaiskasvatustilain valmistelun tueksi useiden erillisten rekisteritietojen perusteella.

Lonkila ym. 2021; Pietikäinen & Mäntynen 2019). Tässä tutkimuksessa julkinen keskustelu nähdään seuraamuksellisena, yhteiskuntaa muokkaavana toimintana (Potter & Hepburn, 2008).

Varhaiskasvatuksen ammattilaisten tulkintoja varhaiskasvatustyöstä voivat määrittää sekä varhaiskasvatusinstituution tehtäviin ja ammatilliseen traditioon liittyvät ideaalit että kansainväliset ja kansalliset keskustelut lapsen varhaisvuosien merkityksestä ja varhaiskasvatukselle asetetuista tavoitteista. Viime vuosina kansalliset muutokset ovat todentuneet varhaiskasvatuksen lainsäädäntöuudistuksen ja sitä tukevan varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden kautta (Varhaiskasvatuslaki 540/2018; Opetushallitus, 2022). Suomalaisia tulkintoja varhaiskasvatuksen tavoitteista muovaavat kansainvälisten toimijoiden kuten esimerkiksi Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestön eli OECD:n ja Maailmanpankin käynnistämät keskustelut lapsuuden yhteiskunnallisesta merkityksestä. Kansallisen tason pohdinnan ja päätöksenteon lisäksi työtä säätelevät paikalliset varhaiskasvatuksen järjestämistä ohjaavat tulkinnat, joihin peilautuvat käsitykset instituution merkityksestä ja työn painopisteistä (Eerola ym., 2020; Karila ym., 2017a; Paananen ym., 2020). Varhaiskasvatuksen tehtäviin kohdentuvan keskustelun ohella ammattilaisten työtä kehystää puhe hyvinvointivaltion olemuksesta ja erityisesti jännitteiset näkemykset sen tuottavuudesta ja kustannuksista (Hänninen, 2017). Tämän kehyksen kautta varhaiskasvatuksen ammattilaisille tarjoutuvat tulkinnat sitoutuvat osaksi työelämän kokonaisuutta, jossa erilaisten ammattien historialliset juuret muokkaavat ymmärrystä ammattialojen keskinäisestä yhteiskunnallisesta hierarkiasta. Tämä puolestaan heijastuu sekä eri alojen palkanmuodostukseen että julkiseen keskusteluun työn merkityksestä ja työn ehdoista (Hirvonen, 2014; Koskinen Sandberg, 2020; Ojala ym., 2019). Voidaankin kokoavasti todeta, että ymmärrys suomalaisen varhaiskasvatusinstituution tehtävistä, palvelun järjestämisen tavoista ja varhaiskasvatuksesta ansiotyönä rakentuu monenlaisesta puheesta. Varhaiskasvatuksen ammattilaiset muodostavat tulkintoja työstään näiden erilaisten toisiaan leikkaavien keskustelujen muodostamassa puheavaruudessa, mikä vaikuttaa varhaiskasvatuksen toteutumiseen (ks. Alasuutari, 2015).

Suomessa on tehty kattavasti tutkimusta varhaiskasvatuspalvelun rakentumisesta yhteiskunnassa. Varhaiskasvatusinstituution kehittymistä on tarkasteltu sekä yhteiskunnallis-historiallisesta (esim. Meretniemi, 2015) että pedagogisesta näkökulmasta (Kinos ym., 2021). Varhaiskasvatukselle asetettuja tavoitteita ja päiväkotien työkäytänteitä koskeva tutkimus osoittaa varhaiskasvatuksen ilmentävän monin tavoin aikaan ja ajallisuuteen liittyviä käsityksiä ja odotuksia (Hohti & Paananen, 2019; Onnismaa & Paananen, 2019). Tämä konkretisoituu oivallisesti myös Karilan ja Kupilan (2010) tutkimuksessa, jossa tarkastellaan varhaiskasvatuksen opettajien ammatillisten

työidentiteettien muotoutumista eri ammattilaissukupolvien toiminnassa. Varhaiskasvatuksen opettajien työn rakentumisesta ja sen pito- ja vetovoimaa ennustavista tekijöistä on jonkin verran kansallista ja kansainvälistä tutkimusta (Jónsdóttir & Coleman, 2014; Kangas ym., 2022; Ohi, 2014; Thorpe ym., 2020). Varhaiskasvatustyön muotoutumiseen linkittyvät myös yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kysymykset varhaiskasvatuksen, esiopetuksen ja lastenhoidon tukien järjestelmissä: CHILDCARE-tutkimushankkeessa (2015–2021) on haettu vastauksia siihen, miten paikallisen politiikan tasolla tehdyt tulkinnat muokkaavat varhaiskasvatusinstituution toimintaa (Eerola ym., 2020; Karila ym., 2017a; Kivimäki ym., 2021).

Varhaiskasvatuskontekstin tarkastelun ohella naisvaltaisiin aloihin liittyvien kulttuuristen, sukupuolittapaisuutta ilmentävien oletusten tunnistaminen (Husso, 2016; Vaattovaara & Ylitapio-Mäntylä, 2021) ja tutkimukset julkisen sektorin naisvaltaisten alojen työmarkkina-asemasta asemoivat naisten tekemää työtä yhteiskunnallisessa keskustelussa (esim. Elomäki ym., 2021; Koskinen Sandberg, 2020; Ojala ym., 2019).

Tutkimukseni linkittyy vahvasti aiempaan suomalaisesta varhaiskasvatusinstituutiosta ja julkisen sektorin ansiotyöstä tehtyyn tutkimukseen. Se tuottaa uutta tietoa kuvaamalla sekä varhaiskasvatustyön että varhaiskasvatusinstituution muokkautumisen laaja-alaisuutta. Tutkimus tarkastelee varhaiskasvatusta ja sen parissa tehtävää työtä osana hyvinvointivaltion tuottavuuden ja taloudellisuuden kehystä huomioiden sekä varhaiskasvatuksen kansallisten tavoitteiden rakentumisen että päiväkodin päivittäiset käytännöt ja ajalliset järjestykset. Lähtökohtana on tarve tunnistaa varhaiskasvatuksen ammattilaisten tekemien tulkintojen merkitys ja niiden linkittyminen erilaisiin tapoihin tarkastella varhaiskasvatusta ja sen toteutumista mahdollistavaa ansiotyötä.

Tutkimukseni sitoutuu sosiaaliseen konstruktionismiin eli ajatukseen sosiaalisen todellisuuden rakentumisesta yksilöiden ja yhteiskunnan välisessä vuorovaikutuksessa, jossa puhe ja keskustelu nähdään todellisuutta rakentavana ja seuraamuksellisena. Puheen seuraamuksellisuudella viitataan kielenkäyttöön toimintana, jonka vaikutus ulottuu puheen sanallista merkityksenantoa syvemmälle (Berger & Luckmann, 1994; Potter & Hepburn, 2008; Tileagă & Stokoe, 2017). Ihmiset ylläpitävät ja uudistavat maailmaa puheellaan, joten myös varhaiskasvatus ja sen parissa tehtävä työ konkretisoituu toiminnaksi erilaisten kielellisten käytäntöjen kautta (Jokinen ym., 2016). Sosiaaliseen konstruktionismin lähtökohdat ohjaavat tutkimustani monitasoiseen kysymyksenasetteluun siitä, millaiseen paikalliseen tai julkiseen keskusteluun liittyviä resursseja ammattilaiset hyödyntävät muovatessaan tulkintoja varhaiskasvatusinstituution tehtävistä ja oman ansiotyönsä toteuttamisesta. Kuten Jokinen, Raitakari ja Suoninen (2022) toteavat, ajattelua muovaavien diskurssien tunnistaminen kertoo

siitä, millaiset todellisuustulkinnat muotoutuvat toimijoille ymmärrettäviksi ja todeksi.

Tutkimukseni yhteiskunnallisena tavoitteena on syventää ymmärrystä suomalaisen varhaiskasvatusinstituution toiminnasta ja siitä, miten varhaiskasvatuksen ammattilaiset antavat merkitystä työlleen ja vaikuttavat suomalaisen varhaiskasvatusinstituution muotoutumiseen hyödyntäen erilaisia julkisia keskusteluja.

Käytännöllisenä tavoitteena on tehdä näkyväksi ammattilaisten puhetta ratkaisuista, joita he tekevät päiväkodin tapahtumien virrassa. Tämä tuottaa tietoa lasten kasvuun, kehitykseen ja oppimiseen liittyvän tavoitteellisen työn mahdollisuuksista ja rajoista.

Väitöstutkimukseni koostuu kolmesta julkaistusta osatutkimuksesta ja tästä yhteenvedo-osasta. Ensimmäisessä osatutkimuksessa (artikkeli I, Hjelt & Karila, 2017) perehdytään varhaiskasvatuksen ammattilaisten eli varhaiskasvatuksen opettajien ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajien työstään tuottaman puheen paikantumiseen. Tavoitteena on puheen asemoinnin avulla tunnistaa miten ammattilaiset tulkitsevat varhaiskasvatustyön tosiasiallisia painopisteitä ja paikantavat omia toimintamahdollisuuksiaan erilaisten työtä määrittävien keskustelujen kentässä. Toisessa osatutkimuksessa (artikkeli II, Hjelt, Karila, & Kupila, 2023) huomio kohdentuu siihen, miten varhaiskasvatuksen opettajat, varhaiskasvatuksen lastenhoitajat ja päiväkodin johtajat merkityksellistävät aikaa ja ajallisuutta puhuessaan päiväkodin toimintakäytännöistä. Tavoitteena on ymmärtää, miten erilaiset ajan ja ajallisuuden elementit kietoutuvat toisiinsa tuottaen päiväkodin toimintaa muokkaavia järjestyksiä. Eri tavoin painottuvat tulkinnat ajasta nähdään seuraamuksellisina, sillä ne liittyvät varhaiskasvatuksen kansallisten tavoitteiden toteutumiseen ja ilmentävät ammattilaisen mahdollisuuksia säädellä omaa työtään. Kolmannessa osatutkimuksessa (artikkeli III, Hjelt & Karila, 2021) paneudutaan päiväkodin johtajien työstään tuottamaan puheeseen. Tutkimuksen tavoitteena on lisätä tietoa siitä, miten päiväkodin johtajat muokkaavat varhaiskasvatusta palvelua järjestävän organisaation linjausten ja varhaiskasvatuksen toteuttamisen rajapinnalla. Koska johtaminen sisältää lähtökohtaisesti erilaisten odotusten välisiä ristipaineita tutkimuksessa hyödynnetään paradoksin käsitettä. Sen avulla tunnistetaan johtajien tuottamien näkökulmien vastakohtaisuuksia ja tarkastellaan puhetta, jolla he tasapainottavat syntyneitä jännitteitä.

Tutkimusraportin yhteenvedo-osaan sisältyy kuusi päälukua. Johdantoluvun jälkeen tarkastelen suomalaiseen varhaiskasvatukseen kytkeytyvien julkisten keskustelujen kenttää. Toisen luvun tavoitteena on antaa lukijalle kokonaiskuva varhaiskasvatustyöhön niveltävästä moniäänisyydestä. Luvussa kolme johdatan lukijan tutki-

mukseni toteuttamiseen eli työtäni ohjanneiden metodologisten valintojen ja sitoumusten tarkasteluun. Luvussa neljä esittelen väitöskirjaani liittyvien osatutkimusten tulokset ja luvussa viisi integroin osatutkimusten tuloksia suhteessa väitöstutkimukselleni asettamiini tutkimuskysymyksiin. Pohdintaluvussa (luku 6) esitän näkemyksiä siitä, mitä tutkimukseni tulokset voivat tuoda tieteelliseen keskusteluun varhaiskasvatusinstituution toimintakyvyn varmistamisesta ja naisvaltaisen varhaiskasvatustyön aseman vahvistamisesta. Lisäksi tarkastelen tutkimukseni eettisiä kysymyksiä ja pohdin mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

2 SUOMALAISTA VARHAISKASVATUSTYÖTÄ MUOKKAAVA PUHEAVARUUS

Varhaiskasvatuksen ammattilaisten työtä tarkastelevan tutkimukseni teoreettisena lähtökohtana on sosiaaliseen konstruktionismiin perustuva näkemys todellisuuden jatkuvasta muotoutumisesta ihmisten välisessä toiminnassa ja vuorovaikutuksessa (Berger & Luckmann, 1994; Burr, 2015). Konstruktionistinen tutkimus ei kohdennu siihen, mitä sosiaalinen todellisuus on, vaan siihen, miten ihmiset muotoilevat merkityksiä erilaisen vuoropuheluiden kautta. Tässä tutkimuksessa määrittelen vuoropuhelun resurssiksi aiemmin käydyt julkiset ja paikalliset varhaiskasvatustyötä muokkaavat keskustelut (ks. Linell, 2014; Pietikäinen & Mäntynen, 2019).

Havainnollistaakseni keskustelun monimuotoisuutta hyödynnän tutkimuksessani Alasuutarin (1996) muotoilemaa puheavaruuden käsitettä, jolla kuvataan tietyistä aihepiiristä käydyin julkisen keskustelun tilaa ja rakennetta. Puheavaruuden voidaan nähdä pohjautuvan toisistaan poikkeaviin kulttuurisiin tulkintoihin ympäröivästä todellisuudesta (Juhila & Suoninen, 2016). Tutkimukseni kohteena oleva varhaiskasvatustyötä kehystävä puhe ei kuvasta todellisuutta sellaisenaan, vaan se on valintoja sisältävää aktiivista toimintaa, joka konkretisoituu esimerkiksi julkisena keskusteluna, päätöksentekoon liittyvinä linjauksina tai toimintaa kuvaavana kerrontana (ks. Gee, 2010; Jokinen ym., 2016). Vaikka keskustelut voivat olla erillisiä, tavalla tai toisella tämä puhevaruus on aina läsnä varhaiskasvatustyön arjessa tuottaen lähtökohtia ja ehtoja työn tekemiselle. Kuten Jokinen, Rantakari ja Suoninen (2022) huomauttavat, monet puhekäytännöt toistuvat huomaamatta ja niiden taustaoletusten tunnistaminen edellyttää pysähtymistä puheen äärelle. Luvussa kolme kuvaan tarkemmin sosiaaliseen konstruktionismiin liittyviä oletuksia, jotka muodostavat tutkimukseni teoreettisen kehiksen.

Varhaiskasvatukseen liittyvän puheen kirjo on laaja, ja ammattilaisille tarjoutuvat keskustelut linkittyvät vahvasti toisiinsa. Siksi varhaiskasvatusta ympäröivää puheavaruutta voidaan jäsentää monista erilaisista lähtökohdista. Päädyin tässä tutkimuksessa muodostamaan puheavaruuden sisälle erillisiä melko väljiä julkisen keskustelun kokonaisuuksia. Jäsennän tutkimuksessani varhaiskasvatuksen ammattilaisille tarjoutuvaa puheavaruutta kolmella keskustelun ulottuvuudella, joita ovat *varhaiskasvatustyön ideaalit, varhaiskasvatuksen kansalliset ja paikalliset linjaukset ja naisvaltaisen alan*

työelämä. Nämä keskustelut edustavat keskenään erilaisia historiallisesti ja kulttuurisesti muotoutuvia tapoja kehystää varhaiskasvatusta ja sen parissa tehtävää ansiotyötä. Osatutkimuksissa kyseiset keskustelut tarjosivat merkittäviä resursseja ammattilaisten tuottamalle puheelle (kuvio 1).



Kuvio 1. Varhaiskasvatuksen ammattilaisille tarjoutuvan puheavaruuden keskeiset keskustelut

Ensimmäiseksi varhaiskasvatustyön merkityksellistämisen ulottuvuudeksi määritellen työn ammatilliset ideaalit ja niistä käytävän keskustelun, sillä työtekijöiden ammatillisten oletusten ja odotusten tulkinnallisena ytimenä on ymmärrys varhaisvuosien merkityksestä ja tulkinnat lapsesta toimijana. Tämä koulutuksen, ohjauksen ja varhaiskasvatuksen ammatillisen tradition kautta rakentuva ajattelu ilmenee erilaisina työtä muovaavina käytäntöinä (Karila, 2013a; Kinos ym., 2021).

Seuraavaksi suuntaan tarkastelun varhaiskasvatukseen kohdistuviin kansallisiin linjauksiin, koska niiden taustalla vaikuttava kansainvälinen, talouspoliittisesti orien-

toitunut koulutuspoliittinen investointidiskurssi suodattuu varhaiskasvatuksen merkityksellistämiseen (Erola ym., 2020; Heckman, 2011; Macewan, 2015). Puhe varhaiskasvatuksesta yhteiskunnallisena koulutuspoliittisena investointina tarjoaa moninaisten ajattelutapojen ja perustelujen kudelmaa, joka heijastuu sekä kansalliseen että paikalliseen päätöksentekoon. Investointipuheen taustalla kuuluu myös julkisen talouden säästötoimia painottava ääni, joka suhtautuu kriittisesti valtion osallistumiseen hyvinvoinnin kustannuksiin (Nygård ym., 2019.) Tässä talouspoliittisesti painotuvassa puheessa on leikkauspintaa myös julkisen sektorin naisvaltaisten alojen tehokkuudesta ja tuloksellisuudesta käytävään keskusteluun, jota käsittelemme lopuksi (Hirvonen, 2014). Puhe naisvaltaisista aloista on keskeistä, sillä varhaiskasvatustyön niveltymistä suomalaisen työelämään säätelevät historialliset ja kulttuuriset tulkinnat sukupuolten välisestä työnjaosta, osaamisesta ja naisten tekemän työn merkityksestä yhteiskunnalle (Koskinen Sandberg, 2020; Ojala ym., 2019; Sohlo, 2021).

2.1 Suomalaisen varhaiskasvatustyön ja sen ammatillisten ihanteiden rakentumisen vaiheet

Kasvatusinstituutioille kulloinkin asetetut tavoitteet ilmentävät monin tavoin aikaa ja ajallisuutta. Ne perustuvat senhetkisiin käsityksiin kasvatuksesta, mutta niiden avulla pyritään sekä hahmottamaan että säätelemään tulevaa aikaa (Einarsdóttir ym., 2015; Farquhar, 2016; Onnismaa & Paananen, 2019). Lisäksi ammattilaisten ratkaisuihin vaikuttavat tulkinnat käsillä olevan ajan merkityksestä ja olemuksesta (Hohti & Paananen 2019; Roberts-Holmes & Moss, 2021; 116; Rose & Whitty, 2010).

Varhaiskasvatusinstituutiolla on yhteiskunnallis-historiallisesti rakentuva perusta, joka omalta osaltaan muokkaa suomalaista hyvinvointivaltiota muodostaen kehyksen varhaiskasvatuksen ammattilaisten työlle. Kuten Karila ja Kupila (2010) osoittavat, varhaiskasvatusinstituution kehittymisen vaiheet ovat muokanneet varhaiskasvatuksen ammattilaissukupolvien ajattelutapoja kasvatuksesta ja odotuksia sekä työstä että työoloista.

Suomalaisen varhaiskasvatuksen juuret ovat 1900-luvun alkupuolella muotoutuneessa lastentarhaperinteessä, jossa korostui toiminnan ja ympäristön kodinomaisuus, työkasvatus ja leikki. Meretniemen (2015) mukaan tämän Friedrich Fröbelin (1782–1852) ajatuksiin perustuvan kasvatustradition ensisijaisena tavoitteena oli tukea lasten sosiaalistumista yhteiskuntaan tarjoamalla esimerkin yhteisöllisyydestä ja hyvästä kodista, jossa lastentarhanopettaja äidillisenä kasvattajana välitti hyväksi määritellyn perhe-elämän kulttuurisia merkityksiä.

Valtakunnallisen päivähoitojärjestelmän rakentuessa 1970- ja 1980-luvulla osana sosiaalihuoltoa päivähoiton tehtävät painoutuivat työvoima- ja sosiaalipoliittisesti. Laki lasten päivähoidosta (36/1973) määritteli kunnille päivähoidon järjestämisvastuun, josta kunnissa huolehtivat sosiaalilautakunnat. Myös tämän aikakauden ammattilaisten kasvatustyötä muokanneet pedagogiset ideaalit orientoituivat tulevaisuuteen, sillä niitä kehystivät sekä kehityspsykologiset että yhteiskunnan normeihin soivaistumista painottavat tulkinnat kasvatuksesta ja lapsuudesta (Karila, 2013a; Karila & Kupila, 2010). Päiväkodin toiminnan ideaalina oli huolella organisoitu ja hallittu ryhmätoiminta, joka tuotti ajallisiin rakenteisiin vahvaa toistuvuutta ja oli pääsääntöisesti melko aikuisjohtoisia (Karila, 2013a). Sisällöllisesti työn pedagogisuus kiinnittyi aiempaan lastentarhaperinteeseen ja sen fröbeliläiseen traditioon opetuksen eheyttämisestä keskusaiheiksi kutsuttujen teemojen ympärille. Sen voidaan nähdä heijastavan nykyisin tavoitteeksi asetetun ilmiöpohjaisen oppimisien ideaalia (Onnismaa & Paananen, 2019, Kinos ym., 2021).

Päivähoitojärjestelmän kehittymistä ja laajentumista vauhditti 1990-luvulla voimaan astunut lainsäädäntö, joka universalismin hengessä takasi kaikille lapsille subjektiivisen oikeuden pääosin verovaroin tuotettuun päivähoitoon (Fjällström ym., 2020). Tänä päivähoiton laajentumisen aikakautena käsitykset lapsesta ja oppimisesta alkoivat muuttua, sillä lastentarhanopettajien koulutuksen siirtyminen yliopistoon antoi sykäyksen lasten varhaisvuosiin liittyvän tutkimuksen laajentumiseen (Kinos ym., 2021; Onnismaa & Paananen, 2019). Aikuisjohtoisen tulevaisuusorientoituneen pedagogiikan rinnalle kehittyi lapsen aktiivista roolia painottavia, sosiologisesti orientoituneita työn tulkintoja, ja huomio kiinnittyi entistä vahvemmin lapsuuteen itseisarvoisena elämänvaiheena. Tämä 2000-luvulla vahvistunut kehityskulku on tukenut toimintakäytäntöjen muokkaamista lapsilähtöisiksi. Lapsen tarpeiden ja kiinnostuksen kohteiden havainnointi ja kuuleminen on vahvistanut lapsen asemaa osallistuvana ja aloitteellisena toimijana suhteessa aikuiseen ja vertaisryhmään (Karila, 2016; Kinos ym., 2021; Rosqvist ym., 2019).

Vuonna 2015 päivähoitolakia (36/1973) uudistettiin osittain ja vuonna 2018 varhaiskasvatuslaki (540/2018) uudistettiin kokonaisuudessaan. Lainsäädäntöuudistuksen jälkeen laadittiin ensimmäinen normiperusteinen ja velvoittava opetussuunnitelma-asiakirja Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (Opetushallitus/OPH, 2022), joka tuottaa entistä vahvemman yhteisen perustan varhaiskasvatuksen ammattilaisten työlle. Sisällöllisesti Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet tasapainoilee edellä kuvattujen ajallisten ulottuvuuksien eli varhaiskasvatuksen tulevaisuusnäkökulman ja lapsuuden itseisarvoisuuden välillä korostaen lapsen edun ensisijaisuutta. Tämä ilme-

nee tavassa painottaa lapsen osallisuuden toteutumista ja nostaa samalla aiempaa vahvemmin esille myös lapsen oppimisen ideaalin (Onnismaa & Paananen, 2019; OPH, 2022).

Keskeistä suomalaisen varhaiskasvatusinstituution muotoutumisessa on ollut kasvatuksen, hoidon ja opetuksen toteuttaminen ehyenä kokonaisuutena ja se on kansainvälisessä arvioinnissa mainittu yhdeksi suomalaisen varhaiskasvatuksen vahvuuksista (Karila 2016; OECD 2012). Hännikäisen (2013) mukaan rakenteen on nähty eheyttävän varhaiskasvatuksen työkäytänteitä ja työn ajallisia jäsenyyksiä. Nämä havainnot linkittyvät Onnismaan ja Paananen (2019) ajatuksiin siitä, että suomalaisen varhaiskasvatuksen kansallisessa ohjauksessa ja ammatillisessa traditiossa on pitkään ollut nähtävissä lapsikeskeisyyden ja lapsuuden ainutkertaisuuden kunnioittamisen juonne, joka liittyy vuorovaikutuksen ja sosiaalisten taitojen merkityksen ymmärtämiseen.

Työn sisällöllisten ihanteiden ohella varhaiskasvatustyö merkityksellistyy osana palvelua järjestävien organisaatioiden ja niissä toimivien päiväkotien työkuultuuria. Suomalaisessa varhaiskasvatuksessa on vallinnut ammatillista autonomiaa korostava työkuultuuri, joka on tuottanut varhaiskasvatuksen ammattilaisille melko itsenäisen aseman varhaiskasvatusta ohjaavien asiakirjojen tulkinnassa ja pedagogisten ratkaisujen tekemisessä (Nummenmaa & Karila, 2011; Paananen ym., 2015). Työn autonomisuuden taustalla voidaan nähdä suomalainen opetussuunnitelmatraditio, johon on sisältynyt ammattilaisten vapaus ja vastuu muokata pedagogista toimintaa tilanteisesti lasten tarpeiden ja edellytysten mukaan (Salminen & Annevirta, 2014; Hopmann, 2017). Kansainvälisessä keskustelussa kasvatus- ja opetustyön ammatillinen autonomia määrittävät työn ulkoisen sääntelyn ja ammatillisen vapauden välisen suhteen kautta ja näiden elementtien välisen tasapainon nähdään vaikuttavan merkittävästi työhön sitoutumiseen ja motivoitumiseen (Oosterhoff ym., 2020; Pearson & Moomaw, 2006). Suomessa ammattilaisten autonomian lähtökohtana on varhaiskasvatuksen tehtäviin kelpoistavien tutkintojen kautta hankittu varhaispedagoginen osaaminen (Varhaiskasvatuslaki 540/2018). Toteutuneen varhaiskasvatuksen sisällöllisessä säätelystä hyödynnetään paikallisten toimijoiden suorittamaa työn kehittämiseen ja itsearviointiin perustuvaa laadunarviointia.

Suomalaisen varhaiskasvatustyön erityispiirteenä oleva moniammatillisuus kytkeytyy ajatukseen itseohjautuvasta tiimistä, jossa eri ammattiryhmien näkökulmat täydentävät toisiaan ja rakentavat relationaaliseen asiantuntijuuteen perustuvaa tulkintaa yhteisestä työstä (Karila 2013b; Rantavuori, 2019). Varhaiskasvatuksen kontekstissa henkilöstön koulutusrakenne erilaisine tutkintoineen voi mahdollistaa mo-

niammatillisuuden ideaalin, joka todentuu eri ammattiryhmien välisenä jaettuna ammatillisena toimintana (Karila, 2013b). Tosin on huomioitava, että varhaiskasvatuksen työkäytänteet muovautuvat palvelua järjestävissä organisaatioissa paikallisesti.

2.2 Varhaiskasvatuksen kansalliset ja paikalliset linjaukset

Suomessa varhaiskasvatusinstituution sääntely tapahtuu sekä kansallisella tasolla lain-säädännön kautta että paikallisesti varhaiskasvatuspalvelun järjestämiseen liittyvinä kunnallisina ratkaisuin. Formaalin kansallisen sääntelyn taustalla on kuitenkin erilaisia kansainvälisiä ajattelutapoja ja intressejä, jotka vaikuttavat suomalaiseen päätöksentekoon eli varhaiskasvatustyö muotoutuu erilaisten ylikansallisten, kansallisten ja paikallisten tulkintojen kautta (Alasuutari & Alasuutari, 2012; Lundkvist ym., 2017). Erityisesti puhe varhaiskasvatuksesta yhteiskunnallisena koulutuspoliittisena investointina on viime vuosina tarjonnut moninaisten ajattelutapojen ja perustelujen kudelmaa, joka heijastuu sekä kansalliseen että paikalliseen päätöksentekoon. Tosin investointipuheen taustalla on myös kriittistä suhtautumista valtion osallistumiseen hyvinvoinnin kustannuksiin (Nygård ym., 2019).

Globaalit toimijat, kuten OECD, Maailmanpankki ja Yhdistyneiden kansakuntien lastenrahasto UNICEF ovat kohdentaneet huomiota lapsen varhaisten vuosien merkitykseen ja lasten yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Keskeisenä instrumenttina lasten yhdenvertaisten oikeuksien ja mahdollisuuksien tarkastelussa on toiminut esimerkiksi YK:n yleissopimus lapsen oikeuksista (60/1991).

Kansainvälinen mielenkiinto on monipuolistanut varhaiskasvatuksesta käytävää julkista keskustelua ja edesauttanut erilaisten lapsuutta määrittävien diskurssien linkittymistä toisiinsa. Perinteisesti lastenhoito on ymmärretty työvoimapolitiittisena ratkaisuna, jonka varsinaisena tavoitteena on edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa mahdollistamalla naisten täyspainoinen osallistuminen työmarkkinoille (Karila ym., 2017b). Näkemys päivähoitosta työvoimapolitiittisena, huoltajille suunnattuna palveluna, on saanut näkyvästi rinnalleen lapsen varhaisvuosien kehityksen ja oppimisen tietoisin pohdinnan (Eerola ym., 2021; Paananen ym., 2015; Urban, 2015). Nämä julkiset keskustelut linkittyvät ajatteluun tulonjaosta ja investoinneista eli yhteiskunnan voimavarojen kohdentamisesta esimerkiksi koulutuspolitiikkaan, jonka tavoitteena on luoda taloudellista kasvua edistävää yhteiskunnallista inklusiota (Nygård ym., 2019). Investointipuhe tuottaa varhaislapsuuden sekä yksilön että yhteiskunnan kannalta merkittävänä, myöhempää elämäntulkua määrittävänä aikana, jonka on

nähty vaikuttavan suotuisasti myös kansallisen kilpailukyvyyn ylläpitämiseen (Karila ym., 2017b; Morabito ym., 2013; Paananen, 2017).

Koska perheillä on erilaiset sosiaaliset ja taloudelliset valmiudet, varhaiskasvatus on nähty yhdenvertaisuutta edistävänä instituutiona, joka voi tasata erilaisista taustoista tulevien lasten mahdollisuuksia (Heckman, 2011; Morabito ym., 2013). Lasten yhdenvertaisista mahdollisuuksista käytävässä keskustelussa on hyödynnetty inhimillisen pääoman käsitettä, jolla ymmärretään lapsen ja lapsiväestön sosiaalisten ja kognitiivisten taitojen tietoista kartuttamista varhaisvuosien aikana (Karila, 2016; Morabito ym., 2013). Varhaiskasvatukseen kohdistuvan yhteiskunnallisen kiinnostuksen taustalla on sekä aivotutkimuksen vahvistama tietoperusta lapsen kehitymisestä varhaislapsuudessa että taloustieteilijöiden tuottama investointipuhe, jossa inhimilliseen pääomaan tehtävien investointien analyysi on osoittanut suurinta tuottoa investoinnin kohdentuessa varhaislapsuuteen (Macewan, 2015; Morabito ym., 2013; Paananen, 2017). Erityisesti institutionaalisen varhaiskasvatuksen on nähty lisäävän lasten inhimillistä pääomaa esimerkiksi kognitiivisten ja sosiaalisten valmiuksien karttumisen kautta (OECD, 2015; Paananen, 2017).

Edellä kuvattu ajattelutapa on muovannut Suomen kansallista varhaiskasvatuspolitiikkaa. Se on konkretisoitunut toiminnan tavoitteellisuutta ja sisällöllistä kehittämistä vahvistavina muutoksina varhaiskasvatuksen ohjausjärjestelmässä. Tästä esimerkkinä ovat vuonna 2013 toteutettu varhaiskasvatuksen hallinnonalan siirtäminen sosiaali- ja terveystieteiden ministeriöstä opetus- ja kulttuuriministeriöön sekä edellä kuvattu varhaiskasvatusta ohjaavan lainsäädännön uudistaminen (Varhaiskasvatuslaki 540/2018) ja normiluonteisen opetussuunnitelman laatiminen (OPH, 2022). Muutosten myötä varhaiskasvatus on entistä vahvemmin osa kansallista kasvatusta ja koulutusinstituutiota, mikä nähdään merkitykselliseksi lasten koulutuksellisen yhdenvertaisuuden ja myöhemmän koulupolun kannalta (Bernelius & Huilla, 2021). Koulutuspoliittisista investoinneista käytävään keskusteluun liittyy kuitenkin monia juonteita, esimerkiksi Nygårdin ja kumppaneiden (2019) kuvaamaa, uusliberalistiseen talouspoliittiseen ajatteluun yhdistyvää puhetta, joka konkretisoituu sekä näkemyksinä varhaiskasvatuksen laadun hallinnasta että puheena hyvinvointivaltion taloudellisesta kestävydestä.

Kansainvälisessä keskustelussa puhe varhaiskasvatuksesta investointina linkittyy keskusteluun varhaiskasvatuksen laadusta ja eritoten laadun kontrolloimisesta. Puhe laadun hallinnasta osuu varhaiskasvatustyön ytimeen ja kiinnittyy sekä työn sisältöihin että sen rakenteisiin. Laadun ymmärtäminen ja määrittäminen ei kuitenkaan ole yksiselitteistä, ja talousajattelua myötäilevän investointipuheen vaarana on nähty laatuikäytännön mahdollinen kaventuminen ja varhaiskasvatuksen välineellistyminen

(Paananen ym., 2015; Roberts-Holmes & Moss, 2021). Kansainväliseen keskusteluun varhaiskasvatuksen laadusta on kehkeytynyt kaksi keskenään erilaista laatuparadigmaa, jotka tuottavat toisistaan poikkeavia arviointikulttuureita (Dahlberg, Moss & Pence, 2005; Urban ym., 2022). Yhtäältä puhutaan laadun varmistamisesta ja sen on nähty toteutuvan toiminnan kontrollin ja lasten oppimistulosten mittaamisen kautta. Toinen, lähinnä pohjoismaissa omaksuttu tapa tarkastella varhaiskasvatuksen laatua, perustuu toiminnan kehittämiseen ja itsearviointiin eli ammattilaisten kykyyn tiedostaa toiminnan tavoitteet ja kehittää työtä systemaattisen itsearvioinnin kautta. Suomalaisen varhaiskasvatuksen kansallisen laadunhallinnan painopiste on edellä kuvatussa paikallisten toimijoiden toteuttamassa itsearvioinnissa (OPH, 2022), jota tuetaan Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen laatusuosituksilla (Vlasov ym., 2018).

Erilaisista paradigmoista huolimatta suomalaisen varhaiskasvatuksen laadun arvioinnin painopisteet päätetään aina paikallisesti. Kuten Urban, Guevara ja Semmoloni (2022) ovat havainneet, pohjoismainen hallintomalli korostaa kunnallista demokratiaa ja se ilmenee paikallisina vaihteluina varhaiskasvatuksen laadun arvioinnin toteutumisessa. Seuraavaksi käännänkin huomion paikalliseen varhaiskasvatuspolitiikkaan varhaiskasvatuksen ammattilaisille tarjoutuvien keskustelujen kenttänä. Varhaiskasvatuksen ammattilaisten näkökulmasta paikallinen keskustelu on hyvin merkittävää, sillä varhaiskasvatustyön tekemisen reunaehdot konkretisoituvat varhaiskasvatusta järjestävien organisaatioiden linjauksissa.

Varhaiskasvatuslaki velvoittaa kunnat järjestämään varhaiskasvatusta siinä laajuudessa ja sellaisin toimintamuodoin kuin kunnassa esiintyvä tarve edellyttää (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 5 §). Lisäksi kunnallisella varhaiskasvatuksen järjestäjällä on mahdollisuus ja velvollisuus paikallisesti määritellä ja täsmentää varhaiskasvatuksen sisällöllisiä tavoitteita, joita on asetettu Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet -asiakirjassa (OPH, 2022; Repo ym., 2018). Palvelun järjestämisen tavat vaihtelevat, sillä Suomessa kunnilla on vahva perustuslakiin (731/1999, 121 §) perustuva itsehallinto, eli kuntalaisten valitsevat edustajat päättävät siitä, miten lakisääteiset tehtävät hoidetaan ja mihin kunnan varat kohdistetaan. Kuten Ylistalo (2020, 149) huomauttaa, kuntasektorilla liikkuvat rahavirrat ovat suuria, ja paikallisella päätöksenteolla on merkittävä vaikutus erilaisten palveluiden realisoitumiseen. Esimerkiksi varhaiskasvatuspalveluiden organisoinnissa ja niiden merkityksen ymmärtämisessä onkin huomattavia kuntakohtaisia eroja, jotka voivat vaikuttaa myös varhaiskasvatustyön toteuttamiseen (Karila ym., 2017a; Siippainen ym., 2021). Paikallisen keskustelun ja päätöksenteon taustalla vaikuttavat sekä poliittiset voimasuhteet että erilaiset kulttuuriset käsitykset, jotka muokkaavat kuntapäätäjien ja kunnallisten viranhaltijoiden

näkemyksiä esimerkiksi lapsen subjektiivisesta oikeudesta varhaiskasvatukseen tai varhaiskasvatuspalvelun kannattavuudesta yhteiskunnallisena investointina (Alasuutari ym., 2022; Karila ym., 2022; Paananen ym., 2020; Ylistalo, 2020). Paikalliset valinnat kytkeytyvät usein rakenteellisiin tekijöihin, kuten väestöön ja työllisyyteen, eli varhaiskasvatuksen valtakunnallisen ohjauksen ohella paikallisen päätöksenteon vaikuttimena ja julkisen keskustelun kenttänä on kuntatalous (Karila ym., 2022). On tutkimuksellista näyttöä siitä, että naisvaltaisen julkisen sektorin tuloksellisuuteen liittyvä puhe on vahvassa asemassa varhaiskasvatustyöhön liittyvässä paikallisessa keskustelussa. Lasten kehityksen ja oppimisen mittaamiseen sijaan tulospuhe on kohdistunut työn resursoinnin kontrollointiin (Paananen ym., 2015). Kuten Nygård ja muut (2019) huomauttavat, resurssien hallinta liittyy olennaisesti kriittiseen keskusteluun siitä, miten yhteiskunta osallistuu peruspalveluiden kustannuksiin. Tarkasteleminen seuraavaksi sitä julkista puhetta, joka paikantaa varhaiskasvatuksen ammattilaiset suomalaisen työelämän rakenteisiin.

2.3 Varhaiskasvatustyön niveltyminen suomalaiseen työelämään

Sijoitan tutkimuksessani varhaiskasvatustyöhön liittyvien merkitysten rakentumisen osaksi suomalaista hyvinvointivaltiota ylläpitävää rakennetta, jonka keskeisenä elementtinä on naisten tekemä ansiotyö (Hirvonen 2014a; Koskinen Sandberg, 2020). Tässä luvussa tarkastelen varhaiskasvatustyötä suhteessa suomalaisten työmarkkinoista ja yhteiskunnallisesta työnjaosta käytävään keskusteluun. Lisäksi pohdin naisammatteihin kohdistuvia odotuksia, joita säätelevät erilaiset historialliset ja kulttuuriset tulkinnat sukupuolten välisestä työnjaosta, osaamisesta ja naisten tekemän työn merkityksestä yhteiskunnalle (Koskinen Sandberg, 2020; Ojala ym., 2019; Sohlo, 2021).

Työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2023 suomalaisista 15–64 vuotiaista naisista 73,8 prosenttia osallistuu työelämään, eli naisten työpanoksella on merkittävä rooli suomalaisessa työelämässä (Tilastokeskus, 2023). Koskinen Sandberg (2020) määrittää suomalaisten työmarkkinoiden ominaispiirteeksi voimakkaan sukupuolen mukaisen eriytymisen, sillä ne jakautuvat miesenemmistöiseen, vientiteollisuuteen kytkeytyvään yksityiseen sektoriin ja julkisia palveluja ylläpitävään naisten työvoimaan nojautuvaan julkiseen sektoriin. Varhaiskasvatustyö on oiva esimerkki vahvasti sukupuolittuneesta ammattialasta, koska alalla työskentelevistä ammattilaisista yli 90 prosenttia on naisia (ks. Laine, 2021). Ammattien sukupuolittuneesta jakautumisesta

ei suoraan seuraa sukupuolten välistä eriarvoistumista, mutta sen on nähty jäykistävän työmarkkinoita ja pitävän yllä työn arvostukseen ja palkkaukseen liittyviä jännitteitä (Jarman ym., 2012; Koskinen Sandberg, 2020). Mutta, kuten Perrons ja muut (2006) huomauttavat, vakiintuessaan jyrkkä ammattien välinen segregatio myös uusintaa kulttuurisia käsityksiä naisten ja miesten osaamisesta ja sopivuudesta tietyille ammattialoille ja hidastaa naisvaltaisten alojen palkkakehitystä (ks. myös Ojala ym. 2019).

Hoiva- ja kasvatustyöhön liittyvän sukupuolten välisen työnjaon on nähty perustuvan ajatukseen maternalistisista professioista, joiden ammatillinen osaaminen edustaa lapsiin ja hoivaan liittyvää, kotona tehtävään työhön pohjautuvaa pehmeää osaamista (Hirvonen 2012; Jónsdóttir & Coleman 2014; Sohlo, 2021). Tarkastellessaan suomalaisen varhaiskasvatuksen traditioita Meretniemi (2015) luonnehtii lastentarhanopettajuutta äitiyden ja opettajuuden välimaastossa huojuvaksi professioksi, jonka koti- ja kutsumustyöhön viittaavaa suhdetta ilmentää esimerkiksi syvään juurtunut tapa kutsua päiväkodissa työskenteleviä naisia *tädeiksi*. Kuten Acker (1990) huomauttaa, puheella luodaan mielikuvia ja ne pitävät yllä työelämään kytkeytyviä sukupuolisidonnaisia jäsennyksiä. Tässä tutkimuksessa jäsenen naisvaltaiseen työhön usein liitettävää hieman hahmotonta pehmeää osaamista *sukupuolitapaisuuden* käsitteen avulla. Sukupuoleen liittyvä tapaisuus ilmentää kulttuurisesti hyväksytyjä, osin tiedostamattomia oletuksia toiminnasta, joka ylläpitää sujuvuutta arjessa (Husso, 2016; Jokinen, 2005; Vaattovaara & Ylitapio-Mäntylä, 2021). Työelämässä naistapaisuuden ja feminiinisen työotteen piirteiksi on määritelty muiden ihmisten tarpeisiin suuntautuminen ja joustavuuden velvoite, joihin liittyy oletus venymisenä haastavissa työtilanteissa (Julkunen, 2010; Turpeinen & Toiviainen, 2008). Pehmeän osaamisen kokonaisuuteen kytkeytyy myös tunnetyön ulottuvuus eli odotus tunnetilojen tunnistamista, tunteiden säätelystä ja emotionaalisen vastuun ottamisesta työtilanteissa (Hirvonen, 2014; Hochschild, 1983).

Tunnetyö ja sensitiiviseen vuorovaikutukseen liittyvät ammatillisten odotukset näyttäytyvät oivallisesti myös varhaiskasvatuksen kansallisessa ohjauksessa. Varhaiskasvatuslaki (540/2018) velvoittaa huomioimaan lapsen edun kaikessa toiminnassa (4 §) ja määrittelee varhaiskasvatuksen tavoitteeksi lasta kunnioittavan toimintatavan (3 §, kohta 5). Tätä konkretisoidaan lain perusteella laaditussa Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet -asiakirjassa, jossa painotetaan sekä lasten sensitiivistä kohtaamista ja lapsen tarpeiden ja toiveiden herkkää tilanteista tunnistamista että koko työyhteisön osallistavaa ja dialogista työtapaa (OPH, 2022).

Nykypäivän työelämässä naistapaisuutta heijastavat tavoitteet vaikuttavat pulmallisilta, sillä tarkasteltaessa työn tuloksellisuutta ja tehokkuutta tunne- ja vuorovaikutusosaamista painottavaa työtä on vaikea arvottaa ja mitata (ks. Guy & Newman, 2004). Ylikansallisiin diskursseihin, lähinnä uusliberalistiseen ajatteluun, paikantuu taloudellisuus- ja tuloksellisuuspuhetta, joka konkretisoituu julkiseen palveluun kohdistuvina säästötoimina ja tuloksellisuuden mittaamisena (Elomäki, 2019; Elomäki & Ylöstalo, 2020; Hirvonen, 2014; Nygård ym., 2019). Paananen (2017) osoittaa, että varhaiskasvatustyön talouskuria ja tehokkuutta käsittelevä keskustelu liittyy erityisesti henkilöstöresurssin käytön tehostamiseen ja paikallisiin ratkaisuihin varhaiskasvatuspalveluiden järjestämisessä. Tuloksellisuuden tavoittelu on usein konkretisoitunut pyrkimyksenä optimoida päiväkotien käyttöaste. Tehokkuuden mittaamisen tavat voivat vaihdella paikallisesti, mutta yleensä tavoitteena on pitää lasten ja aikuisten välinen suhdeluku päiväkotitasolla varhaiskasvatusasetuksessa (753/2018, 1 §) säädetyllä vähimmäistasolla ja osoittaa sillä toiminnan tuottavuutta (Paananen ym., 2015; Paananen, 2017). Varhaiskasvatuksen lainsäädännössä määritellyn lasten ja ammattihenkilöstön välisen suhdeluvun alkuperäisenä tavoitteena on kuitenkin ollut turvata henkilökunnalle riittävät resurssit lasten yksilölliseen huomioimiseen (Karila, 2016).

Varhaiskasvatuksen työkäytäntöjen taustoja ja suomalaisen varhaiskasvatusinstituution toimintakykyä voidaan siis tehdä näkyväksi tutkimalla, miten varhaiskasvatuksen ammattilaiset itse merkityksellistävät työtään ja miten edellä kuvatut historiallisesti ja kulttuurisesti muotoutuvat tavat puhua varhaiskasvatuksesta ja naisten tekemästä yhteiskuntaa uudistavasta ansiotyöstä toimivat resurssina ammattilaisten tekemille tulkinnoille.

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Väitöstutkimus on monivaiheinen prosessi, jonka kuluessa tutkija tekee tutkimuksellisia valintoja ja päätöksiä, joiden raportointi auttaa ymmärtämään ja arvioimaan tutkimuksen kokonaisuutta. Tässä luvussa kuvaan tekemiäni valintoja esittelemällä tutkimukseni tavoitteita ja tieteenfilosofisia oletuksia, joiden varassa tulkitseen varhaiskasvatustyöhön liittyvän sosiaalisen todellisuuden monimuotoisuutta ja kielenkäyttöä varhaiskasvatustyötä muokkaavana toimintana (ks. Jokinen ym., 2022). Kuvaan myös tutkimusaineiston keräämiseen ja käsittelyyn liittyvät vaiheet sekä osatutkimuksissa ja yhteenvedossa tehdyt analyttiset valinnat ja niiden perustelut.

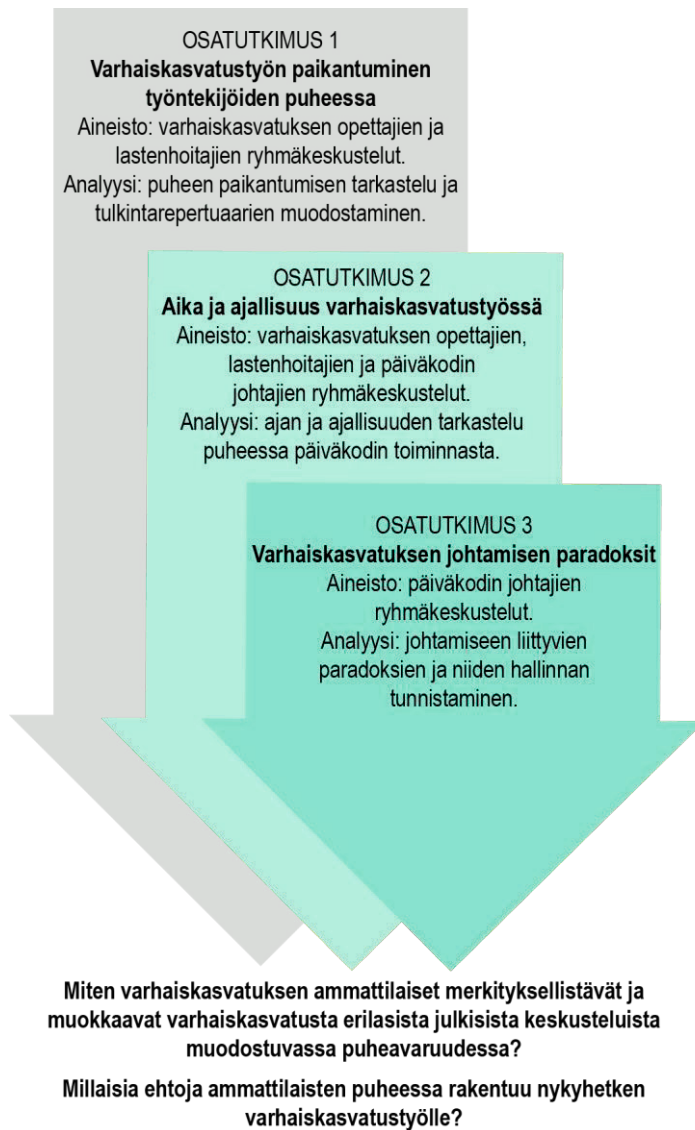
3.1 Tutkimustehtävä

Tämä kasvatustieteellinen tutkimus on luonteeltaan monialainen, sillä varhaiskasvatustyön tutkiminen on ilmiönä kompleksinen. Se linkittyy sekä yhteiskuntatieteelliseen että koulutuspoliittiseen keskusteluun, koska ammattilaisten työssä on kyse instituutiolle asetettujen tehtävien ja tavoitteiden toteuttamisesta (Paananen, 2017). Myös kytkökset työelämä tutkimukseen ovat keskeisiä, sillä suomalaisten työmarkkinoiden rakenne, eritoten naisvaltaisten alojen paikka työmarkkinoilla ja naisten tekemään hoiva- ja kasvatustyöhön liittyvät kulttuuriset oletukset muodostavat kehyksen varhaiskasvatustyön tarkastelulle (Elomäki, Ylöstalo & Hopponia, 2021).

Tutkimuksen yhteiskunnallisena päämääränä on syventää ymmärrystä siitä, miten varhaiskasvatuksen ammattilaiset erilaisia keskusteluja hyödyntäen merkityksellistävät työtään ja muokkaavat suomalaista varhaiskasvatusinstituutiota.

Tutkimukseni kasvatustieteellinen ydin kiinnittyy pienten lasten opetuksen, kasvatuksen ja hoivan merkityksellistymiseen varhaiskasvatuksen ammattilaisten puheessa, sillä kasvatukselle asetetut kansalliset odotukset konkretisoituvat päiväkotien käytännöissä. Tutkimuksen käytännöllisenä tavoitteena on tehdä näkyväksi ammattilaisten puhetta arjen vaihtelevissa työtilanteissa tehtävistä ratkaisuista. Tämä tuottaa tietoa lasten kasvuun, kehitykseen ja oppimiseen liittyvän tavoitteellisen työn mah-

dollisuuksista ja rajoista. Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset ovat rakentuneet ja tarkentuneet vaiheittain osatutkimusten tuottamien näkökulmien kautta (kuvio 2).



Kuvio 2. Tutkimuskysymysten muotoutuminen osatutkimusten kautta

Tutkimusprosessin ensimmäisessä vaiheessa (osatutkimus I) tarkasteltiin laaja-alaisesti varhaiskasvatuksen opettajien ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajien käymiä ryhmäkeskusteluja varhaiskasvatuksesta ansiotyönä. Puhetta analysoitiin paikantumisen näkökulmasta olettaen, että ammattilaiset asemoivat vaihtelevasti työhönsä liittyviä ilmiöitä. Analyysissa tunnistettiin työtä kuormittavien ja sitä kannattelevien tekijöiden paikantuvan varsin etäälle toisistaan. Kuormituspuhe liittyi laajempiin sukupuolisidonnaisiin odotuksiin päiväkodissa tehtävän työn joustavuudesta ja tehokkuudesta. Työtä kannatteleva puhe puolestaan kiinnittyi lähityöyhteisössä tapahtuvaan vuorovaikutukseen.

Ensimmäisen osatutkimuksen tulosten perusteella päädyin seuraavassa tutkimuksessa tarkastelemaan puhetta, joka liittyi konkreettisemmin työyhteisön tapahtumiin eli päiväkodin toimintakäytäntöihin (osatutkimus II). Toisessa osatutkimuksessa päiväkodin arkea kuvailevaa keskustelua analysoitiin etsimällä puheen ajallisia jäsennyksiä, sillä lasten kehityksessä ja oppimisessa ovat yhtäaikaaisesti läsnä sekä arvokas nykyhetki että tavoitteellinen tulevaisuus (Decuyper & Vanden Broeck, 2020). Tutkimus osoitti, että arjen tilanteiden muovautumista hallitsi ajan ja ajallisuuden ymmärtäminen pedagogisen toiminnan ja työn materiaalisen resursoinnin välisenä suhteena. Lasten kohtaaminen ja varhaiskasvatuksen tavoitteellisuuden ulottuvuudet olivat alisteisia puheelle ajasta resurssina.

Jotta varhaiskasvatustyön paikantumisesta ja arjen tapahtumista tuotettu puhe asettuisi moniulotteiseen kehykseen, kohdentui seuraava osatutkimus päiväkodin johtajien työstään tuottamaan puheeseen (osatutkimus III). Tutkimuksen lähtökohdiana oli ajatus johtamisesta toimintana, joka asemoituu päiväkodin kasvatustyöhön liittyvien odotusten ja palvelua järjestävän organisaation asettamien tavoitteiden risteyskohtaan. Tutkimuksesta hahmottui erilaisia johtamistyön paradokseja, joita päiväkodin johtajat pyrkivät tasapainottamaan. He pystyivät kanavoimaan jännitteitä päiväkodin työyhteisössä, mutta haasteeksi osoittautui vuorovaikutussuhteen rakentuminen organisaation ylempien toimijatasojen kanssa.

Väitöstutkimukseni osatutkimukset osoittivat, että varhaiskasvatuksen ammattilaiset puhuvat työstään hyvin vaihtelevasti tuottaen monia keskenään jännitteisiä tulintoja työn painopisteistä ja työn ideaaleista. Tutkimukseni yhteenvedossa teen synteysin osatutkimuksissa tuotetuista varhaiskasvatusinstituutiota muokkaavista tulkinnoista liittämällä niitä laajempaan varhaiskasvatusta ympäröivään puheavaruuteen. Lisäksi haluan tarkentaa osatutkimuksista muotoutuvaa kokonaiskuvaa työntekijöiden määrittävistä ehdoista nykypäivän varhaiskasvatuksessa.

Tutkimukseni pääkysymyksiä ovat:

Miten varhaiskasvatuksen ammattilaiset merkityksellistävät ja muokkaavat varhaiskasvatusta erilaisista julkisista keskusteluista muodostuvassa puhevaruudessa?

Millaisia ehtoja ammattilaisten puheessa rakentuu nykyhetken varhaiskasvatustyölle?

Väitöstutkimukseeni liittyvissä osatutkimuksissa on kysytty seuraavat tutkimuskysymykset:

1. Miten varhaiskasvatuksien ammattilaiset paikantavat työtään ja miten se vaikuttaa työn painopisteiden merkityksellistymiseen? (Ks. Artikkelit I)
2. Miten erilaiset ajan ja ajallisuuden elementit kietoutuvat toisiinsa tuottaen päiväkodin toimintaa ja ammattilaisten työtä muokkaavia järjestyksiä? (Ks. Artikkelit II)
3. Miten päiväkodin johtajat tulkitsevat ja tasapainottavat jännitteisiä odotuksia varhaiskasvatuspalvelua järjestävän organisaation linjausten ja varhaiskasvatuksen toteuttamisen rajapinnalla? (Ks. Artikkelit III)

3.2 Tutkimuksen ontologiset ja epistemologiset sitoumukset

Tässä luvussa kuvaan tieteenfilosofisia oletuksia eli ontologisia ja epistemologisia näkökulmia, jotka ovat tutkimukseni metodologisten lähestymistapojen perustana. Tutkimuksen ontologiset oletukset liittyvät tulkintoihin tutkittavan ilmiön ja todellisuuden perusoletusten ymmärtämisestä. Epistemologia puolestaan kytkeytyy pohdintaan siitä mitä ja miten voimme tietää maailmasta. Tässä tutkimuksessa nämä linkittyvät tiiviisti toisiinsa, tutkimuksessa korostuu pyrkimys ymmärtää ja tulkita varhaiskasvatustyöhön liittyvän sosiaalisen todellisuuden monimutkaisuutta (ks. Suoninen, 2016).

Tutkimustani kehystävän sosiaalisen konstruktionismin ontologisiin ja epistemologisiin perusajatuksiin nojautuen tulkitsen, että varhaiskasvatusinstituution olemus ja ammattilaisten ymmärrys sen tehtävistä rakentuu ja muokkautuu ihmisten välisessä

vuorovaikutuksessa arkikokemusten ja erilaisen institutionaalisten käytäntöjen välisessä vastavuoroisessa vuoropuhelussa (Berger & Luckmann, 1994; Cunliffe 2008). Tulkintani henkii Bergerin & Luckmanin (1994) uraauurtavia ajatuksia todellisuudesta intersubjektiivisesti rakentuvana ja muokkautuvana, jaettuna maailmana. Käsitteet todellisuudesta ja tiedosta ovat siis jatkuvasti liikkeessä muuttuen ajassa ja paikassa, käytännöissä ja ihmisten välisissä vuorovaikutuksissa (Burr, 2015; Potter & Hepburn, 2008; Linell, 2009).

Huolimatta tutkimukseni kiinnittymisestä tähän sosiaalisen konstruktionismin tietokäsitykseen tunnistan, että kaikki olemassa oleva ei ole yksinomaan sosiaalisesti rakentuvaa, vaan olemassa on myös sosiaaliseen vuorovaikutusten ulkopuolinen todellisuus (Hacking, 2009; Jokinen ym., 2016). Varhaiskasvatustyön todellisuus ei siten muokkautu yksinomaan ammattilaisten puheen kautta eikä ole mahdollista muokata työn tekemisen ehtoja ja varhaiskasvatukselle asetettujen tavoitteiden saavuttamista pelkästään keskustelun ja vuorovaikutuksen avulla. Toisaalta varhaiskasvatuksen tarkastelu alan ammattilaisten työstään tuottaman puheen kautta ei vähennä näiden tulkintojen todellisuusarvoa, sillä merkitykset eivät rakennu sattumanvaraisesti vaan suhteessa toisiinsa ja osana yhteisöjen moninaisia sosiaalisia käytäntöjä (Jokinen ym., 2016). Varhaiskasvatukseen ja sen puitteissa tehtävään työhön liittyvät historialliset ja kulttuuriset oletukset ja tiedonkeruutilanne muodostivat siis kehyksen, jossa tutkimukseen osallistuneet ihmiset tulkitsivat varhaiskasvatusta työnä. Voidaankin määritellä, että tutkimukseni kohdistuu erilaisten varhaiskasvatusta muokkaavien merkityssystemien tunnistamiseen. Nämä merkityssystemit pysyvät ja muokkautuvat tilanteisesti ihmisten välisessä toiminnassa eli ammattilaisten tulkinnoissa päiväkotityön käytännöistä. Edellä kuvattu merkitsee sitä, että varhaiskasvatustyön todellisuudesta voidaan tuottaa useita versioita, joissa erilaiset tavat tulkita työn painopisteitä limittyvät toisiinsa (Suoninen, 2016).

Tiedon sosiaalinen rakentuminen kytkee tiedon muodostamisen kielenkäyttöön (Burr, 2015). Kieli sinänsä ymmärretään merkkijärjestelmäksi, jonka käyttö on käyttäjistä ja kontekstista riippuvaista, sillä kielellinen merkityksellistäminen kytkeytyy laajempiin kulttuurisiin tulkintoihin ja kielellisiin käytäntöihin (Burr, 2015; Jokinen & Juhila, 2016). Väitöstutkimukseeni liittyvissä osatutkimuksissa varhaiskasvatustyön ammattilaisten työelämäpuhetta tehdään näkyväksi diskursiivisella tutkimusotteella eli kielenkäyttö nähdään aktiivisena toimintana, jolla puhuja vaikuttaa työstä tekemiinsä tulkintoihin. Kielenkäytön tilanteisuuden vuoksi puhe varhaiskasvatuksesta voi sisältää monia keskenään risteäviä näkemyksiä, jotka tarjoavat ammattilaisille resursseja tehdä omia valintojaan ja aktivoida erilaisia tekoja ja tulkintoja. (Edwards, 2005; Gee, 2010; Goodman, 2017; Pietikäinen & Mäntynen, 2019.) Tuotettu puhe

on suhteessa aiemmin käytyihin julkisiin ja paikallisiin keskusteluihin, joista varhaiskasvatuksen ammattilaiset voivat ammentaa aineksia omaan ajatteluunsa (Bakhtin, 1981; Linell, 2009, 83; Lähtenmäki, 2009). Tämän valintaulottuvuuden kautta kielenkäytöstä ja kommunikoinnista rakentuu aktiivinen prosessi, jolla on seurauksia tuottava luonne, ja varhaiskasvatuksen ammattilaisten tekemät kielelliset valinnat ovat osa laajempaa varhaiskasvatusta merkityksellistävää maailmaa (Gee, 2010; Phillips & Di Domenico, 2009). Yhdistelemällä erilaisia kulttuurisia puheresursseja varhaiskasvatuksen ammattilaisilla on mahdollisuus uudistaa tai uusintaa tulkintoja varhaiskasvatusinstituution tehtävistä, tavoitteista ja toiminnasta vaikuttaen sekä paikalliseen yhteisön toimintaan että työn kansallisten tavoitteiden tosiasialliseen toteutumiseen (Burr, 2015; Suoninen, 2016).

Voidaankin ajatella, että ammattilaisten puhe työstä heijastaa sitä intersubjektiiivista prosessia, jonka kautta he omalta osaltaan muokkaavat varhaiskasvatusinstituutiota ja sille asetettuja tavoitteita (Anderson & Holloway, 2020; Schmidt, 2008). Varhaiskasvatusinstituution toiminnassa paikalliset ja kansalliset tulkinnat tehtävistä ja tavoitteista kietoutuvat vastavuoroisesti toisiinsa, ja keskustelujen rajapinnoille rakentuu uusia tulkintoja työn painottumisesta. Tämän prosessin ymmärtämiseksi hyödynnän myös tutkimusta, jossa tarkastellaan instituutioiden ja niihin kytkeytyvän paikallisen ja kansallisen politiikan muovautumista diskursiivisesti vuorovaikutuksen myötä. (Alasuutari 2015; Anderson & Holloway, 2020; Karila ym., 2017a; Schmidt, 2008.)

Kuvailen yksityiskohtaisemmin osatutkimuksissa tehtyjä tutkimuksellisia valintoja luvussa 3.4.

3.3 Tutkimusaineisto

Tutkimukseni keskiössä on se, miten varhaiskasvatuksen ammattilaiset merkityksellistävät työtään ja muokkaavat varhaiskasvatusinstituution sosiaalista todellisuutta, joten tutkimusaineisto kerättiin ammattilaisten käymien fokusryhmäkeskustelujen avulla. Keskusteluihin osallistui yhteensä 40 varhaiskasvatuksen ammattilaista: 12 varhaiskasvatuksen opettajaa, 12 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa ja 16 päiväkodin johtajaa. Tässä tutkimuksessa fokusryhmäkeskustelu ymmärretään järjestetyksi tilaisuudeksi, johon kutsuttiin joukko varhaiskasvatuksen ammattilaisia keskustelemaan omasta työstään (Valtonen, 2005). Tavoitteena oli luoda osallistujien välille työelämän teemoihin liittyvää vuorovaikutteista, vapaamuotoista keskustelua, joka muistuttaa informaalia keskustelua arjen kohtaamisissa (Marková ym., 2007).

Tutkimusaineisto kerättiin kolmesta kaupunkimaisesta suomenkielisestä kunnasta vuosina 2016 ja 2017–2018. Aineisto koostuu kahdesta kokonaisuudesta eli kasvatushenkilöstön fokusryhmäkeskusteluista ja päiväkodin johtajien fokusryhmäkeskusteluista.

Päiväkodeista osallistujiksi valittiin varhaiskasvatuksen suurimpien henkilöstöryhmien työntekijöitä eli varhaiskasvatuksen opettajia ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajia (Laaksonen & Lamberg, 2014). Lisäksi keskusteluihin osallistui päiväkodin johtajia, joiden nähtiin ammatillisen asemansa vuoksi tuottavan aineistoon kiinnostavaa ulottuvuutta. Aineistonkeruun ensimmäisessä vaiheessa vuosina 2016–2017 työstään keskustelivat päiväkotiryhmissä tai esiopetuksessa työskentelevät varhaiskasvatuksen opettajat ja lastenhoitajat. Nämä ryhmäkeskustelut loivat perustan toiselle aineistonkeruun vaiheelle vuonna 2018, jolloin päiväkodin johtajat puhuivat keskenään omasta työstään.

Väitöstutkimukseni ensimmäisessä osatutkimuksessa käytin kasvatushenkilöstön ryhmäkeskusteluista kertynyttä aineistoa, jonka avulla tarkastelin varhaiskasvatustyöstä tuotetun puheen paikantumista. Toinen osatutkimus tarkastelee varhaiskasvatustyöhön tuotettuja ajallisia rakenteita ja näkökulmaa laajennettiin hyödyntämällä sekä kasvatushenkilöstön että päiväkodin johtajien ryhmäkeskustelujen tuottamaa aineistoa. Kolmas osatutkimus puolestaan kohdentuu päiväkodin johtamiseen työnä ja sen aineistona olivat johtajien fokusryhmäkeskustelut.

Tutkimuksen osallistujat ja keskusteluryhmien rakentuminen

Osallistujien kutsuminen tutkimukseen tapahtui formaalien väylien kautta, sillä tieto mahdollisuudesta ottaa osaa fokusryhmäkeskusteluihin välitettiin kolmeen suomenkieliseen kaupunkimaiseen kuntaan (ks. Hennik, 2014). Kutsuun liitettiin ennakkotietoa tutkimuksen tavoitteista ja ryhmäkeskustelusta aineistonkeruun muotona. Kunnissa osallistujat valikoituivat halukkaiden päiväkodeissa työskentelevien varhaiskasvatuksen ammattilaisten keskuudesta. Edellytyksenä oli osallistujan oma suostumus ja toiveena keskustelijajoukon työelämäkokemuksen monipuolisuus, jotta keskusteluun välittyisi laaja työelämäpuheen spektri. Koska keskustelijoilta toivottiin monipuolista työelämäkokemusta, voidaan todeta, että tutkimukseen osallistujien valinta ei ollut sattumanvaraista ja siten aineistossa on tiettyä harkinnanvaraisuutta. Kuten Patton (1990) toteaa, laadullisen aineiston avulla pyritään tunnistamaan tutkittavan ilmiön moninaisuutta ja vaihtelua. Tässä väitöstutkimuksessa harkinnanvaraisuus-

den avulla vahvistettiin tutkimusintressinä olevan työelämäpuheen monivaihteisuutta (Juhila & Suoninen, 2016). Puheen monipuolisuuteen pyrittiin vaikuttamaan myös keräämällä useita saman ammattiryhmän edustajien käymiä keskusteluja.

Keskusteluja oli yhteensä kymmenen ja ne kestivät 60 minuutista 90 minuuttiin. Ne tallennettiin, ja tallennettua materiaalia kertyi yhteensä 13 tuntia. Toimin itse keskustelujen moderaattorina, eli esittelin osallistujille käsiteltäviä teemoja, pyrin ylläpitämään epämuodollista keskustelemaa ilmapiiriä ja varmistin, että keskeiset teemat tulivat tavalla tai toisella esiin keskustelun kuluessa (Krueger & Casey, 2009).

Tässä tutkimuksessa yksittäinen keskusteluryhmä koostui moderaattorista ja neljästä varhaiskasvatuksen ammattilaisesta. Tutkimuskirjallisuudesta ei ole löydettävissä selkeää linjaa keskusteluryhmän koosta. Yleensä ehdotetaan, että keskustelijoita olisi viidestä kymmeneen (Hennik, 2014; Marková ym., 2007; Morgan, 1997) Pienempiä ryhmiä, joihin tässä tutkimuksessa päädyttiin, pidetään toimivina, jos osallistujat tuntevat toisensa ja heillä on vahvaa kokemusperustaa käsiteltävistä teemoista (Hennik, 2014; Morgan, 1997). Melko pienet keskusteluryhmät saattoivat myös madaltaa työntekijöiden osallistumiskynnystä, sillä ne mahdollistivat keskustelujen järjestämisen päiväkotien tiloissa osallistujien työpäivän aikana.

Fokusryhmäkeskustelun on todettu syvenevän osallistujien erilaisuuden ja samankaltaisuuden välisestä balanssista (Hennik, 2014), joten tässä aineistossa koulutusten ja työelämäkokemusten tuottamaa erilaisuutta tasapainotettiin muodostamalla ryhmät ammattikuntaakohtaisesti. Vertaisasetelman tavoitteena oli vahvistaa keskustelujen vuorovaikutuksellista ilmapiiriä (Valtonen, 2005) ehkäisemällä mahdollisten ammatillisten hierarkioiden tai piiloisten valtarakenteiden heijastumista keskusteluun ja tarjota moniammatillisessa työkuultuurissa toimiville ammattilaisille mahdollisuus merkitysten rakentamiseen saman ammattikunnan edustajien kesken (Krueger & Casey, 2009; Valtonen 2005). Ryhmien monimuotoisuutta pyrittiin siis varmistamaan monipuolisen työelämäkokemusten avulla ja kerronnan vuorovaikutteisuutta vahvistettiin saman ammattiryhmän jäsenten keskinäisellä dialogilla (Morgan, 1997).

Keskusteluista rakentui monivaihteinen aineisto, sillä osallistujien kerronnassa oli riittävästi vaihtelevuutta ja kokemusten kirjoa sekä keskusteluryhmien sisällä että niiden välillä (Morgan 1997). Taulukossa 1 kuvataan osallistujien koulutus- ja työkokemustaustaa. Keskusteluun osallistuneilla varhaiskasvatuksen opettajilla oli joko kasvatustieteiden kandidaatin tutkinto tai opistotasoinen lastentarhanopettajan tutkinto, tai he olivat hankkineet kelpoisuuden suorittamalla sosionomi AMK –tutkinnon tai sosiaaliskasvattajan tutkinnon. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajista osalla oli sosiaali- ja terveysalan lähihoitajan tutkinto, osalla joko päivähoitajan tai lastenhoitajan tutkinto. Varhaiskasvatuksen opettajien ja -lastenhoitajien työkokemus vaihteli

muutamasta vuodesta yli 30 vuoteen. Suurin osa keskustelijoista oli työskennellyt varhaiskasvatuksen tehtävissä yli kymmenen vuotta, ja keskusteluajankohtana he työskentelivät suurissa tai keskiuurissa varhaiskasvatusyksiköissä, joiden työntekijämäärä oli noin 30–45 henkilöä.

Taulukko 1. Fokusryhmäkeskusteluihin osallistuneiden varhaiskasvatuksen opettajien ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajien koulutustausta ja työkokemus

	Koulutustausta	Työkokemus 10 vuotta tai yli 10 vuotta	Työkokemus alle 10 vuotta	Osallistujien määrä koulu- tustaustan mukaan
Varhaiskasvatuksen opettajat	Kasvatustieteen maisterin tutkinto		1	1
	Kasvatustieteen kandidaatin tutkinto		2	2
	Sosiaalikasvattajan tutkinto	1		1
	Lastentarhanopettajan opistotasoinen tutkinto	4		4
	Sosionomi AMK-tutkinto	1	3	3
Varhaiskasvatuksen lastenhoitajat	Lähihoitajan tutkinto	4	2	7
	Päivähoitajan tutkinto	2		2
	Lastenhoitajan tutkinto	2		2
	Lastenhoitajan tutkinto		1	1
	Yhteensä	15	9	24

Fokusryhmiin osallistuneiden 16 päiväkodin johtajan tehtäväkokonaisuuksissa ja koulutustaustoissa oli eroja (taulukko 2). Työkokemus johtajan tehtävistä vaihteli muutamasta vuodesta yli 30 vuoteen ja suurimmalla osalla johtajista kokemusta oli kertynyt yli kymmenen vuoden ajalta. Kaksi päiväkodin johtajaa työskenteli johtamistehtävän ohella varhaiskasvatuksen opettajana lapsiryhmässä ja kaksi osallistujaa toimi useammista päiväkodeista koostuvan varhaiskasvatusyksikön päätoimisina pedagogisina johtajina ilman varsinaista esimiesvastuuta. Kyseessä oli palvelua järjestävän organisaation tulkinta johtamisrakenteesta. Myös osallistujien tehtäväkokonaisuudet heijastelivat varhaiskasvatuksen johtajuuden muuttumista (Eskelinen & Hjelt, 2017). Monet heistä vastasivat useista eri tiloissa toimivista päiväkodeista ja erilaisista varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen toimintamuodoista. Myös johtajien alaisten lukumäärissä oli eroja, suurimmillaan alaisten määrä nousi 60:een, pienimmässä yksikössä

työntekijöitä oli 17. Kymmenellä johtajalla alaisia oli yli 30 ja kuudella johtajalla alaisien määrä oli 30 tai alle 30. Suurimpien yksiköiden johtajien alaisuudessa työskenteli myös osittain lapsiryhmävastuusta vapautettuja apulaisesimiehiä. Lisäksi osallistujien koulutustaustassa oli vaihtelevuutta. Heistä osa oli suorittanut opistotasoisien lastentarhanopettajatutkinnon, kasvatustieteiden kandidaatin ja kasvatustieteiden maisterin tutkinnon, osalla oli sosionomi AMK-tutkinto tai sosionomi YAMK -tutkinto.

Taulukko 2. Fokusryhmäkeskusteluihin osallistuneiden päiväkodinjohtajien koulutustausta ja työkokemus

Päiväkodin johtajat	Koulutustausta	Työkokemus johtajan tehtävissä 10 vuotta tai yli 10 vuotta	Työkokemus johtajan tehtävissä alle 10 vuotta	Osallistujien määrä koulutustaustan mukaan
	Kasvatustieteen maisterin tutkinto	1	1	2
	Kasvatustieteen kandidaatin tutkinto		2	2
	Lastentarhanopettajan opistotasoinen tutkinto	8	1	9
	Sosionomi AMK-tutkinto	1	1	2
	Sosionomi (YAMK-tutkinto)		1	1
	Yhteensä	10	6	16

Keskustelujen kulku ja keskeiset teemat

Keskustelut perustuivat osallistujille etukäteen esiteltyyn väljään teemarunkoon, jonka koostui oman työn kuvailemiseen johdattavista kysymyksistä sekä suomalaisen työelämän ja varhaiskasvatustyön erityspiirteiden tarkastelusta paikallisessa ja kansallisessa kehyksessä. Tavoitteena oli antaa puhujille mahdollisuus hyödyntää tilanteessa välittömiä, esimerkiksi käynnissä olevaan fokusryhmäkeskusteluun tai päiväkodin arjen tapahtumiin liittyviä puheresursseja ja välillisiä eli puhujan aikaisempaan kokemukseen tai julkiseen keskusteluun kytkeytyviä resursseja (Linell, 1998).

Toimin itse keskustelujen moderaattorina ja pidin etukäteen laaditun teemaruangan käsittelyn melko väljänä, jotta keskustelu tavoittaisi osallistujien itsensä tuottamat työelämäpuheen painotukset. Ennen varsinaisen keskustelun aloitusta kerroin osallistujille syntyvän aineiston käsittelyyn ja säilyttämiseen liittyvät periaatteet ja

muistutin oikeudesta vetäytyä tutkimuksesta (TENK, 2019). Osallistujat olivat saaneet edeltä käsin tietoa käsiteltävistä teemoista ja ne kerrattiin jokaisen keskustelutilanteen alussa, jotta aiheiden käsittely voisi edetä vapaasti keskustellen (Krueger & Casey, 2009; Marková ym., 2017).

Keskustelun aluksi pyysin osallistujia kertomaan ammatillisesta taustastaan. Tässä yhteydessä kerroin myös omasta työhistoriastani varhaiskasvatuksen tehtävissä, sillä koin sen tuottavan keskusteluun jaetun varhaiskasvatuksen tilan (Marková ym., 2017). Ammatillisen taustan esittely oli ainoa keskustelun jakso, jossa jokainen osallistuja puhui systemaattisesti omalla vuorollaan. Muiden teemojen käsittelyssä keskustelukenttä oli vapaa kaikille osallistujille, ja kysymysten tai teemojen avulla viritin osallistujien välistä ajatustenvaihtoa (Hennik, 2014). Toki moderaattorina tarkkailin aktiivisesti sitä, että kaikilla oli mahdollisuus osallistua keskusteluun (ks. Hennik, 2014).

Varsinaiset keskustelut avasin pyynnöllä kuvailla omaan työhön liittyviä tapahtumia keskustelua edeltävinä päivinä. Tämä avaus oli ikään kuin kutsu yhteiseen kerrontaan työelämän arjesta (Valtonen 2005). Muita keskustelua virittäviä teemoja olivat: Millaista on suomalainen työelämä ja miten varhaiskasvatustyö asemoituu sen osaksi? Millaista on hyvin tehty varhaiskasvatustyö ja mitä se edellyttää? Miten muutokset ilmenevät työssä? Mitä ajatuksia herättää oman työn arviointi? Pyysin osallistujia kuvailemaan myös sitä, millaisista asioista koostuu erittäin hyvä ja innostava työpäivä, ja miten he näkevät varhaiskasvatustyön kehittyvän tulevaisuudessa. Päiväkodin johtajien ryhmäkeskustelujen teemoina oli lisäksi johtajuuden rakentuminen ja johtajaan kohdistuviin odotuksiin vastaaminen. Koska kunkin ryhmän osallistujat työskentelivät saman kunnallisen työnantajan palveluksessa, heillä ei ollut tarvetta avata toisilleen kyseisen kunnan tapaa järjestää varhaiskasvatuspalveluita (Hennik, 2014). Tämä vuoksi tein keskustelun kuluessa joitain tarkentavia kysymyksiä työn rakenteista.

Kaikki keskustelut olivat vilkkaita, kerronta oli monipuolista ja keskusteluilmapiiri vapautunut. Osallistujien keskinäinen vuorovaikutus ja jaettu kokemus työskentelestä samassa organisaatiossa loi otolliset edellytykset sille, että keskustelijat innostuivat puhumaan toisilleen ja täydentämään toistensa ajatuksia eikä puhetta erityisesti kohdennettu moderaattorille (Marková ym., 2007). Moderaattorina en osallistunut keskusteluun esimerkiksi jakamalla omia kokemuksiani, mutta kannattelin toisinaan tilannetta osoittamalla tunnistavani keskustelijoiden käsittelemiä ilmiöitä (Hennik, 2014). Siirryttäessä teemasta toiseen hyödynsin tarvittaessa tutkimusperustaisia väittämiä (Hennik, 2014) kuten *Onnistumisen ilo ja motivaatio syntyvät hyvin tehdystä työstä*

(Pyöriä, 2012) tai *Uuden oppimisesta on tullut osa työtä* (Järvensivu & Koski, 2008). Keskustelutilanteet eivät kuitenkaan pääsääntöisesti edellyttäneet moderaattorilta vahvaa kannattelua. Käsiteltävät teemat painoutuivat keskusteluissa eri tavoin ja linkittyivät toisiinsa erilaisista näkökulmista. Erityisesti työtä konkreettisesti kuvailevan puheen määrä vaihteli eri ryhmissä, joskin sen osuus oli merkittävä kaikissa keskusteluissa. Moderaattorina huolehdin siitä, että osallistujilla oli mahdollisuus pohtia kaikkia teemarungossa esiteltyjä aiheita.

3.4 Osatutkimuksissa ja yhteenvedossa tehtyjä tutkimuksellisia valintoja

Luvussa 3.2 kuvattujen ontologisten ja epistemologisten sitoumusten jatkumona esitelen väitöstutkimukseni osatutkimuksissa tehdyt tutkimukselliset valinnat. Kaikkien osatutkimusten analyysiprosesseja yhdisti puheen piirteiden diskursiivinen tarkastelu. Lisäksi jokaisen osatutkimuksen aineiston analysoinnissa hyödynnettiin kyseisen tutkimuksen kysymyksenasettelua palvelevia analyttisiä työkaluja eli tulkintarepertuaarin (osatutkimus II) , ajan ja ajallisuuden (osatutkimus II) sekä paradoksin (osatutkimus III) käsitteitä, joiden avulla jäljitettiin varhaiskasvatuksen ammattilaisen työhönsä liittämiä konstruktioita (taulukko 3) Kaikissa osatutkimuksissa analyysiprosessit olivat kaksivaiheisia, eli aineiston diskursiivisen luokittelun jälkeen tarkasteltiin syntyneiden jäsenysten välisiä suhteita.

Taulukko 3. Osatutkimuksissa tehtyjä tutkimuksellisia valintoja

Osa- tutkimus	Analysoidun puheen konteksti	Analyysin tehtävä	Analyysiprosessi	Metodi
I Varhaiskasvatustyön paikantuminen työntekijöiden puheessa	Varhaiskasvatus ansioityönä	Ymmärtää miten ammattilaiset puheellaan paikantavat työtään ja miten se vaikuttaa työn painopisteiden merkityksellistymiseen.	1. Aineistosta tunnistettiin keskeisimpiä työtä koskevia puhetapoja 2. Analyysia syvennettiin tarkastelemalla työn paikantumista koskevaa kerrontaa ja sen suhdetta puheen resurssina toimiviin julkisiin keskusteluihin. 3. Tarkasteltiin työtä paikantavien kategorioiden keskinäisiä suhteita.	Työn paikantumista osoittavat diskursiiviset tulkintarepertuaarit Puheen sisällöt, puhujien hyödyntämät kielelliset keinot ja selonteot
II Time and temporality in early childhood education and care work	Arjen työtilanteet	Tunnistaa miten erilaiset ajan ja ajallisuuden elementit kietoutuvat toisiinsa tuottaen päiväkodin toimintaa ja ammattilaisten työtä muokkaavia järjestyksiä	1. Aineistosta jäsennettiin tulkintakehyksiä kysymällä, mitä ovat työkäytänteiden ajalliset määreet? 2. Syvennettiin puheen diskursiivisen tarkastelun avulla ajan ja ajallisuuden määrittymistä kehysten sisällä. 3. Erilaiset ajalliset kehukset asetettiin vuoropuheluun keskenään, jolloin niiden väliset suhteet saatiin näkyväksi	Aikaa ja ajallisuutta ilmentävät tulkintakehykset Puheen sisällöt ja puhujien hyödyntämät kielelliset keinot

Osa- tutkimus	Analysoidun puheen konteksti	Analyysin tehtävä	Analyysiprosessi	Metodi
III Varhaiskasvatustyön johtamisen paradoksit	Varhaiskasvatuspalvelua järjestävä organisaatio	Identifioida päiväkodin johtajien työstään tuottama puheen avulla varhaiskasvatukseen kohdentuvia muuttuvia odotuksia ja niiden hallintaa	1. Etsittiin keskeisiä johtamista jäsentäviä puhetapoja ja teemallisia kokonaisuuksia 2. Tarkasteltiin paradoksin käsitteen avulla jännitteiseen suhteeseen asettuvia puhetapoja. 3. Analysoitiin puhujien tapaa hallita paradoksien sisältämää jännitettä	Puheesta rakentuvat paradoksit Puheen sisällöt ja puhujien hyödyntämät kielelliset keinot

Diskursiivinen tutkimusprosessi on aineistolähtöinen, joten tutkittavan ilmiön määrittely oli prosessin alussa melko väljä ja se tarkentui aineistoa käsiteltäessä. Suoninen (2016) kuvaa merkitysten analyysin tulkinnaksi, joka perustuu tutkijan ja aineiston väliseen vuoropuheluun. Osatutkimusten empiirisissä analyyseissä tarkasteltiin aineistolähtöisesti sekä yksilön puheen sisältöä että puheen piirteitä. Varhaiskasvatustyöstä tuotettu puhe tulkittiin reaktioksi aiemmin puhuttuun ja kuultuun, joten osatutkimusten aineistoanalyyseissa kartoitettiin ammattilaisten kerronnan ankkuroitumista erilaisiin julkisiin tai paikallisiin keskusteluihin (Bakhtin, 1981; Lähteenmäki, 2009). Keskusteluissa hyödynnetyt puheresurssien nähtiin viestivän jaetuista oletuksista, joiden kautta puhujat etsivät yhteistä tulkintaa.

Varhaiskasvatustyön moni-ilmeisyyden ymmärtämiseksi osatutkimukset jäsentävät ammattilaisten kerrontaa tarkastelemalla aineistosta rakentuvia keskenään erilaisia puheen konteksteja. Lähtökohtana on varhaiskasvatuksen ammattilaisten puheen monikerroksisuus, eli sekä paikkaan, aikaan, työkäytänteisiin että instituutioihin liittyvien kontekstien moninaisuus, josta osatutkimusten aineistoja seuloutui analysoitavaksi (Pietikäinen & Mäntynen, 2019; Siltaoja & Sorsa, 2020).

Ensimmäisessä osatutkimuksessa puheen tarkastelun kontekstina oli ansiotyö, ja analyysissä kiinnitettiin erityisesti huomiota työhön ja työelämään liittyvän puheen paikantumiseen ammattilaisten keskusteluissa. Toisessa osatutkimuksessa tarkastelun puheen keskeisen kontekstin muodostivat päiväkodin konkreettiset toimintakäytännöt, ja niihin liittyvän puheen ajalliset jäsennykset. Kolmannessa osatutkimuk-

sessä puheen konteksti oli organisatorinen, sillä siinä tarkasteltiin johtamistyöstä tuotettua puhetta, jonka kehyksenä oli varhaiskasvatuspalvelua järjestävä kunnallinen organisaatio (Pietikäinen & Mäntynen, 2009).

Kaikkia osatutkimuksia yhdisti puheen piirteiden diskursiivinen analyysi. Se toteutettiin tarkastelemalla ilmaisutapojen ja kielellisten keinojen kirjoja, joilla ammattilaiset rakentavat moninaisia tulkintoja varhaiskasvatuksen työelämän ilmiöistä. Keskeistä oli puheen erilaisten piirteiden analyysi eli esimerkiksi sanavalintojen, puhujien käyttämien aikamuotojen, puheen kohdentamisen tai tunneilmaisun tarkastelu (Nikander, 2008; Goodman, 2009; Jokinen ym., 2016). Huomiota kohdennettiin myös puhujien tuottamiin selontekoihin tai vakuutteluun, joilla puhujat liittyvät jaettuihin tulkintoihin tai ilmaisivat tarjolla olevia vastakkaisia tulkintoja käsiteltävistä teemoista (Suoninen, 2016; Nikander, 2008). Kuten Gee (2010) toteaa, käytetyn kielen muotoilu on seuraamuksellista toimintaa, sillä se muokkaa merkityksiä ja viestii tulkinnoista, joita puhuja haluaa kuulijoille välittää.

Jotta puheen moninaiset ulottuvuudet järjestyisivät loogisiksi kokonaisuuksiksi, osatutkimuksissa hyödynnettiin myös tutkimuskohtaisia käsitteellisiä työkaluja. Ensimmäisen osatutkimuksen työvälineeksi valikoitui kielellisen vaihtelevuuden tarkasteluun soveltuva tulkintarepertuaarin käsite, jonka avulla etsitään työelämäpuheen paikantumista tuottavia merkityssystemejä. Wetherell & Potter (1988) määrittivät tulkintarepertuaarin melko itsenäiseksi versioksi tarkasteltavasta ilmiöstä ja siihen liittyvistä sosiaalisista rakenteista. Ensimmäisessä osatutkimuksessa se tulkittiin vuorovaikutuksessa tuotetuksi jaetuksi ymmärrykseksi, joka kiinnittyy vaihtelevin tavoin erilaisiin puhujille tarjoutuviin puheresursseihin. Tulkintarepertuaarien kirjon tunnistaminen teki näkyväksi kerronnan moni-ilmeisyyden eli ammattilaisten tuottamat vaihtelevat, jopa keskenään kamppailevat tavat paikantaa varhaiskasvatustyölle tuotettuja ehtoja ja tavoitteita (Weatherall, 2016; Potter, 2012).

Toisessa osatutkimuksessa huomio kiinnitettiin arjen toimintakäytäntöjä rakentavaan puheeseen. Perusolettamuksena oli, että arjen tapahtumiin liittyvässä puheessa erilaiset ajan ja ajallisuuden ymmärtämisen elementit kietoutuvat toisiinsa ilmentäen ammattilaisten työtä muokkaavia järjestyksiä (Moran, 2015). Koska kyseessä oli ajan ja ajallisuuden tulkinnan ja konkreettisen toiminnan välisen monikerroksisen suhteen tarkastelu, käytettiin analyysia rakenteistavana työkaluna tulkintakehyksen käsitettä (Goffman, 1974; Persson, 2019) Analyysiprosessia inspiroi Goffmannin (1974) tapa käsitteellistää merkitysten rakentumista vastaamalla kysymykseen ”Mitä täällä tapahtuu?”, joka tässä tutkimuksessa sai muodon ”Mitä ovat varhaiskasvatuksen työkäytäntöjen ajalliset määrittimet?”. Tämän kysymyksen avulla analysoitiin ammattilaisen

aktivoimaa aikaa ja ajallisuutta ilmentäviä kielellistä maailmaa ja sen suhdetta työkäytänteisiin (ks. Puroila, 2002). Vaikka puheesta rakentuvat kehykset tulkittiin sosiaalisesti muotoutuviksi, voivat ammatillaiset toiminnassaan aktivoida useita erilaisia kehyksiä tai niiden variaatioita (Persson, 2019; Puroila, 2002). Tämä antoi mahdollisuuden ilmiön vaihtelun ja moninaisuuden erittelyyn. Keskeistä oli tulkita sitä, miten arkipäivän toiminta jäsentyy erilaisten kehysten ja niiden välisen dynamiikan mukaisesti. Tässä tutkimuksessa analysoitiin väitöstutkimukseni koko aineisto eli sekä varhaiskasvatuksen opettajien, ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajien että päiväkodin johtajien käymät keskustelut. Varhaiskasvatuspalvelua järjestävän organisaation eri tasoilla toimivien ammattilaisten kerronnan nähtiin täydentävän toisiaan konkreettisen kasvatusta ja opetustoiminnan ja työn ajallisten ulottuvuuksien tarkastelussa.

Kolmannessa osatutkimuksessa varhaiskasvatustyötä tarkasteltiin päiväkodin johtajien työstään tuottaman puheen kautta. Aineiston alustavan luennan jälkeen analyttiseksi työvälineeksi valikoitui paradoksin käsite, sillä johtaminen työnä sisältää jo lähtökohtaisesti jännitteisiä rakenteita eli odotuksia toisilleen vastakkaisten elementtien säätelämisestä (Glegg ym., 2002; Mäki, 2017; Nikkola & Harni, 2018). Tässä tutkimuksessa paradoksi ymmärretään ristiriidaksi, joka syntyy toisiinsa kietoutuneista tavoitteista ja odotuksista. Tavoitteet ja odotukset ovat erikseen tarkasteltuna ymmärrettäviä ja loogisia, mutta esiintyessään samanaikaisesti niiden välille syntyy vastakkaisuutta eli paradoksi (Quinn & Cameron, 1988; Smith & Lewis, 2011). Analyysin välineenä paradoksin käsite on monitasoinen, sillä sen nähdään ilmentävän sekä organisaatioiden arvoja ja varhaiskasvatuksen johtamisen materiaalisia ehtoja että tilanteisia, päivittäisessä vuorovaikutuksessa rakentuvia tulkintoja johtamistyöstä (Glegg ym., 2002; Smith & Lewis, 2011). Paradoksin käsitettä hyödyntäen analysoitiin päiväkodin johtajien puheesta rakentuvia, keskenään ristiriitaiseen, jopa vastakkaiseen suhteeseen asettuvia puhekokonaisuuksia ja niiden välisen jännitteen hallintaa osana johtamistyötä ja koko varhaiskasvatusorganisaation toimintaa.

Yksittäinen tulkintarepertuaari, tulkintakehys tai paradoksi ei kuitenkaan kerro sen paikkaa varhaiskasvatustyötä määrittävässä puhekokonaisuudessa. Erilaisten merkityssystemien löytyminen ei siis ole ollut osatutkimusten päätepisteenä, vaan analyysi kohdistuu myös niiden keskinäiseen dynamiikkaan. Jokaisessa osatutkimuksessa ammattilaisten puheesta rakentunut, joustava merkityssystemien kirjo asetettiin vuoropuheluun keskenään.

Väitöstutkimukseni yhteenvedossa esitettiin tutkimuskysymyksiin hain vastausta tarkastelemalla osatutkimusten avulla tarkentuneita varhaiskasvatustyön tulkintoja suhteessa työtä kehystävään laajaan puheavaruuteen. Aloitin analyysin jäsentämällä osatutkimusten tuottamia moniulotteisia tarkastelukulmia. Tämän jälkeen

asemoin osatutkimusten tuottamat näkökulmat eli puheen työn paikantumisesta (osatutkimus I) puheen työn ajallisista jäsenyksistä (osatutkimus II) ja puheen johtamisen paradokseista (osatutkimus III) erilaisten julkisten keskusteluiden rajapinnoille. Paikantamisprosessia ohjasivat yhteenvedolle asetetut tutkimuskysymykset, osatutkimusten tulokset ja varhaiskasvatuksen ammattilaisten hyödyntämien puhe-resurssien linkittyminen kyseisiin keskusteluihin. Tämä analyysin vaihe havainnollisti varhaiskasvatustyöhön liittyvien tulkintojen kirjoa. Koska tavoitteena oli löytää syvempää ymmärrystä varhaiskasvatustyöstä tuotettujen merkityssysteemien keskinäisistä suhteista, tarkastelin seuraavassa analyysivaiheessa näiden työhön liittyvien tulkintojen välisiä asemia, eli sitä, muodostuuko esimerkiksi joku työtä paikantava tai sen ajallisia järjestyksiä muokkaava tulkinta toista vahvemaksi vaimentaen muita, vaihtoehtoisia tapoja merkityksellistää varhaiskasvatustyötä (Jokinen ym., 2016).

Osatutkimuksissa tuotettujen tulkintojen integroiminen laajempaan puheavaruuteen tuotti synteesin niiden tuloksista. Tämä prosessi konkretisoi varhaiskasvatustyöhön liittyvän puheen seuraamuksellisuutta osoittaen, että varhaiskasvatusta instituutiona muokkaa laaja selontekojen ja perusteluiden kirjo, joka kehystää ammattilaisten ratkaisuja arjen työtilanteissa (Tileagă & Stokoe, 2017; Schmidt, 2008). Esittelen yhteenvedon tulokset luvussa 5.

4 OSATUTKIMUSTEN KESKEISET TULOKSET

Tässä luvussa esittelen väitöstutkimukseeni liittyvien osatutkimusten keskeiset tulokset. Väitöstutkimukseni koostuu kolmesta julkaistusta osatutkimuksesta, jotka olen toteuttanut yhdessä väitöskirjani ohjaajien kanssa. Jokainen osatutkimus tuottaa oman näkökulmansa varhaiskasvatuksen muotoutumiseen ammattilaisten puheessa ja yhdessä tutkimuksen yhteenvedon kanssa tulokset muodostavat kokonaiskuvaa suomalaisesta varhaiskasvatustyöstä ja varhaiskasvatusinstituution toiminnasta. Olen itsenäisesti koonnut osatutkimusten tutkimusaineiston ja vastannut sekä tutkimuksen teoreettisista että metodologisista valinnoista. Myös osatutkimuksista kirjoitettujen vertaisarvioitujen julkaisujen ensimmäisen version olen kirjoittanut itsenäisesti.

4.1 Varhaiskasvatustyötä kannattelevan ja kuormittavan puheen paikantuminen

Väitöstutkimukseni ensimmäinen osatutkimus *Varhaiskasvatustyön paikantuminen työntekijöiden* puheessa loi perustan tutkimukseni kokonaisuudelle (taulukko 4). Tutkimus teki näkyväksi varhaiskasvatusta ansiotyönä käsittelevän puheen moninaisia konteksteja tarkastelemalla puheen paikantumista paikallisesti ja kansallisesti. Käsitteet *paikka* ja *paikantuminen* ymmärrettiin tässä tutkimuksessa siten, että varhaiskasvatuksen ammattilaisten tuottama kerronta sijoittaa käsitellyn työelämän ilmiön joko konkreettiseen paikkaan, esimerkiksi työyhteisöön ja organisaatioon, tai määrittää laajemmin varhaiskasvatustyön paikkaa yhteiskunnassa ja työelämässä (Juhila, 2018). Tutkimuksen lähtökohtana oli oletus paikkojen jatkuvasta liikkeestä, jota määritellään ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Varhaiskasvatuksen ammattilaiset risteilevät vaihtelevassa keskustelujen kentissä paikantaen ja merkityksellistäen omaan työtään, ja työn asemointi näiden keskustelujen luomassa puhevaruudessa peilautuu varhaiskasvatusinstituutioiden käytäntöihin (Karila, 2016; Paananen, 2017).

Taulukko 4. Kooste ensimmäisestä osatutkimuksesta

Osatutkimus I	Varhaiskasvatustyön paikantuminen työntekijöiden puheessa
Tutkimuskysymykset	Miten varhaiskasvatustyö paikantuu ammattilaisten puheessa? Miten he merkityksellistävät työnsä painopisteitä?
Käytetty aineisto ja sen analysointi	Varhaiskasvatuksen opettajien ja lastenhoitajien käymät fokusryhmäkeskustelut, joihin osallistui 24 varhaiskasvatuksen ammattilaista kolmesta erikokoisesta kunnasta. Tarkastelussa työn paikantumista osoittava puhe ja siinä hyödynnetyt diskursiiviset (retoriset) keinot.
Keskeiset käsitteet	varhaiskasvatustyö, naisammatti, tulkintarepertuaarit
Tutkimuksen keskeiset tulokset	Ammattilaisten puheessa kamppailevat työtä kannattelevat ja työtä kuormittavat tulkinnat työn paikasta ja merkityksestä. Lähityöyhteisöön paikantuvan puhe ja palveluorganisaatioon tai suomalaiseseen työelämään paikantuva keskustelu ovat jännitteisessä suhteessa toisiinsa. Paikalliseen organisaatioon paikantuva tehokkuuspuhe tuottaa keskeiseksi osaamiseksi joustavuuden. Se vaikuttaa vaimentavan työtä kannattelevaa puhetta ja määrittävän työn painopisteitä.

Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että varhaiskasvatuksen ammattilaiset asemoivat työnsä naisvaltaisen ammattialan todellisuuteen puhumalla työn heikosta yhteiskunnallisesta arvostuksesta, palkasta ja työoloista. Heidän puheessaan toistui yhteiskunnassa vallitseva kulttuurinen oletus miesten ja naisten ansiotyön liittyvien työehtojen erilaisuudesta. Tulokset vahvistivat aiempien tutkimusten havaintoja siitä, että työhön liitetyt sukupuolikategoriat ylläpitävät käsityksiä työn eriarvoisuudesta (Ojala ym., 2019). Oman työmarkkina-asemansa puhujat tuottivat vakaaksi, mutta alan vetovoimaa epäiltiin ja omaa paikkaa työmarkkinoilla määriteltiin tunnepitoisen ironisoivan puheen kautta, joka voi indikoida tulkintaa omien vaikutusmahdollisuuksien vähyydestä (Lehtonen, 1998). Paikalliseen varhaiskasvatustalveta järjestävään organisaatioon paikantuvassa puheessa korostui työn tehokkuus ja jatkuva tilanteisen joustavuuden vaade, joka liittyi tapoihin mitata henkilöstöresurssien käyttöä. Kuten myös aiempi tutkimuskirjallisuus osoittaa, työn taloudellisen tehokkuuden mittaamisesta versoo uudenlaisia vaatimuksia työn tekemiselle ja työstä selviytymiselle (Paananen, 2017). Tutkimus osoittaa myös organisaatioiden toimijatasojen välisten yhteyksien höltymistä, sillä johtaminen liitettiin tehokkuusvaateisiin ja tuotettiin etäälle varhaiskasvatuksen arjesta. Toisaalta ammattilaisten vertaisyhteisö ja kohtaamiset

työyhteisössä näyttäytyivät työtä kannatteleva voimavara. Tutkimus vahvistaa aiempia havaintoja siitä, että työyhteisön sisäisestä koheesiosta rakentuu ikään kuin yksilöön kohdistuvien kuormittavien odotusten lieventäjä, ja kollektiivisen työtavan on todettu vaimentavan yksilöön paikantuvia odotuksia (Rikala, 2013). Voimavarapuhetta paikannettiin myös lapsen ja aikuisen väliseen vuorovaikutukseen, jossa välittyi lapsen tarpeista lähtevä työote ja toteutui lapsen kuuleminen ja toiminnan tavoitteellisuus. Organisaatiolähtöiseen työn hallintaan ja toiminnan jatkuvaan organisointiin painottuvan orientaation sijaan puhujat kuvailivat työn liittyvää tilanteista herkkyyttä, kuuntelemista ja kykyä pysähtyä lapsen tarpeiden äärelle. Tämä sensitiivinen tunnettyö (Hochschild, 1983) vaatii kuitenkin toiminnan ennustettavuutta ja on ristiriidassa tehokkuutta korostavan muutosalttiin työhanteen kanssa (Guy & Newman, 2010).

Tutkimuksen tuloksista hahmottui työtä kannattelevien ja työtä kuormittavien elementtien välinen kamppailu, joka tuottaa jännitteisiä tulkintoja varhaiskasvatuksen merkityksestä ja sen toteuttamisesta. Kuormituspuhe linkittyi sukupuolisidonnaisiin odotuksiin joustavuudesta ja tehokkuudesta, ja se todentui erityisesti organisaatioon paikallistuvan tehokkuuspuheen kautta. Kuormituspuhe vaikutti myös muokkaavan käsitystä varhaiskasvatustyössä vaadittavasta osaamisesta. Vastapuhe työn kuormittavuudelle ja tehokkuudelle kuvaa ideaalien kautta rakentuvaa pedagogista työtöytä, joka paikantui vahvasti lähityöyhteisöön. Puhe pedagogiikan toteuttamisesta rakentui kuitenkin ehdolliseksi. Se vaikutti taistelevan tilasta ja merkityksestä suhteessa työssä vaadittavaan tehokkuuteen ja joustavuuteen. Kerronnasta syntyi intensifikaatiota eli tehostettua työtä kuvaava jännite, jossa työntekijään kohdistui ristiriitaisia odotuksia eikä resursseja työn tekemiseen hyvin vaikuttanut olevan riittävästi (Ballet & Kelchtermans, 2009; Osgood, 2010).

Kokonaisuutena ensimmäinen osatutkimus osoittaa, että ammattilaiset paikantavat työtään sekä laajempien julkisten keskustelujen että paikallisen puheen kautta. Tosin tulkinnat varhaiskasvatustyötä kuormittavista ja työtä kannattelevista elementeistä asettuvat etäälle toisistaan. Kannatteleva puhe kiinnittyy työyhteisön vuorovaikutussuhteisiin ja osoittaa varhaiskasvatuksen ammattilaisten toimivallan todentuvan työntekijöiden keskinäisissä neuvotteluissa tai yksittäisen työntekijän tekemissä ratkaisuuksissa. Tutkimus todentaa Carlin (2001) väitettä siitä, että naisiin kulttuurisesti liitetty toimivalta on vahvaa kasvatuksen ja huolenpidon toteuttamisessa, mutta näiden rakenteiden ulkopuolella, esimerkiksi työn tehostamisesta käytävässä keskustelussa, vaikutusvalta heikentyy merkittävästi, ja sille on etsittävä erityisiä perusteluita.

4.2 Suunnitelmallisen varhaiskasvatustyön muokkautuminen päiväkodin tapahtumien virrassa

Toinen osatutkimus *Time and temporality in early childhood education and care work* kohdentuu erityisesti päiväkodin toimintakäytäntöjä ja niiden ajallisuutta merkityksellistävään puheeseen (taulukko 5). Ajan ja ajallisuuden tarkastelu on mielekästä, sillä lasten kehityksessä ja oppimisessa on läsnä sekä arvokas nykyhetki että tavoitteellinen tulevaisuus, joten monet ajalliset ulottuvuudet kytkeytyvät suomalaisen varhaiskasvatuksen perustehtävään (Decuyper & Vanden Broeck, 2020; Hohti & Paananen, 2019).

Taulukko 5. Kooste toisesta osatutkimuksesta

Osatutkimus II	Time and temporality in early childhood education and care work
Tutkimuskysymykset	Miten ajan ja ajallisuuden tulkinnat kehystävät varhaiskasvatuksen ammattilaisten puhetta työstä? Miten varhaiskasvatustyö painottuu erilaisten aikakehysten välisissä suhteissa?
Käytetty aineisto ja sen analysointi	Varhaiskasvatuksen opettajien, lastenhoitajien ja päiväkodin johtajien fokusryhmäkeskustelut, joihin osallistui yhteensä 40 varhaiskasvatuksen ammattilaista. Tarkastelussa varhaiskasvatuksen ammattilaisten aikaan ja ajallisuuteen liittyvä puhe.
Keskeiset käsitteet	Aika ja ajallisuus, varhaiskasvatustyö
Tutkimuksen keskeiset tulokset	Ammattilaiset aktivoivat sekä lineaarista että suhteista ymmärrystä ajasta ja ajallisuudesta ja puheella oli vahva yhteys varhaiskasvatusinstituution kansallisiin tavoitteisiin. Tulkinta ajasta mitattavana, materiaalisena resurssina oli kuitenkin hallitsevaa ja tuotti tavoitteellista kasvatusta ja vuorovaikutusta aktivoiville aikatulkintoille hauraan aseman. Puheessa oli piirteitä joissa, ajan ja muutosten hallita tuotettiin yksilön kohdistuvaksi osaamistavoitteeksi.

Tutkimuksen lähtöoletuksena oli, että päiväkodin tapahtumien virrassa on erilaisia työn tavoitteisiin ja toimintatapoihin vaikuttavia tulkintoja ajasta ja ajallisuudesta, jotka muovautuvat tilanteisesti osana sosiaalisia käytäntöjä ja voivat ilmetä esimerkiksi toistona, viivästymisenä tai jatkumisena (Moran, 2015; Wang, 2019). Ammatti-

laisten aktivoimat, aikaan ja ajallisuuteen liittyivät jäsenyykset, nähdään seuraamuksellisina, sillä ne muokkaavat varhaiskasvatuksen toteutumista ja ilmentävät ammattilaisille tarjoutuvia mahdollisuuksia säädellä omaa työtään (Tileagä & Stokoe, 2017).

Tutkimus osoittaa, että ammattilaiset kehystävät aikaan liittyvää ymmärrystään puheella ajan hallinasta, kasvatuksen tavoitteellisuudesta ja kohtaamishetkestä. Vaikka nämä tulkintakehykset sivuavat toisistaan, ne tuottavat oman ainutlaatuisen näkökulmansa varhaiskasvatustyöhön. Ajan hallinta liittyy ajan tulkintaan materiaalisena mitattavissa olevana resurssina, joka säätelee päiväkotiarjen toteutumista. Osallistujat puhuivat arjen pyörittämisestä, organisoinnista, priorisoinnista ja aikataulutamisesta. Keskustelu linkittyi aiemmissa tutkimuksissa tunnistettuihin varhaiskasvatustyön haasteisiin eli toistuviin ennakoimattomiin muutoksiin ja ammattilaisille osoitettujen moninaisten tehtävien synkronointiin (Puroila, 2002; Ohi, 2014; Karila & Kinos, 2010). Toinen tutkimuksesta hahmottava ajallisuuden ulottuvuus on kasvatuksen tavoitteellisuus, jossa on opetussuunnitelmaan kytkeytyvä ajan ja ajallisuuden horisontti. Tutkimus osoittaa, että työn tavoitteellisuuteen kytkeytyy kuitenkin kiinnostavasti sekä tulevaisuuteen suuntautuva lineaarinen aikaulottuvuus että Hoh-tin ja Paanasen (2019) kuvailema *subteissa rakentuva ajallisuus*, jota muokkaavat erilaiset tilannetekijät. Tätä aikatulkingojen välistä tasapainottelua ilmentää se, että varhaiskasvatuksen tavoitteellisuus yhdistettiin vuorovaikutuksessa syntyvään prosessiin, jossa myös lasten valinnat ja kiinnostukset säätelivät tavoitteiden suuntaista toimintaa.

Kolmas ajallisuuden tulkinnan kehys kiinnittyi lapsen ja aikuisen väliseen kohtaamiseen. Kerronnassa painottui vuorovaikutus ja tilanteisuus, joka osoitti, että syntyvien kohtaamisten pedagoginen potentiaali haluttiin tunnistaa ja hyödyntää käsillä olevalla hetkellä (Pramling-Samuelsson ym., 2016). Tätä ilmenettiin esimerkiksi puheella pysähtymisestä, läsnäolosta ja mahdollisuudesta kiinnittää jakamaton huomio yksittäiseen lapseen tai lapsiryhmään. Tässä keskustelussa kohtaamisista ajallisuus tuotettiin tilanteen yhteisenä kokemisena, ja puhe kuvasti suhteissa rakentuvaa tulkintaa ajasta ja ajallisuudesta (Hohti & Paananen, 2019). Tulokset tukevat Pramling-Samuelssonin ja muiden (2016) aiempia havaintoja siitä, että ammattilaiset määrittelevät hyvän oppimisympäristön piirteiksi harmonian ja rauhallisuuden, koska ne mahdollistavat aikuisen ja lapsen välisen laadukkaan vuoropuhelun.

Tämän tutkimuksen perusteella, varhaiskasvatuksen ammattilaiset tulkitsevat työtään monista aikaa ja ajallisuutta jäsentävistä näkökulmista, mutta lineaarista aikakäsitystä edustava aikaresurssin hallinta dominoi varhaiskasvatustyötä jäsentävää aikapuhetta. Tämä *ajan ekonomia* tuottaa ajan ja ajallisuuden ulkoiseksi rakenteeksi, jolla pyritään hallitsemaan toiminnan ja resursoinnin välistä suhdetta (Adam, 1995; Nuttall & Thomas, 2015; Toivanen ym., 2016). Vaikka opetussuunnitelmaan perustuvan

tavoitteellisen työn merkitys varhaiskasvatukselle asetettujen tavoitteiden saavuttamisessa tunnustetaan hyvin, johtavat aikaresurssien säätely ja valvonta toiminnan toistuvaan uudelleenorganisointiin. Tämä ilmenee suunnitellun pedagogisen toiminnan jatkuvana sopeuttamisena ja muokkaamisena muuttuviin olosuhteisiin. Tässä kokonaisuudessa lapsen ja aikuisen väliseen kohtaamisen hetket rakentuvat tilanteisesti ja sijoittuvat melko ennakoinnattomasti muun toiminnan lomaan. Päiväkodin johtajien ja muiden varhaiskasvatuksen ammattilaisten puheessa ilmeni jonkin verran keskinäistä eroa tulkinnoissa muutosten ja pysyvyyden olemuksesta varhaiskasvatustyössä. Johtajat kuvailivat työntekijän haluttomuutta rikkoa totuttuja päivittäisiä rutiineja, kun taas työntekijöiden puheessa rakentui kuva pedagogisen toiminnan ennakoinnattomasta uudelleenorganisoinnista. Tämä tulkintaero tuottaa ajanhallintapuheeseen kiinnostavan henkilökohtaisen sävyn, jossa aikataulujen säätely ja muutoksiin sopeutumisesta rakentuu yksilön osaamista osoittava asia. On kuitenkin tutkimuksellista näyttöä siitä, että yksilöt pystyvät harvoin muuttamaan työyhteisön ajallisia rakenteita, sillä muutoksen edellyttävät laajempia yhteisöllisiä prosesseja (Nuttall & Thomas, 2015; Southerton, 2012; Toivanen ym., 2016).

Tutkimus osoittaa, että varhaiskasvatuksen ammattilaisilla ei ole riittäviä mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä liittyvien ajallisten jäsennysten väliin suhteisiin, sillä aika materiaalisena resurssina muokkaa varhaiskasvatustyön pedagogista toteutumista horjuttaen työn suunnitelmallista ja ennakoitua ajallista virtausta. Tutkimuksen tulokset linkittyvät aiempaan tutkimukseen julkisen sektoriin kohdistuvan, talouskuria korostavan puheen kohdistumisesta varhaiskasvatuksen käytäntöihin paikallisella tasolla (Paananen ym., 2015; Lundqvist ym., 2017). Vaikeus hallita työn ajallisia rakenteita heijastuu ammattilaisten mahdollisuuksiin käyttää asiantuntemustaan ja saavuttaa varhaiskasvatukselle asetetut kansalliset tavoitteet. Vaikka työn ajalliset ulottuvuudet koostuvat yksittäisistä jokapäiväisistä tapahtumista, ne voivat toistuessaan määrittää koko varhaiskasvatusinstituution toimintakykyä.

4.3 Päiväkodin johtaminen erilaisten odotusten tasapainottamisena

Kolmannessa osatutkimuksessa *Varhaiskasvatustyön johtamisen paradoksit* ulotetaan varhaiskasvatustyön tarkastelu päiväkodin johtajien työstään tuottamaan puheeseen, jonka kontekstina on sekä päiväkotit että varhaiskasvatuspalvelua järjestävä paikallinen organisaatio (Taulukko 6). Päiväkodin johtamisen tarkastelu auttaa hahmotta-

maan varhaiskasvatuspalvelua järjestävien organisaatioiden toimintakulttuuria eli tapoja säädellä ammattilaisten vaikutusmahdollisuuksia ja arjen toimintaa (Mäki, 2017). Lähtökohtana on oletus siitä, että johtaminen on moninaista vaikuttamista erilaisten yhteiskunnallisten ja paikallisten odotusten kentässä ja päiväkodin johtajat omalta osaltaan muokkaavat organisaation toimintaa kanavoiden erilaisia odotuksia ja mahdollisia jännitteisiä tulkintoja varhaiskasvatustyöstä (Hardin ym., 2014; Rouleau & Balogun, 2011). Tässä tutkimuksessa päiväkodin johtamistyö määriteltiin keskijohdon positioksi, sillä siinä yhdistyvät henkilöstön lähijohtaminen ja keskijohdon tehtäviin liittyvä vastuu työn tulosten ja käytettävissä olevien resurssien välisestä balansista (Niiranen, 2014).

Taulukko 6. Kooste kolmannelta osatutkimuksesta

Osatutkimus III	Varhaiskasvatustyön johtamisen paradoksit
Tutkimuskysymykset	Miten päiväkodin johtajien puheessa merkityksellistyvät johtajuus ja siihen liittyvät jännitteet? Miten päiväkodin johtajat tuottavat puheessaan työhönsä liittyvien jännitteiden hallintaa?
Käytetty aineisto ja sen analysointi	Päiväkodin johtajien fokusryhmäkeskustelut, joihin osallistui 16 johtajaa Tarkastelussa keskenään jännitteeseen suhteeseen asettuvat puhekokonaisuudet.
Keskeiset käsitteet	Varhaiskasvatus, johtajuus, keskijohto, paradoksi ja vaikuttaminen
Keskiset tulokset	Lisääntyvät tehokkuus ja laatuvaatimukset tuottivat keskenään jännitteisiä tulkintoja työntekijöihin kohdistuvista odotuksista sekä johtajan omasta asemasta ja päätäntävällästä. Johtajat pystyivät säätelemään jännitteitä, joiden hallinta edellytti vaikuttamista omaan työyhteisöön. Kaksisuuntaisen sekä omiin alaisiin että organisaation ylemmän tasoon liittyvän jännitteen säätely tuotettiin haastavaksi ja vaikeasti ennakoitavaksi.

Koska epävarmuuden tunteet ja eritasoisten, jopa keskenään jännitteisten odotusten kohtaaminen ja sääteleminen ovat oleellinen osa keskijohdon työtä, tutkimuksen analyttiseksi työkaluksi valittiin paradoksin käsite. Paradoksi voidaan ymmärtää ristiriidaksi, joka syntyy, kun loogisten ja ymmärrettävien ilmiöiden kytkeytyminen yhteen tuottaa vastakkaisuutta (Lewis, 2000; Luscher ym., 2006). Syntyvien paradoksien voidaan myös nähdä peilaavan sekä organisaatioiden arvoja että työn materiaalisia ehtoja, sillä ne havainnollistavat toimijoiden tuottamia tulkintoja työn painopisteistä ja

ehdoista (Glegg ym., 2002; Smith & Lewis, 2011). Tutkimusaineistosta hahmottui kolme päiväkodin johtamista merkityksellistä paradoksia: johtajan itsenäisyyden ja linjausten kaipuun paradoksi, tarvitsevan alaisen ja autonomisen työntekijän paradoksi sekä johtajan erillisyyden ja yhteisöllisen kehittämisen paradoksi.

Analyysin perusteella päiväkodin johtajat hakevat päätöksenteossa tasapainoa itsenäisen vaikuttajan ja valmiiden päätösten toimeenpanijan roolin välillä. Johtajien saatavilla ei ollut heitä tyydyttäviä yleisiä linjauksia, joten pelkkä päätösten toimeenpanijan rooli koettiin riittämättömäksi. Tämän paradoksin emotionaalista kuormitusta osoitti puhe päättämiseen liittyvästä riskin ottamisesta ja virheiden välttämisestä. Toinen paradoksi tutkimuksessa muodostui omiin alaisiin kohdistuvista odotuksista. Siinä ristiriitaiseen suhteeseen asettui puhe alaisista tukea ja suojelua tarvitsevina ja toisaalta toive työntekijän autonomisesta työotteesta. Näissä keskusteluissa johtajat asemoituivat puskuroimaan alaisiinsa kohdistuvia työn tehostamiseen ja osaamiseen liittyviä paineita. Samalla he tuottivat odotuksia autonomisista ammattilaisista, jotka kykenevät itsenäisesti ohjautumaan asetettujen tavoitteiden suunnassa. Odotus itsenäisyydestä liitettiin varhaiskasvatuksen tehostamispyrkimyksiin, jotka todentuvat päiväkotien yksikkökoon suurentumisena ja johtavat päiväkodin johtajien saavutettavuuden vähentymiseen. Kolmannessa paradoksissa eli puheessa johtajan erillisyydestä ja toisaalta johtajan roolista yhteisöllisenä kehittäjänä kohtasivat erilaiset johtajuuden asemoitumiseen liittyvät tulkinnat. Lähiesihenkilön tehtäviin liittyvän vastuun kantamisen kuvataan tuottavan epävarmuuden kokemuksia ja edellyttävän jonkinlaisen rajapinnan luomista johtajan ja alaisten välille (Nikkola & Harni, 2018; Kuusela, 2010) Tämän tulkinnan kanssa kilvoitteli johtajuuden sosiaalinen ulottuvuus. Se ilmeni alaisiin vaikuttamisena ja tavoitteiden suuntaisen toiminnan mahdollistamisena yhdistyen ilmapöörästä huolehtimiseen, joka Nikkolan ja Harnin (2018) mukaan linkittyy luontevasti keskijohdon tehtäviin.

Tutkimus osoittaa, että varhaiskasvatusorganisaatioon sijoittuvassa johtamistyössä kamppailevat lisääntyvät tehokkuus- ja laatuvaatimukset, jotka ilmenevät johtamiseen ja varhaiskasvatustyön toteuttamiseen liittyvinä paradoksaalisina odotuksina. Jännitteisyydestä huolimatta tutkimus tekee myös näkyväksi päiväkodin johtajien pyrkimykset hallita ja tasapainottaa ristiriitoja eli vaikuttaa erilaisten työlle asetettujen odotusten ja arjessa tilanteisesti syntyvien tarpeiden välisiin suhteisiin (Glegg ym., 2002). Jännitteiden hallinta onnistui parhaiten niissä paradokseissa, joiden tasapainottaminen edellytti vaikuttamista oman työyksikön työntekijöihin eli sääteley suuntautui pääasiallisesti alaisiin esihenkilön roolissa. Tasapainottaessaan erilaisen odotuksia päiväkodin johtajat muokkasivat ja sopeuttivat yhteen organisaation yläta-

son viestintää ja päiväkodin työntekijöiden tulkintoja työstä, toisin sanoen hyödynsivät Rouleau & Balogun (2011) kuvaamaa keskijohdon vaikuttamisstrategiaa. Tästä esimerkkinä oli alaisilta odotetun autonomian ja heidän tuen tarpeensa välisen ristiriidan purkaminen tulevaisuuspuheella eli konkretisoimalla työn muuttumisen suuntaa. Johtajan erillisyyden ja oman yksikön yhteisöllisen kehittämisen paradoksia balansoitiin myös aiemmissa tutkimuksissa tunnistetulla kollektiivisella voimavarapuheella, jossa johtaja asemoitui laadukkaana työn mahdollistajaksi (Fonsén ym., 2021; Strehmel, 2016).

Päiväkodin johtamisen kannalta merkittävä tulos on se, että paradoksi, josta johtajat eivät tuottaneet jännitettä tasapainottavaa hallintapuhetta, koski johtajan itsestä päätöksentekoa ja toisaalta tarkkojen ohjeiden kaipuuta. Puhuessaan päätöksistä ja niiden toimeenpanosta osana työtään johtajat olivat itse sekä alaisen että esihenkilön roolissa. Vaikuttamisulottuvuuden rakentuminen edellyttäisi kaksisuuntaista vuorovaikutusta (Alvesson, 1996). Halu itseohjautuvaan päätöksentekoon tuotettiin kuitenkin henkilökohtaiseksi muodostuvan riskipuheen kautta ja vaikuttaminen organisaation ylempään tasoon rakentui haastavaksi ja vaikeasti ennakoitavaksi. Tutkimustuloksista ei hahmottunut johtamistasojen välistä vahvaa ja ennustettavaa vuorovaikutusta, jonka on aiemmassa tutkimuksessa todettu konkretisoivan ylemmälle johdolle työn paikallisia ehtoja (Heikka, 2014; Mantere, 2008).

Tutkimus osoittaa päiväkodin johtamiseen liittyvän vaikuttamisen rajautuvan johdettavana olevaan työyhteisöön. Tulokset rohkaisevat kiinnittämään huomiota eri johtamistasojen väliseen vastavuoroiseen vuorovaikutukseen, sillä päiväkodin johtajilla olisi mahdollisuuksista tuottaa jaettava ymmärrystä ja toimia päätöksenteon solmukohtana ylemmän johdon ja varhaiskasvatuksen toiminnan tason välillä, mikäli he ovat osallisina organisaation toimintaa muokkaavissa keskusteluissa (Mäki, 2017; Nikkola & Harni, 2018). Johtajuuden vahva kohdentuminen oman yksikön toiminnan säätelyyn voi myös osaltaan tuottaa yksikkökohtaista toimintakulttuurien eriytymistä varhaiskasvatuspalvelua järjestävässä organisaatiossa.

5 VÄITÖSTUTKIMUKSEN TULOSTEN SYNTEESI

Varhaiskasvatuksen ammattilaisten tekemää ansiotyötä ympäröi laaja eri lähtökohdista tuotettu puheavaruus. Olen tässä tutkimuksessa paikantanut keskeisiksi keskusteluiksi *varhaiskasvatuksen ammatillisista ideaaleista rakentuvan puheen, varhaiskasvatuksen kansallisista ja paikallisista linjauksista tuotetun puheen ja naisvaltaisten alojen merkityksestä ja asemasta käydyn julkisen keskustelun*. Väitöstutkimuksessani kysyn: Miten varhaiskasvatuksen ammattilaiset merkityksellistävät ja muokkaavat varhaiskasvatusta erilaisista julkisista keskusteluista muodostuvassa puheavaruudessa? ja Millaisia ehtoja ammattilaisten puheessa rakentuu nykyhetken varhaiskasvatustyölle?

Näihin tutkimuskysymyksiin vastaan edellä kuvattujen osatutkimusten avulla. Osatutkimukset suunniteltiin siten, että ne yhdessä tuottavat moniulotteisin kuvan liikkeessä ja muutoksessa olevasta varhaiskasvatukseen liittyvästä puheesta ja sen heijastumisesta päiväkotityössä tehtäviin ratkaisuihin. Tutkimustulokseni osoittavat, että erilaisista lähtökohdista rakentuvat keskustelut tuottavat keskenään jännitteisiä tulkintoja varhaiskasvatustyöstä.

Kuvaan seuraavaksi yksityiskohtaisemmin keskustelujen rajapinnoille järjestyviä tulkintoja. Sen jälkeen tarkastelen sitä, miten varhaiskasvatustyöhön kohdistuvat riitteävät odotukset muovaavat suomalaisen kasvatustyön ytimenä olevaa ammatillista autonomiaa. Lopuksi pohdin tutkimuksesta rakentuvaa kuvaa päiväkodin lähityöyhteisöstä varhaiskasvatuksen laadun ja talouden hallinnan areenana.

5.1 Varhaiskasvatustyö jännitteisten keskustelujen kentässä

Tutkimukseni osoittaa, että julkisten keskustelujen muodostama puheavaruus kytkeytyy varhaiskasvatuksen ammattilaisten tapaan merkityksellistää työtään. Heidän tulkintansa paikantuvat erilaisiin yhteiskunnallisiin ja kulttuurisiin ajattelumalleihin perustuvien keskustelujen yhtymäkotiin ja konkretisoituvat hankalasti yhteensovitettaviksi odotuksiksi työn tavoitteellisuudesta, työn tehokkuudesta ja työnteon joustavuudesta (kuvio 3).



Kuvio 3. Varhaiskasvatuksen puheavaruuden keskustelut ja niiden rajapinnoille muodostuvat tulkinnat varhaiskasvatustyöstä

Tarkastelen aluksi suomalaisen varhaiskasvatuksen kansallisen linjausten ja varhaiskasvatuksen ammatillisen tradition välistä rajapintaa. Sille asettuva puhe osoittaa, että varhaispedagogiikan ammattilaiset merkityksellistivät työtään yhtäältä tavoitteellisena ja tulevaisuuteen suuntautuvana ja toisaalta lapsuuden ainutkertaisuutta ja lapsen yksilöllisyyttä huomioivana toimintana (osatutkimukset I ja II). Kasvatuksen erilaisten aikaulottuvuuksien hallintaa ilmentää esimerkiksi puhe aikuisen ja lapsen vuorovaikutuksen vaalimisesta, lapsen yksilöllisten tarpeiden huomioimista, oppimisen ilosta ja toiminnan suunnittelemisesta yhdessä lasten kanssa (osatutkimus I ja osatutkimus II). Toki on huomioitava, että ohjaavat tavoiteasiakirjat eivät aseta toiminnalle yksiselitteisiä päämääriä, vaan ne antavat ammattilaisille mahdollisuuden erilaisiin paikallisesti muovautuviin tavoitteisiin (Einarsdottir ym., 2015; Onnismaa & Paananen, 2019). Tutkimukseni mukaan ammattilaisten tulkinnat työn pedagogisista tavoitteista ja ihanteista linkittyvät melko vahvasti vuosina 2015 ja 2018 uudistettuun varhaiskasvatukseen ja siitä johdettuun opetussuunnitelmaan, joka tasapainottelee edellä kuvattujen ajallisten ulottuvuuksien välillä painottaen lapsen edun ensisijaisuutta (ks. Onnismaa & Paananen, 2019). Tämän voidaan katsoa osoittavan, että ammattilaiset

tunnistavat kansainväliseen keskusteluun liittyvää ajattelua varhaiskasvatuksesta lasten yhdenvertaisuutta tuottavana investointina, jolla on merkitystä sekä lapsuuden itseisarvoisuuden että lapsen myöhemmän elämäkulun kannalta (Morabito ym., 2013). Tälle rajapinnalle paikantuvat myös sisällölliset tulkinnat varhaiskasvatuksen laadusta, sillä pohjoismaisessa kehittävän laadunarvioinnin ajattelussa yhdistyvät varhaiskasvatuksen kansalliset tavoitteet ja työn paikallinen toteuttaminen. Kehittävä laadunarviointi edellyttää varhaiskasvatuksen ammattilaiselta oman toiminnan pedagogisten perusteiden tunnistamista ja varhaiskasvatuksen tavoitteiden ja toiminnan välisen suhteen analyttistä arviointia (Vlasov ym., 2018). Tutkimukseni tulokset osoittavat, että varhaiskasvatuksen ammattilaisten ymmärrys työn ideoista ja sen kansallisista tavoitteista resonoi keskenään, joten heillä on hyvät edellytykset tunnistaa laadukkaan pedagogisen toiminnan perusteet.

Laadukkaan työn suunnitelmalliseen toteuttamiseen kytkeytyy kuitenkin työn hallintaan liittyviä, tilanteisesti muuttuvia ehtoja. Nämä asemoituvat toiselle rajapinnalle eli varhaiskasvatukseen liittyvien linjausten ja naisvaltaisen alan työelämään kytkeytyvän julkisen puheen yhtymäkohtaan. Siinä toisiinsa linkittyvät paikalliset linjaukset varhaiskasvatustyön taloudellisuudesta ja hyvinvointivaltion reunaehtoihin liittyvä keskustelu julkiselle sektorille sijoittuvan naisvaltaisen työn tehostamisesta (osatutkimus I). Tutkimus vahvistaa aiempia havaintoja siitä, että varhaiskasvatuksen kentällä tuloksellisuuden tavoittelu toteutuu päiväkotien käyttöasteen mittaamisena, joka johtaa lasten ja aikuisten välisen suhdeluvun pitämisenä asetuksessa säädettyssä vähimmäismäärässä (Paananen ym., 2015; Paananen, 2017). Kuten Lamberg & Ylöstalo (2023) huomauttavat, oikeutuksen paikallisille tehostamisodotuksille tuottaa julkinen puhe, jossa yhteiskunnan rakenteita uusintava ja pääosin naisten palkkatyönä tekemä hoiva- ja kasvatustyö hahmottuu rasitteeksi julkiselle taloudelle (Lamberg & Ylöstalo, 2023). Tutkimukseni osoittaa, että tämä kiristyvä taloudellinen kehys johtaa ennakoimattomaan henkilöstöresurssin jakamiseen lapsiryhmien ja päiväkotien välillä, sillä suhdeluvut mitataan yksikkö-, ei ryhmätasolla (osatutkimus I), mikä konkretisoituu velvoitteeksi sopeuttaa lapsille suunniteltu pedagoginen toiminta muuttuviin henkilöstöresursseihin (osatutkimus II). Eryteisesti toisesta osatutkimuksestani hahmottuu aiemmassa tutkimuksessa hyödynnetty ajatus ajan ekonomiasta, joka tuottaa jännitteisen velvoitteen tehostaa kasvatustehtävän ja ajankäytön välistä suhdetta (Nuttall & Thomas, 2015; Toivanen ym., 2016).

Tässä tutkimuksessa paikallisten linjausten ja naisvaltaisista aloista käytävän keskustelun rajapinnalle paikantuvat myös ammattilaisten tulkinnat työn arvostuksesta. Palkkaus on eräs työn arvostuksen keskeinen indikaattori. Varhaiskasvatuksen am-

ammattilaiset ovat tyytymättömiä alan palkkatasoon ja he tulkitsevat palkkateeman si-
vuttavan arvostuspuheen ilmentävän työn aliarvostusta (osatutkimus I). Kuten Ojala
ja muut (2019) osoittavat, naisvaltaisilta aloilta vaaditaan yhä uudelleen palkkamalltia
tilanteessa, jossa työn laadukkuudelle ja tehokkuudelle on asetettu uusia vaatimuksia.

Keskustelujen kolmannelle rajapinnalle eli naisvaltaisen alan työelämäkeskustelun
ja varhaiskasvatuksen ideaaleista tuotetun puheen väliselle alueelle tiivistyy puhe työn
merkityksellisyydestä sekä kuvaukset joustavasta ja sensitiivisestä työtavasta. Ammat-
tilaisten puhe työn merkityksellisyydestä paikantuu siis eri keskustelujen yhtymäkoh-
taan kuin puhe työn arvostuksesta. Ansiotyön merkityksellisyyden kokemusten on
todettu liittyvän tulkintoihin työn tarkoituksesta ja sen myönteisistä vaikutuksista toi-
siin ihmisiin ja yhteiskuntaan (Rosso ym., 2010). Tämä tutkimus osoittaa, että var-
haiskasvatuksen ammattilaiset ovat valmiita joustavaan työotteeseen, sillä merkitys
heidän työlleen rakentuu lasten ja perheiden tarpeista, ja tulkintojen taustavireenä on
naisvaltaisiin aloihin liitetyt sukupuolitapaiset odotukset muiden tarpeisiin suuntau-
tuvasta joustavuudesta ja sensitiivisestä työotteesta (osatutkimus I). Nämä kulttuuri-
set oletukset linkittyvät myös varhaiskasvatustyön historiallisesti muovautuneisiin
ideaaleihin ja vastaavat aiemmin esitettyjä näkemyksiä huolehtimis- ja välittämisajat-
teluun liittyvästä kutsumustyön eetoksesta (Ylitapio-Mäntylä, 2009; Sohlo, 2021).
Osatutkimuksissa joustavuuden odotus kytkeytyi erilaisiin selontekoihin ja peruste-
luihin, joita ammattilaiset tuottivat puhuessaan tilanteista, joissa suunniteltu pedago-
ginen toiminta esimerkiksi siirtyi, lyheni tai estyi. Työn tekemisen keskiöön nousi
velvoite ylläpitää arjen sujuvuutta ja sensitiivistä lapsen tarpeiden äärelle pysähtyvää
työtettä henkilöstöressuisen ennakoitavuuden haasteista huolimatta (osatutkimus
II). Kuten eräs haastatettava toteaa: *”Tarvitaan herkkyyttä kuulla, nähdä ja fiilistellä lapsen
tunnot ja miitteet.”* Sukupuolitapaisuus kulminoituu ajatteluun, jossa työntekijä itse
asettaa työoloja ja palkkaa kritisoidun puheen ikään kuin vastakkain lapsen edun
kanssa (osatutkimus I). Tämä osoittaa kulttuuristen käsitysten hoiva- ja kasvatustyön
ehdoista suodattava sukupuolitapaisiin tulkintoihin työhön liittyvästä emotionaali-
sesta vastuusta, joka edellyttää sopeutumista muuttuviin odotuksiin (Hochschild,
1983; Hirvonen, 2014).

Tutkimukseni osoittaa, että erilaisista yhteiskunnallisista ja kulttuurisista lähtö-
kohdista muotoutuvien keskustelujen rajapinnalle konkretisoituvat tulkinnat eivät
luontevasti kohtaa toisiaan. Ne jäävät laajaan puhevaruuteen sijoittuviksi, erillisiksi
tavoiksi nähdä esimerkiksi varhaiskasvatuksen yhteiskunnallinen merkitys, naisten te-
kemä ansiotyö tai hyvinvointivaltion kulut. Varhaiskasvatuksen ammattilaisten
työssä nämä ulottuvuudet ovat kuitenkin läsnä samanaikaisesti, ja heiltä odotetaan

kykyä sulauttaa yhteen tai asettaa arjen toiminnassaan arvojärjestykseen niistä kumpuvat odotukset (osatutkimus I). Tämä jatkuva prosessi vaikuttaa varhaiskasvatustyön muotoutumiseen ja ammattilaisten tulkintoihin työn painopisteistä.

5.2 Resurssien hallinta ammatillisen autonomian ehtona

Tutkimukseni osoittaa, että varhaiskasvatuksen ammattilaisten puheessa nykyhetken työelämä rakentuu samanaikaisista ja keskenään jännitteisistä odotuksista, joita ammattilaiset pyrkivät yhdistämään. Nämä keskenään risteävät odotukset muovaavat varhaiskasvatuksen ammattilaisten työn ehtoja heijastuen erityisesti tulkintoihin kasvatustyöhön liittyvästä ammatillisesta autonomiasta. Pääsääntöinen areena erilasten työhön virtaavien odotusten käsittelylle ja niiden toimeenpanolle on päiväkotia ja sen lähityöyhteisö, jossa työntekijöiden keskinäisten suhteiden kiinteys kannattelee ammatillista toimintaa muuttuvissa arjen tilanteissa (osatutkimukset I ja III).

Suomalaisen institutionaalisen kasvatuksen ammatilliseen traditioon on kuulunut ammatillisen autonomian ideaali: koulutetulla henkilöstöllä on sekä vastuuta että vapautta toteuttaa ja arvioida toimintaa, jolla pyritään kasvatukselle asetettuihin päämääriin (Lapinoja, 2006; Komulainen & Rajakaltio, 2017). Myös kansainvälinen tutkimus osoittaa ammatillisen autonomian keskeiseksi kasvatustyötä määrittäväksi tekijäksi, johon liittyy työn sisällön ja työympäristön hallinta (Pearson & Moomaw, 2006; Oosterhoff ym., 2020).

Tässä tutkimuksessa ammattilaisten autonomia ei suoranaisesti kyseenalaistu suhteessa lapsen kasvun ja kehityksen tukemiseen liittyvän toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen. Pedagogiikkaa merkityksellistävät tulkinnat kiinnittyvät eheästi sekä varhaiskasvatuksen ammatillisiin ideaaleihin että kansallisiin linjauksiin työn tavoitteista (osatutkimus II). Varhaiskasvatuksen ammattilaiset ovat kuitenkin tilanteessa, jossa työn tekemisen ehtoja esimerkiksi työhön liittyvää vastuuta ja siihen kytkeytyvän ammatillisen autonomian rajoja muovaavat monet muutkin keskustelut. Tutkimukseni osoittaa, että puhe talouskurista ja sen vaatimasta joustavuudesta suodattuu varhaiskasvatuksen arkeen monia kanavia pitkin. Taustalla ovat työmarkkinoiden suokupuolisidonnaiset jäsenyydet ja varhaiskasvatukseen liittyvä joustava ja sensitiivisen työote (osatutkimukset I ja III).

Päiväkodin johtajien puheessa ideaali autonomisesti toimivasta ammatillisesta rakentuu suhteessa niin kutsuttuun uudistuvaan toimintakulttuuriin, jossa lähiesihenkilön johtaminen loittonee tiimien päivittäisistä tapahtumista (osatutkimus III). Joh-

tajien tulkinnat ilmentävät autonomisuutta, joka laventuu suunnitelmallisen pedagogisen työn ohella vastuuksi päivittäisen toiminnan rakenteiden muokkaamisesta talouspuheen ehdoilla. Ammatillinen autonomia näyttäytyy lähijohtajalta delegoituna päätöksentekomandaattina, jonka puitteissa työntekijän odotetaan yhdistävän tehokkuuden velvoitteen ja tavoitteellisen pedagogisen työn.

Muuttuvaa tulkintaa ammatillisesta autonomiasta ilmentää myös ammattilaisten itsensä tuottama puhe ammatillisesta osaamisesta nykyhetken varhaiskasvatustyössä. Osaaminen tuotetaan joustavuudeksi, venymiseksi ja kyvyksi toistuvasti muuttaa ja organisoida uudelleen ennalta suunniteltua toimintaa. Tämä tulkinta heijastaa naisvaltaiseen työhön liitetyn pehmeän osaamisen hahmottomuutta tehtäessä ratkaisuja arjen tilanteissa (osatutkimukset I ja II). On selvää, että työskentelyyn pienten lasten kanssa yhdistyy lähtökohtaisesti toiminnan tilanteinen muokkaaminen lasten tarpeiden mukaisesti (Hännikäinen, 2018). Ammattilaisten puhe velvollisuudesta toiminnan muokkaamiseen liittyy kuitenkin pääasiallisesti tarpeeseen sopeuttaa pedagoginen toiminta toistuviin henkilöstöresurssin hallintaan eli lasten ja aikuisten välisen suhdeluvun ja siitä rakentuvan käyttöasteen säätelyyn liittyviin muutoksiin. Vapaus valita työtavat asetettujen pedagogisten tavoitteiden ja ideaalien mukaisesti on ehdollista, koska se riippuu henkilöstöresurssin tehokkaasta jakamisesta (osatutkimukset I ja II).

Tutkimukseni osoittaa, että työntekijöiden on keskenään tehtävä nopeita ratkaisuja arjen muuttuvissa tilanteissa, joten vaade hallita sekä pedagogisia että taloudellisia tavoitteita johtaa myös reaktiiviseen työotteeseen (osatutkimus I). Tulokset vahvistavat aiempia havaintoja varhaiskasvatuksen arjen katkelmallisuudesta, joka vaikeuttaa proaktiivisen, kehittävän työtavan ylläpitämistä (Karila & Kinos, 2010; Ohi, 2014). Tässä tutkimuksessa haasteita muutosten hallinnassa ilmaistiin esimerkiksi puheena selviytymisestä ja *riman laskemisesta* (osatutkimus I ja osatutkimus III). Selviytymispuheen nähdään kytkeytyvän eettiseen kuormitukseen, joka syntyy ristiriidasta tiedon ja toiminnan välillä tilanteessa, jossa työntekijä ei kykene toimimaan oikeaksi mieltämällään tavalla (Hiekkataipale, 2018; Pihlajasaari ym. 2013). Kollektiivinen, moniammatilliseen lähtökohtaan linkittyvä työote määrittyy kuitenkin voimavaratekijäksi, jonka avulla kuormitusta voidaan vähentää (osatutkimukset I ja III). Tutkimus vahvistaa Rikalan (2013) aiempia havaintoja työn yhteisöllisyydestä yksilöön kohdistuvien odotusten lieventäjänä.

Keskustelu talouden hallinnasta vaikuttaa sisäistyneen vallitsevan talouskuriretorian mukaiseksi rationaliteetiksi eli ajattelua ohjaavaksi välttämättömyyspuheeksi, ja varhaiskasvatuksen ammattilaisten odotetaan ottavan vastuuta työn sisällöllisten tavoitteiden ja käytettävissä olevien resurssien välisestä suhteesta (ks. Nygård ym.

2019). Varhaiskasvatuksen opettajien ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajien ammatilliseen positioon ei kuitenkaan sisälly tosiasiallisia mahdollisuuksia vaikuttaa työn resurssointiin, joten heidän tehtävänä on yhdessä tilanteisesti kohdentaa päiväkodin tai jopa laajemman varhaiskasvatusyksikön yhteistä laskennallista resurssia olosuhteiden edellyttämällä tavalla. Tämä vastuu hämärtää ammatilliseen autonomian rajoja ja tuottaa siihen Lemmetyn ja Collinin (2019) kuvaaman ulkoa ohjautuvuuden elementin, jonka hallinta on vaikeaa ja ennakoimatonta suhteessa työn ytimenä olevaan pedagogiseen tavoitteellisuuteen.

5.3 Päiväkodin työyhteisö paljon vartijana - tulosten yhteenvetoa

Erilaiset varhaiskasvatustyön virtaavat odotukset ja vaatimukset yhdistetään toiminnaksi päiväkodin lähityöyhteisössä. Varhaiskasvatuksen ammattilaisten keskinäisten suhteiden kiinteys ja sukupuolitapainen joustava sitoutuminen lasten tarpeisiin ja työyhteisöön on toistaiseksi ylläpitänyt varhaiskasvatuksen ammattilaisten tasapainottelevuutta toistuvien valintatilanteiden keskellä (osatutkimukset I ja III). Tutkimuksen tuloksista on kuitenkin pääteltävissä, että työhön liittyvä joustavuuden vaade tuottaa arjen pirstaleisuutta ja varhaiskasvatuksen ammattilaisille eettistä kuormitusta. Ansiotyöhön liittyvän kuormituksen on todettu kasvavan, jos ammatillisesti oikeaksi koettu toimintatapa on tiedossa, mutta työtä järjestävän organisaation valintoihin liittyvät tekijät estävät toimimasta sen mukaisesti (Huhtala ym. 2011).

Tutkimukseni osoittaa, että varhaiskasvatuksen ammattilaiset säätelivät kuormitusta lähityöyhteisön vuorovaikutussuhteiden kautta, mutta myös päiväkodin johtajat pyrkivät puskuroimaan työntekijöihin kohdistuvia jännitteisiä odotuksia huolimatta siitä, että dialogi organisaation ylemmän johdon kanssa koettiin vähäiseksi (osatutkimus III). Päiväkoti voidaankin nähdä Wengerin, McDermottin ja Snyderin (2002) kuvaamana käytäntöyhteisönä, jossa yhteisön jäsenillä on yhteistä asiantuntemusta, ja toimintaa ohjaa yhteinen jaettu intressi työn tekemiseen. Näistä tulkinnoista rakentuu ikään kuin päiväkodin sisäinen maailma, sillä suhde varhaiskasvatuspalvelua järjestävän organisaation ylempiin toimijatasoihin hahmottuu melko etäiseksi (osatutkimukset I ja III). Tiiviin käytäntöyhteisön toimivuudessa on haasteensa, sillä vuorovaikutussuhteisin vahvasti kiinnittyvä kollegiaalinen työkulttuuri kannattelee, jos henkilöstön varhaiskasvatusta koskevat arvot ovat jaettuina (Kangas ym., 2022; Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018; Onnismaa ym., 2017). Tiiviin yhteisön voi myös olla vaikea ottaa vastaa ympäröivän yhteiskunnan muuttumiseen liittyviä, varhaiskasvatustyön sisältöä muokkaavia uusia osaamisvaatimuksia (ks. Karila, 2017). Tilanteen

haasteellisuutta ilmentävät kansallisissa selvityksissä esiin tulleet huomattavat päiväkotikohtaiset erot työn kehittämisessä ja organisoinnissa (Siippainen ym., 2021; Repo ym., 2019). Lisäksi kiinteiden käytäntöyhteisöjen toimivuutta työn hallinnan turvaajana voi myös hankaloittaa palvelua järjestävien organisaatioiden halu kasvattaa päiväkotien yksikkökokoja. Tähän kehityskulkuun on usein liittynyt päiväkodin toiminnan ja henkilöstöresurssin tehokkaan käytön hajaantuminen moniin eri toimipisteisiin (Siippainen ym., 2021; Eskelinen & Hjelt, 2017).

Tutkimukseni mukaan ammattilaiset haluavat rakentaa pedagogisesti suunnitelmallista ja tavoitteellista päiväkotiarkea ja kokevat tekevänsä työnsä hyvin, jos toiminnassa mahdollistuu lapsen ja lapsiryhmän sensitiivinen kohtaaminen (osatutkimukset I ja II). Tästä huolimatta työ päiväkodissa konkretisoituu usein suunnitelmallisen pedagogisen työn ja siihen kohdennettujen materiaalien resurssien hallinnan välisenä kamppailuna. Syntyneitä tilannetta voisi luonnehtia kahden aikajänteeltään erilaisen työeetoksen yhteensovittamiseksi. Varhaiskasvatuksen eetos kunnioittaa ajatusta laadukkaasta varhaiskasvatuksesta lapsen universaalina perusoikeutena, ja tehokkuuden eetos velvoittaa toteuttamaan työn päivittäistä tehokkuutta mittaavan käyttöasteen rajoissa.

Varhaiskasvatustyön tilanteinen tehostaminen työtä ohjaavana rationaliteettina vaikuttaa päiväkodissa tehtäviin arjen ratkaisuihin, mutta laajemmassa tarkastelussa tehostaminen ei välttämättä tuota edes taloudellisesti parhaita lopputuloksia, sillä varhaiskasvatuksen vaikutusten arviointiin tarvitaan pidempi aikajänne (ks. Eskelinen, 2023). Pohdittavaksi jää, miten Pohjoismaissa omaksuttu laatuajattelu - varhaiskasvatuksen tavoitteiden ja toiminnan välisen suhteen kehittävä itsearviointi – todentuu tilanteessa, jossa tehostaminen työtä ohjaavana rationaliteettina tuottaa päiväkotikohtaista varhaiskasvatustodellisuutta ja muokkaa sekä työntekijöiden että johtajien ymmärrystä ammatillisen osaamisen ja autonomian rajoista (ks. Urban ym., 2022).

6 POHDINTA

Väitöstutkimukseni tavoitteena on syventää ymmärrystä suomalaisesta varhaiskasvatuksesta alan ammattilaisten työstään tuottamien tulkintojen avulla. Tässä luvussa pohdin tutkimukseni tulosten merkitystä varhaiskasvatusinstituutiossa tehtävän työn toteutumisen ja kehittämisen sekä jatkotutkimuksen näkökulmasta. Varhaiskasvatuksen tarkastelu johtaa koko varhaiskasvatusinstituution toimintakyvyn pohdintaan tilanteessa, jossa varhaiskasvatusta muovaavat monet yhteiskunnan rakenteisiin liittyvät tekijät, esimerkkeinä alueellinen segregatio, yhteiskunnan moninaistuminen ja yksityisen palvelutuotannon määrän kasvu. Varhaiskasvatuksen ammattilaisten työolojen, työn vetovoiman ja osaamisen tulisi vahvistaa heidän kykyään ennakoida yhteiskunnan muutoksia ja reagoida niihin.

6.1 Varhaiskasvatusinstituution toimintakyky

Tutkimukseni tulokset osoittavat, että institutionaalinen suomalainen varhaiskasvatus muovautuu kansallisen ja paikallisen ohjauksen ja varhaiskasvatuksen ammattilaisille tarjoutuvien tosiasiallisten toiminta- ja valintamahdollisuuksien välisen suhteen kautta. Tutkimukseni siis osallistuu tieteelliseen keskusteluun instituutioista dynaamisina kokonaisuuksina, joita toimijat uusintavat ja muokkaavat omista lähtökohdistaan tekemiensä tulkintojen kautta (ks. Schmidt, 2011). Tutkimukseni kasvatustieteellinen anti kietoutuu työn pedagogisuuden konkretisoitumiseen arjen työkäytännöissä. Varhaiskasvatuksen ammattilaiset haluavat orientoitua työssään lapsen opetukseen, kasvatukseen ja hoivaan liittyvien kansallisten tavoitteiden toteuttamiseen. Toiminnan ehtoja määrittävät kuitenkin naisvaltaisiin aloihin liittyvät talous- ja tehokkuusodotukset, joka peilautuvat toimintaa ohjaavina rationaliteetteina ammattilaisten päivittäiseen työhön (Hjelt ym., 2023).

Voidaan kokoavasti todeta, että varhaiskasvatusinstituution tosiasiallinen toimintakyky on riippuvainen naisvaltaisilla aloilla tehdyn työn yhteiskunnallisesta asemasta, sillä se heijastuu työn resursointiin ja vaikuttaa lasten tarpeisiin orientoituvan työn asemaan päiväkodin arkea säätelevissä ratkaisuissa. Tutkimukseni osoittaa tämän yhteyden konkreettisuuden. Varhaiskasvatuksen ammattilaisten kuvaama päiväkotiariki

koostuu jatkuvista valinnoista, jotka liittyvät suunnitelmallisen pedagogiikan ja tiukan taloudenpidon välisen jännitteen säätelyyn. Näiden elementtien välisen tasapainon hallinnasta rakentuu ammattilaisten ydintehtävä (ks. Nuttall & Thomas, 2015; Paananen & Grieshaber, 2022). Ammattilaisten on vaikea muokata toimintaa pedagogisen argumentoinnin avulla, koska varhaiskasvatusta ohjaavat tavoitelinjaukset ovat melko väljiä (Onnismaa & Paananen, 2019), ja työntekijän päivittäinen selontekovelvollisuus rakentuu vahvemmassi suhteessa resurssien tehokkaaseen hyödyntämiseen. Varhaiskasvatuksen laadun varmistamiseksi Suomessa tarvitaan tehostamisretoriikkaa hillitsevää ja varhaiskasvatustyön painopisteitä selkiyttävää kansallista ja paikallista päätöksentekoa. Sen tulisi perustua varhaiskasvatuksen vaikutuksia ja vaikuttavuuden edellytyksiä tarkastelemaan tutkimustietoon sekä nykyhetken että tulevaisuuden perspektiivistä (ks. Karila, 2016).

Tämä tutkimus viittaa myös tarpeeseen selkiyttää varhaiskasvatusorganisaatioiden toimijatasojen keskinäisiä valtasuhteita. Varhaiskasvatuksen arkea muokkaavat tehostamisodotukset linkittyvät pääosin paikallisella tasolla tehtyihin linjauksiin ja heijastavat erilaisia tapoja nähdä palvelujen yhteiskunnallinen merkitys (Karila ym., 2022). Ammattilaisten puheessa korostuu kuitenkin päiväkotikohtaisten ratkaisujen ja toimintakäytäntöjen maailma, ja heidän suhteensa varhaiskasvatusta järjestävän organisaation ylempiin päätöksentekotasoihin hahmottuu etäiseksi (Hjelt & Karila, 2017). Ammattilaisten tulkinnoista ei välity eri toimijatasojen välistä yhteistä todellisuutta tai päätösten taustalla olevien paikallisten linjausten hahmottamista (Hjelt & Karila, 2021). Laadukkaan kansallisen varhaiskasvatusjärjestelmän ylläpitäminen on kuitenkin prosessi, joka edellyttää kaikilta toimintaa järjestäviltä ja samalla myös sen laadusta vastaavilta tahoilta keskinäistä vastavuoroista vuorovaikutusta, jonka tuloksena myös organisaatioon ylempi johto hahmottaa tavoitteellisen työn tekemisen edellytykset (ks. Mantere, 2008). Aiempi tutkimus on osoittanut puutteita suomalaisten varhaiskasvatus- ja koulutusorganisaatioiden yhteistyörakenteissa (Heikka, 2014; 2015; Nikkola & Harni, 2018). Tulokset linkittyvät myös kansainvälisiin havaintoihin varhaiskasvatuspolitiikan ja varhaiskasvatustyön välisestä hierarkkisesta valtasuhteesta, jossa ammattilaisten asiantuntijuuteen perustuva neuvotteluasema on melko heikko työlle asetettuihin moninaiisiin odotuksiin nähden (Havenes, 2018; Jónsdóttir & Coleman, 2014). Pynnönen (2015) toteaaakin, että suomalaisen kuntaorganisaation ylätasojen johtamispuheessa voi henkilöstöjohtamisen sijaan korostua puhe tehokkuudesta ja puhujan suhde poliittisen päätöksenteon kontekstiin. Varhaiskasvatus ja siihen liittyvä lapsuuden itsearvoisuuden kunnioittaminen edellyttää kuitenkin kaikkien toimijatasojen yhteistä vastuunottoa ja ymmärrystä laadukkaan varhaiskasvatuksen mahdollistamisesta.

6.2 Varhaiskasvatustyön pito- ja veto voima

Julkisuudessa käydään vilkasta keskustelua päiväkotien henkilöstöpulasta, joka on johtanut vaikeuksiin varhaiskasvatuspalveluiden järjestämisessä. Tutkimukseni tulokset laajentavat tätä pohdintaa liittämällä sen keskusteluun naisvaltaisilla aloilla tehdyn ansiotyön asemasta ja työn ehdoista suomalaisesta yhteiskunnassa. Näille aloille asetetut tehokkuusvaatimukset voivat heikentää työn tavoitteiden saavuttamista ja syventää entisestään eri ammattien välisiä hierarkioita hämärtäen alaan liittyvän osaaamisen yhteiskunnallista merkitystä (Elomäki & Ylöstalo, 2020; Ojala ym., 2019).

Naisvaltaisten alojen heikko työmarkkina-asema on kansallinen ongelma, jonka ratkaiseminen vaatii laajaa poliittikkakeskustelua naisten tekemän, yhteiskuntaa uusintavan työn merkityksestä ja arvosta. Pohdinnan keskiössä tulee olla puhe palkasta, sillä se liittyy sekä työn arvostukseen että palkan riittävyteen suhteessa työn vaativuuteen ja yleisiin elinkustannuksiin (ks. Törrönen, 2022). Tämä tutkimus osoittaa palkkaongelman ikään kuin kertautuvan varhaiskasvatuksen ammattilaisten arjessa. Heillä on lähtökohtaisesti matala palkka, jolla he ovat sitoutuneet tekemään varhaiskasvatustyötä. Tämä lisäksi heidät veloitetaan päivittäisessä työssään mahdollistamaan palvelun järjestäjän säästölinjaukset joustamalla lasten opetukseen, kasvatukseen ja hoitoon liittyvien tehtävien suorittamisessa. Tästä kokonaisuudesta rakentuu tilanne, jossa samanaikaisesti aliarvostetaan, hyödynnetään ja tehostetaan palkallista ansiotyötä (Lamberg & Ylöstalo, 2023). Syntyneen kierteen tiedostaminen on edellytyksenä, varhaiskasvatuksen henkilöstön riittävyysongelman ratkaisemiselle, sillä se heikentää merkittävästi varhaiskasvatustyön pito voimaa. Pito voima tutkitusti rakentuu ammatin arvostuksen, työn vaativuuden ja siihen kohdennettujen resurssien välisestä tasapainosta (Sirvio ym. 2023; Thorpe ym., 2020). Ruotsi antaa meille rohkaisevan esimerkin onnistuneesta matalapalkka-alojen palkkaerojen tasaamisesta, joka on edellyttänyt eri alojen työnantaja- ja palkansaajajärjestöjen keskinäistä halua parantaa tilannetta (Ojala, ym. 2019).

Varhaiskasvatustyön pito voiman ja veto voiman vahvistamisessa olisi pysähdyttävä myös analysoimaan työn ajallisia rakenteita lasten tarpeista lähtevän pedagogisen työtteen näkökulmasta (Hjelt ym., 2023; Kangas ym., 2022). Varhaiskasvatuksen ammattilaiset kokevat mielekkääksi ja palkitsevaksi suunnitelmallisen pedagogisen työn lasten kanssa. Sen laadukas toteuttaminen edellyttää ennustettavia rakenteita päiväkodin arkeen (Hjelt ym., 2023; Ukkonen-Mikkola & Fónsen, 2018).

Myös pitkällä aikavälillä katse on kohdistettava pedagogisen työn veto voimatekijöihin. Yhteiskunnan monimuotoistuuessa uudet työntekijät tuovat mukanaan uuden-

laisia tulkintoja varhaiskasvatustyön ideoista. Vahva tutkimuksellinen näyttö osoittaa, että tulevaisuudessa uusia työntekijäsukupolvia motivoi oma ammatillinen kehittyminen aikaisempien sukupolvien organisaatiolähtöisen ja pysyvyyttä korostavan sitoutumisen sijaan (Mellanen & Mellanen, 2020; Saari & Ojala, 2011).

6.3 Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden tarkastelu

Tutkimukseni tavoitteena oli lisätä ymmärrystä varhaiskasvatustyöstä tarkastelemalla sitä varhaiskasvatuksen ammattilaisten puheesta rakentuvien tulkintojen kautta. Tutkimusaiheen valinnan taustalla olivat varhaiskasvatusinstituution toimintakykyyn liittyvät intressit. Työskennellessäni aiemmin varhaiskasvatusta järjestävässä organisaatiossa tunnistin alan ammattilaisten keskeisen aseman varhaiskasvatuksen tosiasiallisessa muotoutumisessa. Tutkijana tiedostan, että esiymmärrykseni tutkimuksen aiheesta on rakentunut oman työhistoriani kautta. Tutkimuksen luotettavuuden kriteerinä onkin ollut osatutkimusten kriittinen pohdinta yhdessä väitöskirjaohjaajieni kanssa. Omien päättelypolkujen reflektointi ohjaajien ja kollegoiden kanssa sekä osatutkimusten esittely konferensseissa ovat tuoneet tutkimusprosessiin moniulotteisuutta ja auttaneet asettumaan ilmiön tulkitsijan positioon (Juhila, 2016). Kuten Eskola ja Suoranta (2001) esittävät, tutkittavan ilmiön teoreettinen pohdinta tuottaa tutkimuksellista etäisyyttä tarkasteltavaan aiheeseen. Tutkijan aseman löytämistä on kannatellut myös se, etten väitöskirjaa tehdessäni enää työskennellyt varhaiskasvatusta järjestävässä organisaatiossa.

Lähestyn tutkimuksessani varhaiskasvatustyötä ilmiönä analysoimalla kasvatushenkilöstön eli varhaiskasvatuksen opettajien, varhaiskasvatuksen lastenhoitajien ja päiväkodin johtajien työstään tuottamaa puhetta, jota keräsin fokusryhmäkeskustelujen avulla. Näihin keskusteluihin osallistui yhteensä 40 varhaiskasvatuksen ammattilaista kolmesta suomenkielisestä kunnasta. Tutkimuksen luotettavuutta vahvistaa se, että valitut kunnat olivat eri kokoisia ja sijaitsivat eri puolilla Suomea. Keräsin ensin aineiston, jossa työstään keskustelivat varhaiskasvatuksen opettajat ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajat, ja käytin tätä aineistoa ensimmäisessä osatutkimuksessa (Hjelt & Karila, 2017). Tämän jälkeen koin hyödylliseksi laajentaa varhaiskasvatustyön tarkastelua päiväkodin johtajien tuottamalla puheella, jotta seuraavien kahden osatutkimuksen ote varhaiskasvatusta järjestävän organisaation kontekstiin vahvistuisi.

Tutkimuksen luotettavuutta vahvisti myös osallistuvilla kunnille esitetty toive siitä, että fokusryhmäkeskusteluihin osallistuvilla ammattilaisilla olisi keskenään erimittaista työkokemusta varhaiskasvatuksen tehtävissä. Tämä valinta loi aineistoon tiettyä harkinnanvaraisuutta, jonka avulla pyrittiin tunnistamaan varhaiskasvatustyöhön ilmiönä liittyvää monimuotoisuutta ja vaihtelua (ks. Patton, 1990). Työkokemukseen perustuen päiväkodin henkilöstö valitsi osallistujat keskuudestaan, jotta osallistumisen vapaaehtoisuus varmistuisi. Tutkimusaineiston rakentumiseen ja tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttava ratkaisu oli myös keskusteluryhmien muodostaminen ammattikuntaakohtaisesti. Keskusteluihin syntynyt vertaisasetelma ehkäisi mahdollisten ammatillisten hierarkioiden vaikutukset ja vahvisti keskustelijoiden yhdenvertaisuutta. (Morgan, 1997; Valtonen, 2005).

Tutkimusaineiston monipuolisuutta vahvisti myös fokusryhmäkeskusteluiden vapaamuotoisuus. Toimin itse keskustelujen moderaattorina eli esittelin käsiteltäviä teemoja, mutta en osallistunut keskusteluun vaan annoin puheen edetä osallistujien kesken. Tämä asemoituminen ikään kuin keskustelun kannattelijaksi ilman sisällöllisesti osallistuvaa otetta ei ollut helppoa. Se edellytti viestinnällistä tarkkuutta ja omien varhaiskasvatustyöhön liittyvien kokemusten merkityksen tiedostamista. Keskusteluihin rakentui kuitenkin välitön ja vuorovaikutteinen ilmapiiri puhujien täydentäessä toistensa ajatuksia, eikä puhetta erityisesti osoitettu minulle (Marková ym., 2007). Luontevan vuorovaikutuksen syntymistä edesauttoi se, että ennen aineiston keruuta keskustelin vapaamuotoisesti osallistujien kanssa. Tässä yhteydessä osa tutkittavista halusi erityisesti painottaa tyytyväisyyttään siihen, että heidän työnsä on tutkimuksen kohteena.

Noudatin tutkimuksessani tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeita hyvästä tieteellisestä käytännöstä ja tutkimukseen osallistuneiden tietoon perustuvasta suostumuksesta (2019). Luvat tutkimusaineiston keräämiseen pyysin jokaiselta kolmelta varhaiskasvatuspalvelua järjestävältä kunnalliselta organisaatiolta (TENK, 2019). Kunnissa keskusteluryhmät muodostettiin halukkaiden päiväkodeissa työskentelevien varhaiskasvatuksen ammattilaisten joukosta, ja edellytyksenä oli jokaisen osallistujan oma suostumus. Ennen suostumuksensa antamista jokainen osallistuja sai ennakkotietoa tutkimuksen tavoitteista ja ryhmäkeskustelusta aineistonkeruun muotona (TENK, 2012; 2019). Kokoonnuttaessa fokusryhmäkeskusteluun kerroin osallistujille keskusteluista muodostuvan aineiston käsittelyyn ja säilyttämiseen liittyvät periaatteet ja sen, ettei kertyvää tutkimusaineistoa käytetä muiden tutkimusprosessien yhteydessä (TENK, 2019). Lisäksi kertosin heidän oikeutensa halutessaan vetäy-

tyä tutkimuksesta prosessin eri vaiheissa, ja etteivät he tutkimuksessa edustaneet varhaiskasvatuspalvelua järjestävää organisaatiota vaan keskustelivat yksityisistä työelämään liittyvistä näkemyksistään (Potter & Hepburn, 2005).

Tutkimuksen tulosten raportoinnissa osallistujien anonymiteetti varmistettiin monin tavoin. Aineisto käsiteltiin siten, että keskusteluihin osallistuneiden henkilöiden nimet ja muut keskustelijoiden tunnistamisen mahdollistavat yksityiskohdat, kuten varhaiskasvatuspalvelua järjestävien organisaatioiden nimet ja paikkakuntatiedot, poistettiin aineistosta. Osatutkimusten kirjoitusprosesseissa kiinnitin huomiota siihen, etteivät käytetyt aineistokatkkelmat sisältäneet mahdollisia epäsuoria tunnisteita. Tieteellisissä jurnaaleissa julkaistuissa osatutkimuksissa osallistujien anonymiteetin varmistin viittaamalla heihin pseudonymisoiduilla kirjainmerkeillä (osatutkimukset I ja III) tai ammattinimikkeillä (osatutkimus I) ja osatutkimusten kirjoitusprosesseissa kiinnitin huomiota siihen, etteivät käytetyt aineistolainaukset sisältäneet mahdollisia epäsuoria tunnisteita.

Yksi keskeinen tutkimuseettinen ja diskursiivisen tutkimuksen luotettavuuteen liittyvä näkökulma on tallennetun keskustelun litteroinnin tarkkuus (Pietikäinen & Mäntynen, 2019). Jotta osallistujien vuorovaikutus ja kielelliset valinnat säilyisivät mahdollisimman luonnollisina, aineiston litteroinnissa säilytettiin esimerkiksi puhekielen piirteet ja tunnetta osoittavat ilmaiset kuten naurahdukset. Näiden piirteiden huomioiminen vaati erityistä tarkkuutta toisen osatutkimuksen englanninkielisen käännöksen kohdalla. Käännösten merkityksiä pohdittiinkin huolellisesti kielentarkastusprosessissa.

Metodologisesti haastavaksi muodostui toisessa osatutkimuksessa tehty ratkaisu analysoida päiväkodin toimintakäytännöistä tuotettua puhetta ajan ja ajallisuuden teoretisoinnin näkökulmasta. Aikaan ja ajallisuuteen liittyvien jäsenysten suhteuttaminen ammattilaisten puheen diskursiiviseen analyysiin vaati paljon aineiston lukemista, järjestelyä ja pohdintaa aineistolähtöisyyden säilyttämiseksi. Toisaalta tulkinnat ajan ja ajallisuuden rakentumisesta päiväkotiarjessa syvensivät ymmärrystä päiväkodin toimintakäytäntöjen ulottuvuuksista.

Tutkimuksen eri vaiheissa sekä aineiston keräämisessä, analysoinnissa ja tutkimustulosten tulkinnassa olen tiedostanut oman asemoitumiseni suhteessa varhaiskasvatuksessa tehtävään työhön. Oma aiempaan työkokemukseeni perustuva esiymmärrykseni varhaiskasvatuksesta on ollut tutkimuksen käynnistymisen ja etenemisen resurssina. Tutkimukseni perustuu kuitenkin varhaiskasvatuksen ammattilaisten tuottamaan puheeseen, sen painotuksiin ja sieltä nouseviin selontekoihin, jota olen tarkastellut systemaattisesti, pitäytyen aineiston tuottamassa kehyksessä (Juhila 2016).

Tämän väitöstutkimuksen ja siihen sisältyvien osatutkimusten tulokset on ymmärrettävä tilannekuvaukseksi suomalaisen varhaiskasvatustyön kontekstissa (ks. Tuomi & Sarajärvi, 2013). Kokonaiskuvaa varhaiskasvatustyöstä olisi täydentänyt varhaiskasvatusorganisaation ylempään johdon työstään tuottaman puheen tarkastelu. Tutkimuksessa kuvattu varhaiskasvatustyön maailma on varhaiskasvatuksen opettajien, varhaiskasvatuksen lastenhoitajien ja päiväkodin johtajien tuottamaa todellisuutta. Ulkopuolinen havainnoitsija voisi rakentaa siitä hyvin erilaisen kuvan, joten tutkimuksen tulosten siirrettävyys edellyttää niiden paikallista uudelleenarviointia. Tästä huolimatta tutkimuksen tuloksilla on käyttöarvoa tutkimukseen osallistuneita päiväkoteja ja niiden ammattilaisia laajemmalla tasolla, sillä tulokset lisäävät ymmärrystä moninaisista paikallisista ja kansallisista tekijöistä, jotka vaikuttavat varhaiskasvatuksen ammattilaisten työkenttään.

6.4 Jatkotutkimusehdotukset

Tämä tutkimus herätti monia lisäkysymyksiä siitä, millaisista varhaiskasvatustyötä määrittävistä tekijöistä varhaiskasvatusinstituution toimintakyky muodostuu. Väitöstutkimukseni tulokset vahvistivat käsitystä varhaiskasvatuksen ammattilaiselle välittyvistä jännitteisistä odotuksista, joiden yhteensovittaminen muokkaa heidän tulkin-tojaan varhaiskasvatuksen toteuttamisesta. Jotta kuva varhaiskasvatuksesta syven-tyisi, olisi mielekästä ulottaa tulevaa tutkimusta varhaiskasvatusorganisaatioiden eri toimijatasojen välisten rajapintojen tarkasteluun. Erityisen kiinnostavaa olisi tutkia sitä, rakentuuko toimijatasojen välille yhteisesti jaettua ymmärrystä varhaiskasvatuksen päämääristä tai merkityksestä. Kokonaiskuvan luomiseksi varhaiskasvatusinstituution toimintakyvystä tarvitaan myös entistä laajempaa tutkimusperustaista ymmär-rystä varhaiskasvatuksen kansallisten ja paikallisten linjausten välisen sopusoinnun rakentumisesta. Kuntien laaja itsehallinto mahdollistaa varhaiskasvatuksen alueelliset ajattelutavat ja painotuserot (Karila ym., 2022), joten varhaiskasvatustyö ja sen laatu muotoutuvat paikallisesti (Urban ym., 2022). Tämä puolestaan voi asettaa palvelun käyttäjät eriarvoiseen asemaan suhteessa varhaiskasvatukselle asetettuihin, lasten yh-denvertaisuuteen pyrkiviin kansallisiin tavoitteisiin.

Tähän tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen ammattilaiset työskenteli-vät kuntien palveluksessa, mutta viime vuosikymmeninä varhaiskasvatuksen yksityi-nen palvelutuotanto lisääntynyt merkittävästi, ja se vaikuttaa omalta osaltaan varhais-kasvatustyön muotoutumiseen (ks. Ruutiainen ym., 2018). Yksityisten toimijoiden kenttä on monimuotoinen, sillä taloudelliset toimintalogiikat eli voiton tavoitteluun

liittyvät reunaehdot ja yksityiselle sektorille osoitetut julkiset kannustimet luovat vaikeasti hahmotettavan kokonaisuuden. Varhaiskasvatuksen ammattilaiselle yksityiset palvelut kuitenkin tarjoavat uusia työllistymisen mahdollisuuksia, joten myös yksityiseen sektoriin liittyvien työelämäilmiöiden tunnistaminen eheyttäisi kokonaiskuvaa varhaiskasvatuksesta työnä.

Tutkimuksen tuloksista versoo myös pohdinta varhaiskasvatuksen tehtäviin kelpoistavan koulutuksen riittävydestä ja jo koulutetun henkilöstön sijoittumisesta työmarkkinoille. Varhaiskasvatustyön pito- ja vetovoimaa on tutkittu jonkin verran (Kangas ym., 2022; Sirvio ym., 2023). Kattavaa tietoperustaa varhaiskasvatuksen tehtäviin kelpoistavan koulutuksen saaneiden ammattilaisten sijoittumisesta työmarkkinoille ei kuitenkaan ole, ja kokonaiskuvan puute vaikeuttaa koulutuksen suuntaviivoista käytävää keskustelua.

Sekä tämä tutkimus että viimeaikainen vilkas julkinen keskustelu varhaiskasvatuksen henkilöstön riittävydestä osoittavat tarpeen kohdentaa lisää tutkimusresursseja varhaiskasvatuksen ammattilaisille mahdollistuviin työkäytäntöihin ja päiväkotien pedagogiseen todellisuuteen. Ammattilaisten toteuttama laadukas, suunnitelmallinen pedagogiikka on investointi, joka tuottaa lapsille sekä arvokkaan nykyhetken että lasten kasvuun ja kehityksen liittyvän, yhdenvertaisen tulevaisuusnäkömän.

LÄHTEET

- Aalto, M. (2021). Opettajapula syvenee Helsingin päiväkodeissa. *Helsingin Sanomat* 22.10.2021, 18–19.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society* 4(2), 139–158.
- Adam, B. (1995). *Timewatch: The Social Analysis of Time*. Cambridge: Polity Press.
- Alasuutari, M., Repo, K., Kauppinen, A., Paananen, M., & Eerola, P. (2022). Vanhempien varhaiskasvatuspalveluiden käytön moraaliset perusteet. Teoksessa P. Eerola, K. Repo, M. Alasuutari, K. Karila & J. Lammi-Taskula (toim.) *Lastenboidon ja varhaiskasvatuksen monet polut. Lasten, perheiden ja politiikan näkökulmia*. Gaudeamus, 86–105.
- Alasuutari, P. (1996). *Toinen tasavalta. Suomi 1946–1994*. Vastapaino.
- Alasuutari, P. (2015). The discursive side of new institutionalism. *Cultural Sociology* 9 (2), 162–184. <https://doi.org/10.1177/1749975514561805>
- Alasuutari, P. & Alasuutari, M. (2012). The Domestication of Early Childhood Education Plans in Finland. *Global Social Policy* 12(2), 129–148. <https://doi.org/10.1177/1468018112443684>
- Alila, K. & Kinos, J. (2014). Katsaus varhaiskasvatuksen historiaan. Teoksessa K. Alila, M. Eskelinen, E. Estola, T. Kahiluoto, J. Kinos, H-M. Pekuri, M. Polvinen, R. Laaksonen & K. Lamberg *Varhaiskasvatuksen historia, nykytila ja kehittämisen suuntalinjat*. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2014:12. Opetus- ja kulttuuriministeriö, 137–222.
- Alvesson, M. (1996). *Communication, Power and Organization*. De Gryter.
- Anderson, K. T. & Holloway, J. (2020). Discourse analysis as theory, method, and epistemology in studies of education policy. *Journal of Education Policy*, 35(2), 188–221.
- Bakhtin, M. (1981). *The dialogic imagination: Four essays*. University of Texas Press.
- Ballet, K. & Kelchtermans, G. (2009). Struggling with workload: Primary teachers' experience of intensification. *Teaching & Teacher Education* 25(8), 1150–1157.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1994). *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen: Tiedonsosiologinen tutkielma*. Gaudeamus.
- Bernelius, V. & Huilla, H. (2021). *Koulutuksellinen tasa-arvo, alueellinen ja sosiaalinen eriytyminen ja myönteisen erityiskohdelun mahdollisuudet*. Valtioneuvoston julkaisuja 2021:7.
- Burr, V. (2015). *Social Constructionism*. 3rd edition. Routledge.
- Carli, L. L. (2001). Gender and Social Influence. *Journal of Social Issues* 57(4), 725–741.

- Cunliffe, A.L. (2008). Orientations to Social Constructionism: Relationally Responsive Social Constructionism and its Implications for Knowledge and Learning. *Management Learning* 39(2), 123–139. <https://doi.org/10.1177/1350507607087578>
- Dahlberg, G., Moss, P., & Pence, A. (2005). *Beyond Quality in Early Childhood Education and Care: Languages of Evaluation*. Routledge.
- Decuyper, M. & Vanden Broeck, P. (2020). Time and educational (re-)forms - Inquiring the temporal dimension of education. *Educational Philosophy and Theory* 52(6), 602–612. <https://doi.org/10.1080/00131857.2020.1716449>
- Edwards, D. (2005). Discursive Psychology. Teoksessa K. L. Fitch, & R. E. Sanders (toim.) *Handbook of language and social interaction*. Erlbaum, 257–274.
- Eerola, P., Alasuutari, M., Karila, K., Kuukka, A. & Siippainen, A. (2020). Rationalizing early childhood education and care in the local context: a case study of Finnish municipalities. Teoksessa K. Repo, M. Alasuutari, K. Karila, & J. Lammi-Taskula (toim.) *The Policies of Childcare and Early Childhood Education: Does Equal Access Matter?* Edward Elgar, 152-171. <https://doi.org/10.4337/9781788117753.00015>
- Einarsdóttir, J., Anna-Maija Purola A-M., Johansson, E.M., Broström S., & Emilson, A. (2015). Democracy, caring and competence: values perspectives in ECEC curricula in the Nordic countries. *International Journal of Early Years Education* 23(1), 97–114. <https://doi.org/10.1080/09669760.2014.970521>
- Elomäki, A. (2019). Governing Austerity: Governance Reforms as Facilitators of Gendered Austerity in Finland. *Australian Feminist Studies* 34:100, 182–197, <https://doi.org/10.1080/08164649.2019.1644607>
- Elomäki, A. Ylöstalo, H. & Hoppania, H-K. (2021). *Koronakriisistä hoivaavaan talouteen; Poliitikasta -Tutkimuksesta ajankohdittaisesti ja ajattomasti*. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/139964/Koronakriisist_hoivaavaan_talouteen.pdf
- Elomäki, A., & Ylöstalo, H. (2020). Talous on tasa-arvokysymys: taloudellistunut tasa-arvo ja sukupuolisokea talouspolitiikka. Teoksessa J. Kantola, P. Koskinen Sandberg, & H. Ylöstalo (toim.) *Tasa-arvopolitiikan suunnanmuutoksia: Talouskriisistä tasa-arvon kriiseihin*. Gaudeamus, 48–68.
- Eskelinen, M., & Hjelt, H. (2017). *Varhaiskasvatuksen henkilöstö ja lapsen tuen toteuttaminen. Valtakunnallinen selvitys 2017*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:39. Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Eskelinen, T. (2023). Tehostamisen tulevaisuus: kriisi ja paradigmanmuutos. Teoksessa T. Eskelinen, E. Jokinen & L. A. Roikonen (toim.) *Tehostamisysteiskunnan jäljet*. SoPhi 152. Jyväskylän yliopisto, 249–269.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (2001). *Jobdatus laadulliseen tutkimukseen*. 5. painos. Vastapaino.
- Farquhar, S. (2016). Time in early childhood: Creative possibilities with different conceptions of time. *Contemporary Issues in Early Childhood* 17(4) 409-420. <https://doi.org/10.1177/1463949116677925>

- Fjällström, S., Karila, K. & Paananen, M. (2020). A matter of universalism? Rationalities of access in Finnish early childhood education and care. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy* 6(3), 207–218. <https://doi.org/10.1080/20020317.2020.1816372>
- Fonsén, E., Varpanen J., Kupila P., & Liinamaa T. (2021). Johtajuuden diskurssit varhaiskasvatuksessa – valta ja vastuu johtajuuden jäsentäjänä. *Sosiologia* 58(1), 54–69.
- Gee, J. (2010). *An introduction to discourse analysis: Theory and method*. 3rd edition. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203847886>
- Glegg, S. R., Cuhna, J. V., & Cuhna, M. P. (2002). Management paradoxes: A relational view. *Human Relations* 55, 483–503.
- Goffman, E. (1974). *Frame Analysis. An Essay on the Organization of Experience*. Northeastern University Press.
- Goodman, S. (2017). How to conduct a psychological discourse analysis. *Critical Approaches to Discourse Analysis across Disciplines* 9(2), 142–153.
- Guy, M. E. & Newman M. A. (2004). Women’s Jobs, Men’s Jobs: Sex Segregation and Emotional Labor. *Public Administration Review* 64(3), 289–298.
- Hacking, I. (2009). *Mitä sosiaalinen konstruktionismi on?* Vastapaino.
- Havnes, A. (2018). ECEC Professionalization – challenges of developing professional standards. *European Early Childhood Education Research Journal* 26(5), 657–673. <https://doi.org/10.1080/1350293X.2018.1522734>
- Heckman, J. (2011). The economics of inequality. *The Education Digest* 77(4), 4–11.
- Heikka, J. (2014). *Distributed pedagogical leadership in early childhood education*. Acta Universitatis Tampereensis 1908. Väitöskirja. Tampereen yliopisto.
- Hennink, M. M. (2014). *Focus group discussions. Understanding qualitative research*. New York, NY: Oxford University Press.
- Hiekkataipale, M.-M. (2018). Keskijohdon esimiehet ratkaisevat eettisiä ongelmia puun ja kuoren välissä. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 16(4), 289–292.
- Hirvonen, H. & Husso, M. (2012). Living on a knife’s edge: Temporal conflicts in welfare service work. *Time & Society* 21(3), 351–370. <https://doi.org/10.1177/0961463X12454382>
- Hirvonen, H. (2014). Säröt hyvinvointityön kertomuksessa. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 12(3), 289–293.
- Hjelt, H. & Karila, K. (2021). Varhaiskasvatustyön johtamisen paradoksit. *Journal of Early Childhood Education Research* 10(2) 2021, 97–120.
- Hjelt, H., Karila, K. & Kupila, P. (2023). Time and temporality in early childhood education and care work. *Scandinavian Journal of Educational Research*. <https://doi.org/10.1080/00313831.2023.2175246>
- Hjelt, H. & Karila, K. (2017). Varhaiskasvatustyön paikantuminen työntekijöiden puheessa. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 15(3), 233–248.

- Hochschild, A. (1983). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feelings*. University of Californian Press.
- Hohti, R. & Paananen, M. (2019). Miten pitkä on 'kohta'? Ajan virta ja kietoumat koulussa ja päiväkodissa. *Kasvatus* 50(1), 34–46.
- Hopmann, S., (2017). Restrained teaching: The common core of Didaktik. *European Educational Research Journal* 6(2), 109–124.
- Huhtala, M., Lähteenkorva, L. & Feldt, T. (2011). Johtajien työn eettinen kuormittavuus ja sen yhteydet työhyvinvointiin. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 9(2) 136–152.
- Husso, M. (2016). Sukupuoli ruumiillisena tapaisuutena ja elettyinä suhteena. Teoksessa M. Husso & R. Heiskala (toim.) *Sukupuoliekspymys*, 73–91.
- Hännikäinen, M. (2018). Values of well-being and togetherness in the early childhood education of younger children. Teoksessa E. Johansson, & J. Einarsdottir (toim.) *Values in Early Childhood Education: Citizenship for Tomorrow*. Routledge, 147–163. <https://doi.org/10.4324/9781315317007-10>
- Hänninen, S. (2017). Poliittinen arvostelukyky ja hyvinvointivaltion rajat. Teoksessa S. Hänninen & P. Saikkonen (toim.) *Hyvinvointivaltio ylittää jälkensä*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 162–181.
- Jarman, J., Blackburn, R. M. & Racko, G. (2012). The Dimensions of Occupational Gender Segregation in Industrial Countries. *Sociology* 46(4), 1004–1019.
- Jokinen A. & Juhila K. (2016). Diskurssianalyttisen tutkimuksen kartta. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (toim.) *Diskurssianalyysi Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*. Vastapaino, 267–310.
- Jokinen A., Juhila K. & Suoninen, E. (2016). Diskursiivinen maailma. Teoreettiset lähtökohdat ja analyttiset käsitteet. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (toim.) *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*. Vastapaino, 25–50.
- Jokinen, A., Raitakari, S. & Suoninen, E. (2022). Konstruktionistinen tutkimus sosiaalityötä ja marginaalia jäljittämässä. Teoksessa A. Jokinen, S. Raitakari & J. Ranta (toim.) *Sosiaalityö yhteiskunnan marginaaleissa. Konstruktionistisia jäsennyksiä*. Vastapaino, 21–55.
- Jokinen, E. (2005). *Aikuisten arki*. Gaudeamus.
- Jónsdóttir A.H., & M Coleman M. (2014). Professional role and identity of Icelandic pre-school teachers: effects of stakeholders' views. *Early Years* 34(3), 210–225. <https://doi.org/10.1080/09575146.2014.919574>
- Juhila, K. (2018). *Aika, paikka ja sosiaalityö*. Vastapaino.
- Juhila K. (2016). Tutkijan positiot. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (toim.) *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*. Vastapaino, 411–439.
- Juhila K. & Suoninen, E., (2016). Kymmenen kysymystä diskurssianalyysistä. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (toim.) *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*. Vastapaino, 445–462.

- Järvensivu, A. & Koski, P. (2008). Työssä oppimista ja oppimistyötä. *Aikuiskasvatus* 1, 26–34.
- 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>
- Karila K. Alasuutari, M., Lammi-Taskula, J., Repo, K., & Eerola, P. (2022). Lastenhoidon ja varhaiskasvatuksen monet polut – toteutuuko tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Teoksessa P. Eerola, K. Repo, M. Alasuutari, K. Karila & J. Lammi-Taskula (toim.) *Lastenhoidon ja varhaiskasvatuksen monet polut. Lasten, perheiden ja politiikan näkökulmia*. Gaudeamus. 257–266.
- Karila, K. & Kinon, J. (2012). Acting as a Professional in a Finnish Early Childhood Education Context. Teoksessa L. Miller, C. Dalli, and M. Urban (toim.) *Early Childhood Grows Up: Towards a Critical Ecology of the Profession*. Springer, 55–69.
- Karila, K. & Kupila, P. (2010). *Varhaiskasvatuksen työntekijöiden muotoutuminen eri ammattilaiskategorioissa ja ammattiryhmien kohtaamisissa*. Työsuojelurahaston hanke 108267. Tampereen yliopisto, varhaiskasvatuksen yksikkö.
- Karila, K. (2013a). Ammattilaiskategoriat varhaiskasvatuksen pedagogiikan toteuttajina ja kehittäjinä. Teoksessa K. Karila & L. Lipponen (toim.) *Varhaiskasvatuksen pedagogiikka*. Vastapaino, 9–29.
- Karila, K. (2013b). Varhaiskasvatuksen käytännöt lasten oppimisen mahdollistajana ja rajajina. Teoksessa K. Pyhälä & E. Vitikka (toim.) *Oppiminen ja pedagogiset käytännöt varhaiskasvatuksesta perusopetukseen*. Opetushallitus, oppaat ja käsikirjat 2013:9, 31–45.
- Karila, K. (2016). *Vaikuttava varhaiskasvatus. Varhaiskasvatuksen tilannekatsaus*. Opetushallituksen raportit ja selvitykset 2016:6.
- Karila, K., Eerola, P., Alasuutari, M., Kuukka, A., & Süppäinen, A. (2017a). Varhaiskasvatuksen järjestämisen puhekehykset kunnissa. *Yhteiskuntapolitiikka* 82(4), 392–403. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2017102450267>
- Karila, K., Harju-Luukkainen, H., Juntunen, A., Kainulainen, S., Kaulio-Kuikka, K., Mattila, V., Rantala, K., Ropponen, M., Rouhiainen-Valo, T., Siren-Aura, M., Goman, J., Mus-tonen, K., & Smeds-Nylund, A. (2013). *Varhaiskasvatuksen koulutus Suomessa. Arviointi koulutuksen tilasta ja kehittämistarpeista*. Korkeakoulujen arviointineuvosto.
- Karila, K., Kosonen, T. & Järvenkallas, S. (2017b). *Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030. Suuntaviivoja varhaiskasvatuksen osallistumisasteen nostamiseen sekä päiväkotien henkilöstön osaamisen, henkilöstörakenteen ja koulutuksen kehittämiseen*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:30.
- Kinon, J., Rosqvist, L., Alho-Kivi, H., & Korhonen, R. (2021). Suomalaisen varhaiskasvatuksen työ- ja toimintatavat opetussuunnitelmissa. *Kasvatus & Aika* 15(2), 22–42.
- Kivimäki, M., Karila, K. & Alasuutari, M. (2021). Perhepäivähoito- ja päiväkotitilanteet varhaiskasvatuksen kunnallisten viranhaltijoiden puheessa. *Kasvatus* 52(2), 180–193. <https://doi.org/10.33348/kvt.111438>

- Komulainen, K. & Rajakaltio, H. (2017). Opettaja johtamisparadigmojen ristipaineessa. Teoksessa Autio, T., Hakala, L. & Kujala, T. (toim.) *Opetussuunnitelmatutkimus: keskustelun avauksia suomalaiseen kouluun ja opettajankoulutukseen*. Tampere University Press, 223–246.
- Koskinen Sandberg, P. (2020). Korporatistinen järjestelmä ja samapalkkaisuuden politiikka. Teoksessa Kantola, Johanna, Koskinen Sandberg, Paula & Ylöstalo, Hanna (toim.), *Tasa-arvopolitiikan suunnan muutoksia. Talouskriisistä tasa-arvon keräisiin*. Gaudeamus, 169–187.
- Krueger, R.A. & Casey, M., A. (2009). *Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research*. 4th Edition. Sage.
- Kuuluvainen, H. (2020). Alan heikko palkkataso turhauttaa varhaiskasvatuksen opettajia. *Helsingin Sanomat* 25.2.2020.
- Laaksonen, R. & Lamberg, K. (2014). Varhaiskasvatus tilastojen valossa. Koonti tilastotiedosta varhaiskasvatusta koskevan lainsäädännön valmisteluun. Teoksessa K. Alila, M. Eskelinen, E. Estola, T. Kahiluoto, J. Kinos, H-M. Pekuri, M. Polvinen, R. Laaksonen & K. Lamberg (toim.) *Varhaiskasvatuksen historia, nykytila ja kehittämisen suuntalinjat*. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2014:12. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö, 59–136.
- Laine, P. (2021). Naiset ja miehet edelleen eri ammateissa – segregatio voimakasta myös suurimmissa kaupungeissa. Tilastokeskus.
- Laki lasten päivähoitosta (36/1973). <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1973/19730036>
- Lamberg, E. & Ylöstalo, H. (2023). Tehostamistalouden ja tasa-arvon jännitteet. Teoksessa T. Eskelinen, E. Jokinen & L.A. Roikonen (toim.) *Tehostamisyhteiskunnan jäljet*. SoPhi 152, Jyväskylän yliopisto, 159–184.
- Lapinoja, K.-P. (2006). *Opettajan kadonnutta autonomiaa etsimässä*. Chydenius-instituutin tutkimuksia 2/2006. Jyväskylän yliopisto.
- Lehtonen, M. (1998) *Merkitysten maailma*. Tampere: Vastapaino.
- Lemmetty, S. & Collin, K. (2019). Itseohjautuvuus työssä ja oppimisessä. Teoksessa S. Lemmetty & K. Collin (toim.) *Siedäystä johtamisallergiaan! Vastuullinen johtajuus itseohjautuvuuden ja luovuuden tukena työelämässä*. Edita, 247–264.
- Linell, P. (2009). *Rethinking language, mind, and world dialogically: Interactional and contextual theories of human sense-making*. Information Age Publishing.
- Lonkila, M., Luhtakallio, E., Ylä-Anttila, T., Jokivuori, P. & Semenov, A. (2021). Oikeuttamiskostot: miten analysoida julkisissa keskusteluissa esitettyjen oikeutusten keskinäisiä suhteita. *Sosiologia* 58(3), 269–284.
- Lundqvist, M., Nyby, J., Autto J., & Nygård, M. (2017). From universalism to selectivity? The background, discourses and ideas of recent early childhood education and care reforms in Finland. *Early Child Development and Care* 187(10), 1543–1556.
- Lähtenmäki, M. (2009). Dialogisuuden lähteillä: oppihistoriallinen näkökulma Bahtinin dialogiseen kielikäsitteeseen. *Puhe ja kieli* 29(2), 63–74.

- Macewan, A. (2015). Early childhood education, economic development, and the need for universal programs. With a focus on New England. *Economics, Management and Financial Markets* 10(1), 11–47.
- Mantere S. (2008). Role Expectations and Middle Manager Strategic Agency. *Journal of Management Studies* 45(2), 295–316.
- Marková, I., Linell, P., Grossen, M., & Orvig, A.S. (2007). *Dialogue in Focus Groups. Exploring Socially Shared Knowledge*. UK: Equinox.
- Mellanen, A. & Mellanen, K. (2020). *Hyvät, pabat ja milleniaalit. Miten meitä tulisi johtaa*. Jyväskylä: Atena kustannus Oy.
- Meretniemi, M. (2015). *Hyvä koti ja henkinen äätyys lastentarhatyön esikuvina. Aate- ja käsitehistoriallinen tutkielma Suomen varhaiskasvatuksen taustasta*. Helsingin yliopisto, käyttäytymistieteellinen tiedekunta, opettajankoulutuslaitos Tutkimuksia 369.
- Moran, C. (2015). Time as a social practice. *Time & Society* 24(3), 283–303. <https://doi.org/10.1177/0961463X13478051>
- Morabito, C., Vandenbroeck, M., & Roose, R. (2013). The greatest of equalisers: A critical review of international organisations views on early childhood care and education. *Journal of Social Policy* 42, 451–467. <https://doi.org/10.1017/S0047279413000214>
- Morgan, D. L. (1997). *Focus groups as qualitative research. Planning and research design for focus groups*. Qualitative Methods Research Series. Sage.
- Mäki, A. (2017). *Johtajuuskulttuuri – toiveiden, tekojen ja tulkintojen tibentymä. Tutkimus johtajuuskulttuurin olemuksesta ja kehittämisestä asiantuntijaorganisaatioissa*. Acta Wasansia 371. Väitöskirja. Vaasan yliopisto.
- Niiranen, V. (2014). Johtamistyön sisältö ja johtamisen moniulotteisuus. Teoksessa V. Niiranen, M. Joensuu, J. Lammintakanen & M. Kerkkänen (toim.) *Johtajana muutoksessa*. Kuntaliitto, 43–56.
- Nikander, P. (2008). Constructionism and discourse analysis. Teoksessa J. Gubrium & J.A. Holstein (toim.) *Handbook of constructionist research*. Guilford Publication, 413–428.
- Nikkola, T. & Harni, E. (2018). Keskijohdon kaksoissidokset tietotyön organisoinnissa. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 16(2), 86–97.
- Nuttall, J. & Thomas, L. (2015). Time and temporality in early childhood educators' work. *European Early Childhood Education Research Journal* 23(4), 512–523. <https://doi.org/10.1080/1350293X.2014.970851>
- Nygård, M., Nyby, J. & Kuisma, M. (2019). Discarding social investment and redistribution in the name of austerity? The case of Finnish family policy reforms 2007—2015. *Policy and Society* 38(3), 519–536. <https://doi.org/10.1080/14494035.2019.1655834>
- OECD (2012). *Quality Matters in Early Childhood Education and Care – Finland*. Organization for Economic Co-Operation and Development, OECD. Paris: OECD.
- OECD (2015). *Starting strong IV: Monitoring quality in early childhood education and care*. Paris: OECD Publishing.

- Ohi, S. (2014). A Day in the Life of an Early Childhood Teacher: Identifying the Confronting Issues and Challenges That Arise. *Creative Education* 5, 1008–1018. <https://doi.org/10.4236/ce.2014.511115>
- Ojala, S., Koskinen Sandberg, P. & Mustosmäki, A. (2019). Ilkka Insinöörille yli 13 000 euroa Sari Sairaanhoidattajaa enemmän? Sukupuolten ansioerojen kaventaminen vaatii aktiivista ohjausta. *Yhteiskuntapolitiikka* 84(5–6), 640–646.
- Onnismaa, E-L. & Paananen, M. (2019). Varhaiskasvatuksen opetussuunnitelmatradition muotoutuminen Suomessa 1970-luvulta 2010-luvulle. Teoksessa T. Autio, L. Hakala & T. Kujala (toim.) *Siirtymä ja ajan merkkejä koulutuksessa: Opetussuunnitelmatutkimuksen näkökulmia*. Tampere University Press, 189–220.
- Oosterhoff A., Oenema-Mostert, I. & Minnaert, A. (2020). Constrained or sustained by demands? Perceptions of professional autonomy in early childhood education. *Contemporary Issues in Early Childhood* 21(2), 138–152.
- Opetushallitus (2022). *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet*. Määräykset ja ohjeet 2022:2. Opetushallitus.
- Osgood J. (2010). Reconstructing professionalism in ECEC: the case for the ‘critically reflective emotional professional’. *Early Years* 30(2), 119–133. <https://doi.org/10.1080/09575146.2010.490905>
- Paananen M., & Grieshaber, S. (2022). Policies of interlude and interruption: stories of governance as an assemblage. *Journal of Education Policy* 38(3), 367–385. <https://doi.org/10.1080/02680939.2021.2021296>
- Paananen, M. (2017). *Imaginaires of Early Childhood Education: Societal roles of early childhood education in an era of accountability*. Doctoral dissertation. Helsinki Studies in Education 3. University of Helsinki.
- Paananen, M. Lipponen, L. & Kumpulainen, K. (2015). Hybridisation or ousterisation? The case of local accountability policy in Finnish early childhood education. *European Educational Research Journal* 14(5), 395–417. <https://doi.org/10.1177/1474904115601446>
- Paananen, M., Alasuutari, M., Karila K., & Siippainen A. (2020). Epistemic governance in local policy debates: The case of entitlement to early childhood education and care in Finland. *European Journal of Cultural and Political Sociology* 7(1), 52–74. <https://doi.org/10.1080/23254823.2019.1650651>
- Patton, M. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Pearson, LC. & Moomaw, W. (2006). Continuing validation of the teaching autonomy. *Journal of Educational Research* 100(1), 44–51.
- Perrons, D., Fagan, C., McDowell, L., Ray, K., & Warg, K. (2006). *Gender divisions and working time in the new economy: Changing patterns of work, care and public policy in Europe and North America*. Edward Elgar.
- Persson, A. (2019). *Framing Social Interaction: continuities and Cracks in Goffman’s Frame Analysis*. Routledge.

- Phillips, N. & Di Domenico, M.L. (2009). Discourse analysis in organizational research: methods and debates. Teoksessa D. Buchanan, & A. Bryman, (toim.) *The SAGE Handbook of Organizational Research Methods*. Sage, 549–565.
- Pietikäinen, S., & Mäntynen, A. (2019). *Uusi kurssi kohti diskurssia*. Vastapaino: Tampere.
- Pihlajasaari, P., Feldt, T., Mauno, S., & Tolvanen, A. (2013). Resurssien ja toimivaltuuksien puute eettisen kuormittuneisuuden riskitekijänä kaupunkiorganisaation sosiaali- ja terveyspalveluissa. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 11(3), 209–222.
- Potter J. & Hepburn, A. (2008). Discursive Constructionism’ In Handbook of constructionist research. In J. Gubrium & J.A. Holstein (toim.) *Handbook of constructionist research*. Guilford Publication, 275–293.
- Potter, J. (2012). Discursive psychology and discourse analysis. Teoksessa J. P. Gee & M. Handford (toim.) *The Routledge Handbook of Discourse Analysis*. Taylor & Francis, 104–117.
- Pramling-Samuelsson, I., Williams, P., Sheridan, S., & Hellman, A. (2016). Swedish preschool teachers’ ideas of the ideal preschool group. *Journal of Early Childhood Research* 14(4), 444–460. <http://dx.doi.org/10.1177/1476718X14559233>
- Puroila, A-M. (2002). *Kohtaamisia päiväkotitarjessa – kehysanalyttinen näkökulma varhaiskasvatustyöhön*. Väitöskirja. Oulu: University of Oulu.
- Pynnönen, A. (2015). Vaiennettu huono johtaminen: Kunta-alan johtamisen diskurssien kriittistä tarkastelua. *Hallinnon Tutkimus* 34(1), 61–78.
- Pyöriä, P. (2012). Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Gaudeamus, 7–22.
- Quinn, R. E., & Cameron, K. S. (1988). Organizational Paradox and Transformation. Teoksessa R.E. Quinn & K.S. Cameron (toim.) *Paradox and transformation: Toward a Theory of Change in Organization and Management*. Ballinger, 1–18.
- Rantavuori, L. (2019) *Kohti relationaalista asiantuntijuutta joustavassa esi- ja alkuopetuksessa*. Tampereen Yliopiston väitöskirjat 95. Tampereen yliopisto.
- Repo, L., Paananen, M., Mattila, V., Lerkkanen, M.K., Eskelinen, M., Gammelgård, L., Ulvinen, J., Hjelt, H., & Marjanen, J. (2018). *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden 2016 toimeenpanon arviointi. Varhaiskasvatussuunnitelmien käyttöönotto ja sisällöt*. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus Karvi. Julkaisut 16:2018.
- Repo, L., Paananen, M., Eskelinen, M., Mattila, V., Lerkkanen, M.-L., Gammelgård, L., Ulvinen, J., Marjanen, J., Kivistö, A. & Hjelt, H. (2019). *Varhaiskasvatuksen laatu arjessa – Varhaiskasvatussuunnitelmien toteutuminen päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa*. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus Karvi. Julkaisut 5:2019
- Rikala, S. (2013). *Työssä uupuvat naiset ja masennus*. Acta Universitatis Tamperensis 1854. Väitöskirja. Tampereen yliopisto.
- Roberts-Holme, G. & Moss, R. (2021). *Neoliberalism and Early Childhood Education. Markets, Imaginaries and Governance*. Routledge.

- Rose, S. & Whitty, P. (2010). 'Where Do We Find the Time to Do this?' Struggling Against the Tyranny of Time. *Alberta Journal of Educational Research* 56(3), 257–273.
- Rosqvist, L., Kokko, M., Kinos, J., Robertson, L., Pukk, M., & Barbour, N. (2019). Lapsilähtöinen pedagogiikka varhaiskasvattajien kanssa konstruotuna. *Journal of Early Childhood Education Research* 8(1), 192–214.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior* 30, 91–127. doi: 10.1016/j.riob.2010.09.001
- Rouleau, L., & Balogun, J. (2011). Middle Managers Strategic Sensemaking and Discursive Competence. *Journal of Management Studies* 48(5), 953–983.
- Ruutiainen, V., Alasuutari, M. & Karila, K. (2018). Markkinoistuvat varhaiskasvatuspalvelut. *Yhteiskuntapolitiikka* 83(4), 441–447.
- Saari, T. & Ojala, S. (2011). Ikä, sitoutuminen ja tehtävien haasteet – uskomuksia ja kokemuksia tietotyöstä. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 9(3), 241–255.
- Salminen, J. & Annevirta, T. (2014). Opetussuunnitelman perusteiden välittämä ohjaus – mitä, kenelle ja miksi? *Kasvatus* 45(4), 333–348.
- Schmidt, V. A. (2008). Discursive institutionalism: The explanatory power of ideas and discourse. *Annual Review of Political Science* 11, 303–326. <https://doi.org/10.1146/annurev.polisci.11.060606.135342>
- Schmidt, Vivien A. (2011). Speaking of change: why discourse is key to the dynamics of policy transformation. *Critical Policy Studies* 5(2), 106–126.
- 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 Karvi 23/2021.
- Siltaoja, M., & Sorsa, V. (2020). Diskurssianalyysi johtamis- ja organisaatiotutkimuksessa. Teoksessa A. Puusa, & P. Juuti (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus, 219–238.
- Sirvio, K., Ukkonen-Mikkola, T., Kangas, J., Hjelt, H., & Fonsén, E. (2023). “Äänestin jaloillani!” Ammatin vaihtaneiden varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmia työn ja toimintakulttuuriin muutokseen. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 21(1), 84–108. <https://doi.org/10.37455/tt.111478>
- Smith, W. K., & Lewis, M. W. (2011). Toward a theory of paradox. A dynamic equilibrium model of organizing. *Academy of Management Review* 36(2), 381–403.
- Sohlo, P. (2021). Patriarkaalinen maskuliinisuus yhä naisten työmarkkina-aseman jarruna – Mikä on ILO:n rooli muutoksen edistämisessä? *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 19(1), 95–106.
- Southerton, D. (2012). Habits, routines and temporalities of consumption: From individual behaviours to the reproduction of everyday practices. *Time & Society* 22(3), 335–355. <https://doi.org/10.1177%2F0961463X12464228>

- Strehmel, P. (2016). Leadership in early childhood education – Theoretical and empirical approaches. *Journal of Early Childhood Education Research* 2, 344–355.
- Suomen perustuslaki (731/1999). <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>
- Suoninen, E. (2016). Näkökulmia sosiaalisen todellisuuden rakentumiseen. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (toim.) *Diskursianalyysi Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*. Vastapaino, 229–248.
- TENK (2019). *Tutkimuseettinen neuvottelukunta*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja. <https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot>
- Thorpe, K., Jansen, E., Sullivan, V., Irvine, S., & McDonald, P. (2020). Identifying predictors of retention and professional wellbeing of the early childhood education workforce in a time of change. *Journal of Educational Change* 21, 623–647.
- Tilastokeskus (2023). *Työvoimatutkimus. Väestö työmarkkina-aseman mukaan*. Tilastokeskuksen PxWeb-tietokannat. <https://www.stat.fi/hae?q=ty%C3%B6voimatutkimus>
- Tileagă, C. & Stokoe, E. (2017). Introduction: The evolution of discursive psychology: From classic to contemporary themes. Teoksessa C. Tileagă & E. Stokoe (toim.) *Discursive Psychology. Classic and contemporary issues*. Routledge, 1–11.
- Toivanen, M., Viljanen, O., & Turpeinen T. (2016). Aikamatriiseja asiantuntijatyössä. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 14(1), 77–94.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2013). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (10. uud. laitos). Tammi.
- Törrönen (2022). Does the European Union have the competence to regulate adequate minimum wages? *Nordic Journal of Legal Studies* 1(1), 29–50. <https://doi.org/https://doi.org/10.51421/njls-2022-0003>
- Ukkonen-Mikkola, T. & Fonsén, E. (2018). Researching Finnish Early Childhood Teachers' Pedagogical Work Using Layder's Research Map. *Australasian Journal of Early Childhood* 43(4), 48–56. <https://doi.org/10.23965/AJEC.43.4.06>
- Urban, M. (2015). From 'Closing the Gap' to an Ethics of Affirmation. Reconceptualising the Role of Early Childhood Services in Times of Uncertainty. *European Journal of Education* 50(3). <https://doi.org/10.1111/ejed.12131>
- Urban, M., Guevara, J., Semmoloni, C., Reikerås, E., Eidsvåg, G.M., & Sæbø, J.C. (2022). *Nordic Approaches to Evaluation and Assessment on Early Childhood Education and Care*. Nordic Council of Ministers. <https://pub.norden.org/temanord2022-512>
- Vaattovaara, V. & Ylitapio-Mäntylä, O. (2021). Eritapainen toimijuus koulutusvalinnoissa ja työelämässä. *Aikuiskasvatus* 41(4), 306–318. <https://doi.org/10.33336/aik.112752>
- Valtonen, A. (2005). Ryhmäkeskustelut – millainen metodi? Teoksessa J. Ruusuvoori ja L. Tiittula (toim.) *Haastattelu, tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Vastapaino, 223–241.
- Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta (753/2018). <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180753>
- Varhaiskasvatuslaki (540/2018). <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540>

- Vlasov, J., Salminen, J., Repo, L., Karila, K., Kinnunen, S., Mattila, V., Nukarinen, T., Parrila, S., & Sulonen, H. (2018). *Varhaiskasvatuksen laadun arvioinnin perusteet ja suosituksset*. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus Karvi. Julkaisuja 4:2018.
- Wang, C. (2019). Temporal dynamics in the daily lives of health practitioners. *Time & Society* 28(4), 1552–1576. <https://doi.org/10.1177/0961463X18787047>
- Weatherall, A. (2016). Interpretative repertoires, conversation analysis and being critical. Teoksessa C. Tileaga & E. Stokoe (2016) (toim.) *Discursive Psychology. Classic and contemporary issues*. Routledge, 15–28.
- Wenger, E., McDermott, R. & Snyder, W.M. (2002). *Cultivating communities of practice. A guide to managing knowledge*. Harvard Business School Press.
- Wetherell, M. & Potter, J. (1988). Discourse analysis and the identification of interpretative repertoires. Teoksessa C. E. Antaki (toim.) *Analyzing everyday explanation: A casebook of methods*. Sage, 168–183.
- Ylistalo, J. (2020). Puun ja kuoren välissä? Paikallistason poliittisen kilpailun yhteys kuntien talouteen. *Politiikka* 62(2), 146–172. <https://doi.org/10.37452/politiikka.8918>
- Yleissopimus lapsen oikeuksista (60/1991) https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1991/19910060/19910060_2
- Ylitapio-Mäntylä, O. (2009). *Lastentarhanopettajien jaettuina muisteluja sukupuolesta ja vallasta arjen käytännöissä*. Acta Universitatis Lapponiensis 51. Väitöskirja. Lapin yliopisto.

JULKAISU

I

Varhaiskasvatustyön paikantuminen työntekijöiden puheessa

Hanna Hjelt & Kirsti Karila

Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 15 (3), 233–248.

Artikkelin käyttöön väitöskirjan osana on saatu kustantajan lupa

Varhaiskasvatustyön paikantuminen työntekijöiden puheessa

Abstrakti

Artikkelissa analysoidaan sitä, miten varhaiskasvatustyö paikantuu varhaiskasvatuksen ammattilaisten puheessa ja miten ammatillaiset merkityksellistävät työnsä painopisteitä. Varhaiskasvatustyön toteuttamisen ehdot ovat viime vuosikymmenien aikana monin tavoin muuttuneet, siitä huolimatta varhaiskasvatustyön tutkimus on ollut vähäistä. Tämän tutkimuksen aineistona käytetään työntekijöiden työelämää koskevia fokusryhmä-keskusteluja, joita jäsennetään diskurssianalyttisen tarkastelun avulla. Tutkimus osoittaa, että varhaiskasvatustyön taustalla on vahvoja sukupuolisidonnaisia kulttuurisia oletuksia, jotka vaikuttavat työntekijöiden työssään tekemiin valintoihin. Tehokkuuspuheella on arjessa hallitseva asema ja pedagogisesti orientoitunut tavoitteellinen varhaiskasvatustyö taistelee tilasta ja merkityksestä. Tämä diskurssien välinen kamppailu ilmenee puheena kiireestä ja työntekijän omasta riittämättömyydestä. Puhe työn sisällöstä paikantuu työyhteisön sisäisiin neuvotteluihin organisaatiotason tuottaessa tehokkuuspuhetta. Tutkimuksen tulokset avaavat keskustelua tavoitteellisen pedagogisen työn toteutumisesta suomalaisessa varhaiskasvatusjärjestelmässä

Johdanto

Varhaiskasvatus on huomattava julkinen investointi, jolla on sekä yksilöihin että yhteiskuntaan kohdistuvia vaikutuksia. Varhaiskasvatuksen vaikutukset näkyvät reaaliaikaisina lasten ja perheiden elämässä, mutta myös kumuloituvina ja tulevaisuuteen suuntautuvina (Karila 2016, 19). Laajan palvelutehtävänsä ohella varhaiskasvatus on merkittävä julkisen sektorin työllistäjä: vuonna 2012 varhaiskasvatuksen parissa työskenteli 55 480 palkansaajaa (Laaksonen & Lamberg 2014, 113). Varhaiskasvatusjärjestelmän yhteiskunnallinen muo-

toutuminen ja kulloinenkin tila luovat siten suurelle, pääosin naisista koostuvalle varhaiskasvatuksen ammattilaisten joukolla elämisen ja ammatillisen toiminnan ehtoja.

Tässä artikkelissa analysoimme ammattilaisten varhaiskasvatustyöstä tuottamaa puhetta ja työn paikantumista heidän kerronnassaan. Perusolettamuksemme on, että varhaiskasvatustyön paikantaminen työelämän kehityksessä kytkeytyy työn merkityksellistymiseen ja tuottaa samalla monivivahteisia tulkintoja varhaiskasvatustyön edellytyksistä ja tavoitteista. Tutkimuksen aineisto koostuu kuudesta keväällä 2016 käydystä fokusryhmä-

keskustelusta, joihin osallistui 24 varhaiskasvatuksen työntekijää kolmesta suomalaisesta kunnasta.

Suomalaisen varhaiskasvatusjärjestelmän ja varhaiskasvatustyön rakentuminen on nivoutunut tiiviisti pohjoismaisen hyvinvointivaltion muotoutumiseen ja perinteisesti nais-työnä pidetyn hoiva- ja kasvatustyön professionalisoitumiseen (ks. Julkunen 1995, 25–26). Laajamittaisen kunnallisen päivähoidon synty 1970-luvulla liittyy naistyövoiman saatavuuden varmistamiseen ja lasten aseman turvaamiseen äitien siirtyessä työelämään (Kajanoja 1999, 7). Varhaiskasvatuksella on yhä tiivis yhteiskunnallinen kytkös: sillä on sekä sosiaali- ja työvoimapolitiittisia, tasa-arvoa edistäviä että lapsi- ja koulutuspolitiittisia velvoitteita, jotka kietoutuvat toisiinsa ja painottuvat eri aikoina eri tavoin (Alila & Kinos 2014, 11). Yhdeksi uusista tulevaisuuden kehityslinjoista on hahmottumassa yksityisesti tuotettujen varhaiskasvatuspalvelujen lisääntyminen ja niistä muodostuva uusi työkenttä.

Varhaiskasvatuksen instituutioiden ja niiden ammattilaisten toimintaa säätelevät yhteiskunnan taloudelliset, sosiaaliset ja poliittiset tekijät. Varhaiskasvatuksen sääätely kanavoituu lainsäädännön ja valtiollisen asiakirjaohjauksen kautta. Varhaiskasvatukseen kohdistuva sääätely on muutoksessa, sillä lainsäädäntöä uudistettiin 2015 ja Opetushallitus velvoitettiin laatimaan uusi pedagogista työtä ohjaava asiakirja Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, joka astuu voimaan vuonna 2017 (ks. varhaiskasvatustalaki 36/1976). Näissä asiakirjoissa määritellään varhaiskasvatuksen tehtävät ja toiminnalle asetetut sisällölliset tavoitteet. Varhaiskasvatuksen organisoimisessa kunnilla on suhteellisen laaja toimintavapaus. Kunnat vastaavat sekä palvelun järjestämisestä, että niiden alueella tuotetun palvelun laadun valvonnasta. (Karila 2009, 250; Alila & Kinos 2014, 16). Valtiotason ohjauksen lisäksi varhaiskasvatus on siis alttiina myös kuntatason päätöksenteon prosesseille, joten sen painopisteet ja toiminnan järjestämisen tavat voivat vaihdella paikallisesti.

Laaja kunnallinen itsehallinto yhdistettynä julkisen sektorin palvelutuotannon tehostamistarpeisiin vaikuttaa varhaiskasvatustyön toteuttamisen ehtoihin. Kuntien niukkeneva talous, subjektiivisen varhaiskasvatusoikeuden rajaus, osittainen siirtyminen varhaiskasvatuksen asiakasmaksujen maksuaikaperusteisuuteen sekä yksityisesti tuotetun varhaiskasvatuksen lisääntyminen ovat esimerkkejä varhaiskasvatustyön ehtoihin heijastuvista konkreettisista tekijöistä.

Monitasoiset yhteiskunnalliset sidokset konkretisoituvat varhaiskasvatusinstituutioiden käytännöissä ja kiinnittyvät viime kädessä lasten ja varhaiskasvatuksen ammattilaisten väliseen vuorovaikutukseen. Työn tavoitteiden saavuttaminen kytkeytyy kiinteästi työntekijöiden työoloihin ja heidän tapaansa merkityksellistää varhaiskasvatustyön tekemisen edellytyksiä. (Karila 2016, 30, 36.) Varhaiskasvatusta työnä on kuitenkin tutkittu Suomessa hyvin vähän. Opetus- ja kulttuuriministeriön vuonna 2014 julkaiseman varhaiskasvatuksen tutkimuskatsauksen mukaan suomalaisen varhaiskasvatustyöhön kohdentuneet tutkimukset ovat käsitelleet henkilöstön koulutukseen ja ammatillisuuteen liittyviä ilmiöitä, mutta työoloihin kohdistuvaa tutkimusta ei ole juurikaan tehty. Myös kansainvälinen tutkimus on suunnannut usein huomionsa varhaiskasvatuksen asiantuntijuuteen ja työssä vaadittavaan ammatilliseen osaamiseen. (Alila, Eskelinen & Estola 2014, 141–147.) Työn ehtojen ja yhteiskunnallisten sidosten tutkimusta on tehty ammatillisuuden kriittisen ekologian näkökulmasta (ks. Miller, Dalli & Urban 2012). Tässä tarkastelussa varhaiskasvatustyö on nivottu vaihteleviin yhteiskunnallis-kulttuurisiin konteksteihinsa sekä muuttuviin varhaiskasvatuksen tulkintoihin.

Varhaiskasvatus on naisvaltainen toimiala. Varhaiskasvatustyö sisältää työn luonteeseen liittyviä universaaleja ulottuvuuksia, mutta toteutuu paikallisesti. Siksi käsittelemme artikkelin alussa suomalaisen työelämän rakenteita naisten tekemän ansiotyön näkökulmasta. Tämän jälkeen pohdimme naistyölle kulttuu-

risesti asetettuja odotuksia ja ehtoja. Aineisto- ja analyysikuvauksen jälkeen siirrymme tutkimustuloksiin kuvaamalla neljä varhaiskasvatustyötä jäsentävää tulkintarepertuaaria. Lopuksi hahmottelemme tulkintarepertuaarien välisiä suhteita ja esitämme tutkimuksemme johtopäätökset.

Suomalainen työelämä naistyön näkökulmasta

Julkinen keskustelu suomalaisesta työelämästä muodostaa taustan varhaiskasvatustyön tarkastelulle. Työelämäkeskustelussa korostuu huoli työn epävarmuudesta, vaade joustavuudesta ja toive työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksista (Alasoini 2011, 40; Pyöriä & Ojala 2016, 58–59). Palkansaajien työolosuhteita kartoittavien kyselyaineistojen perusteella suomalainen työelämä on kehittynyt myönteiseen suuntaan ja yleinen työtyytyväisyys on noussut (Sutela & Lehto 2014, 210). Toisaalta alakohtainen tarkastelu osoittaa, että naisvaltaiset alat eivät jaa muiden toimialojen positiivisia kokemuksia työolosuhteiden kehitysuunnasta. Ongelmapuhe kohdistuu sekä työn arvostukseen ja palkkaan että kiireen ja työn mielekkyyden välisiin yhteyksiin (ks. Moilanen 2010, 132; Sutela & Lehto 2014, 70–74, 190).

Naisten työoloilla on suuri merkitys suomalaisen työelämän kokonaisuudessa, sillä naisten työllisyysaste on Suomessa varsin korkea. Tilastokeskuksen (2014, 45) laatiman *Naiset ja Miehet Suomessa -raportin* mukaan vuonna 2012 15–64-vuotiaista naisista 68,1 prosenttia oli mukana työelämässä. Lisäksi suomalaiset naiset tekevät kokoaikatyötä huomattavasti enemmän kuin naiset muissa EU-maissa (Korvajärvi 2010, 185; Sajavaara & Haapasalmi 2013, 3–4). Työolotutkimuksissa havaitut erot naisten ja miesten kokemuksissa voivat liittyä suomalaiseen työmarkkina- ja ammattirakenteeseen, sillä työ on vahvasti segregoitunutta ja noudattaa sukupuolenmukaista työnjakoa (Kolehmainen 1999, 244–246; Jarman, Blackburn & Racko 2012, 1009–1010).

Työelämään kytkeytyvää segregatiota voidaan tarkastella sekä horisontaalisena eli toimialakohtaisena segregatiiona että vertikaalisena, toimialan sisällä rakentuvana ilmiönä (Koivunen 2011, 37; Martinmäki 2014, 21). Varhaiskasvatustyöhön liittyy vahva horisontaalinen segregatio. Alan henkilöstön sukupuolijakaumasta naisten osuus on 97,9 prosenttia eli naisammattin kriteerinä oleva 90 prosentin osuus työntekijöistä täyttyy (Mikkela 2013, 65; Laaksonen & Lamberg 2014, 115). Varhaiskasvatustyössä vahvana piirteenä esiintyvä horisontaalinen segregatio ei sinänsä ole tasa-arvon vastaista, mutta siinä piilee eriarvoistavia ulottuvuuksia (Kolehmainen 1999, 252; Britton 2000, 430; Pissarides ym. 2005, 40). Työn ja ammattien eriytymisen on todettu nakertavan naisammattien arvostusta ja jopa luovan oletuksia työn vähäisemmästä vaativuudesta verrattuna miesenemmistöisiin toimialoihin (Korvajärvi 2010, 187). Perinteiset julkisen sektorin naisammattit, kuten sosiaalityöntekijä ja lastentarhanopettaja, eivät ole koulutuksellisesta ammatillistumisesta huolimatta saavuttaneet ammatillisen profession statusta, vaan jääneet niin kutsutuiksi semiprofessioiksi, joita luonnehtii oman ammatillisen autonomian puute (Kolehmainen 2002, 207; Brante 2010, 868–869).

Työn arvostus, palkka ja työolot

Suomalaisille palkansaajille säännöllisesti tehdyissä työolokartoituksissa on havaittu sukupuolen mukaista hajontaa kiireen kokemisessa ja omissa vaikutusmahdollisuuksissa. Hyvinvointipalveluissa, erityisesti naisvaltaisella kunta-alalla työskentelevät naiset eivät koe voivansa vaikuttaa työtahtiinsa. Ammattialakohtainen tarkastelu osoittaa näiden kokemusten liittyvän varhaiskasvatuksen ammatteihin, kuten lähihoitajan ja opettajan työhön. (Sutela & Lehto 2014, 59–61, 70–74.) Myös eurooppalaisissa vertailuissa suomalaiset naispalkansaajat ovat olleet kärkipäässä mitattaessa työhön

liittyvää kiireen kokemista. Eräänä syynä tähän on naisten työllisyyden keskittyminen julkisen sektorin palveluammatteihin, jotka ovat olleet säästövaatimusten kohteena 1990-luvun lamasta lähtien (Sutela & Lehto 2014, 70–72).

Työolotutkimuksessa kiireen kokemusta ja työtahdin tiivistymistä on kuvattu käsitteellä tehostettu työ eli intensifikaatio. Tehostettua työtä tutkittaessa on pohdittu muun muassa työnteon keskeytyksiä, aika- ja henkilöstöresursseihin sidottuja edellytyksiä tehdä työ kunnolla sekä kokemusta riittävästä työpanoksesta. (Moilanen 2010, 29.) Karila ja Kupila (2010, 67) ovat osoittaneet varhaiskasvatustyön sisältävän tehostetun työn elementtejä. Päiväkoti näyttäytyy kiireisenä ja jatkuvassa muutoksessa olevana toimintaympäristönä. Kiire on eräs tekijä, joka aiheuttaa kokemuksia työn kaoottisuudesta ja hallitsemattomuudesta ja purkautuu tuntemuksina ammatillisen autonomisuuden heikkenemisestä ja omien työhön liitettyjen ihanteiden murenemisestä. Kansainvälisessä opetustyötä koskevassa tutkimuksessa työn tehokkuuden mittaaminen ja tehostettu työ on merkinnyt työmäärän kasvua ja erilaisten työtehtävien lisääntymistä. Tämä johtaa tasapainotteluun omien työhön liitettyjen oletusten ja ulkoisten vaateiden välillä. (Easthope & Easthope 2000, 53–56; Osgood 2010, 123–124.) Kiireen ja tehostuvan työn yhteys työelämän laatuun ei kuitenkaan ole yksiselitteinen; työ voi olla samanaikaisesti vaativaa ja henkisesti palkitsevaa. Tosin jatkuva tehostettu työ vähentää työskentelyn mielekkyyttä. (Moilanen 2010, 46–47.)

Palkkaus on eräs työn arvostuksen keskeinen indikaattori. Suomalaisten työmarkkinoiden jakautuneisuus vaikuttaa naisten ja miesten keskiansioissa ilmenevään eroon (Sajavaara & Haapasalmi 2013, 8) ja liittyy perinteisen naistyön arvostukseen (Kolehmainen 1999, 247). Myös OECD:n Employment Outlook 2002 -aineisto osoittaa, että vahvasti sukupuolittuneiden työmarkkinoiden maissa naisten ja miesten väliset palkkaerot ovat suuria ja melko pysyviä. Suomi ja

muut Pohjoismaat kuuluvat tähän joukkoon. (Pissarides ym. 2005, 40, 69, 75.)

Palkkauksen eriarvoisuuden lisäksi varhaiskasvatustyöhön, kuten kaikkeen julkisen sektorin naistyöhön, liittyy tietynlainen työn arvostusta henkivä diskurssi, jossa puhutaan työn yhteiskunnalle aiheuttamasta taloudellisesta kuormituksesta. Hallinnolliseen talousretoriikkaan paneutuvassa tutkimuksessaan Irmeli Kari-Björkbacka (2015) huomauttaa suomalaisen talouspuheen yksipuolisuudesta. Julkisen sektorin naisvaltaisten alojen, kuten esimerkiksi sosiaali- ja terveystoimen, kirjastojen ynnä muiden, palvelut kuvataan kansallista velkaa kasvattavina menoerinä, kun taas miesten työt, esimerkiksi infrastruktuurin, kuten teiden ja siltojen rakentaminen, näyttävät yhteistä vaurautta lisäävinä investointeina. Kari-Björkbackan mukaan naisvaltaiset alat joutuvat etsimään rooliaan ja saavat toissijaisten työn aseman. Niiden katsotaan olevan tuottamattomia ja tarvitsevan valtion tukea. (mts. 249, 258–263.) Viimeaikainen kiistely subjektiivisen päivähoito-oikeuden rajaamisesta ja toimialaan liittyvät lapsiryhmien kokoja koskevat lakimuutokset osoittavat varhaiskasvatuksen kuuluvan tähän samaan toissijaisten työn asemaan. Varhaiskasvatuksen yhteiskunnallisia hyötyjä ei tässä kiistelystä ole tunnustettu (Karila 2016).

Naistyöhön liittyviä sosiaalisia oletuksia

Varhaiskasvatuksen työelämäkeskusteluun heijastuu perinteeseen naistyöhön ja työn tekemisen tapaan assosioituvia normeja ja odotuksia. Tutkimuskirjallisuudessa tällaisia sukupuolisdonnaisia kulttuurisia ja sosiaalisia käytäntöjä käytäntöjä jäsennetään sukupuolitapaisuuden käsitteellä (Jokinen 2004, 288). Naisiin liittyvä sukupuolitapaisuus eli naistapaisuus yhdistetään tunnollisuuteen, joustavuuteen ja empaattisuuteen (Ylitapio-Mäntylä 2009, 96–97; Rikala 2013, 161). Sukupuolitapaisuus ei ole yksilön ominaisuus vaan kuvaa yhteisön yksilölle asettamia sukupuolisdonnaisia odotuk-

sia, jotka todentuvat toimintana arkipäivän elämässä. Kyse on tottumuksista ja tavoista, arkisista käytännöistä ja elämänrytmistä, joiden kautta asetumme sosiaalisille paikoillemme. (Jokinen 2005, 141; Rikala 2013, 57.)

Myös Arlie Hochschildin (1983) esittelemä käsite emotionaalinen työ kuvaa naistapaiseen työotteeseen liittyviä kulttuurisia olettamuksia. Emotionaalinen työ sisältää sekä sosiaalisiin odotuksiin liittyvää tunneilmaisua että monitasoisempaa tunteiden työstämistä. Naiset huolehtivat toisista, välittävät, tunnistavat tunnetiloja ja rakentavat vuorovaikutusta, ja tämä edellyttää tunteiden hallintaa ja säätelyä. (Ks. Bolton 2005, 51–52, 159–160.) Varhaiskasvatustyön tulkitaan edellyttävän tunteisiin perustuvaa osaamista. Toisaalta emotionaalisen työn vaade on usein ristiriidassa työn tehokkuutta mittaavien mekanismien kanssa. (Osgood, 2010, 130–131.) Erialaista ansiotyötä arvotettaessa tunnetyötä sisältävät työsuoritukset ovat vaikeasti mitattavissa, joten ne jäävät huomiotta sekä virallisissa työkuvauksissa että palkkakilpailussa (Guy & Newman 2004, 289–290). Toisaalta Vähämäen (2007, 216) näkemyksen mukaan nykyisessä työelämässä vaaditaan yhä enemmän juuri näitä perinteisiin naisten rooleihin liitettyjä kommunikatiivisia taitoja kuten esimerkiksi kykyä tunnistaa tilanteiset vihjeet, ennakoita, huolehtia, hoitaa ja järjestää.

Tutkimusmetodi ja aineistot

Tutkimuksessa paneudutaan varhaiskasvatustyötä tekevien ammattilaisten työstään tuottamaan puheeseen. Tarkastelemme sitä, miten varhaiskasvatustyö heidän puheessaan paikantuu ja miten he merkityksellistävät työnsä painopisteitä.

Tutkimuksen teoreettis-metodologisena lähtökohdانا on sosiaalinen konstruktionismi eli näkemys tiedon ja merkitysten rakentumisesta ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa (Berger & Luckmann 1994, 45–57). Tutkimusmetodinä on käytetty diskurssiana-

lyysia, sillä sen avulla voidaan tavoittaa vuorovaikutuksessa rakentuvien kielellisten merkityssysteemien kirjo ja niiden kiinnittyminen varhaiskasvatustyön sosiaalisiin käytäntöihin. (Jokinen, Juhila & Suoninen 2016, 32–36). Diskursiivinen tutkimus mahdollistaa monia metodisia painotuksia. Tämän tutkimuksen keskiössä on merkitysten tilanteisen rakentuminen ilmaisutapojen ja sanojen kautta. Tutkimusaineistoa tarkastellaan aineistolähtöisesti. Tulkinallisena resursina on aineiston tilanteisen puheen peilautuminen julkisiin varhaiskasvatus- ja työelämädiskursseihin. (Ks. Jokinen & Juhila 2016, 273–287). Kielenkäyttö tulkitaan aktiiviseksi, todellisuutta rakentavaksi toiminnaksi. Kielenkäyttäjillä on siis dynaaminen rooli: he hyödyntävät kulttuurin tarjoamia merkityksiä ja ovat mukana muokkaamassa ja uusintamassa niitä. (Suoninen 2016, 231; Burr 2003, 139, 140.) Keskusteluissa puhujilla on mahdollisuus tehdä valintoja ja aktivoita joko välittömiä, esimerkiksi itse keskusteluun tai päiväkodin tapahtumiin liittyviä puheresursseja, tai välillisiä, puhujan aikaisempaan kokemukseen tai julkiseen keskusteluun kytkeytyviä puheresursseja (Linell 1998, 128–133). Näin kerronnasta muodostuu kudelman, jossa voivat kuulua monenlaiset, keskenään ristiriitaiset äänet.

Aineisto kerättiin päiväkodeissa tehtyjen fokusryhmähaastattelujen avulla. Päiväkotien ammattilaiset valittiin tutkimukseen osallistujiksi, koska 71,6 prosenttia kuntasektoriin varhaiskasvatushenkilöstöstä työskentelee päiväkodeissa (Laaksonen & Lamberg 2014, 108). Fokusryhmähaastatteluun päädyttiin, koska ne mahdollistavat vapaasti etenevän ryhmäkeskustelun ja vuorovaikutuksellisen puheen, joka tuo esiin jaettuina kulttuurisia käsityksiä (ks. Markova, Linell, Grossen & Orvig 2007, 47, 79). Näitä fokusryhmäkeskusteluja oli kuusi ja ne kestivät keskimäärin 60 minuuttia. Keskustelun rakennetta ohjasi haastattelijan esittelemä työoloihin, osaamiseen ja työn tavoitteisiin liittyvä väljä teemarako.

Keskusteluryhmiin osallistui yhteensä 24 työntekijää. Kunkin ryhmän jäsenet edustivat samaa ammattiryhmää ja samaa päivähoitoyksikköä, joten keskustelun taustalla oli jaettu työelämäkokemuksia. Haastateltavista 12 toimi lastentarhanopettajan ja 12 lastenhoitajan tehtävissä. Aineiston monipuolisuus haluttiin varmistaa haastattelemalla kahden keskeisen ammattiryhmän edustajia. Lastentarhanopettajat ja lastenhoitajat yhdessä muodostavat varhaiskasvatuksen 88,7 prosentin osuuden päiväkotien työntekijöistä (Laaksonen & Lamberg 2014, 108).

Analyysivaiheessa aineistoa tarkasteltiin työelämää kuvaavana kokonaisuutena, joten tulosten yhteydessä esitetyissä aineistolainauksissa on anonymisoitu myös ammattiryhmää koskeva tieto. Päiväkodin henkilökunta valitsi haastattelujen osallistujat keskuudestaan. Henkilökunnan tekemien valintojen kriteereinä oli jokaisen oma suostumus ja se, että haastateltavien ryhmässä olisi edustettuna erilaisia koulutustaustoja ja työelämäkokemuksia. Kaikki osallistujat olivat naisia.

Analyysin keskeisiä käsitteitä ovat tulkintarepertuaari ja puhetapa. Tulkintarepertuaarilla kuvataan laajempaa, loogista puhekokonaisuutta, joka muodostaa tarkasteltavasta ilmiöstä ehyen merkityssysteemin (Potter 2012, 105). Puhetavat puolestaan ovat keskenään erilaisia kerronnan tapoja tulkintarepertuaarin sisällä. Analyysiyksiköksi on valittu yksittäiset puheenvuorot ja selonteot. Selonteoilla ihmiset tekevät ymmärrettäväksi omaa toimintaansa ja liittyvät jaettuihin sosiaalisiin käsityksiin. Selonteon voidaan myös tulkita ilmentävän kulttuurista jännitetä tai oletusta eriävän tulkinnan mahdollisuudesta. (Suoninen 1997, 30; 2016, 233–238.) Alustavassa luokittelussa aineistosta etsittiin keskeisimpiä puhetapoja ja jäsenystä syvennettiin tarkastelemalla työn paikantamista koskevaa kerrontaa. Tulkinta pohjautuu sekä puheen kielellisiin sisältöihin että käytettyihin retorisiin keinoihin. Tämän prosessin kautta aineisto jäsenyy neljäksi sisäisesti ehyeksi

tulkintarepertuaariksi, joista kielellisen sujuvuuden vuoksi käytämme myös nimitystä repertuaari. Analyysin perusteita kuvataan tarkemmin tutkimuksen tulosten käsittelyn yhteydessä.

Tutkimuksen tuloksia – varhaiskasvatustyön paikantaminen ja työn merkityksellistyminen

Keskustelijoiden tuottama varhaiskasvatustyöhön liittyvä puhe jakautui neljään varsin erityyppiseen tulkintarepertuaariin, joita kutsumme nimillä naistyöpuhe, tehokkuuspuhe, ihanetyöpuhe ja voimavarapuhe. Nämä tulkintarepertuaarit eroavat toisistaan puhetapojen ja niissä hyödynnettyjen resurssien suhteen. Osa puheesta paikantuu päiväkodin välittömiin tapahtumiin ja osa kytkeytyy laajempaan julkiseen keskusteluun. Eri repertuaareissa varhaiskasvatustyö merkityksellistyy ja paikantuu eri tavalla, ja kerronnasta rakentuu keskenään jännitteisiä tapoja tulkita varhaiskasvatustyön toteuttamisen edellytyksiä ja työlle asetettuja tavoitteita. (Ks. Suoninen 2001, 91–92.)

Naistyöpuhe – varhaiskasvatustyö paikantuu osaksi suomalaista työelämää

Naistyöpuheen repertuaarissa keskustelijat asemoivat itsensä osaksi suomalaista työelämää. Puhe nivoutuu välillisiin puheresursseihin eli julkisiin työelämädiskursseihin, ja keskustelijat sijoittavat omat kokemuksensa osaksi laajempaa yhteiskunnallista kokonaisuutta. Julkisten diskurssien nähdään luovan ristiriitaisista kuvaa sekä naisvaltaisen työn että varhaiskasvatuksen arvostuksesta ja sen merkityksestä yhteiskunnalle. Varhaiskasvatustyöstä voidaan julkisuudessa puhua arvostavaan sävyyn, mutta sillä ei koeta olevan todellista vaikutusta työn resursointiin tai työntekijöiden palkkatasoon. Tämän oletetaan kielivän työn arvostuksen puutteesta.

N1: Niin, aina puhutaan että ne on niin pieni-palkkaiset alat. Niinku jotenki se niinku, sanotaan mut siin ei niinku mitään vaikutusta oo.

N2: Niin musta tuntuu...tai siis kai-kaikista tuntuu että mun pitää nyt sanoa näin että kyllä ne teköö arvokasta työtä.

--

H4: Kyllä meillä ihan on joskus sanottu täällä, työssäkin, että, että ku päivähoito ei sillai niinku tuota tavallaan mitään.

H1: kyllä. [..]

Tutkimusaineistossa esiintyvän työn arvostusta käsittelevän kerronnan keskeiseksi elementiksi tuotetaan huonoksi koettu palkkaus, mutta vivahteikkaampaa keskustelua tässä reper-tuaarissa käydään työoloihin liittyvistä teemoista. Keskustelijat määrittävät naisvaltaisen työn perusominaisuudeksi vaikeuden valvoa omia oikeuksiaan. He toivovat alalle lisää mies-työntekijöitä ja liittävät tämän miesten oletet-tuun valmiuteen olla alistumatta heikentyviin työoloihin. Oheisessa aineistokatkelmassa kuvataan sekä sukupuolisidonnaisia rooleja että naistyöntekijän joustavuutta.

V2: Miesvaltaisella ehkä niinku hyvässä mielessä, asiat on ehkä mustavalkosempiakin. Et me naiset annetaan monessa asiassa vähän perikskin ja, ja että no, et antaa mennä näin, tää on nyt menny näin että, monet miesvaltaiset ne ei mee töihin jos niillä ei ole työkenkiä, missä on metallikärjet, että meillä sit taas jos ei oo henkilökuntaa, et oot yksin lapsiryhmän kanssa, no kyllä mä hetken sinnittelen.

Tästä puhetavasta on tulkittavissa kulttuurin käsitys miesten ja naisten erilaisuudesta ja mukautuvasta, joustavasta naiskäsituksesta. Naisvaltaiseen hoivatyöhön liitetään moraalisen joustavuuden velvoite – potilaita ei voi jättää hoitamatta, vaikka työtilanne olisi haastava (Turpeinen & Toivainen 2008, 123, 140). Femininiistä työtöteä luonnehtiikin muiden tarpeisiin suuntautuminen ja laaja-alainen

vastuun ottaminen (Julkunen 2010, 144–145; Rikala 2013, 160–161). Puhe työolosuhteista ja omien etujen valvomisesta ei kiinnity konkreettisiin edunvalvontarakenteisiin vaan se kääntyy ikään kuin tilanteiseksi valinnaksi lapsen hyvän ja oman oikeuden välillä.

V1: Siinä on varmaan se et me ollaan vähän niinku, me tehään vähän hyväntekeväisyyttä niin sanotusti. Mut et se varmaan johtuu siitä kuitenkin, että meidän väline on lapsi, meidän väline on ihminen ja vielä lapsi.

V4: Ja ne aika humanit arvot.

Keskustelu osoittaa työhön liittyvien sukupuolikategorioiden ohjaavan laajempia prosesseja, jotka ylläpitävät työelämän eriarvoistumisen rakenteita (ks. Kupiainen & Kovalainen 2013, 114).

Tässä tulkintarepertuaarissa tuotetaan aktiivisesti selontekoja ja perusteita omalle uravalminnalle. Oma asema työmarkkinoilla määritellään vakaaksi ja työn perustehtävä kuvataan henkisesti palkitsevana ja motivoivana. Myös määräaikaisessa työsuhteessa olevat työntekijät kertovat luottavansa työpaikan löytymiseen. Omasta varmastä työllistymisestään huolimatta puhujat ilmaisevat huolensa alalle hakeutumisesta. Varhaiskasvatuksen ei uskota olevan houkutteleva ala ja uusien ammattilaisten arvellaan pian hakeutuvan muualle. Työn tulevaisuuden näkymiä kuvattaessa hyödynnetään ironisoivaa kerrontaa, joka on aina monimerkityksistä ja asettaa vastakkain erilaisia tasoja käsiteltävästä ilmiöstä (Lehtonen 1998, 141). Ironisoivasta keveydestä huolimatta oheinen katkelma kuvaa tulevaisuuden varhaiskasvatustyötä tavalla, joka asettaa vastakkain tehokkuuden ja vuorovaikutukseen perustuvan naistyöhön liitetyn emotionaalisen ulottuvuuden (ks. Hochschild 1983 147; Bolton 2005, 160).

N1: Olis robotit hoitamassa.

N: Olis silityskoneita[.]

N3: Ja semmonen vaippa-automaatti[.]

N3: Robotit tekee niinku sen työn ja sitte ihmi-set sitten niinku tekee sitä hoitamista.

N: (--)[naurua].

N: Meikäläinen olis siellä ohjelmoimas [naurua].

Naistyöpuheen tulkintarepertuaarin retorinen tarkastelu osoittaa, että sijoittaessaan omaa työtään laajempaan työelämäkehikseen puhujat hyödyntävät naurua ja ironiaa sekä kuvailuvia ilmaisuja kuten *"antaa periksi"* ja *"tyytyä"*. Näillä keinoilla puhujat jättävät kerrontaansa tulkinnallista tilaa loitontaen omaa asemaansa ja vaikutusmahdollisuuksiaan (ks. Lehtonen 1998, 98). Voimattomuutta ilmaisevan puheen kautta hahmottuu näkemys heikentyneistä työoloista, mutta samalla asemoidutaan omaa työtä koskevan rakenteellisen päätöksenteon ulkopuolelle ja tehdään sukupuoli näkyväksi tavalla, joka uusintaa sukupuolisidonnaista tulkintaa vaikuttamisen mahdollisuuksista. Puheen voidaan tulkita heijastavan jaettua kulttuurista käsikirjoitusta, jonka varassa määritetään organisaatioiden ja instituutioiden paikat sekä naisten ja miesten tehtävät. (Koivunen 2011, 241, Korvajärvi 2010, 186.)

Tämän tulkintarepertuaarin keskustelu on hyvin yksimielistä, mutta se ei viivy pitkään yleisissä työelämä rakenteita koskevissa teemoissa. Keskustelijat siirtävät puheen melko nopeasti päiväkodin konkreettisiin tapahtumiin ja peilaavat niiden kautta vaikutusmahdollisuuksiaan ja asemaansa omassa organisaatiossaan.

Tehokkuuspuhe – varhaiskasvatustyö paikantuu organisaatioon

Toisessa puhekokonaisuudessa, tehokkuuspuheen tulkintarepertuaarissa, työ paikantuu työtekijöiden omaan organisaatioon. Tässä repertuaarissa korostuvat työntekijäasemasta käsin tehdyt tulkinnat työn suorittamisen edellytyksistä ja työolosuhteista. Puhe sijoittuu pääosin

päiväkotiin ja siinä hyödynnetään välittömiä puheresursseja eli tapahtumia päiväkodissa (ks. Linell 1998). Toisaalta käytössä on myös julkiseen puheeseen liittyvä välillisiä puheresursseja, sillä konkreettisiin tilannekuvauksiin peilataan organisaation luomia toiminnallisia edellytyksiä ja niistä rakentuvia työnteon ihanteita. Kerronta siis kiinnittyy myös kunnallisen palvelutuotannon ehdoista käytävään julkiseen keskusteluun.

Tässä tulkintarepertuaarissa puhujat korostavat vahvuutenaan organisointikykyä, kykyä jatkuvaan joustamiseen ja toiminnan tilanteiseen muokkaamiseen henkilöstöressurssien muutosten vuoksi. Alla oleva aineistokatkelma heijastaa jatkuvaa valmiutta toimia tehokkaasti ja muuttaa hallitusti ennalta suunnitteluja toimintamalleja.

C1: Kyllä tässä tarvii myös sellaista organisointikykyä, että mites tästä selvittäään, kun paketti meni uusiksi tällä lailla, että no mitä siitä seuraa, että miten me nyt jatketaan tästä ja miten jaetaan näitä lapsia ja aikuisia niin, että silti tota lapselle jäis hyvä päivä ja miksei toki itellekin.

C2: Ja sitte tarvitaan semmosta joustavuutta, että on valmis joustaan niistä omista suunnitelluista systeemeistään, tarvittaessa vaihtaa ryhmää, jos on niin, että tilanne sen vaatii.

--

V2: Sit täytyy olla valtavan hyvä organisointikyky, että sä voit, viet niinku kymmentä ja sataa asiaa yhtä aikaa.

Näiden osaamisvaatimusten voidaan tulkita kumpuavan sekä organisaation toiminnan rakenteista että työlle asetetuista sukupuolisidonnaisista odotuksista. Oletus jatkuvasta joustavuudesta ja sopeutumisesta liitetään naistapaiseen hoiva- ja kasvatustyöhön ja sitä on ryhdytty pitämään keskeisenä vahvuutena (Karila & Nummenmaa 2001, 60). Myytti elää vahvasti myös Turpeisen ja Toivasen (2008, 123) haastatteluaineistossa, jossa hoitoalan

nähdään soveltuvan juuri naisille, sillä heillä on muuntautumiskykyä ja edellytyksiä hoitaa monia asioita samanaikaisesti.

Keskusteluissa palataan toistuvasti organisaation luomiin tapoihin mitata työn tehokkuutta käyttämällä termejä suhdeluku ja käyttöprosentti. Suomalaisessa lainsäädännössä lasten ja ammattihenkilöstön välinen suhdeluku on laatuindikaattori, jonka avulla on haluttu turvata työntekijöille riittävät resurssit lasten yksilölliseen huomioimiseen (Karila 2016, 27). Käytännöksi on kuitenkin muodostunut suhdeluvun päivittäinen vertailu lain velvoittamaan henkilöstön minimimäärään. Tästä muodostuvaa tehokkuuslukua kutsutaan käyttöprosentiksi. Alla olevissa puheenvuoroissa tämä käyttöprosentin seuraaminen tuotetaan ongelmallisena, jatkuvaa muutosta aiheuttavana tekijänä.

C2: Mä koen, että tossa on kuitenkin kauhee ristiriita siihen, että koko ajan seurataan näitä käyttöprosentteja, että teillä on nyt ollu näin ja näin vähän näitä käyttäjiä, että se on toisaalta koetaan, että jes, että nyt onkin tänään vähän semmonen päivä, että ei oo ihan kaikki paikalla, että tänään me voidaan tehdä jotain, mitä viimeviikolla suunniteltiin. Että semmonen, että te ootte nyt epäonnistuneet kun teillä on näin pieni tämä käyttöprosentti.

--

H2: [...] johtaja käy kattomassa suhdeluvut tuosta taulukosta, että missä porukassa on vähiten lapsia, ni sieltä lähtee sit joku paikkaamaan.

H3: Yks työntekijä laitetaan eri...

H2: Et se on niinku semmonen stressin paikka aina..

H1: Et ku ollaan suunniteltu joku-

H2: Sijainen ei oo automaatio.

H1: Ollaan suunniteltu joku asia toteutettavaksi sinä päivänä ja sitte se murskataanki,

ja sitte se, sanotaan, et mennään sinne ryhmään, toiseen ryhmään menet tänä päivänä.

Tässä tulkintarepertuaarissa puhujat tunnistavat tehokkuuden vaateet osaksi organisaation toiminnallista arkea, mutta ovat huolissaan työn pedagogisten tavoitteiden saavuttamisesta. Tätä painetta puretaan selontekoihin työn ristiriitaisuudesta ja omasta riittämättömyydestä. Puheesta syntyy jännitteinen suhde pedagogisen työn toteuttamisen ja organisaatiolle hahmottuvan tahtotilan välille. Keskustelijat tulkitsevat varhaiskasvatustyön pedagogisen ulottuvuuden jäävän työntekijän oman innostuksen ja määrittelyn varaan.

A1: Kun tossa eilenkin pidettiin sitä palaveria ja puhuttiin sitte pedagogiikasta [...] Ja mä heitin sitten vaan kysymyksen, että onko työnantaja sitoutunut tähän pedagogiikkaan vai ollaanko me vaan taas niinku sä sanoit, että ollaan kilttejä ja halutaan tehdä parasta jälkee, niin sitte kuitenkin, jos se taloudellinen asia on se jotka ratkasee.

--

C3: Aluejohtaja oli käymässä täällä[...] Ja puhuttiin myös näistä ihan samoista teemoista, että tuntuu kuormittavalta eikä niin kun saa tarjottua juttuja... Niin kyllä viesti oli jotenkin se, että älkää repikö itsestänne ylen määrin, että vähän niin kun voi yrittää vähän vähemmän. Että ei tarvii niin yrittää 110 lasissa kaiken aikaa. Että ehkä se vitsi on just siinä sen oman motivaation ja sen käytännön tasapainottelun välillä.

--

A2: No kyllä siinä tulee välillä, se riittämättömyyden tunne, että haluais pystyä enempiin, mutta sitten pitää vaan sitä rimaa laskea, että nyt vaan, tää oli tämmönen päivä. Nyt ei vaan pystytty ihan siihen, niinku, maksimaaliseen eikä useinkaan pystytty [...] Että on pysytty hengissä.

Tämä puhe henkii Rikalan (2013, 157–159) kuvailemaa työpaineiden yksilöllistymistä. Työtahdin tehostuessa työhön liittyvät tulkinnat, kuten pyrkimys tehdä työ hyvin tai kokemus riittämättömyydestä, projisoituvat yksilötasolle ja taustalla olevat työhön yhdistyvät valta- ja riippuvuusuhheet hämärtyvät. Yksilöllisen vastuun teema tulee toistuvasti esille myös puhuttaessa lasten turvallisuudesta. Puhujat käyttävät sanontoja *”lapset on tallessa”*, *”on selvitty hengissä”* ja *”kukaan ei oo kadonnu”*. Tämä lasten turvallisuuteen liittyvä kerronta ilmentää työntekijän huolta ja se rakentuu ikään kuin vastapuheeksi mahdollisuudelle toteuttaa laadukasta pedagogiikkaa. Huoli kumpuaa henkilöstöresurssin minimoinnista, johon yksittäinen työntekijä ei voi vaikuttaa.

Naistyöpuheen repertuaarin kerronnassa kuvastuu eri toimijatasojen välisten yhteyksien löystyminen, sillä organisaatio ja johtaminen tuotetaan retorisiin keinoin etäälle varhaiskasvatuksen arjesta käyttämällä passiivimuotoja tai etäännyttävää ilmaisuja *”johtoporas”* ja *”hallinto”*. Varhaiskasvatustyö hahmotuu arjesta selviytymisenä ja muuttuviin olosuhteisiin sopeutumisenä, mutta puheessa heijastuu omien työlle asetettujen toiveiden ja todellisten toimintamahdollisuuksien välinen ristiriita. Sitä käsiteltäessä käytetään esimerkiksi ilmaisuja *”lasketaan rima”*, *”ei tarvii niin yrittää”* ja *”ollaan vaan kilttejä”*. Nämä sisältävät kuvauksen vallitsevasta tilanteesta, mutta ilmaisujen taustalla kuuluu toinen ääni ja oletus toisenlaisesta asiantilasta (ks. Pietikäinen & Mäntynen 2009, 126). Tämän puheen voi tulkita ilmaisevan pettymystä ja epätietoisuutta työn painopisteiden valikoitumisessa.

Voimavarapuhe – varhaiskasvatustyö paikantuu työyhteisöön

Keskusteluista hahmottuu itsenäinen puhekokonaisuus, jonka on nimetty voimavarapuheen tulkintarepertuaariksi. Puhujat tuottavat oman päiväkodin työyhteisön ensisijaisena tuen ja työssäjaksamisen elementtinä. Lähiesimies eli

päiväkodin johtaja sijoittuu puheessa omaan työyhteisöön, mutta vahvimmin voimavarapuhe kytkeytyy vertaistalolle. Liittyminen vertaistaloon kannattelee yksilön työprosessia ja työyhteisön sisäiseen koheesioon pyrkiminen on keskeinen työn tekemiseen yhdistyvä tavoite. Tämän tulkintarepertuaarin puheessa hyödynnetään pääosin välittömiä puheresursseja eli omaan työyhteisöön sijoittuvaa kerrontaa.

A1: Ja kyllä mä iloitsen tosi paljon myös työ-kavereista, että ku justiin on tää historia, et on ollu monessa eri paikas töis, niin meillä on hirveen hyvä työmoraali ja hyvä keskinäinen yhteishenki täällä. Että ei me täydellisiä olla ja [naurahtaa] on omat haasteemme tässäkin työyhteisössä, mutta, vaikka olis väsyny aamulla, niin sit tos puolesvälis ku pyöräilee, niin tulee et ah, ihana et mä saan mennä xxxx päiväkotiin.

A3: Aina tulee pohdittua omaa työtään ja siten se, että täällä saa paljon kannustusta työ-kavereilta, että, se on tosi ihanaa. Ja kuvaa just sitä meidän työilmapiiriä, että uskaltaa sanoa, et jotain ei osaa ja silti voi sitten tuoda näitä omia ideoitaan, et saa olla niinku oma ittensä, sillen se luovuus kukkii parhaiten.

--

C4: Tässä talon sisällä meillä on kaikilla vailinnan se vapaus sanoa mitä me halutaan ja niinkun sillä tavalla vaikuttaa ja otetaan varmaan huomioon ja viedään, jos enemmistö on jotain mieltä, niin vietäisiin sitä eteenpäin.

Tässä repertuaarissa tuotetaan me-muotoista puhetta ja selontekoja, jotka rakentavat kollektiivista tulkintaa työn tekemisestä. Puheessa on neuvotteleva ja yksilöä voimaannuttava sävy, ja siinä käytetään vahvoja emotionaalisia vivahteita kuten ilmaisuja *”mä iloitsen”* ja *”on tosi ihanaa”*. Myös kasvatustyötä koskevissa kansainvälisissä tutkimuksissa työyhteisön sisäinen yhtenäisyys ja kollegiaalinen tuki koetaan motivoivaksi ja tavoiteltavaksi (Ballet & Kelchtermans 2008, 63–64; Wagner & French 2010, 165–166). Tutkittaessa työkuormitusta

on arvioitu kollektiivisen työotteen lieventävän yksilöön paikantuvia odotuksia ja ongelmia (Rikala 2013, 158–159). Toisaalta puheen emotionaalinen viritys ja vahva horisontaalisen vertaisvuorovaikutuksen korostuminen voi henkiä Nummenmaan ja Karilan (2011, 86–87, 112–113) kuvailemaa harmonisuuden ideaalia, joka usein liittyy suomalaisen varhaiskasvatuksen toimintakulttuuriin. Työskentelyyn liittyvää päätöksentekoa leimaa tarve kohteliaaseen ja harmoniseen kanssakäymiseen sekä jatkuvan yhteisymmärryksen ylläpitämiseen. Tämä puolestaan saattaa vaikeuttaa haastavien asioiden käsittelyä ja eriävien mielipiteiden esittämistä.

Ihannetyöpuhe – varhaiskasvatustyö paikantuu lähelle lasta

Aineistosta erottuu kokonaisuus, jossa kuvataan tilanteista toimintaa lasten kanssa. Tätä puhetapaa voi luonnehtia ihannetyöpuheen tulkintarepertuaariksi. Nämä keskustelut rakentavat kuvaa kuuntelevasta kasvattajasta ja lapsen ja aikuisen välisestä vuorovaikutuksesta, ja puhe sijoittuu lapsiryhmään tai aikuisen ja lapsen välille. Vaikka puheen välittömänä resurssina ovat tapahtumat omassa päiväkodissa, sen johdonmukaisena välillisenä resurssina ovat varhaiskasvatukselle asetetut julkiset pedagogiset tavoitteet, joissa korostuu lapsen yksilöllinen kohtaaminen (Stakes 2005, 13; Karila 2016, 27). Työn tavoitteeksi tuotetaan lapsen kohtaaminen, pysähtyminen, havainnointi ja jokaisen lapsiyksilön huomioiminen.

Ihannetyön tulkintarepertuaarissa hahmottuvat organisaatiolähtöisestä tehokkuuspuheesta poikkeavat ammatilliset vaatimukset. Toiminnan jatkuvaan organisointiin ja hallintaan painottuvan orientaation sijaan puhujat luonnehtivat työn edellyttävän tilanteista herkkyyttä, kuuntelemista, pysähtymistä ja empatiaa. Tämän repertuaarin puhe liittyy Hochschildin (1983, 35–38) kuvailemaan syvälliseen tunnetyöhön, jossa pyritään tarkkailemaan omia sisäisiä tunteita ja muokkaamaan niitä. Myös nämä ominaisuudet liitetään

naistapaiseen tunnetyöhön, mutta ne edellyttävät tilanteiden ennustettavuutta ja ovat vaikeasti yhdistettävissä tehokkuutta korostavaan muutosalltiseen työhanteeseen (ks. Guy & Newman 2010, 290).

V3: Sun pitää olla tietynlainen ihminen. Et pitää olla sitä empatiataitoo ja sitä sellasta pysähtymisen taitoa, et pystyy kuunteleen lapsia ja kaikkee sitä.

--

C3 [...] herkkyyttä kuulla ja nähdä ja niin kun fiilistellä sen lapsen tunnot ja mietteet, että mikä pientä päätä nyt kovasti pohdituttaa... Semmosta läsnäoloa ja semmosta herkkyyttä kuulla.

C4 [...] että oon lasten kans hyvässä vuorovaikutussuhteessa ja mulla on aikaa kuunnella lause loppuun mitä hän kertoo ja jatkaa sitä asiaa keskustella kysellä ja että me voidaan kattoo toisiamme silmiin sen hetken aikana.

Vaikka tämän tulkintarepertuaarin puhe on oma kokonaisuutensa, se tuotetaan lähes aina suhteessa organisaatiolähtöistä toiminnallisuutta korostavaan puheeseen ja nämä muodostuvat ikään kuin kilpaileviksi diskursseiksi. Lasten kanssa vietetty aika ehdollistetaan ja puhujat kuvailevat sitä valintatilanteen kautta.

C2:[...] vois tarttua niihin lasten semmoisin juttuihin ja ideoihin ja kuunnella rauhassa ja ihmetellä niitten kanssa, koska kyllähän ne nyt ihmettelee kaikkee ja tuumailee. Että ehtis paneutua vaikka keskustelemaan, että ompas se merkillistä joku asia mikä nyt mietityttää(.) eikä silleen, että joo, ai sä ajattelet niin ja sitte mä lähden viemäänkin tätä ruokakärryä tai jotain.

--

V2: Mun mielestä on tärkeetä et jos me on suunniteltu [...] tulevaa viikkoo yhdessä lasten kanssa, niin jos siitä viikosta edes se yks päivä me pystytään menee sillä tavalla ku me on yhdessä lasten kans suunniteltu, ja pysty-

tään toteuttaa niitä toiveita mitä lapset on sille päivälle antanu, niin sit on niinku et kotiin lähtiessäkin sanoo tiimikaverille et jes tänään me onnistuttiin. Tai tänään ei tullu ketään, sairaaks tai, ei tarvinnu paikata missään, et on, se on, se on parasta.

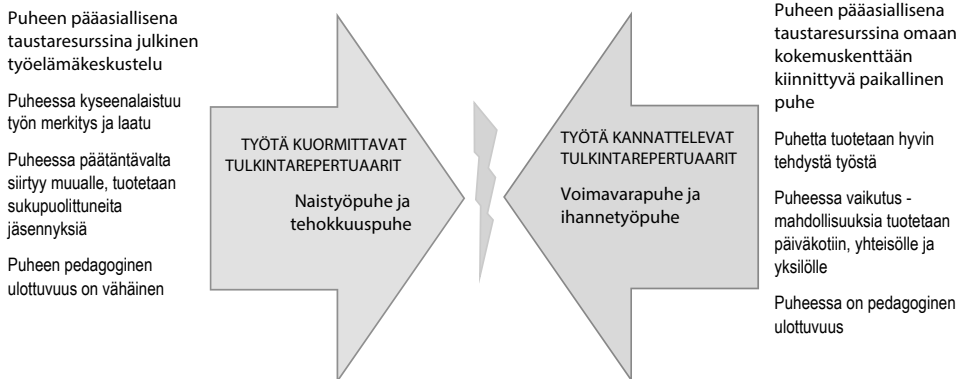
Tämän tulkintarepertuaarin retorisena piirteenä on kielen modaalisuus eli arvio asiantilan mahdollisuudesta tai välttämättömyydestä. Puhujat käyttävät ilmaisuja ”pitää olla”, ”haluaisin”, ”olisi tärkeätä” ja ”vois tarttua”. Nämä selonteot ilmentävät velvoitetta toimia asian suuntaisesti, joskin tavoite näyttyy vaikeasti saavutettavana. Puhujien tuottama kuva ihanneellisesta, motivoivasta työtilanteesta on linjassa varhaiskasvatuksen ohjausasiakirjojen tavoitteiden kanssa, mutta mahdollisuus toimia niiden mukaisesti rakentuu ehdolliseksi.

Yhteenveto ja pohdinta

Tutkimusaineistosta hahmottuu erilaisia, keskenään jännitteisiä tulkintarepertuaareja, jotka vaikuttavat työntekijöiden valintoihin ja heidän tapaansa merkityksellistä työnsä ehtoja ja painopisteitä. Naistyön repertuaarin puheessa eri ammattialojen sukupuolitunut rakenne eli horisontaalinen segregaatio tuotetaan vahvana oletuksena ja omaa paikkaa suomalaisessa työelämässä peilataan miesvaltaisten alojen kautta. Sukupuolisidonnaiset, kulttuuriset käsitykset välittyvät varhaiskasvatustyötä määrittävinä tekijöinä ja kerronnasta rakentuu sukupuolitettuja positioita, joissa naisen toimijuus sijoittuu yksilö- tai vertaistalolle. Omien työoloihin liittyvien oikeuksien ajaminen tuotetaan paikallisen ja yksityisen puheen tasolle. Naistapaisuus heijastuu naistyö- ja tehokkuusrepertuaarien kerronnassa työntekijän omia vaikutusmahdollisuuksia ehdollistavien puhe- tapojen ja joustavuutta korostavien tulkintojen kautta. Merkille pantavaa on, että puheesta jää puuttumaan organisaation tasolle sijoittuva pedagoginen puhe. Ohjaavat asiakirjat jäävät taustalle ja ne kytkeytyvät vahvasti työyksikköön

sijoittuvaan puheeseen. Pedagogiikasta tuotetaan tilanteista tulkintaa työyhteisön sisäisessä vuorovaikutuksessa, mutta puhe pedagogiikasta ei juuri paikannu virallisempaan ohjeistukseen.

Tulkintarepertuaarien välisiä suhteita voidaan jäsentää tarkastelemalla keskustelijoiden hyödyntämiä puheresursseja. Tässä tutkimusaineistossa ne sijoittuvat pääosin puhujien omaan kokemuskenttään paikallisena puheena eli välittömänä puheresurssina. Keskustelijat hyödyntävät joiltain osin myös välillisiä puheresursseja nivoen puheensa julkisen keskustelun diskursseihin. (Ks. Linell 1998.) Kuvio 1. osoittaa varhaiskasvatustyötä kannattelevan ja kuormittavan puheen välisen jännitteisyyden ja eri elementtien kuten vaikutusmahdollisuuksien ja pedagogisen puheen polarisoitumisen. Kuviosta hahmotettava naistyöpuheen ja tehokkuuspuheen muodostama kokonaisuus peilaa varhaiskasvatustyön kuormittavia tekijöitä. Voimavara- ja ihannetyöpuhe puolestaan ilmentää erilaisia työtä kannattelevia ulottuvuuksia. Voimavara- ja ihannetyöpuhe puolestaan ilmentävät erilaisia työtä kannattelevia ulottuvuuksia. Nämä tulkinnat varhaiskasvatustyöstä ovat keskenään jännitteisessä suhteessa. Varhaiskasvatustyöpuhetta hallitsee tehokkuusrepertuaarin puhe. Sen kautta määritellään toiminnan ehdot eli resurssien jakautuminen arjen tilanteissa. Toisaalta pedagogista työtä kuvaava ihannetyön repertuaari tuottaa tehokkuudelle vastapuhetta ja taistelee tilasta ja merkityksestä. Tämä tulkintarepertuaarien välinen kamppailu ilmentää Moilasen (2010, 29–32) kuvaaman tehostetun työn elementtejä. Työn tekemiseen hyvin ei tunnu olevan riittävästi aikaa tai resursseja ja puhujat kuvaavat työn sisältävän jatkuvia keskeytyksiä ja suunnanmuutoksia. Kiirepuheen voi päätellä ilmentävän työn tehokkaan organisoinnin ja emotionaalisen, lapsen tarpeita kuuntelevan työn välistä ristiriitaa. Tämä jännite peilautuu myös tulkintoihin työn arvostuksesta ja merkityksestä. Puhuttaessa työn tehokkaasta toteutumisesta taustalla näyttyy toinen diskurssi,



Kuvio 1. Puhetapojen väliset jännitteet.

joka velvoittaa painottamaan pysähtymistä ja lapsen kohtaamista. Tämä voidaan tulkita työtahdin ja työn laadun väliseksi ristiriidaksi, joka on ominaista julkisen sektorin naistyölle (ks. Järvensivu & Tolvanen 2012, 52). Kuten Rikala (2013, 161) toteaa, naisille ei ole sallittua suojautua kuormituksesta etäännyttämällä itsensä työtilanteesta. Kiire liittyy vaikeuteen varata aikaa lapsen kanssa toimimiseen ja se liittyy puheessa sekä tehokkuuden mittaamiseen, henkilöstövajeen aiheuttamiin jatkuihin muutoksiin että kasvatustilanteen ulkopuolelta tuleviin työtehtäviin. Ihannepuheen ohella työtilannetta kannattelevaksi tekijäksi puheessa nousee vertaisvuorovaikutukseen perustuva voimavarapuhe. Nämä repertuaarit muokkaavat yhdessä kuvaa hyvin tehdystä varhaiskasvatustyöstä. Työyhteisön sisäinen koheesio tuotetaan merkittävänä työssä viihtymisen ja motivoitumisen elementtinä. Tutkimusaineiston keskusteluille on leimallista myös vuorovaikutuksen harmonia, joka viittaa pyrkimykseen luoda ja ylläpitää yhteistä ymmärrystä ja jaettuja käsityksiä (ks. Suoninen 2011, 33).

Tarkasteltaessa repertuaareja kokonaisuutena nähdään työntekijöiden toimintavallan tulkintojen kilpistyvän lähityöyhteisössä käytäviin työntekijöiden keskinäisiin neuvotteluihin. Erityisesti pedagogisen työn määritte-

ly ja siihen liittyvät valinnat jäävät työyhteisön tai yksilön valinnoiksi. Carlin (2001, 734) mukaan naiseen ja naiseuteen kulttuurisesti liittyvä päätöksentekovalta onkin vahvaa vain naisten toiminnan perinteisten alueiden sisällä kuten kasvatuksen ja huolenpidon toteuttamisessa. Tämän feminiinisen kehysten ulkopuolella naisten vaikutusvalta heikkenee ja sille on haettava erityisiä perusteluita.

Suomalainen varhaiskasvatuksen palvelujärjestelmä ja varhaiskasvatustyö ovat muros-vaiheessa. Arjen työtilanteissa muutokset toteutetaan jatkuvasti kiristyvässä taloudellisessa kehityksessä. Lainsäädännön ja palveluiden organisoimisen muutokset haastavat kuitenkin työntekijöitä aktiiviseen vaikuttamiseen. Luovathan esimerkiksi palveluiden lisääntyvä yksityistäminen ja toimintamuotojen moninaistuminen uusia ehtojen työn tekemiselle. Tässä artikkelissa esitelty tutkimus kuitenkin tiivistää työntekijöiden suhteen työhönsä pikemminkin sisäänpäin kääntyneeksi kuin aktiiviseen työn rakenteellisiin ja toiminnallisiin ehtoihin vaikuttamiseen pyrkiväksi. Toivomme tutkimuksen antavan aineksia kulttuuristen ajattelutapojen kriittiselle reflektoinnille varhaiskasvatuksen kentällä.

Tutkimus osoittaa myös sukupuoliin kytkeytyvien erojen ja jakojen pysyvän sitkeästi yllä. Erot ovat hankalasti havaittavissa kät-

keytyessään arjen näkymättömiin käytäntöihin ja rakenteisiin, joihin työtä sukupuolittavia seurauksia saattaa olla vaikeaa yhdistää (ks. Acker 1990, 2000). Kuten Britton (2000, 431) toteaa, sukupuolta ei tarvitse häivyttää, mutta on oleellista tulla tietoiseksi sukupuolen

segregaation vaikutuksista työntekijöihin, organisaatioiden toimintaan ja työnteon arvottamiseen yhteiskunnassa sekä etsiä menetelmiä erilaisten ammattien välisten kuilujen tasoittamiseen.

Kirjallisuus

- Acker, J. (1990) Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society* 4(2), 139–158.
- Alasoini T. (2011) Parempaa vai huonompaa? Suomen työelämän laatu eurooppalaisessa vertailussa. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 54(1), 32–41.
- Alila, K., Eskelinen M. & Estola, E. (2014) Katsaus kotimaiseen ja kansainväliseen varhaiskasvatuksen tutkimukseen 2000-luvulla. Liite 2. Teoksessa K. Alila, M. Eskelinen, E. Estola, T. Kahiluoto, J. Kinos, H-M. Pekuri, M. Polvinen, R. Laaksonen & K. Lamberg Varhaiskasvatuksen historia, nykytila ja kehittämisen suuntalinjat. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2014:12. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö, 137–222.
- Alila, K. & Kinos, J. (2014) Katsaus varhaiskasvatuksen historiaan. Teoksessa K. Alila, M. Eskelinen, E. Estola, T. Kahiluoto, J. Kinos, H-M. Pekuri, M. Polvinen, R. Laaksonen & K. Lamberg Varhaiskasvatuksen historia, nykytila ja kehittämisen suuntalinjat. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2014:12. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö, 8–21.
- Ballet, K. & Kelchtermans G. (2008) Workload and willingness to change: disentangling to experience of intensification. *Journal on Curriculum Studies* 40(1), 47–67.
- Berger, P.-L. & Luckmann, T. (1994) Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Tiedonsosiologinen tutkielma. 5. painos. Helsinki: Gaudeamus.
- Brante, T. (2010) Professional Fields and Truth Regimes: In Search of Alternative Approaches. Teoksessa D. Sciulli (toim.) *Comparative Sociology* 9, 2010. Hague: Brill, 843–886.
- Britton, D. (2000) The Epistemology of The Gendered Organization. *Gender and Society* 14(3), 418–434.
- Bolton, S.C. (2005) *Emotion Management in the Workplace*. New York: Palgrave Macmillan
- Burr, V. (2003) *Social Constructionism*. Second edition. New York: Routledge.
- Carli, L. L. (2001) Gender and Social Influence. *Journal of Social Issues* 57(4), 725–741.
- Easthope, C. & Easthope G. (2000) Intensification, Extension and Complexity of Teachers Workload. *British Journal of Sociology of Education* 21(1), 43–58.
- Guy, M. E. & Newman M. A. (2004) *Women's Jobs, Men's Jobs: Sex Segregation and Emotional Labor* *Public Administration Review* 64(3), 289–298.
- Hochschild, A. (1983) *The Managed Heart: Commercialization of Human Feelings*. Berkeley: University of Californian Press.
- Jarman, J., Blackburn, R. M. & Racko, G. (2012) The Dimensions of Occupational Gender Segregation in Industrial Countries. *Sociology* 46(4), 1004–1019.
- Jokinen, A. (1999) Diskurssianalyysin suhde sukulaistraditioihin. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (toim.) *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino, 37–53.
- Jokinen, E. (2005) *Aikuisten arki*. Helsinki: Gaudeamus.
- Jokinen, E. (2004) Kodin työt, tavat, tasa-arvo ja rento refleksiivisyys. Teoksessa E. Jokinen, M. Kaskisaari & M. Husso (toim.) *Ruumis töihin! Käsite ja käytäntö*. Tampere: Vastapaino, 285–304.
- Jokinen A. & Juhila K. (2016) Diskurssianalyttisen tutkimuksen kartta. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (toim.) *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*. Tampere: Vastapaino, 267–310.
- Jokinen A., Juhila K. & Suoninen, E. (2016) *Diskurssiivinen maailma*. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (toim.) *Diskurssianalyysi Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*. Tampere: Vastapaino, 25–50.
- Julkunen, R. (2010) *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit*. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. (2009) *Työ – talouden ja minän välissä*. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarin (toim.) *Työ identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY, 18–48.

- Julkunen, R. (1995) Feministiseen analyysiin. Teoksessa L. Enäsaari, R. Julkunen & H. Silius (toim.) *Naiset yksityisen ja julkisen rajalla*. Tampere: Vastapaino, 15–28.
- Järvensivu, A. & Toivanen M. (2012) Mielekäs työ osana elämää. Teoksessa T. Kauppinen, M. Mattila-Holappa, M. Perkiö-Mäkelä, A. Saalo, J. Toikkonen, S. Tuomivaara S. Uuksulainen, M. Viluksela & S. Virtanen (toim.) *Työ ja terveys Suomessa. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista*. Helsinki: Työterveyslaitos http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf (luettu 15.4.2016)
- Kajanoja, J. (1999) Lasten päivähoidon investointina. VATT-Tutkimuksia 50. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- Kari-Björkbacka, I. (2015) Alueen ja työn sukupuoli. *Acta Universitatis Lapponiensis* 306 Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Karila, K. (2016) Vaikuttava varhaiskasvatus. Varhaiskasvatuksen tilannekatsaus. Opetushallituksen raportit ja selvitykset 2016:6. Helsinki: Opetushallitus.
- Karila, K. (2009) Lapsuudentutkimus ja päiväkotien toiminta. Teoksessa L. Alanen & K. Karila (toim.) *Lapsuus, lapsuuden instituutit ja lasten toiminta*. Tampere: Vastapaino. 249–262.
- Karila, K. & Nummenmaa, A.-R. (2001) Matkalla moniammatillisuuteen. Kuvauskohteena päiväkoti. Helsinki: WSOY
- Karila, K. & Kupila, P. (2010) Varhaiskasvatuksen työntekijöiden muotoutuminen eri ammattilaissukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisissa. Työsuojelurahaston hanke 108267. Tampereen yliopisto, varhaiskasvatuksen yksikkö. https://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE- (luettu 3.3.2016)
- Koivunen, T. (2011) Gender in Call Center. *Acta Universitatis Tamperensis* 1680 Tampere: Tampereen yliopisto.
- Kolehmainen, S. (1999) Naisten ja Miesten työt. Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970–1990 Tilastokeskuksen tutkimuksia 227. Helsinki.
- Kolehmainen, S. (2002) Koulutus sukupuoli ja työnjako. *Sociologia* 39(3), 200–214.
- Korvajärvi, P. (2010) Sukupuolittunut ja sukupuolistava työ. Teoksessa T. Saresma, L.-M. Rossi ja T. Juvonen (toim.) *Käsikirja sukupuoleen*. Tampere: Vastapaino, 183–195.
- Kupiainen, M. & Kovalainen, A. (2013) Ei samasta puusta. Miten miesvaltaisissa yrityksissä työskentelevät naiset tekevät sukupuolta puheeseen? Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 11(2), 113–127.
- Laaksonen, R. & Lamberg, K. (2014) Varhaiskasvatus tilastojen valossa. Koonti tilastotiedosta varhaiskasvatusta koskevan lainsäädännön valmisteluun. Teoksessa K. Alila, M. Eskelinen, E. Estola, T. Kahiluoto, J. Kinos, H.-M. Pekuri, M. Polvinen, R. Laaksonen & K. Lamberg *Varhaiskasvatuksen historia, nykytila ja kehittämisen suuntalinjat*. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuitioita ja selvityksiä 2014:12. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö, 59–136.
- Lehto, A.-M. Sutela H. & Lehto, A.-M. (2014) Työolot 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lehtonen, M. (1998) *Merkitysten maailma*. Tampere: Vastapaino.
- Linell, P. (1998) *Approaching Dialogue. Talk interaction and contexts in dialogical perspectives*. Amsterdam: John Benjamins Publishing Co.
- Marková, I., Linell, P., Grossen, M. & Orvig, A.S. (2007) *Dialogue in Focus Groups. Exploring Socially Shared Knowledge*. UK: Equinox.
- Martinmäki, V. (2014) *Naiset ja miehet valtiolla 2013*. Valtiovarainministeriön julkaisuja 27/2014. Helsinki: Valtiovarainministeriö.
- Mikkilä, E. (2013) Naisten ja miesten ammatit ja työt. Teoksessa M. Pietiläinen (toim.) *Työ talous ja tasa-arvo*. Helsinki: Tilastokeskus, 65–82.
- Miller, L., Dalli, C. & Urban, M. (2012) *Early Childhood Grows Up. Towards a Critical Ecology of the Profession*. Dordrecht: Springer.
- Moilanen, L. (2010) Toiveita ja todellisuutta – Työn ominaisuudet eri työntekijäryhmien näkökulmasta. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 53 Helsinki: Työterveyslaitos. <http://docplayer.fi/18636329-Toiveita-ja-todellisuutta.html> (luettu 15.3.2016)
- Nummenmaa, A.-R. & Karila, K. (2011) Ammatilliset keskustelut varhaiskasvatuksessa. Helsinki: WSOY
- Osgood, J. (2010). Reconstructing professionalism in ECEC: the case for the ‘critically reflective emotional professional’. *Early Years* 30(2), 119–133.
- Pietikäinen, S. & Mäntynen, A. (2009) *Kurssi kohti Diskurssia*. Tampere: Vastapaino.
- Pissarides, C., Garibaldi, P., Olivetti, C., Petrongolo, B. & Wasmer, E. (2005) *Women in the Labour Force*:

- How Well is Europe Doing? Teoksessa T. Boeri, D. Del Boca & C. Pissarides (toim.) *Women at Work. An Economic Perspective* Oxford: Oxford University Press, 7–95.
- Potter, J. (2012) Discursive psychology and discourse analysis. Teoksessa J. P. Gee & M. Handford (toim.) *The Routledge Handbook of Discourse Analysis*. Florence: Taylor and Francis, 104–117.
- Pyöriä P. & Ojala S. (2016) Prekaarin palkkatyön yleisyys: liioitellaanko työn epävarmuutta? *Sosiologia* 53(1), 45–63.
- Rikala, S. (2013) Työssä uupuvat naiset ja masennus. *Acta Universitas Tamperensis* 1854. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Sajavaara, A. & Haapasalmi, J. (2013) Naiset ja miehet työelämässä. Elinkeinoelämän keskusliitto EK. http://ek.fi/wp-content/uploads/naisetmiehet_maaliskuu2013.pdf (luettu 3.3.2016).
- Stakes (2005) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Oppaita 56. Helsinki: Stakes.
- Suoninen, E. (2011) Päivittäinen vuorovaikutus. Teoksessa E. Suoninen, A.-M. Pirttilä-Backman, & A.R. Lahikainen (toim.) *Arjen sosiaalipsykologia*. Helsinki: WSOY.
- Suoninen, E. (2016). Näkökulmia sosiaalisen todellisuuden rakentumiseen. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (toim.) *Diskurssianalyysi Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*. Tampere: Vastapaino, 229–248.
- Suoninen, E. (2001) Miten tutkia moniäänistä ihmistä? *Diskurssianalyttisen tutkimusotteen kehittäminen*. *Acta Universitas Tamperensis* 580. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Suoninen, E. (1997) Selonteot ja oman toiminnan ymmärrettäväksi tekeminen. *Sosiologia* 34(1), 26–38.
- Tilastokeskus. (2014) *Naiset ja miehet Suomessa 2014*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Turpeinen, M. & Toivanen, M. (2008) Perhe työssä, työ perheessä. Työn ja perheen yhteensovittamisen rajat ja mahdollisuudet työorganisaatiotoimijoiden, perheen ja sukupuolten näkökulmasta. Helsinki: Euroopan sosiaalirahasto.
- Wagner, D.B. & French L. (2010) Motivation, Work Satisfaction, and Teachers Change Among Early Childhood Teachers. *Journal of Research in Childhood Education* 24, 152–171.
- Varhaiskasvatuslaki 19.1.1973/36. Finlex-säädöstietokanta. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=varhaiskasvatuslaki> (luettu 15.11.2016)
- Vähämäki, J. (2007) Uusi työ ja tasa-arvo. Teoksessa A. Kotro & H.T. Sepponen (toim.) *Mies vailla tasa-arvoa*. Helsinki: Tammi, 211–221.
- Ylitapio-Mäntylä, O. (2009) Lastentarhanopettajien jaettuja muisteluja sukupuolesta ja vallasta arjen käytännöissä. *Acta Universitatis Lapponiensis* 51. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

JULKAISU II

Time and temporality in early childhood education and care work

Hanna Hjelt, Kirsti Karila & Päivi Kupila

Scandinavian Journal of Educational Research, 1–14.
<https://doi.org/10.1080/00313831.2023.2175246>

Artikkelin käyttöön väitöskirjan osana on saatu kustantajan lupa



ISSN: (Print) (Online) Journal homepage: <https://www.tandfonline.com/loi/csje20>

Time and Temporality in Early Childhood Education and Care Work

Hanna Hjelt, Kirsti Karila & Päivi Kupila

To cite this article: Hanna Hjelt, Kirsti Karila & Päivi Kupila (2023): Time and Temporality in Early Childhood Education and Care Work, Scandinavian Journal of Educational Research, DOI: [10.1080/00313831.2023.2175246](https://doi.org/10.1080/00313831.2023.2175246)

To link to this article: <https://doi.org/10.1080/00313831.2023.2175246>



© 2023 The Author(s). Published by Informa UK Limited, trading as Taylor & Francis Group



Published online: 13 Feb 2023.



[Submit your article to this journal](#)



Article views: 202



[View related articles](#)



[View Crossmark data](#)

Time and Temporality in Early Childhood Education and Care Work

Hanna Hjelt , Kirsti Karila  and Päivi Kupila 

Faculty of Education and Culture, Tampere University, Tampere, Finland

ABSTRACT

We explore time and temporality within the work life context of Finnish early childhood education and care professionals. Temporality is a key element of education, since development and learning are always a matter of time and change. Furthermore, interpretations of time play a complex role in the work practices of educational institutions. Discursive analysis of focus group discussions shows that professionals must cope with several temporal dimensions. Even though the long-term orientation based on educational objectives is well recognized, as is the importance of moments of encounter with the individual child, time resource management dominates discussions. Thus, in everyday practices the pedagogical activities must be constantly adapted to changing time resources. This makes work unpredictable, creating an imbalance between the temporal dimensions. Results indicate that time and temporality interpretations are significant, as they affect the work conditions of professionals as well as the quality of early childhood education and care.

ARTICLE HISTORY

Received 17 January 2022
Accepted 13 January 2023

KEYWORDS

Early childhood professionals; time; temporality; working life; educational institutions; discourse

Introduction

Time is an integral dimension of human life. Our actions may require both focusing on the present and linking the temporal orientation to the past or the future (Hirvonen & Husso, 2012; Moran, 2015). Time is also a central element of education and care since children's development and learning is always linked to temporal change and continuity. Alongside this basic assumption of educational temporality, time has also an essential but complex role in the work practices of educational institutions. In this article, we address the questions of time and temporality within the work life context of early childhood education and care (ECEC) professionals. More specifically, we explore how ECEC professionals activate and structure time and temporality as a frame of their work life and how these discursively formed frameworks relate to each other. Through this study, we want to participate in a discussion of ECEC and current governance trends. We assume that this time-related discussion sheds light on the prospect of ECEC professionals' ability to choose the priorities of their work. These opportunities may influence the attainment of ECEC objectives, and they might also have an impact on retention of professionals in the ECEC sector.

The basic function of ECEC as a societal institution includes a significant temporal dimension, since both the present and the future are incorporated in the processes of growth and development (Decuyper & Vanden Broeck, 2020; Hohti & Paananen, 2019; Nielsen, 2016). A significant manifestation of time and temporality is linked to the objectives set for educational institutions. Policy documents such as national curricula outline the future by indicating the societal goals and values of

CONTACT Hanna Hjelt  hanna.hjelt@tuni.fi

education (Einarsdottir et al., 2015; Farquhar, 2016; Onnismaa & Paananen, 2019). As Einarsdottir et al. (2015) point out, these guidelines define ECEC work; thus, practitioners' actions should be goal-oriented according to the time horizon provided by policy documents. Along with these target-oriented temporal perspectives of ECEC, the material and the situational regulate the temporality of daily activities (OECD, 2019; Paananen, 2017). For example, the usage of premises and the number of staff members can be understood as such elements. Due to the neoliberal austerity discourse that emphasizes the cost-effectiveness of services, these material elements may have a significant impact on ECEC practices (Eerola et al., 2020; Lundqvist et al., 2017). Since in the Nordic countries municipalities have strong autonomy in organizing ECEC services, the local ECEC policies outline everyday practices (Karila et al., 2017; Kröger, 2011).

Earlier research on time and temporality has focused on individual workers' experiences of time management. Specifically, in health and care work research, the institutional framing of time is defined as a question of political relevance (Hirvonen & Husso, 2012; Juhila, 2018; Wang, 2019). In the context of education, Rose and Whitty (2010) and Pacini-Ketchabaw (2012) have explored how clock-related time practices regulate and dominate the ways in which early childhood services operate. Temporality research has also identified the variety of time concepts related to the implementation of ECEC (Hohti & Paananen, 2019; Nuttall & Thomas, 2015). Recent research has dealt with work time and work conditions in the context of retention of ECEC professionals (McDonald et al., 2018; OECD, 2019).

The theoretical premises of this study derive from social constructivism, which we refer to as the process of building a social reality in interaction between individuals and society (Berger & Luckmann, 1994; Weinberg, 2014). In this interaction, language is seen as a significant, reality-building activity that has implications (Potter & Hepburn, 2008; Tileagă & Stokoe, 2017; Wiggins, 2017). Through this approach, we address time and temporality as social phenomena and examine them especially in the context of ECEC work. We assume that temporal practices do not just happen but, rather, are constructed through a variety of discourses related to the objectives and practices of the work. These temporal constructions may have consequences on the implementation of ECEC (see Tileagă & Stokoe, 2017).

Based on these underpinnings, our research questions are:

How do ECEC professionals frame their work in relation to time and temporality?

How are these time-related frames intertwined, and what are the consequences of these relations?

Previous interpretations of time and temporality

To recognize time and temporality in relation to ECEC work, we introduce the variety of time-related conceptualizations presented in current literature. Then, we focus on time management issues within the context of working life.

Conceptualizations of time and temporality

Time and temporality can be understood in various ways. In modern society, our common understanding of time is linear and progressive (Adam, 1995). The course of time is seen as a process of progressing gradually towards the anticipated goal, but time is also used and controlled as a resource (Adam, 1995; Juhila, 2018). However, time is a more complex entity than this linear, measurement-based concept would suggest. In addition to this quantitative understanding of time, there are qualitative, more situational notions of time (Decuyper & Vanden Broeck, 2020). Therefore, the actual realization of time includes many dimensions, such as duration, repetition, delay, or cancellation, which may influence the situational time structures of everyday events (Moran, 2015; Wang, 2019). Because education essentially involves this variety of time dimensions, it can be composed by using the concept of temporality. Temporality captures the sense of temporal flow in which our

time is not isolated “now” moments but involves several time dimensions shaped by context and expectations linked to the past and future yet-to-come (Dawson, 2014). Temporality emerges in a variety of social, material, spatial, or emotional aspects and connects these entangled features of time, of which measurable linear time is only one dimension (Adam, 1995; Hohti & Paananen, 2019; Moran, 2015; Nuttall & Thomas, 2015; Orlikowski & Yates, 2002).

According to Moran (2015), time can be seen as a social practice that organizes temporality’s material impact. To clarify these impacts in the educational context, Hohti and Paananen (2019) describe the concept of relative time span, in which time and temporality are determined in relation to a wide range of situational elements. In this study, we utilize this concept of relative time to illustrate situationally constructed temporality.

Temporal entanglements of work life

In the work life context, time is often seen as a resource, and attention is paid to the management of time and time structures. According to previous research, the prime understanding of time in the labour market is measured units of clock time. Methods of shaping and measuring progressive work time, i.e., clocks and calendars, create collective social structures, yet these timeframes often relate to the discourses of efficiency and productivity (Rose & Whitty, 2010). This “time economics” approach generates time as an external, anthropogenic structure focusing on increasing the efficiency of the ratio between task and time (Adam, 1995; Nuttall & Thomas, 2015; Toivanen et al., 2016). It is obvious that organized work life, at least to some extent, requires the socially coordinated temporal order of the working community (Toivanen et al., 2016; Zuccheromaglio & Talamo, 2000). However, the concept of time, based on efficiency, does not correspond well to the psychological and sociological dimensions of time, and this is particularly perceived by professionals in the female-dominated public sector (Hirvonen & Husso, 2012; Hjelt & Karila, 2017; Sutela et al., 2019; also see Osgood, 2010). Thus, the above studies indicate that tensions exist between various dimensions of time and temporality, which could have relevance in ECEC work life. Paananen et al. (2015) has identified an imbalance between the material terms and the objectives set for the ECEC. The temporal aspects of work may reflect such disparities.

Time management studies have utilized a variety of concepts to outline time practices. Wang (2019) introduces the concept of temporal capital, which examines the employee’s right to control the temporal dimensions of work time. This ability to some extent control one’s own work time accumulates the individual practitioner’s or working group’s own temporal capital, which increases wellbeing at work (Wang, 2019). Interestingly, this time capital builds up during or even in-between the scheduled tasks as long as the individual has some opportunity to control the timeframes herself (Wang, 2019). Zuccheromaglio and Talamo (2000) applied a similar concept by explaining the relationship between “expected time”, which means standardized temporality, and “negotiated time”, which is located “in” and “around” formal schedules. Research into ECEC work has also identified the need for professionals to influence the time structures of their work, such as work hours and rosters (McDonald et al., 2018). It is even described as one of the most significant factors affecting professionals’ retention in the ECEC sector (OECD, 2019).

The time management discussion appears to have a personal tone, since the ability to control schedules has been defined as an element of an individual’s competence. However, organizing complex temporal dimensions such as the collective rhythms of work communities is a social process. Thus, individuals are seldom able to extensively change or control the temporal structures surrounding them (Orlikowski & Yates, 2002; Southerton, 2013 ; Toivanen et al., 2016). According to Nuttall and Thomas (2015), the time and temporality discussion concerning ECEC professionals also denotes these highly individual features. In other words, responsibility for time management often rests on the individual, assuming that time resources can be well managed if one just recognizes that fact. Nuttall and Thomas (2015) also suggest that work life research on ECEC should concentrate less on time as an objective resource and more on the wider notion of temporality.

Finnish ECEC as the context of time and temporality

Despite the fundamental link between time and education, the everyday practices of ECEC may reflect versatile temporal concepts. These are partly based on policy documents, such as legislation and curricula. However, activities are also shaped by cultural and social structures that are reflected in daily routines and rhythms (Kuukka, 2015).

The objectives set for educational institutions in legislation and curricula include a time horizon, i.e., the desire to shape the direction of the education in order to outline the future (Decuypere & Vanden Broeck, 2020). However, these objectives are culturally formed and reflect the current perceptions of childhood and the role of education in society. In Finland, the National Curriculum Guidelines for ECEC (2018) and the National Core Curriculum for Pre-primary Education (2014) are the binding policy documents that offer a basis for the local curricula drawn up by municipalities (Finnish National Agency of Education, 2014, 2018).

According to Einarsdottir et al. (2015), in Nordic ECEC curricula the child is defined as a target for forward-looking activities as well as a situational actor in the current moment. These linear and situational temporal orientations reflect divergent childhood concepts and create varied positions for children as well as for professionals. Yet, in ECEC daily practices these orientations should be integrated into a holistic entity. Therefore, even from the temporal perspective the policy documents do not always produce explicit aims but may contain a variety of objectives that merge with local interpretations (Einarsdottir et al., 2015; Onnismaa & Paananen, 2019).

In addition to the temporal outlines provided by the ECEC policy documents, the actual everyday practices in ECEC institutions contain recurring temporal frameworks, i.e., the rhythms and rituals aiming at following a predictable course of time. According to previous research, these arrangements seem to reflect a linear perception of time, since they form repeatable routines linked to scheduled session times and weekly programmes (Kuukka, 2015; Pacini-Ketchabaw, 2012; Rose & Whitty, 2010; Siippainen, 2018; Strandell, 2012). These routines stem from the standards and rules of the work community, and they are formed to structure the sequence of actions, maintaining the flow of activities in the everyday context (Adam, 1995; Kuukka, 2015). Nevertheless, there is research evidence indicating that ECEC professionals have the expertise to recognize the versatile pedagogical opportunities within these scheduled rhythms and routines (Hohti & Paananen, 2019). Despite the standard nature of work life routines, these repeated structures may not be pre-planned or mutually agreed but implicitly transformed into everyday practices and then reinforced and renewed by repeating them (Orlikowski & Yates, 2002; Toivanen et al., 2016).

Workforce resources create a significant framework for time structures. In Finland, these resources are usually firmly controlled by the public and private ECEC organizations. Reflecting neoliberal ideas, ECEC providers have developed productivity indicators to measure the functional efficiency of work. This kind of outcome-based governance is used, for example, to monitor child–staff and child–space ratios (see Hjelt & Karila, 2017; Paananen, 2017; Paananen et al., 2015). So, the essential manifestation of time and temporality in Finnish ECEC is linked to the material reality of work life.

Methodology

Derived from the theoretical premises of social constructionism, we assume that ECEC professionals interactively shape their understanding on ECEC work and, in this interaction, use language as an instrument to produce multiple interpretations of reality (Berger & Luckmann, 1994; Tileagă & Stokoe, 2017). Based on these underpinnings, the analytical concepts of frame and discourse have guided our study. The frame we understand as a tool of meaning-making, resembling Goffman's (1974) ideas. He describes the frame as an answer to the question, "What is going on here?" This gives us the means to categorize the pivotal elements of ECEC work through which time and temporality are constructed. We assume that frames are socially shaped, although individuals may find it possible

to vary and convert activities related to them (Persson, 2019). This discursive approach, for its part, offers us the means to explore more subtle temporal constructions expressed by professionals because, in addition to the content of speech, the features of used language, such as rhetorical strategies, deepen understanding of the dimensions of time and temporality (Burr, 2003; Edwards & Potter, 1992; Goodman, 2017; Nikander, 2008; Potter & Hepburn, 2008). However, our premise is that these local discussions also echo the voices of other people and more universal discussions (Bakhtin, 1981; Potter & Hepburn, 2008). As Gee (2010) pointed out, not only is the individual person talking but so too are rather more general discussions represented and passed through behavioural patterns using language, thinking, and acting in ways governed by social structures.

Data and analysis

To examine their views on time and temporality, we conducted 10 focus group discussions involving 40 ECEC professionals. These data were collected in 2016 and 2017–2018. To reach the volunteer participants, an invitation to the discussions was sent to ECEC centres in three Finnish municipalities. Due to municipal autonomy, local ECEC services are organized in many ways. To confirm the contextual versatility of the data, we selected three municipalities of different sizes in different parts of Finland. Among the volunteers, participants were selected locally. In order to ensure the richness of the data, selection was based on a variety of professional profiles and work experience. A total of 40 ECEC professionals participated in the discussions: 16 ECEC centre directors, 12 ECEC teachers, and 12 childcare workers. The participating directors were responsible for various types of ECEC unit. The majority of them led different forms of ECEC and pre-primary education located on several premises. The number of their subordinates varied between 17 and 60. The other participants worked either in ECEC groups for one- to five-year-old children or in pre-primary education for six-year-old children. Altogether, the participants represented a versatile range of Finnish ECEC professionals.

Each discussion in our study involved four participants. Research literature generally proposes that focus group discussions should involve five to ten participants, although there is no consensus on the matter (Hennink, 2014; Marková et al., 2007; Morgan, 1997). Smaller groups with three to four participants are considered favourable if the participants share a common interest in the topic (Hennink, 2014; Morgan, 1997). In our study, the topic of ECEC work met the requirements of participants' mutual interest. Discussions were conducted and moderated by the first author of the article, and the average duration of the discussions was 90 minutes. The discussions were semi-structured into topics concerning the implementation of ECEC work and participants had received prior information on these topics. They were asked to discuss, for example, their last working days and their experiences of a successful day, as well as the objectives and assessment of ECEC. In all discussions, the talking proceeded actively and, in particular, the conversations about work days produced a lot of shared talk and circulated ideas among them (Marková et al., 2007). The moderator led the discussion to the topics, but let the participants speak freely. The transcription of these discussions included the characteristics of spoken language, such as dialect expressions.

Our analysis began with mapping the professionals' talk regarding work practices. When examining these excerpts, we utilized Goffman's (1974) ideas and shaped the question, "What are time-related determinants of ECEC practices?" Participants produced multiple time-related descriptions, for example planning for the future, confronting unexpected changes, and prioritizing tasks, which illustrated the entanglement of temporal aspects. Nonetheless, we were able to identify three different frames activated by participants. Furthermore, we proceeded with more detailed discursive analysis of the language used in these frames. By examining linguistic choices such as rhetorical strategies, utterances and shared patterns of talk, we managed to construct subtle notions of time and temporality included in the frames (Gee, 2010; Nikander, 2008). We finalized our analysis by examining the relationship between the frames activated by participants. This helped us to understand the impact of these temporal constructions on professionals' daily solutions.

Research ethics

In Finland, formal approval is not always required for research in human sciences. Our study did not address information so sensitive as to require an ethical review but nevertheless did follow the guidelines of the Finnish National Board on Research Integrity (2019). The ethical requirements of research were fulfilled by ensuring the anonymity of institutions and participants and obtaining their consent to participate. Prior to giving consent, each participant received information on the study and was assured that the opportunity to withdraw from the study was guaranteed. In the extracts, we characterize participants in general terms to ensure their anonymity.

Results

Our analysis revealed that professionals activated three different frames illuminating aspects of ECEC work and its temporality: time management, educational objectives, and moments of encounter. Although these frames are overlapping and interdependent, each offers a unique perspective on ECEC work. Table 1 displays our notions about the content of these frames.

Time management: “running everyday life”

In our data, an essential issue seems to be time management, which appears to produce time mainly as the material resource of work, lacking another dimension of temporality. By using expressions like “organizing”, “scheduling”, and “calculating”, participants construct shared time structures and express the necessity of creating a chronological order for actions in the community (Toivanen et al., 2016; Zucchermaglio & Talamo, 2000). The notion of time as linear and measurable is produced also by using utterances such as “running everyday life” and the “rhythm of work”, which may indicate the desire for a recurring flow of time. However, this frame is not a single entity; it contains a variety of discussions. Participants also construct time management in relation to the continuous reorganization of work as well as the challenges involved in synchronizing the diversity of tasks assigned to professionals (Ohi, 2014; Puroila, 2002).

The following extracts indicate how time management discussions include established time practices or routines based on working shifts and clock hours (see Kuukka, 2015; Orlikowski & Yates, 2002):

Table 1. Discursively produced frames of ECEC work and their inscriptions of temporality.

Frames of time and temporality in ECEC work	Notions of time and temporality	Examples of utterances
Time management <i>“running everyday life”</i>	Focus is on time elapsing, and efforts to create and maintain time management structures. Time practices emphasize the linear, measurable notion of time → Recurrence, predictability	Running everyday life, coping, schedule, structure, prioritization, counting, routines
Educational objectives <i>“creating foundations for the future”</i>	Focus is on children’s development and learning. Time practices juggle the linearly-oriented aims of education and a relational temporality engaged in daily activities.	Broad plans, laying the foundations, future skills, prevention, evaluation
Moments of encounter <i>“genuine presence”</i>	Focus is on relational time, which is based on situational interactions between a child and practitioner. In these shared moments of togetherness, the relational temporality is modified by an individual practitioner.	Genuine presence, easy going, time to hear and see, doing things in peace, everyday presence, look the child in the eye

¹Director A2: There's that day-to-day routine of duty, the work proceeds minute by minute and hour by hour, and the clock is ticking.

Childcarer B3: Tasks are divided according to shifts so that you know what to plan and what you are responsible for.

Childcarer B4: In other words, who does what depends on the shift.

Childcarer B2: For example, if you are on the evening shift, you are responsible for the group's activities. Morning shift is the first one to go to the playground.

However, the participants also talked about the continuous sudden changes that often relate to current Finnish practices of applying staff ratios, which are measured at the level of the whole ECEC centre instead of at the level of the single children's group. This results in the frequent rotation of staff members between the groups (see Hjelt & Karila, 2017). As the next extracts illustrate, this approach is connected to ongoing situational reorganization that modifies the time structures and may influence the way in which professionals perceive the temporality of ECEC work (see Karila & Kinos, 2012; Moran, 2015; Puroila, 2002):

Childcarer A4: We spend quite a lot of time planning how to survive in the afternoon ... [W]e calculate how many children we will have, when each will be fetched [and taken] home ... Then we plan how to deal with the situation, how we can get [the] remaining children out to the playground.

Childcarer C2: [I]f an employee is not present, the director checks the ratios to find out which group has absent children, and then one of us may have to leave to patch up the situation.

Childcarer C3: So, one of us is placed in a different group.

Childcarer C2: This creates stress all the time. Substitution is not automation.

The time management frame also included shared discourse patterns concerning the challenge of synchronizing multiple professional tasks. This was constructed, for example, by talking about prioritizing and allocation of working hours. The following extracts reflect the multifaceted responsibilities of ECEC professionals and the tensions these tasks can create in relation to the available time resources:

Director A5: [W]e also have all kinds of teams and meetings, pedagogical teams, general staff meetings ... and then all the development meetings. So how do you get all this done so that the week's working hours are enough. Because the employee must first and foremost be present in the group of children, and, of course, they give it priority. Then maybe they have an hour a day to be somewhere else than with the children, and not necessarily even every day.

Director A4: [M]aybe one hour a day, this hour must also include making learning plans, documenting children's curricula and typing them, and getting familiar with the programme [the director is referring to ICT programs and applications] that the staff is expected to use.

Childcarer A1: One must know how to demand time. I have to make supply orders for the whole ECEC centre and take care of all our IT stuff, so I just need to get out of that group [classroom].

As these extracts indicate, such prioritization may create tensions that manifest themselves as temporal paradoxes, since continuous balancing is required between the actual work with children, the administrative tasks, and the mutual responsibilities for developing the pedagogical competences of the work community. This resonates with the observations of Hjelt and Karila (2021) concerning the tension in ECEC leadership.

In particular, the directors' talk constructed the obligation to develop and renew ECEC pedagogy. This was denoted by utterances like "new curricula world" and "moving forward", which capture the sense of temporal flow and include expectations related to the future (Dawson, 2014).

¹In extracts, the letters A, B, and C refer to the different municipalities in which the focus group discussions took place.

However, as the extracts below indicate, the directors discuss this, interestingly, by noting that individual professionals and teams working together with a group of children are reluctant to break the daily routines based on the accustomed rhythm of work:

Director A4: Teams are now faced with a new curriculum and how it reflects everyday patterns in the children's group. Okay, working may be determined by the lunch hours and breakfast, but then the new curriculum and working with small group activities puts new pressure on how the day goes, and you have to break routines or structures you have used for decades [laughing].

Director A3: Yes, a big thing, because some people rely on knowing that their working day goes like this, and now it doesn't necessarily go like that.

Nevertheless, these directors' assumptions of reluctance to change routines contradict the participants' earlier descriptions of the continuous reorganization of daily activities. We may therefore assume that directors are not fully aware of the effects of continuous temporal changes. There is always a complex time-related relationship between change and predictability. As Adam (1995) points out, progressive change is often seen as a contrast to routine, yet repetition has a central role in formatting social structures.

While talking about time management and task prioritization, the participants made rhetorical choices to address responsibility at the level of the individual employee or team of professionals. This is constructed by preferring utterances like "I need to handle" and "teams ought to develop", which create the impression of practitioners as self-governing negotiators of time resources. This might support the critical notions of Nuttall and Thomas (2015) regarding the interpretation of time management as an individual's competence. However, interpretations of time and temporality in this frame relate to the international discussion of the outcome-based governing of efficiency, which often sets rather tight frames on all situational decisions concerning time structures (Paananen, 2017).

Educational objectives: "creating foundations for the future"

Alongside the time management discussion, practitioners construct time and temporality in the context of the child's growth and development. In these discussions, participants produced a variety of intertwined time concepts. The ECEC is constructed in the context of a time continuum and manifested as the aim-oriented utilization of the child's potential, applying a rather linear conception of time. However, the practices aiming at these objectives are influenced by various social and material factors that represent a more relational view of temporality (Hohti & Paananen, 2019; Moran, 2015). When talk of time and temporality leans towards the future it is constructed by utterances like "guiding the child to a good path of life" and "educating a respectable pupil and a citizen". Nevertheless, the pedagogical planning is produced as an instrument to combine longer-term objectives and the situational adaptation of time practices.

The following extracts present how the temporal horizon of the national guidelines influences the planning of work. The participants also describe how they are able to take into account different time perspectives based on both the children's interests and their own professional choices within the framework of the curriculum:

Teacher A2: [W]ork is guided by national guidelines, but I can see that, at least in this practical everyday work, it is the working team and its values that forms the activities ... for example, we saw at the beginning of this season that nature and environmental education has to be a focus ... if you really think about the future on Earth.

Teacher A3: Of course, we have started within this national framework and then we observe what the children are interested in and it matters a lot.

The next extract from the directors' discussion illustrates how they expand the temporal span of educational planning by highlighting the quality evaluation challenges of ECEC work. This could

demonstrate the process-based temporality of pedagogical work, which was prominent especially in the directors' talk. Regardless, this issue has been critically addressed through deficiencies in the professionals' assessment competences:

Director C2: I'd think in our ECEC centre, the professionals probably know how the work should be assessed, but they do not know how to use that information to plan forward. I think we should take it even more into everyday practices. Nowadays, they just think that, yeah ... that's how it went ... but nothing changes.

The essential issue in these pedagogically orientated discussions seems to be temporal vulnerability concerning the implementation of pre-planned pedagogical activities (Hjelt & Karila, 2017). This is demonstrated by the recurrent discursive structure in which speakers acknowledge the continuous modification of working arrangements and sudden absence of staff as key factors in the decline of systematic pedagogical work. This creates a close connection between time management and educational objectives. As shown in the extracts below, due to frequent staff adjustments, the time structure of planned pedagogic activities requires modifications—for example, they may be cancelled, transferred, or shortened. This observation resonates with earlier studies of ECEC work structures (Nuttall & Thomas, 2015; Paananen, 2017):

Teacher A4: [W]e have been planning activities, but when one of us is absent and so on, the situation changes rapidly during the week and even day, and we have to drop back to what was planned and then reassemble. It makes me feel like I'm just planning, and rarely does it happen.

Director B2: [W]e're in pain not being allowed to have any extra people at the centre. Then our staff jump from one group to another, and children have to face replacements one after the other.

As the extracts above indicate, the changing situations, for example due to staff absence, involve the rapid reorganization of available workforce resources. As Puroila (2002) states, these changes must be done here and now. The phenomenon was also constructed with expressions such as “jump from one group to another” and “running on”. This rhetoric reflects the temporal impact of continuous staff adjustments on everyday life in ECEC.

This construction of temporal vulnerability of work resonates well with the observations of Paananen (2017) concerning mutual dependence of time management, educational aims, and governance of ECEC resources.

Moments of encounter: “genuine presence”

The focus of this frame is on the time practices that enable situational interaction between child and practitioner. Participants produce the idea of moments that allow them to pay undivided attention to an individual child or group of children in order to create togetherness between the children or the adult and child.

These moments of encounter are constructed by using time-related expressions like “rush-free moment” and “calm situation”, as well as the expression “genuine presence of adult”. These linguistic choices illustrate the essential situational dimensions of this frame, supporting the earlier findings of Pramling-Samuelsson et al. (2016), which indicate that professionals define harmony and calmness as features of a good learning environment because they enable high-quality staff-child dialogue. These ideals can be attached to individualization as a value of today's society (ibid). However, the frame of moments of encounter with a few children could also represent the temporality that allows the individual practitioner to negotiate the temporal dimensions of her tasks (McDonald et al., 2018; Wang, 2019; Zucchermaglio & Talamo, 2000).

Different nuances are also found in relation to these discussions. On the one hand, participants construct interactions and moments of encounter in the context of the child's learning. On the other hand, they talk about peaceful moments and togetherness as a counter discourse to the conscious goal-orientation of ECEC. It is essential that time and temporality are realized as a

situational, shared experience. This reflects the relative notions of time and temporality introduced by Hohti and Paananen (2019).

As the following extracts illustrate, there is an emotional dimension in this frame's discussion, which demonstrate the significance of encounters based on the situational elements and collective joy of learning. However, discussions include conditional structures like "I wish" and "I would like to", displaying the ambiguous status of these situations, which may reflect the terms of ECEC work (Hjelt & Karila, 2017; Nuttall & Thomas, 2015):

Teacher B3: I wish to have peaceful moments when you really are able to concentrate and do activities in peace with the child.

Teacher B2: [Y]ou can notice how the child made an insight herself... or something had touched her. It is wonderful; I get a really good feeling about it.

While describing these moments of encounter, the participants reflect on the national curriculum guidelines, which require the sensitive presence of professionals in daily practices (Finnish National Agency for Education, 2018). The excerpts below demonstrate another perspective on these discussions. The participants use persuasive rhetoric strategies (Humă et al., 2020) while they forcefully talk about interactions and encounters with children. However, they emphasize the adult's presence as such without the systematic objective-orientation of these moments.

Childcarer C2: [T]he most important thing would be to be present for the child and we don't have to be much else. Then you can always come up with a little thing to do together, but that is enough.

Childcarer C3: I just want to say that the most important is a presence, with a child, a real everyday presence. It may not always be so today.

Conscious pedagogical utilization of these moments of encounter requires professionals to perceive multiple levels of time and temporality. The significant pedagogical potential of these situations needs to be identified and seized on in the current moment, even if the focus of activities is also on the future.

Mutual frames dynamics

In addition to outlining the temporal frames of ECEC work, we focused on the relations between these presented frames because they have an impact on the implementation of daily activities. As Goffman (1974) points out, the same activities can be framed in a variety of ways. In our data, tension is built between the time management and educational objectives of frames. As the teachers' descriptive rhetoric in the next extracts demonstrates, the mutual connection between the time span required for systematic implementation of ECEC and the policy of constant rapid changes does not work well. These changes are mainly related to the efficient management of workforce resources:

Teacher A3: When we have a pre-planned day ... e.g., a field trip is great, if we can keep to the plan and there will be no external attack, and for one reason or another, our plan will not work.

Teacher B1: When someone is absent ... and before taking an external substitute [that costs about 200 euros a day], we first scrape together people from our own unit and then we try to get them from outside units—whoever can make it.

Teacher B4: So, if a group is under-staffed, we arrange that puzzle ourselves. It takes quite a lot of working time, nowadays.

Teacher B1: It, it affects, it's the biggest, biggest, biggest, biggest confusing factor.

Apparently, these different frames of time and temporality may overlap and merge in daily practice. Nevertheless, the socially shared construction of time and temporality seems to be dominated by the frame of time management. This resonates well with previous studies illuminating the entanglement between the educational aspects of ECEC work and the governance of

ECEC workforce resources (Eerola et al., 2020; Lundqvist et al., 2017; OECD, 2019; Paananen, 2017; Paananen et al., 2015).

Furthermore, the moments of encounter frame is placed in an interesting relationship with the educational objective frame because it has been stated that pedagogy is genuinely placed in child–staff interaction (Sheridan & Pramling Samuelsson, 2013). However, the moments of encounter frame is activated by favouring conditional statements that afford it subordinate status. These issues merge with general discussions of employees' ability to control to some extent their own work time (McDonald et al., 2018; OECD, 2019; Sutela et al., 2019; Wang, 2019).

Figure 1 illustrates relationships between frames of work. In our data, the time management frame seems to dominate all activities in ECEC work. The significance of curricula-based work in relation to educational objectives is well-recognized. However, the continual adjustment of pedagogical activities is produced in relation to work conditions and time management. The moments of encounter frame is constructed as situational, falling rather unpredictably within other temporal frames as part of the overall activity. Nevertheless, it should be noted that, within this frame, the participants used emotional talk that supports a sensitive atmosphere (see Osgood, 2010).

Discussion and conclusion

This study shows that the overlapping of time dimensions is a significant part of ECEC work, and professionals have to cope with different temporal concepts. The temporal aspects of work are based on both the future-oriented objectives of education and the ability to implement flexible relational temporality in the situational time practices of ECEC work. However, in our data, time management, representing the concept of measurable time, plays a dominant role in time-related discussions. The tightly regulated and controlled management of material time resources could cause recurring reorganization of activities, which might have significant impact on the solutions made at work. Our data indicate that ECEC professionals are well aware of the tensions related to the dominance of time management but prioritizing other temporal dimensions in everyday life seems very difficult, especially if task prioritization is presented as an individual competence (see Nuttall & Thomas, 2015). These findings have an interesting connection with Wang's (2019) idea of professionals' time capital, illustrating their ability to control temporal structures of work. It seems that ECEC professionals find accumulating the time capital necessary to make meaningful pedagogical choices challenging. The time management discussion, linked to the ECEC

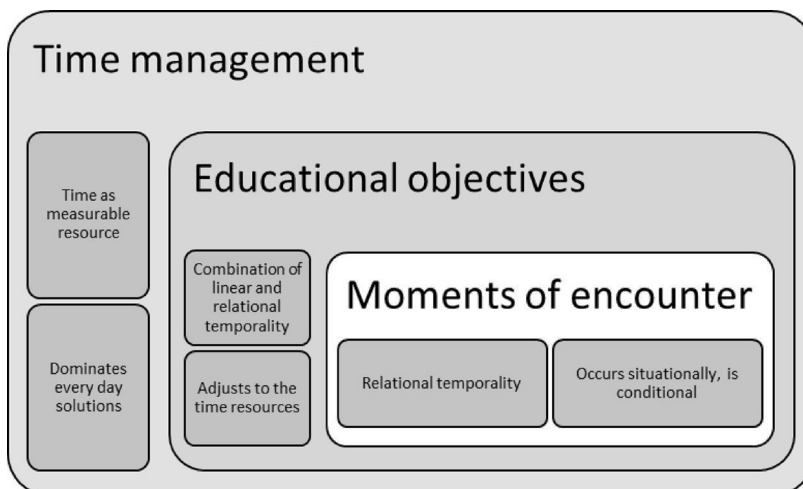


Figure 1. Frames of time and temporality and their mutual relationship and impact on the everyday practices of ECEC work.

efficiency mechanism, may reflect embedded neoliberal arguments emphasizing the austerity applied to the public sector budget (Lundqvist et al., 2017; Paananen et al., 2015).

Since Finnish municipalities have a great deal of autonomy in organizing ECEC services, the results of this study may also reflect local interpretations related to the societal function of the ECEC institution, e.g., the types of resources required and how the needs of parents and children are emphasized in the time resource allocation.

Based on our study, we suggest that the impact of current time-related practices be critically assessed at various levels of national and local ECEC organizations. Our research showed an imbalance in temporal structures that may reflect the embedded neoliberal governance of ECEC work. The pedagogical rationalities appear to compete with control of material time resources, causing continuous reorganization of pedagogical work. This may destabilize the anticipated sequence of actions and temporal flow of pedagogy. It seems that ECEC professionals do not have sufficient autonomy to control these structures, which could indicate the necessity of governance assessment at organizational level.

Without such assessment, lack of temporal autonomy may have a harmful influence on professionals' ability to use their expertise and achieve the national objectives of ECEC. Furthermore, these issues can be related to both the meaningfulness of work and work commitment, which are significant in terms of recruitment and retention of qualified ECEC personnel. Therefore, temporal interpretations could define the entire ECEC institution, even though they consist of individual everyday events.

Limitations of this study

The study has its limitations. First, to enable rich debate and avoid possible power imbalances, each professional group was invited to engage in their own discussions. However, the participants were selected locally, and we cannot exclude the possible impact of local power structures. Second, because we captured only the Finnish context of ECEC work, overgeneralization of our findings must be avoided and their transferability must be based on local reassessment.


Disclosure statement


No potential conflict of interest was reported by the authors.


Funding

This study was supported by the Finnish Cultural Foundation (grant number 00170294).

ORCID

Hanna Hjelt  <http://orcid.org/0000-0002-6842-9538>

Kirsti Karila  <http://orcid.org/0000-0001-6233-2615>

Päivi Kupila  <http://orcid.org/0000-0003-4807-8360>

References

- Adam, B. (1995). *Timewatch: The social analysis of time*. Polity Press.
- Bakhtin, M. (1981). Discourse in the novel. In M. Holquist (Ed.), *The dialogical imagination: Four essays* (pp. 259–422). University of Texas Press.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. ((1966) 1967). *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge*. Penguin Books.
- Burr, V. (2003). *Social constructionism* (2nd ed). Routledge.
- Dawson, P. (2014). Reflections: On time, temporality and change in organizations. *Journal of Change Management*, 14(3), 285–308. <https://doi.org/10.1080/14697017.2014.886870>

- Decuyper, M., & Vanden Broeck, P. (2020). Time and educational (re-)forms—Inquiring the temporal dimension of education. *Educational Philosophy and Theory*, 52(6), 602–612. <https://doi.org/10.1080/00131857.2020.1716449>
- Edwards, D., & Potter, J. (1992). *Discursive psychology*. Sage.
- Eerola, P., Alasuutari, M., Karila, K., Kuukka, A., & Siippainen, A. (2020). Rationalizing early childhood education and care in the local context: A case study of Finnish municipalities. In K. Repo, M. Alasuutari, K. Karila, & J. Lammi-Taskula (Eds.), *The policies of childcare and early childhood education – does equal access matter?* (pp. 152–171). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781788117753.00015>
- Einarsdottir, J., Anna-Maija Purola, A.-M., Johansson, E. M., Broström, S., & Emilson, A. (2015). Democracy, caring and competence: Values perspectives in ECEC curricula in the Nordic countries. *International Journal of Early Years Education*, 23(1), 97–114. <https://doi.org/10.1080/09669760.2014.970521>
- Farquhar, S. (2016). Time in early childhood: Creative possibilities with different conceptions of time. *Contemporary Issues in Early Childhood*, 17(4), 409–420. <https://doi.org/10.1177/1463949116677925>
- Finnish National Agency for Education. (2014). *National core curriculum for pre-primary education 2014*. Publications 6:2016.
- Finnish National Agency for Education. (2018). *National core curriculum for early childhood education and care 2018. Regulations and Guidelines, 2018:3c*.
- Finnish National Board on Research Integrity TENK. (2019). *The ethical principles of research with human participants and ethical review in the human sciences in Finland. Publications of the Finnish National Board on Research Integrity TENK, 3/2019*.
- Gee, J. (2010). *An introduction to discourse analysis: Theory and method* (3rd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203847886>
- Goffman, E. (1974). *Frame analysis. An essay on the organization of experience*. Northeastern University Press.
- Goodman, S. (2017). How to conduct a psychological discourse analysis. *Critical Approaches to Discourse Analysis Across Disciplines*, 9(2), 142–153.
- Hennink, M. M. (2014). *Focus group discussions. Understanding qualitative research*. Oxford University Press.
- Hirvonen, H., & Husso, M. (2012). Living on a knife's edge: Temporal conflicts in welfare service work. *Time & Society*, 21(3), 351–370. <https://doi.org/10.1177/0961463X12454382>
- Hjelt, H., & Karila, K. (2017). Varhaiskasvatustyön paikantuminen työntekijöiden puheessa. *Työelämän tutkimus – Arbetlivsforskning*, 15(3), 233–248.
- Hjelt, H., & Karila, K. (2021). Varhaiskasvatustyön johtamisen paradoksit. *Journal of Early Childhood Education Research*, 10(2), 97–120.
- Hohti, R., & Paananen, M. (2019). Miten pitkä on 'kohta'? Ajan virta ja kietoumat koulussa ja päiväkodissa. *Kasvatus*, 50(1), 34–46.
- Humä, B., Stokoe, E., & Sikveland, R. O. (2020). Putting persuasion (back) in its interactional context. *Qualitative Research in Psychology*, 17(3), 357–371. <https://doi.org/10.1080/14780887.2020.1725947>
- Juhila, K. (2018). *Aika, paikka ja sosiaalisuus*. Vastapaino.
- Karila, K., & Kinon, J. (2012). Acting as a professional in a Finnish early childhood education context. In L. Miller, C. Dalli, & M. Urban (Eds.), *Early childhood grows Up-towards a critical ecology of the profession* (pp. 55–69). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-2718-2_4
- 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*. Finnish National Agency for Education. 2017:30.
- Kröger, T. (2011). Retuning the Nordic welfare municipality. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 31(3/4), 148–159. <https://doi.org/10.1108/0144333111120591>
- Kuukka, A. (2015). *Lapset, ruumiillisuus ja päiväkodin järjestys: tutkimus ruumiillisuuden tuottamisesta ja merkityksellistymisestä lasten päiväkotiarjessa* [Doctoral dissertation]. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 536, University of Jyväskylä. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6299-9>.
- Lundqvist, M., Nyby, J., Autto, J., & Nygård, M. (2017). From universalism to selectivity? The background, discourses and ideas of recent early childhood education and care reforms in Finland. *Early Child Development and Care*, 187(10), 1543–1556. <https://doi.org/10.1080/03004430.2017.1295041>
- Marková, I., Linell, P., Grossen, M., & Orvig, A. S. (2007). *Dialogue in focus groups. Exploring socially shared knowledge*. Equinox.
- McDonald, P., Thorpe, K., & Irvine, S. (2018). Low pay but still we stay: Retention in early childhood education and care. *Journal of Industrial Relations*, 60(5), 647–668. <https://doi.org/10.1177/0022185618800351>
- Moran, C. (2015). Time as a social practice. *Time & Society*, 24(3), 283–303. <https://doi.org/10.1177/0961463X13478051>
- Morgan, D. L. (1997). *Focus Groups as Qualitative Research. 2nd ed.* Sage publications. <https://doi.org/10.4135/9781412984287>.
- Nielsen, H. B. (2016). The arrow of time in the space of the present: Temporality as methodological and theoretical dimension in child research. *Children & Society*, 30(1), 1–11. <https://doi.org/10.1111/chso.12116>

- Nikander, P. (2008). Constructionism and discourse analysis. In J. Gubrium & J. A. Holstein (Eds.), *Handbook of constructionist research* (pp. 413–428). Guilford Publication.
- Nuttall, J., & Thomas, L. (2015). Time and temporality in early childhood educators' work. *European Early Childhood Education Research Journal*, 23(4), 512–523. <https://doi.org/10.1080/1350293X.2014.970851>
- OECD. (2019). *Good practice for good jobs in early childhood education and care: Eight policy measures from OECD countries*. https://www.oecd-ilibrary.org/sites/64562be6-en/1/2/1/index.html?itemId=/content/publication/64562be6-en&csp_=59eee5b587ca74bad5c32612f13439ed&itemIGO=oecd&itemContentType=book
- Ohi, S. (2014). A Day in the life of an early childhood teacher: Identifying the confronting issues and challenges that arise. *Creative Education*, 5(11), 1008–1018. <https://doi.org/10.4236/ce.2014.511115>
- Onnismaa, E.-L., & Paananen, M. (2019). Varhaiskasvatuksen opetussuunnitelmatradition muotoutuminen Suomessa 1970-luvulta 2010-luvulle. In T. Autio, L. Hakala, & T. Kujala (Eds.), *Siirtymiä ja ajan merkkejä koulutuksessa: Opetussuunnitelmatutkimuksen näkökulmia* (pp. 189–220). Tampere University Press.
- Orlikowski, W. J., & Yates, J. A. (2002). It's about time: Temporal structuring in organizations. *Organization Science*, 13(6), 684–700. <https://doi.org/10.1287/orsc.13.6.684.501>
- Osgood, J. (2010). Reconstructing professionalism in ECEC: The case for the 'critically reflective emotional professional'. *Early Years*, 30(2), 119–133. <https://doi.org/10.1080/09575146.2010.490905>
- Paananen, M. (2017). *Imaginaries of early childhood education: Societal roles of early childhood education in an era of accountability*. Doctoral dissertation. Helsinki studies in education 3. University of Helsinki.
- Paananen, M., Lipponen, L., & Kumpulainen, K. (2015). Hybridisation or ousterisation? The case of local accountability policy in Finnish early childhood education. *European Educational Research Journal*, 14(5), 395–417. <https://doi.org/10.1177/1474904115601446>
- Pacini-Ketchabaw, V. (2012). Acting with the clock: Clocking practices in early childhood. *Contemporary Issues in Early Childhood*, 13(2), 154–160. <https://doi.org/10.2304/ciec.2012.13.2.154>
- Persson, A. (2019). *Framing social interaction: Continuities and cracks in Goffman's frame analysis*. Routledge, Taylor & Francis Group.
- Potter, J., & Hepburn, A. (2008). Discursive constructionism'. In handbook of constructionist research. In J. Gubrium & J. A. Holstein (Eds.), *Handbook of constructionist research* (pp. 275–293). Guilford Publication.
- Pramling-Samuelsson, I., Williams, P., Sheridan, S., & Hellman, A. (2016). Swedish preschool teachers' ideas of the ideal preschool group. *Journal of Early Childhood Research*, 14(4), 444–460. <https://doi.org/10.1177/1476718X14559233>
- Puroila, A.-M. (2002). *Kohtaamisia päiväkotiarjessa – kehysanalyttinen näkökulma varhaiskasvatustyöhön* [Doctoral dissertation]. Acta Universitatis Ouluensis E51. University of Oulu. <http://urn.fi/urn:isbn:9514266501>.
- Rose, S., & Whitty, P. (2010). Where Do We find the time to Do this? struggling against the tyranny of time. *Alberta Journal of Educational Research*, 56(3), 257–273. <https://doi.org/10.11575/ajer.v56i3.55410>
- Sheridan, S., & Pramling Samuelsson, I. (2013). Preschool a source for young children's learning and well-being. *International Journal of Early Years Education*, 21(2–3), 207–222. <https://doi.org/10.1080/09669760.2013.832948>
- Siippainen, A. (2018). *Sukupolvisuhteet, hallinta ja subjektifikaatio: Etnografinen tutkimus lasten ja aikuisten suhteista vuorohoitopäiväkodissa*. Doctoral dissertation. University of Jyväskylä.
- Southerton, D. (2013). Habits, routines and temporalities of consumption: From individual behaviours to the reproduction of everyday practices. *Time & Society*, 22(3), 335–355. <https://doi.org/10.1177/0961463X12464228>
- Strandell, H. (2012). *Lapset iltapäivätoiminnassa. Koululaisten valvottu vapaa-aika*. Gaudeamus Tallinna.
- Sutela, H., Pärnänen, A., & Keyriläinen, M. (2019). *Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018*. Tilastokeskus.
- Tileagă, C., & Stokoe, E. (2017). Introduction: The evolution of discursive psychology: From classic to contemporary themes. In C. Tileagă & E. Stokoe (Eds.), *Discursive psychology. Classic and contemporary issues* (pp. 1–11). Routledge.
- Toivanen, M., Viljanen, O., & Turpeinen, T. (2016). Aikamatriiseja asiantuntijatyössä. *Työelämän Tutkimus-Arbeitslivsforskning*, 14(1), 77–94.
- Wang, C. (2019). Temporal dynamics in the daily lives of health practitioners. *Time & Society*, 28(4), 1552–1576. <https://doi.org/10.1177/0961463X18787047>
- Weinberg, D. (2014). *Contemporary social constructionism: Key themes*. Temple University Press.
- Wiggins, S. (2017). *Discursive psychology: Theory, method and applications*. SAGE.
- Zuccheromaglio, C., & Talamo, A. (2000). The social construction of work times. *Time & Society*, 9(2/3), 205–222. <https://doi.org/10.1177/0961463X00009002004>

JULKAISU III

Varhaiskasvatustyön johtamisen paradoksit

Hanna Hjelt & Kirsti Karila

Journal of Early Childhood Education Research 10(2) 2021, 97–120.

Artikkelin käyttöön väitöskirjan osana on saatu kustantajan lupa



Varhaiskasvatustyön johtamisen paradoksit

Hanna Hjelt^a & Kirsti Karila^b

^a Tampereen yliopisto, vastaava kirjoittaja, s-posti: hanna.hjelt@tuni.fi

^b Tampereen yliopisto

TIIVISTELMÄ: Artikkelissa tutkitaan varhaiskasvatuksen johtajuuden rakentumista ja siihen liittyvien jännitteiden hallintaa analysoimalla päiväkodin johtajien työstään tuottamaa puhetta. Suomalaista varhaiskasvatusta on viime vuosina kehitetty sekä lainsäädännön että opetussuunnitelmien avulla. Samaan aikaan työn tehokkuusodotukset ovat vahvistuneet. Muutokset haastavat koko varhaiskasvatusorganisaation, mutta erityisesti muutoksia toimeenpanevat keskijohtoon asemoituvat päiväkodin johtajat. Tämän tutkimuksen aineistona on päiväkodin johtajien työstään tuottamat fokusryhmäkeskustelut, joita analysoidaan diskurssianalyttisesti. Koska johtajuus väistämättä sisältää jännitteitä eli keskenään ristiriidassa olevia elementtejä, hyödynämme analyysissämme paradoksin käsitettä. Tutkimus osoittaa, että kasvavat laatu- ja tehokkuusvaatimukset muokkaavat johtajuutta. Jännitteitä liittyy sekä omaan asemaan osana organisaation laajempaa päätöksentekojärjestelmää että varhaiskasvatuksen ammattilaisille asetettaviin työn hallintaan liittyviin odotuksiin. Myös johtamisen erillisyyden ja yhteisöllisyyden paradoksi on läsnä analysoidussa aineistossa. Tulokset osoittavat, että johtajat etsivät aktiivisesti tasapainoa ristiriitaa tuottavien elementtien välille. Tämä onnistuu niiden paradoksien osalta, joissa vaikuttaminen suuntautuu pääasiallisesti omiin alaisiin. Kaksisuuntaisen sekä omiin alaisiin että organisaation ylempään tasoon liittyvän jännitteen säätely tuotetaan haastavaksi ja vaikeasti ennakoitavaksi.

Asiasanat: johtajuus, keskijohto, jännitteet, vaikuttaminen, varhaiskasvatus

ABSTRACT: In this article, we explore the discourses early childhood education and care (ECEC) leaders produce concerning their work. We focus on work-related tensions expressed by daycare centre leaders. Over the past few years, the terms and conditions of Finnish ECEC work have changed significantly since both legislation and curricula have been improved, thus having enhanced the quality of ECEC. However, at the same time the efficiency expectations of work have been raised. These changes challenge the entire ECEC organization, but in particular the daycare centre leaders, who as middle managers have to deal with these contradictory performance goals. The data of this study is collected through focus group discussions of ECEC centre

leaders and it is analyzed discursively. Since there are always tensions and conflicting elements in leadership, we use the concept of paradox in our analysis. Results show that intensified quality and efficiency requirements challenge ECEC leadership. There are tensions related to leaders' own position in the organization's decision-making processes, as well as the roles and professional competences of subordinates. Nevertheless, the results indicate that leaders are actively looking for a balance between the conflicting and contradictory elements of work. This balance can be achieved if tensions mainly concern their own subordinates. However, if the impact is directed towards leader's subordinates as well as superiors or the higher level of the organization, achieving a balance is challenging.

Keywords: *leadership, middle-management, tensions, impact, early childhood education*

Johdanto

Suomalaista varhaiskasvatusta on kehitetty viime vuosina monin tavoin, muun muassa määrittelemällä lainsäädännössä uudelleen sen tehtäviä ja tavoitteita (Varhaiskasvatustilasto, 540/2018). Samoin tavoitteiden toteuttamista ohjaavia opetussuunnitelmia on uudistettu (Opetushallitus [OPH], 2016; OPH, 2018). Toimintakentän muutosten seurauksena henkilöstölle asettuu uudenlaisia ammatillisuuden odotuksia. Niiden toteutuminen arjen käytännöissä haastaa erityisesti päiväkotien johtajuutta, onhan yhdeksi varhaiskasvatuksen hyvän laadun edellytykseksi määrittely laadukasta työtä mahdollistava toimiva johtajuus. Hyvää johtamista kuvataan työolosuhteiden säätelynä ja tarvittavan ammatillisen tuen tarjoamisena (Douglass, 2019; Repo ym., 2019; Sims ym., 2015; Slot, 2018).

Paneudumme tässä artikkelissa varhaiskasvatuksen johtajuuden rakentumiseen ja siihen liittyvien jännitteiden hallintaan analysoimalla päiväkodin johtajien työstään tuottamaa puhetta. Analysoitu puhe peilaa johtajan työtä, joka on osa varhaiskasvatuspalvelua järjestävän organisaation rakennetta. Palvelua voivat järjestää ja tuottaa joko kunnalliset tai yksityiset toimijat ja päiväkodin johtajuus voi toteutua erilaisissa ja erikokoisissa yksiköissä.

Päiväkodin johtajat sijoittuvat tällä hetkellä pääosin organisaation keskijohtoon, joten tämä artikkeli tarkastelee keskijohdon esimiestyön rakentumista. Perusolettamuksemme on, että keskijohdon työ merkityksellistyy monimuotoisena ja moniin suuntiin kohdentuvana vaikuttamisena, joka osaltaan muokkaa varhaiskasvatuspalvelun tosiasiallista toteutumista. Tutkimuksen aineisto on kerätty vuosina 2017–2018 käydyissä fokusryhmäkeskusteluissa, joihin osallistui 16 päiväkodin johtajaa kolmesta eri kunnasta.

Tutkimusaihe on ajankohtainen, sillä varhaiskasvatuksen johtaminen on kiistatta murroksessa. Päiväkotien yksikkökoot ovat kasvaneet samaan aikaan kun johtajien tehtäväkokonaisuudet ovat monipuolistuneet. (Eskelinen & Hjelt, 2017; Karila ym., 2017). Näillä muutoksilla on mitä ilmeisemmin kauaskantoiset seuraukset. Tutkimukset antavat viitteitä siitä, että johtajien fyysisen läsnäolon väheneminen ja suuri työmäärä vaikeuttavat toimintakäytäntöjen ja laadun kehittämistä (Andersen ym., 2017; Fonsén, 2014; Halttunen, 2013; Repo ym., 2019). Kansallinen ja kansainvälinen varhaiskasvatuksen johtajuustutkimus on kohdistunut sekä työn muuttuviin rakenteisiin (Halttunen, 2009; Sims ym., 2017; Soukainen, 2015) että pedagogisen johtajuuden ja jaetun johtajuuden teemoihin (Fonsén, 2014; Fonsén & Keski-Rauska, 2018; Heikka, 2014; Strehmel, 2016). Tutkimuksemme niveltyy tähän johtamisen muutoksia ja niiden hallintaa tarkastelemaan perinteeseen ja tuottaa uutta tietoa laadukkaasta varhaiskasvatuksen toimintaedellytyksistä.

Varhaiskasvatuksen johtajuuden tarkastelu paikantuu myös ajankohtaiseen keskusteluun työelämän muuttumisesta. Julkisessa työelämäkeskustelussa muutoksella viitataan työkuulttuurin, työn rakenteiden ja työn sisältöjen jatkuvaan muuttumiseen (Järvensivu, 2014; Werde, 2018). Varhaiskasvatuksessa tätä muutosta kehystävät osin ristikkäiset intressit. Yhtäältä tavoitteita asettaa varhaiskasvatuksen uudistunut lainsäädäntö, joka vahvistaa työn pedagogista näkökulmaa ja lapsen oikeutta oppimiseen. Toisaalta toimintaa säätelevät julkisten palveluiden taloudelliseen tehostamiseen liittyvät odotukset (Fonsén & Soukainen, 2020; Karila, 2016; Lundkvist ym., 2017; Paananen, 2017; Paananen & Tammi, 2017; Pitkänen ym., 2017).

Varhaiskasvatuksen johtajuustutkimuksen ohella artikkelissa hyödynnetään organisaatioiden keskijohdon roolia käsittelevää tutkimusta. On tutkimuksellista näyttöä siitä, että keskijohtoon kohdistuu eri tahoilta tulevia ristiriitaisia odotuksia (Holden & Roberts, 2004; Hökkä ym., 2019; Sims, 2003). Tätä on tutkimuksissa jäsenetty paradoksin käsitteen avulla (Quinn & Cameron, 1988; Smith & Lewis, 2011; Toivanen, ym., 2012). Olemmekin valinneet paradoksin myös tämän artikkelin analyttiseksi näkökulmaksi, sillä keskijohdon paikka organisaatiossa sisältää jo lähtökohtaisesti vähintään yhden paradoksaalisen rakenteen: odotuksen toisilleen vastakkaisten elementtien säätelemisestä (Lewis, 2000; Luscher ym., 2006).

Johtajuutta varhaiskasvatuksessa on suomalaisessa tutkimusperinteessä tulkittu kontekstuaalisen teorian avulla (Halttunen, 2009; Nivala, 1999). Se nivoutuu kontingenssiteoriaan, jossa johtaminen suhteutetaan ympäröivään kontekstiin eli toiminnan sisällön ja tilanteen asettamiin vaatimuksiin (Kuukka, 2009; Northouse, 2013). Myös tämän artikkelin tutkimuksessa päiväkodin johtajuus liitetään ympäröivään kontekstiin ja siinä tapahtuviin muutoksiin, jotka haastavat johtamista. Paikannamme

johtamisen tarkastelun sekä osaksi koko varhaiskasvatuspalvelua järjestävän organisaation toimintaa että varhaiskasvatukselle asetettua valtakunnallista kehystä.

Johtajuus, johtaminen ja keskijohto

Johtajuuskäsitteen määrittely on haastavaa, sillä sen voidaan todeta hajooneen erillisiin merkityksiin (Douglass, 2019; Kuukka, 2009). Yhtäältä johtajuus nähdään sosiaalisena roolina, toisiin vaikuttamisen prosessina tai se voidaan määritellä vastuun ja kontrollin näkökulmasta (Alvesson & Deez, 2000; Kuusela, 2010; Northouse, 2013). Johtaminen puolestaan on asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen kohdentuvaa toimintaa (Mäki, 2017; Niiranen ym., 2010). Nämä näkökulmat ovat keskeisiä tarkasteltaessa keskijohdon asemaa, jossa joudutaan etsimään tasapainoa kahden eri roolin välillä: painottuuko asema esimiehinä suhteessa alaisiinsa vai oma alaisen rooli suhteessa ylempään johtoon (Alvesson, 1996).

Keskijohdon esimies

Keskijohdon aseman ja siihen liittyvien odotusten ja merkitysten pohtiminen nivoutuu luontevasti päiväkodin johtamisen tutkimiseen. Tosin keskijohdon määrittely on pulmallista, sillä eri organisaatioissa johtamisrakenteet poikkeavat toisistaan. Keskeistä on, että keskijohtoon kuuluva henkilö on samalla sekä johtaja että alainen ja häneltä odotetaan niin organisaation ylempään tason päätösten toimeenpanoa kuin työntekijöiden aloitteiden huomioimista (Kuusela, 2010; Sims, 2003; Vesala, 2014). Sosiaalialan johtajuustutkimuksessa eriytetään käsitteet lähijohto ja keskijohto. Näiden tehtävien rajapinnat ovat kuitenkin häilyviä, sillä eritoten kuntasektorilla ne limittyvät keskenään. Samaan positioon liittyy henkilöstön lähijohtamista ja keskijohdon tehtäville tyypillistä vastuuta tulostavoitteiden ja käytettävissä olevien resurssien välisestä suhteesta. (Niiranen, 2014.)

Keskijohto ja vaikuttamisen rakenteet

Keskijohdon aseman tarkastelu on tutkimuksissa liitetty koko organisaation toimintakulttuuriin, jonka on nähty säätelevän toimijoiden valtasuhteita, vaikutusmahdollisuuksia ja käytännössä lähes kaikkea arjen toimintaa (Mäki, 2017). Keskijohtotutkimuksessa on painottunut yhtäältä se, mitä keskijohdon tulisi tehdä, kuten toimia ongelmanratkaisijoina (Delmestri & Walgenbach, 2005) ja varmistaa muutosten onnistunut implementointi (Dutton, 1993; Huy, 2001). Toisaalta tutkimuksellinen mielenkiinto on kohdistunut siihen, miten keskijohto todellisuudessa toimii ja kuinka se omalta osaltaan voi muokata organisaation toimintaa (Hardin ym., 2014). Jälkimmäisissä tutkimuksissa keskijohto on positioitu mahdollisena voimavarana, joka voi osallistua

erilaisten prosessien muokkaamiseen kanavoiden muutosten aiheuttamaa painetta ja hyödyntäen sekä omia verkostojaan että kokemusperäistä informaalia tietoaan organisaatiosta ja sen toiminnasta. Näissä tutkimuksissa keskijohdon toimijoiden on tunnistettu tekevän aktiivisesti omia tulkintojaan ja kehkeyttävän uudenlaista näkemystä erilaisten prosessien toimeenpanosta vaikuttaen vahvasti työn lopulliseen toteuttamiseen. (Balogun & Johnson, 2004, 2005; Huy, 2002; Mantere, 2008; Rouleau & Balogun, 2011.) Tässä tutkimuksessa painottuu jälkimmäinen tarkastelutapa, sillä olemme kiinnostuneita siitä, millaisia jäsennyksiä keskijohto itse tuottaa omasta johtajuudestaan osana varhaiskasvatusorganisaation kokonaisuutta.

Keskijohdon vaikuttamisen tarkastelussa on painottunut viestintä ja vuorovaikutus eli johtajan oman viestinnän nivoutuminen eri toimijoiden lähtökohtiin. Keskijohtoon kuuluvan johtajan on nähty toimivan keskustelun käynnistäjänä ja ylläpitäjänä ja sopeuttavan sekä omaa puhettaan että organisaation ylitason viestejä alaistensa ja eri sidosryhmien tapaan keskustella ja puhua. (Rouleau & Balogun, 2011.) Toisaalta on myös tutkimuksellista näyttöä siitä, että kyetäkseen johtamaan, keskijohtoon kuuluvien on käytettävä organisaation ääntä, riippumatta heidän omista näkemyksistään (Sims, 2003). Lisäksi organisaation epäsuorien tai näkymättömien sääntöjen on tulkittu vaikuttavan keskijohdon ymmärrykseen siitä, miten heidän kuuluu toimia kohdatessaan työn eettisiä haasteita (Hiekkataipale, 2018).

Mantere (2008) määrittelee keskijohdon toimijuuden edellytykseksi aktiivisen vastavuoroisuuden ja luottamuksen ylemmän johdon ja keskijohdon välillä. Tästä yhtenä esimerkkinä on asetettujen tavoitteiden yhteinen tarkastelu, jonka tuloksena ylempi johto ymmärtää työn paikalliset ehdot. (Mantere, 2008.) Tosin useiden tutkimusten mukaan keskijohdon mahdollisuus viestiä ylemmän johdon suuntaan tai osallistua yhteiseen päätöksentekoon vaikuttaa melko rajalliselta. Sen kuvaillaan olevan satunnaista tai konkreettisia foorumeita keskijohdon osallistumiselle on niukasti. (Balogun & Johnson, 2004; Mäki, 2017.) Vaikutusmahdollisuuksien rajallisuus tai toimivien yhteistyörakenteiden puuttuminen ilmenee myös varhaiskasvatus- ja koulutusorganisaatioita tarkastelevissa tutkimuksissa (Heikka, 2014, 2015; Nikkola & Harni, 2018; Mäki, 2017). Tosiasiallisista päätöksentekoon liittyvistä vaikutusmahdollisuuksistaan riippumatta keskijohto edustaa työntekijöille organisaation tavoitteita ja niiden toimeenpanoa. Työntekijät tekevät tulkintoja johtamiskulttuurista pääosin omien lähiesimiestensä toiminnan kautta. Siten keskijohdon esimiehillä on merkittävä rooli siinä, millaisena organisaatio koetaan. (Balogun & Johnson, 2004; Mäki, 2017, 2018.) Vastaavista keskijohdon ja organisaation muiden tasojen välisistä jännitteistä on viitteitä myös varhaiskasvatuksen johtajuutta käsittelevissä tutkimuksissa (Elomaa ym., 2020; Fonsén & Keski-Rauska, 2018; Fonsén & Soukainen, 2020).

Keskijohto ja työn paradoksit

Edellä kuvattu aiempi tutkimus tuottaa keskijohdon asemaan jännitteisen asetelman, johon tutkimuskirjallisuudessa viitataan käyttäen erilaisia välikädessä olemista kuvaavia ilmaisuja kuten "Between a rock and hard place" (Hiekkataipale, 2018), "Caught in the middle" (Vesala, 2014) ja "Between the millstones" (Sims, 2003). Sinänsä sekä epävarmuuden kokemusten että jännitteisten suhteiden ja ristiriitaisten odotusten nähdään liittyvän luonnollisena osana johtamistyöhön ja johtajuuteen (Glegg ym., 2002; Mäki, 2017; Nikkola & Harni, 2018). Ristiriitojen taustalla voi olla toisiinsa kietoutuneita tavoitteita ja vaateita, jotka ovat erikseen tarkasteltuna ymmärrettäviä, mutta yhtäaikaaisesti esiintyessään niiden välille syntyy ristiriita, jonkinlainen paradoksi (Quinn & Cameron, 1988; Smith & Lewis, 2011; Toivanen ym., 2012).

Paradokseja voidaan luonnehtia toiminnan, tunteiden, ajattelun ja puheen välisiksi ristiriidoiksi, joita yksilöt tuovat eri tilanteisiin (ks. Fletcher & Käufer, 2003). Näissä tilanteissa sinänsä loogisten ja ymmärrettävien elementtien yhteen liittymisestä syntyy vastakkaisuutta, jossa eri vaihtoehdot näyttävät sukevan pois toisensa. (Lewis, 2000; Luscher ym., 2006.) Paradokseihin kietoutuvat sekä organisaatioiden ja instituutioiden arvot ja materiaaliset ehdot että toimijoiden kesken sosiaalisesti rakentuneet, tilanteiset tulkinnat, jotka aktivoituvat vuorovaikutuksessa (Glegg ym., 2002; Smith & Lewis, 2011). Kyse on siis sekä organisaation rakenteellisista ehdoista että myös toimijoiden sosiaalisesti tuottamista tulkinnoista.

Tutkimuskirjallisuudessa esitetään erilaisia näkökulmia paradoksin synnyttämän jännitteen hallinnasta. Ristiriitoja voidaan pyrkiä poistamaan tai tasapainottamaan niiden luomaa vastakkainasettelua. Ilmiöiden jännitteinen suhde voidaan myös hyväksyä osaksi normaalia toimintaa. Jännitteiden hallinnan on nähty perustuvan toisilleen vastakkaisten elementtien säätelyyn eli työn rakenteellisten ehtojen, kuten sääntöjen ja resurssien, sekä arjen työssä tilanteisesti muokkautuvien tekijöiden välisen suhteen hallintaan (Glegg ym., 2002). Kiinnostavan näkökulman tarjoaa myös paradoksin tarkastelu ratkaisua vaativan ongelman sijaan resurssina. Toimijoille voi tarjoutua kirjo tapoja käsitellä asioita tilanteisesti, selittää ja kyseenalaistaa oletuksia tuottamalla keskusteluun erilaisia, jopa keskenään ristiriitaisia tulkintoja. (Glegg ym., 2002; Lewis, 2000; Whittle, 2006.) Nähdäksemme tämä tarkastelutapa kytkeytyy diskursiiviseen ajatteluun sosiaalisen todellisuuden näyttäytymisestä keskenään kilpailevien tulkintojen kenttänä, jossa ympärillä oleva tilanne voi merkityksellistyä monella eri tavalla (Goodman, 2017; Suoninen, 2012; ks. Whittle, 2006;).

Tutkimuksen toteuttaminen

Tässä tutkimuksessa selvitämme johtajuuden rakentumista ja siihen liittyviä jännitteitä analysoimalla johtajien työstään tuottamaa puhetta.

Tutkimuskysymyksemme ovat:

Miten päiväkodin johtajien puheessa merkityksellistyvät johtajuus ja siihen liittyvät jännitteet?

Miten päiväkodin johtajat tuottavat puheessaan työhönsä liittyvien jännitteiden hallintaa?

Tutkimuksemme lähtökohtana on sosiaalinen konstruktionismi eli näkemys vuorovaikutuksessa rakentuvasta ymmärryksestä (Berger & Luckmann, 1994). Tutkimusmenetelmämme perustuu diskurssianalyysiin ja erityisesti diskursiivisen psykologian ajatukseen kielenkäytöstä sosiaalisen todellisuuden rakentajana. Kielenkäyttö sisältää jatkuvia valintoja, jotka suuntaavat ymmärrystä ja aktivoivat erilaisia tekoja ja tulkintoja (Edwards, 2005; Gee, 2011; Goodman, 2017). Diskursiivinen tarkastelu liikkuu yksilön kerronnan ja yleisen laajemman tarkastelun välillä. Analyysi perustuu puheen sisällön ohella puheen piirteisiin ja pyrkii löytämään niiden kytköksiä laajempiin merkityksenantoihin. (Gee, 2011.)

Tutkimusaineisto kerättiin fokusryhmäkeskustelujen avulla, sillä ne mahdollistavat vapaasti etenevän puheen, joka rakentaa osallistujien yhteistä tulkintaa (Marková ym., 2007). Kutsut fokusryhmäkeskusteluihin välitettiin kolmeen suomalaiseen kaupunkimaiseen kuntaan. Kunnissa osallistujat valikoitiin halukkaiden joukosta. Jotta keskusteluun tarjoutuisi runsas kokemusten ja merkitysten kirjo, asetettiin tavoitteeksi keskustelijajoukon johtajuuskokemusten monipuolisuus. Nämä fokusryhmäkeskustelut ajoittuvat syksyyn 2017 ja alkuvuoteen 2018. Keskusteluja oli neljä ja ne kestivät keskimäärin 90 minuuttia. Keskustelun fasilitaattorina toimi toinen artikkelin kirjoittajista ja keskustelu perustui etukäteen esiteltyyn väljään teemarunkoon, jonka käsitteli varhaiskasvatuksen johtamista, päätöksentekoa ja vaikuttamista.

Fokusryhmäkeskusteluihin osallistui yhteensä 16 päiväkodin johtajaa. Osallistujien työkokemuksen määrän vaihtelun lisäksi eroavaisuuksia ilmeni tehtäväkokonaisuuksissa ja koulutustaustoissa. Työkokemus johtajan tehtävistä vaihteli kahdesta vuodesta yli 30 vuoteen. Kahdella osallistujalla oli johtajan tehtävän ohella vastuullaan varhaiskasvatuksen opettajan tehtävät lapsiryhmässä ja kaksi haastateltavista työskenteli useammista päiväkodeista koostuvan varhaiskasvatussyksikön päätoimisina

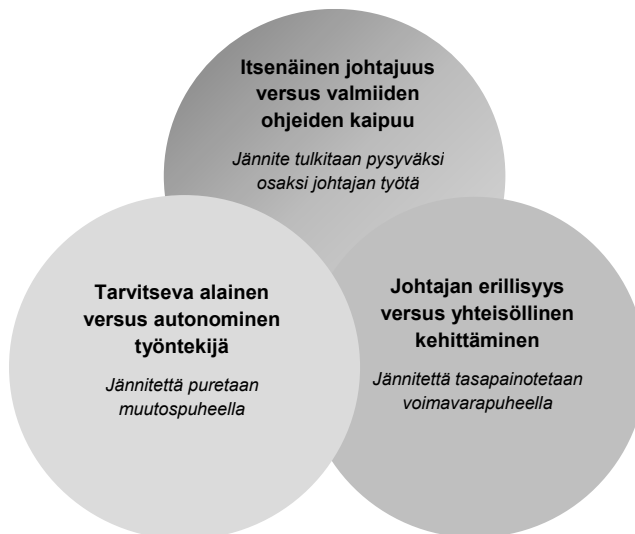
pedagogisina johtajina ilman esimiesvastuuta. Kyseessä oli palvelua järjestävän organisaation tulkinta johtamisrakenteesta. Osallistujien johtamiskokonaisuudet olivat eri kokoisia ja monilla oli vastuullaan useita eri tiloissa toimivia päiväkoteja ja erilaisia varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen toimintamuotoja eli haastateltavien tehtäväkokonaisuudet heijastelivat varhaiskasvatuksen johtajuudessa tapahtuneita muutoksia (ks. Eskelinen & Hjelt, 2017). Myös alaisten määrissä oli merkittäviä eroja, suurimmillaan alaisten määrä nousi 60:een, pienimmässä yksikössä työntekijöitä oli 17. Suurimpien yksiköiden johtajien alaisina työskenteli osittain lapsiryhmävastuusta vapautettuja apulaisesimiehiä. Myös osallistujien koulutustaustassa oli eroavaisuuksia. Kahdeksan fokusryhmäkeskustelun osallistujista oli suorittanut opistotasaisen lastentarhanopettajatutkinnon, kahdella oli kasvatustieteen kandidaatin, kahdella kasvatustieteen maisterin tutkinto ja kahdella sosionomi (AMK) -tutkinto.

Keskusteluista kehkeytyi kiinnostava ja moniulotteinen tutkimusaineisto. Aineiston analyysi perustuu oletukseen kielen käytöstä välineenä, jonka avulla tuotetaan johtajuudelle erilaisia merkityksiä (Edwards, 2005). Keskeisiä käsitteitä ovat paradoksi ja kielelliset valinnat. Kielelliset valinnat määrittellään erilaisiksi puheen piirteiksi, joilla puhuja muokkaa viestin sisältöä. Tällaisia ovat esimerkiksi sanavalinnat, tunnepitoinen puhe tai asian ilmaiseminen ehdollisena. Huolimatta siitä, että aineistosta erottuvat kielelliset valinnat ovat joko tiedostettuja tai tiedostamattomia, ne merkityksellistävät toimintaa ja asemoivat johtajuutta (Goodman, 2017; Virsu, 2012). Paradoksin käsite puolestaan tarjoaa kehiksen, jonka avulla tarkastelemme keskijohdon asemaan liittyviä itsenäisiä, mutta keskenään jännitteisiä elementtejä (Lewis, 2000; Luscher ym., 2006). Paradoksien tarkastelu palvelee tutkimustamme, sillä niihin peilautuu sekä organisaatioiden arvoja ja työn materiaalisia lähtökohtia että toimijoiden kesken sosiaalisesti rakentuneita tulkintoja työn ehdoista (Glegg ym., 2002; Smith & Lewis, 2011).

Alustavassa luokittelussa litteroidusta aineistosta kartoitettiin erilaisia keskustelijoiden tuottamia teemallisia kokonaisuuksia ja puheen sisältämiä kielellisiä valintoja, joiden avulla keskustelijat tuottivat merkityksiä johtajuudelle. Seuraavassa vaiheessa johtajuutta merkityksellistävän puheen analyysia syvennettiin tarkastelemalla erityisesti niitä kielellisiä valintoja, joiden kautta puheesta jäsentyvät teemat asettuivat jännitteeseen suhteeseen toisiinsa nähden. Tämän prosessin avulla aineistosta kiteytyi kolme johtajuutta merkityksellistävää paradoksia, josta jokainen sisältää johtajan työn kannalta merkittävän ristiriidan elementin. Paradoksien hahmottamisen jälkeen analysoimme puhujien tapaa hallita paradoksin sisältämää jännitettä.

Tulokset

Johtajien työstään tuottamassa puheessa rakentui kolme erityyppistä paradoksia, joihin tiivistyy varhaiskasvatuksen johtajuuden tämänhetkisiä yhteiskunnalliskulttuurisia ulottuvuuksia (ks. kuvio 1). Ensimmäinen paradokseista on johtajan itsenäisyyden ja ohjeiden kaipuun paradoksi, jossa jännitettä aiheuttaa johtajien halu tehdä itsenäisiä päätöksiä ja toisaalta toive organisaation yhteisistä linjauksista. Toisessa paradoksissa ristiriitaiseen suhteeseen asettuu puhe alaisista. Heidät tuotetaan puheessa samaan aikaan sekä suojelua ja tukea tarvitsevinä että autonomisuutta ihannoivan puheen kautta. Kolmannessa paradoksissa vastakkaisuutta tuottaa pohdinta johtajan erillisyydestä ja yksin toimimisesta ja toisaalta puhe yhteisöllisestä kehittämisestä.



Kuvio 1 Puheesta hahmottuvat johtajuuden paradoksit

Itsenäisen johtajuuden ja valmiiden ohjeiden kaipuun paradoksi

Aiemman tutkimuksen mukaan (Eskelinen & Hujala, 2015; Heikka, 2015) päiväkodin johtajilla on niukasti mahdollisuuksia vaikuttaa organisaation ylemmän tason päätöksentekoon. Myös tässä aineistossa organisaation päätöksenteon paikat tuotetaan etäälle. Tätä kuvastavat esimerkiksi ilmaisut ”päätos on lyöty tiskiinkin” ja ”annettuna tulee”. Johtaja kuitenkin vastaa johdettavanaan olevan kokonaisuuden toiminnasta, joten johtaminen on väistämättä suhteessa koko organisaation päätöksentekoon. Siihen liittyvästä puheesta rakentuukin kiinnostava paradoksi. Yhtäältä johtajuus

merkityksellistyy keskusteluissa vapautena ja itsenäisten ratkaisujen tekemisenä, jopa haluna kyseenalaistaa organisaation ohjeistoa. Toisaalta puheessa tuotetaan toive selkeistä ohjeista ja linjauksista, joita noudattamalla voidaan kaventaa johtajan omaa roolia ratkaisujen tekijänä. Kuvattaessa itsenäistä johtajuutta käytetään esimerkiksi ilmaisuja ”veturi”, ”visio”, ”punainen lanka” ja ”suunnan näyttäminen”. Näiden voidaan tulkita havainnollistavan johtajuutta kokonaisuuden hallintana. Seuraavista aineistokatkelmista välittyy kokonaisuuden hahmottaminen, velvollisuus säädellä työtä ja halu vaikuttaa työn toteuttamisen ehtoihin.

T3¹: [...] kyllähän sitten, se mikä tässä työssä motivoi... Ehkä sitten tavallaan semmoinen tietynlainen vapaus, mulla on valta tehdä omassa yksikössäni tiettyjä asioita omalla tavallani.

T1: Vaikka mä ajattelisin mitä jostakin hallinnosta tulevasta jutusta, niin mä en voi lähteä sitä kuitenkaan tuottaan henkilöstölle samalla tavalla, vaan mun pitää luoda sitä kulttuuria, että hei, yhdessä me tehdään ja mokat on sallittuja ja lähetään kokeileen ja näyttää sitä suuntaa, olla se veturi mihin lähetään ja kuulla, olla herkällä korvalla ja kuulla sitä henkilöstöä siellä.

T2: Talouden kannalta meidän pitää tehdä tosi edullisesti tämä palvelu ja pitää niin tiukalla, paketti niin kasas kun ikinä vaan päät kestää. Se on siinä rajoilla ja koko aika seuraan, että tänään tai tällä viikolla on pakko lieventää ja ottaa se sijainen, vaikka suhdeluku sanois mitä.

Näissä katkelmissa kietoutuvat yhteen puhe talouden hallinnasta ja puhe henkilöstön voimavaroista. Tämän kerronnan voidaan nähdä heijastelevan yleistä keskustelua julkisella sektorilla ongelmaksi koetusta työn resursoinnin ja työn laadun välisestä jännitteestä (ks. Hjelt & Karila, 2017; Järvensivu & Toivanen, 2013).

Yllä kuvattu Itsenäiseen johtamiseen liittyvä puhe on ristiriidassa yleisiä ohjeita kaipaavan puheen kanssa. Siinä omaa johtajuutta hahmotellaan käyttämällä viestin välittämiseen liittyviä termejä kuten ”vedota” ja ”selostaa” – toisin kun itsenäisen johtajuuden puheessa, tässä kerronnassa johtamisen toivotaan nojaavan valmiiden ohjeiden ja linjausten toteuttamiseen. Yhteiset linjaukset tuotetaan ikään kuin kolmantena osapuolena eli äänenä, joka ohjaa toimintaa (ks. Marková ym., 2007). Kuten Sims (2003) huomauttaa, keskijohdon asema saattaa edellyttää nojautumista organisaation ääneen. Tätä ilmaistaan puhumalla ”pitävistä sopimuksista”, ”selkeästä määrittelystä” ja ”oikeasta ohjeistuksesta”. Seuraavassa aineistokatkelmissa keskijohdon toiminta merkityksellistyy valmiiden päätöksiä toimeenpanevana tasona.

¹ Aineistokatkelmissa kirjaimilla T, S, H ja K viitataan eri fokusryhmäkeskusteluihin.

K1: *[..] kun arjen rakenteet on kirjoitettu auki ja niihin voi vedota et näin on sovittu, näin toimitaan. Eikä se oo vaan sitä, että musta tuntuu nyt tällä hetkellä, että pitäisi toimia jollakin tavalla...*

S3: *Niin ja se on hirveetä tavallaan meitä kohtaan ja työntekijöitä, että mitä varten täällä nyt poiketaan linjauksesta ja että minäkö ny sen sitte oon tällä tavalla päättäny. Sitte yrität sitä siinä selostaa...*

Tämän paradoksin sisäinen jännite kulminoituu puheeseen riskin ottamisesta tai sen välttämisestä. Puhujat käyttävät vahvoja, tunnelatausta osoittavia ilmaisuja kuten ”tulee sanomista” ja ”oma pää pölkylä”, tai puhuvat virheiden välttämisestä. Tämän puheen voidaan olettaa heijastavan organisaation eri tasojen välistä jännitettä. Myös aikaisemmissa keskijohtoa tarkastelevissa tutkimuksissa on havaittu vastaavaa negatiivisesti sävytyttyä tunnepuhetta, jonka on tulkittu liittyvän keskijohdon aseman emotionaaliseen kuormittavuuteen (Hökkä ym., 2019). Alla olevat aineistokatkelmat havainnollistavat sekä tietoista riskin ottamista että ”väärin tekemisen” välttämistä.

S1: *Vaan olis oikeasti selkeät ohjeet, koska se kyl vetää välil jalat alta kun tuleekin että ”nyt sä oot kuule toiminu väärin” ja en oo koskaan kuulukaan tällaisesta. Ehkä olis kiva, että näistä olis niin kun ollaan täs jo moneen kertaan puhuttu, yhteiset selkeät linjat.*

--

K2: *[..] monesti mut se on, sellainen haastava, et sä niin kauan saat päättää itse, kunnes joku valittaa siitä ja sit sä oot siinä pää pölkylä.*

K3: *Totta.*

K2: *Et sä pelaat omalla riskillä*

--

T1: *Kauheasti on priorisoitava, jätettävä tekemättä ihan tietoisesti jopa semmoisia tehtäviä, et tietää, et näistä voi tulla sanomista. On otettava se riski et, omat arvot on nämä, niin näitten mukaiset asiat mä hoidan hyvin. Mä oon itelle sillai jäsentänyt työtäni, et mulle tärkeimmät asiat, pedagogiset ja henkilöstön hyvinvointiin liittyvät, niihin mä satsaan et ne pitää mennä hyvin, et mä kestän kohdata itteni, tässä ammatissa.*

Kuten yllä oleva katkelma osoittaa, omaa päätäntävaltaa vahvistetaan arvopuheella. Puhujat luonnehtivat omaa päätöksentekoaan määrittäviksi ohjeistoiksi lainsäädännön ja omat arvonsa. Tulkitsemme omien arvojen painottamisen viestivän mahdollista arvoriitiriitaa organisaation ja työntekijän välillä. Yhteisesti ymmärrettyjen arvojen ja hyveiden puuttuminen voi johtaa keskijohdon irrottautumiseen organisaation arvoista (Hiekkataipale, 2018).

Tämän paradoksin sisällä puhujat rakentavat suhdettaan päätöksentekoon. Heidän voidaan tulkita hakevan tasapainoa vaikuttajan ja valmiiden päätösten toimeenpanijan roolin välillä. Saatavilla ei ole heitä tyydyttäviä yleisiä linjauksia, jotta pelkkä päätösten toimeenpanijan rooli koettaisiin riittäväksi. Tarkasteltaessa puheesta välittyvää pyrkimystä hallita paradoksin synnyttämää jännitettä voidaan havaita, että johtajat kamppailevat tämän ristiriidan kanssa, mutta tuottavat sen osana työnsä luonnetta (Glegg ym., 2002). Tätä henkii sekä keskustelu riskeistä ja arvoista että vähäisiä odotuksia kuvastava niukka puhe ylemmän johdon kanssa käytävästä rakentavasta vuoropuhelusta.

Tarvitsevan alaisen ja autonomisen työntekijän paradoksi

Aiemman johtajuustutkimuksen tuloksista (Mäki, 2017) poiketen varhaiskasvatuksen johtajat tuottavat kaikissa fokusryhmäkeskusteluissa paljon puhetta suhteesta alaisiinsa ja alaistensa toimintaan päiväkodeissa. Keskeiseksi puhetta määrittäväksi tekijäksi nousee johtajan ja johdettavan vuorovaikutus ja sen kautta rakentuva kuva johtajuudesta. Puheen paradoksi syntyy tavasta luonnehtia alaisia yhtäältä tukea ja suojelua tarvitsevina ja toisaalta kuvata heidät autonomisina, omaehtoisina toimijoina. Nämä puhutavat muovaavat keskenään ristiriitaisia asemia sekä johtajalle että johdettavalle. Kuten Smith ja Lewis (2011) määrittelevät, paradoksin sisältämät näkökulmat ovat erillisinä selkeitä ja ymmärrettäviä, mutta asettuvat paradoksaaliseen suhteeseen toisiinsa nähden tarkasteltaessa niiden kautta rakentuvaa kuvaa johtamiskulttuurista.

Keskusteltaessa alaisen suojelun tarpeesta viitataan yleensä työn liialliseen kuormittavuuteen tai osaamisen vajeeseen. Keskeiseksi puhetta määritteleväksi tekijäksi nousee johtajan ja johdettavan välinen vuorovaikutus. Kuten seuraavat katkelmat osoittavat, tässä puheessa johtajan voi tulkita asettuvan edustamaan työntekijän tarpeita suhteessa työlle asetettuihin vaatimuksiin.

K1: Ja välillä ei halua kaikkia asioita edes viedä sinne henkilöstölle. Työelämä on heillä, työ on heilläkin muuttunu niin raskaaksi ja vaativaksi monella tasolla.

T3: Meidän pedagogisen johtamisen arvostus pitäis nosta. Kyl me viedään niin paljon ku sinne mahtuu ja pystyy, mut ettei me viedä väkisin, jos me nähään, et se porukka kuolee siihen tai sitten ne ahistuu eikä tee yhtään mitään

K3: [...] henkilökunta on vähän heikoilla sen oman työnsä kanssa, tarvitsisivat paljon kuitenkin tukea, varsinkin tähän pedagogiikkaan, mitä uus vasu edellyttää jokaiselta kasvattajalta, osaamista mitä ei vielä valitettavasti kaikilla ole.

Ristiriidassa suojelupuheen kanssa on keskustelussa rakentuva kuva itsenäisesti toimivasta varhaiskasvatuksen työntekijästä, joka osallistuu päätöksentekoon. Tätä toivetta perustellaan varhaiskasvatuksen uusiutuvalla toimintakulttuurilla, joka edellyttää autonomiaa ja vastuun ottamista, ja johon väistämättä kytkeytyy riittävän

selkeät tavoitteet ja niiden arviointi (ks. Mäki, 2017). Toisin kun suojelupuhe, tämän kerronnan voidaan nähdä irrottavan alaisia johtajan ohjauksesta itsenäisiksi toimijoiksi, kuten seuraava aineisto-ote osoittaa.

T1: Sitä semmoista provosointinäkökulmaa yritän tuottaa, et henkilökunta uskaltais karsia sen epäoleellisen itsekin. Ja sit ku se tuodaan talon palaveriin asioita et ne ois jo sillan, muokattu vähän semmoseks et ne voi toteuttaa.

K2: [...] semmonen itseohjautuvuus... Jos aina, hanskat putoo ja odotetaan, et johtaja tai joku tulee sanoon mitä tehdään, niin ei voi olla niin. Pitäisi olla semmonen yksikkö, jossa ne opettajat vievät oikeasti pedagogiikkaa, vaikka siinä on haastetta

Puheen jännitteisyyttä kuvastaa se, että tätä ihannetta rakennetaan tuottamalla työntekijöiden aktivoiminnan haastavuutta. Ongelmallisuus konkretisoituu puheena ”uskaltamisesta” tai ”arkuudesta” ja käyttämällä kielessä ehdollista rakennetta ”pitäisi”, ”odottaisi” ja ”toivoisi”. Seuraava aineistokatkkelma havainnollistaa muutosta organisaation johtamiskulttuurissa.

K1: myös henkilöstö, vallankin semmoset työntekijät, jotka on kauan tätä työtä tehny, niin kyllä on se näkemys johtajuudesta vielä niin erilainen. Johtaja on se, joka päättää, johtaja on läsnä ja johtaja vastaa kaikkeen. Se johtajuuskulttuuri on niin paljon muuttunut tänä päivänä, mutta siinä on kyllä vielä töitä.

Tähän paradoksiin suodattuu myös työn materiaaliseen resursointiin liittyviä ulottuvuuksia. Suojelupuheessa johtaja asettuu konkreettisesti puskuroimaan alaisiinsa kohdistuvia työn tehostamiseen liittyviä paineita arjen tilanteissa. Toisaalta alaisen autonomiapuheessa yhdistyvät puhe varhaiskasvatuksen uudesta toimintakulttuurista ja johtajan fyysisen läsnäolon vähentyminen. Viimeaikaisissa selvityksissä varhaiskasvatuksen yksikkökoon kasvamisen on todettu vaikuttavan johtajan tavoitettavuuteen ja tuovan haastetta työyhteisön yhteisen pedagogisen vision syntymiseen (Andersen ym., 2017; Repo ym., 2019). Alla olevissa aineisto-otteissa puhujat ilmentävät tämän rakenteellisen muutoksen seurauksena syntyvää alaisen ja johtajan välistä etäisyyttä. Viittaukset alaisen ”kasvamiseen” ja ”oppimiseen” luovat tähän puheeseen kiinnostavan vireen, joka havainnollistaa tilanteen aiheuttamaa muutospainetta.

H4: Varmaan on porukka jo kasvanu siihen, että ei tulla aina kansliaan. Vaan että johtaja on tavotettavissa erilaisilla värkeillä.

T3: Kyllähän henkilöstö odottaa edelleen sitä tukea. On ne kuitenkin jo oppinu siihen, että ei se johtaja siellä aina oo paikalla eikä enää äitiä huudeta sillä tavalla ku ennen.

Tässä paradoksissa johtajuus näyttäytyy jännitteisenä. Vaikuttaa siltä, että keskijohto joutuu etsimään omaa rooliaan suhteessa alaisiinsa. Yhtäältä he tuottavat tehtäväkseen

sopeuttaa aktiivisesti yhteen ylemmän johdon viestejä ja alaistensa näkökulmia (ks. Rouleau & Balogun, 2011). Toisaalta he käyttävät organisaation ääntä perustellessaan toimintakulttuuria, jossa alaiset ovat itseohjautuvia eikä johtajien saavutettavuuden vähentyminen aiheuta ongelmia.

Nähdäksemme puhujat pyrkivät hallitsemaan tämän paradoksin sisältämää jännitettä siirtämällä puheen painopistettä tulevaisuuteen eli ns. uudessa toimintakulttuurissa muotoutuviin esimies- ja alaisrooleihin. Tämän puhe voi heijastaa laajempaa keskustelua johtajuuden uudeltaisesta tulkinnoista varhaiskasvatuksen kentällä. Tätä roolien muuttumista on tarkasteltu jaetun johtajuuden teemoihin liittyvissä tutkimuksissa (Clark, 2012; Heikka, 2014, 2015).

Johtajan erillisyyden ja yhteisöllisen kehittäjän paradoksi

Kolmas paradoksaalinen puhekehys tuottaa ristiriitaista tulkintaa johtajan paikasta suhteessa muihin lähiyhteisön toimijoihin. Yhtäältä puhujat tuottavat mielikuvaa johtajan erillisyydestä, jopa yksinäisyydestä. Toisaalta keskustelijat merkityksellistävät voimaantumista ja motivoitumista kuvaillen oman yhteisön kehittämiseen liittyviä mahdollisuuksiaan.

Puhuttaessa johtajan erillisyydestä teemoina ovat johtajan henkilökohtainen vastuu toiminnasta ja alaisten yhdenvertainen kohtelu. Alaisten yhdenvertaisuuden toteutuminen vaikuttaa liittyvän johtajan vaikutusvallan rakentumiseen, jonka kuvataan edellyttävän jonkinlaisen rajapinnan luomista johtajan ja alaisten välille (Kuusela, 2010). Tämä on kiinnostavaa, sillä varhaiskasvatuksen työntekijöiden puhetta käsittelevässä tutkimuksessa johtaja paikallistuu vahvasti työyhteisön jäseneksi (Hjelt & Karila, 2017).

Johtajan erillisyyttä koskevassa puheessa kollegoista muodostuva vertaisryhmä tuotetaan oman johtajuuden resurssina. Tästä huolimatta varsinainen johtajuus merkityksellistyy käyttämällä erillisyyttä, jopa yksinäisyyttä kuvaavia ilmaisuja kuten "vastuu jää yksin itselle" tai "oon johtajana yksin". Seuraavissa aineistokatkelmissa ovat läsnä sekä alaisten että kollegoiden yhteisöt, mutta johtajan suhde niihin rakentuu erilliseksi.

S4: [...] yksinäinen rooli mun mielestä... Sä et voi olla kenenkään oikeestansa hyvä kaveri. Sun pitää jollaki taval kuitenkin tasapuolisesti siellä toimia, että sua arvostetaan, ettei sitte just näitä klikkejä synny

T2: Kyl mä koen, että se oon minä, joka teen tän päätöksen. Mä tiedän, että mul on varmaan henkistä tukea ja koska tahansa voi soittaa kollegalle ja kysyä neuvoo... Mut kyl mä silti koen että, mä oon johtajana yksin tässä.

Edellä kuvatun erillisyysskeskustelun kanssa ristiriidassa on puhe johtamisen yhteisöllisyydestä. Tähän kerrontaan liittyy positiivinen vire. Luonnehtiessaan työtään kannattelevia teemoja johtajat käyttävät myönteisesti latautuvia ilmaisuja kuten ”ihmisten innostus” ja ”hyvä fiilis” eli puheessa on positiivinen tunnelataus ja yhteisöllinen ulottuvuus, joka tuottaa johtajalle erillisyyden sijaan mahdollistajan roolin. Kuten oheiset katkelmat osoittavat, tässä keskustelussa yhdistyvät sekä johtajan että koko yhteisön päämäärät. Tämä voi liittyä Kuuselan (2010) kuvailemaan naisjohtajien johtamiskulttuuriin, jossa valta halutaan kohdentaa oman lähityöyhteisön työn tukemiseen.

T1: [...] sellanen hyvä fiilis, että tää päivä on nyt hyvin priorisoitu ja asiat on kohillaan ja ihmiset tietää missä niitten pitää olla ja mitä niitten pitää tehdä... On mietitty ne paikat ja keskustelut, miten asioita viedään eteenpäin.

H3: [...] siis mun mielestä ihmiset on hirveen innostuneita... Me ollaan palattu sen oikeen perustehtävän äärelle. Ja must on ihanaa, että pohditaan ja pähkitään pedagogiikkaa ja mietitään sitä, että miten siellä arjessa.

Tämä myönteisen yhteisöllisyyden ulottuvuus on merkittävä, sillä varhaiskasvatuksen johtajuutta käsittelevissä kansainvälisissä tutkimuksissa on löydetty ilmeinen yhteys johtamisen, positiivisen työilmapiirin ja lapsille rakentuvan kannustavan oppimisympäristön välille (Douglass, 2019; Strehmel, 2016).

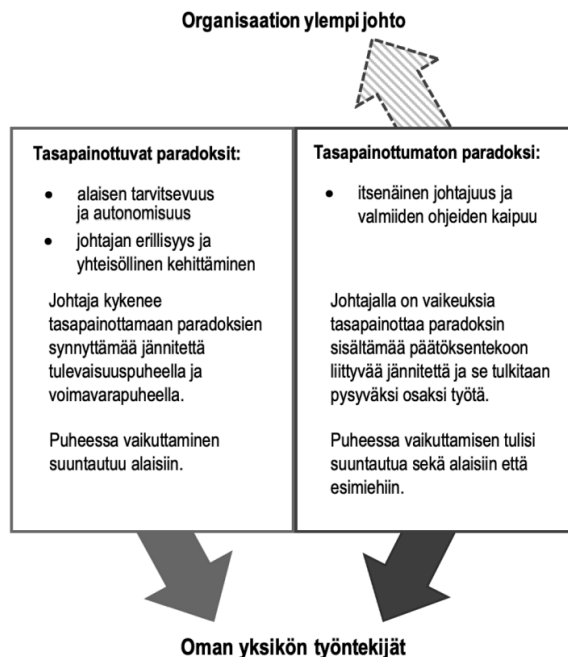
Voidaan tulkita, että tämän paradoksin kerronnassa kamppailevat johtajuuden sosiaalinen ulottuvuus eli alaisiin vaikuttamisen ja toiminnan mahdollistamisen taso, ja johtajuus esimiesasemaan liittyvänä vastuun kantamisena (Alvesson & Deez, 2000). Toisaalta nämä ristiriitaiseen suhteeseen asettuvat ulottuvuudet voivat myös toimia työn hallinnan resurssina (Glegg ym., 2002). Johtajan positioon liittyvää jännitettä ja sen synnyttämää kuormitusta voidaan tasapainottaa tuottamalla keskusteluun johtamisen sosiaalisia ulottuvuuksia eli puhetta yhteisöllisyydestä. Tämä nivoutuu luontevasti keskijohdolle rakentuvaan ilmapiiristä huolehtimisen tehtävään (Nikkola & Harni, 2018), joka varhaiskasvatuksen kontekstissa tukee laadukkaan pedagogiikan toteutumista (Douglass, 2019).

Johtajuuden paradoksien hallinta ja johtajan vaikuttaminen

Tutkimuskirjallisuudessa paradoksien hallinnan elementiksi tuotetaan johtajan kyky säädellä organisaation rakenteellisten vaatimusten ja arjen johtamistyöhön liittyvien tilanteisten odotusten välistä suhdetta (Glegg ym., 2002). Tähän jännitteiden hallintaan liittyy myös vaikuttamisen ulottuvuus (Rouleau & Balogun, 2011).

Tämän tutkimuksen kolmesta jännitteisestä paradoksista kahdessa johtajat tuottavat syntyneen ristiriidan hallintaa kuvaavaa puhetta ja yhden paradoksin keskustelu jää

jännitteiseksi (ks. kuvio 2). Puheessaan alaistensa autonomiasta ja tarvitsevuudesta johtajat tasapainottivat muuttuviin rakenteisiin liittyvää jännitettä siirtämällä muutoksen painopistettä tulevaisuuteen ja kuvailemalla uudistuvia esimiesten ja alaisten rooleja. Tulevaisuuspuhe on perusteltua: yhteiskunnan muuttuvaan toimintaympäristöön liittyvä osaaminen edellyttää kaikilta uudistuvaa asiantuntijuutta (Karila ym., 2017; OKM, 2021). Toinen ristiriita, josta tuotettiin tasapainottavaa puhetta, oli johtajan erillisyyden ja oman yksikön yhteisöllisen kehittämisen paradoksi. Tästä rakentui työn hallinnan resurssi, sillä johtajat tasapainottivat jännitettä yhteisöön sijoittuvalla voimavarapuheella, jossa heillä oli aiemmissa tutkimuksissa esille tullut mahdollistajan rooli (Fonsén ym., 2021). Työyhteisön ilmapiirillä ja työn yhteisellä kehittämisellä on tutkittuja vaikutuksia sekä varhaiskasvatuksen laatuun (Strehmel, 2016) että työiihtyvyyteen, sillä kollektiivisen työotteen on arvioitu lieventävän yksilöön kohdistuvia odotuksia (Hjelt & Karila, 2017; Rikala, 2013). Paradoksi, josta ei tuotettu selkeää hallintapuhetta, koski itsenäistä päätöksentekoa ja valmiiden ohjeiden kaipua. Puhujat etsivät tasapainoa vaikuttajan roolin ja valmiiden päätösten toteuttajan aseman välillä kyetäkseen sopeuttamaan yhteen arjen tarpeita ja organisaation työlle tuottamia ehtoja. Puheessa heijastuu halu tehdä päätöksiä, mutta oma päätöksenteko tuotetaan henkilökohtaiseksi muodostuvan riskipuheen kautta.



Kuvio 2 Paradoksien sisältämien jännitteiden hallinta ja niihin liittyvä vaikuttaminen.

Tarkasteltaessa paradoksien hallintaa liittyvää vaikuttamisen ulottuvuutta (Rouleau & Balogun, 2011), nähdään johtajien pyrkivän aktiivisesti vaikuttamaan varhaiskasvatuspalvelun toteuttamiseen etsimällä tasapainoa ristiriitaa tuottavien elementtien välille. Tämä onnistuu parhaiten niiden paradoksien osalta, joissa vaikuttaminen suuntautuu pääasiallisesti alaisiin ja tapahtuu esimiehen roolista käsin. Päätöksentekoon liittyvän paradoksin puheessa johtajat ovat itse sekä alaisen että esimiehen roolissa, joten vaikuttamisen tulisi olla kaksisuuntaista (Alvesson, 1996). Tässä aineistossa alaisiin ja organisaation ylempään tasoon liittyvän kaksitahaisen jännitteen säätely tuotetaan haastavaksi ja vaikeasti ennakoitavaksi. Nähdäksemme keskusteluista ei välity tutkimuskirjallisuudessa esitettyä johtamistasojen välistä ennustettavaa vuorovaikutusta, jonka tuloksena ylempi johto hahmottaisi työn paikalliset ehdot (Heikka, 2014; Mantere, 2008).

Pohdinta

Suomalainen varhaiskasvatus ja siihen liittyvä työ on murroksessa. Tämän tutkimuksen perusteella näyttää ilmeiseltä, että myös varhaiskasvatuksen johtaminen on murrostilassa. Lapsen varhaisvuosien ja laadukkaan varhaiskasvatuksen merkitys on esillä julkisessa keskustelussa ja se konkretisoituu esimerkiksi haluna kohottaa varhaiskasvatuksen osallistumisastetta sekä lisätä lasten osallisuutta varhaispedagogiikan toteutumisessa (Karila ym., 2017). Toisaalta alaa koettelee työvoimapula ja sekä heikentyneet työolot että heikko palkkaus puhuttavat (Ojala ym., 2019). Nämä keskenään jännitteiset, varhaiskasvatustyötä ja sen tekemistä muokkaavat kontekstitekijät konkretisoituvat varhaiskasvatuksen arjessa ja kehystävät johtamista.

Olemme hyödyntäneet tutkimuksessamme paradoksin käsitettä, sillä se tarjoaa oivan välineen tarkastella johtamiseen liittyviä jännitteitä ja niiden hallintaa. Johtajat näyttävät aineistomme valossa kamppailevan kasvavien tehokkuus- ja laatuvaatimusten puristuksessa ja tämä heijastuu johtajuuden merkityksellistymiseen. Päänvaivaa tuottavat sekä johtajan oma asema osana laajempaa päätöksenteon systeemiä että varhaiskasvatuksen ammattilaisille asetettavat itsenäisyyden tai tarvitsevuuden odotukset. Perinteinen erillisyyden ja yhteisöllisyyden paradoksi on läsnä tässäkin analysoidussa aineistossa. Puhe varhaiskasvatuksen pedagogiikasta ja työn materiaalisista ehdoista on julkisessa varhaiskasvatusdiskurssissa ajautunut ristiriitaiseen suhteeseen (Paananen, 2017), joka läpäisee myös tässä artikkelissa analysoidun keskustelun suodattuen eri paradoksien puheeseen. Jännitteistä puhetta tuotetaan sekä talouden asettamien ehtojen ja henkilöstön voimavarojen välisestä suhteesta että tehokkuusvaatimusten ja pedagogisten ihanteiden keskinäisestä asemasta.

Tutkimuskirjallisuudessa johtajan kyky vaikuttaa yhdistetään kykyyn hallita ristiriitaisten elementtien välistä jännitettä. Tässä tutkimuksessa johtajat kykenivät tasapainottamaan vain sellaisia jännitteitä, joiden hallinta edellytti vaikuttamista johdettavan yksikön sisäisiin vuorovaikutussuhteisiin. Nämä tulokset osoittavat, että erityistä huomiota tulisi kohdistaa varhaiskasvatusorganisaation eri johtamistasojen väliseen vastavuoroiseen dialogiin ja ylemmän johdon riittäviin valmiuksiin tukea varhaiskasvatuksen keskijohtoa sen lähijohtamiseen liittyvässä vaikuttamisessa. Päiväkodin johtajan vaikuttamisen rajautuminen johdettavaan varhaiskasvatusyksiköön voi aiheuttaa eriytyvien toimintakulttuurien rakentumista organisaation sisälle. Havaintomme tukee aikaisempaa tutkimusta, jossa suomalaisen varhaiskasvatusorganisaation sisäisten tiedonkulun ongelmien ja ylempältä taholta saadun tuen puuttumisen on todettu kuormittavan keskijohdon jaksamista (Elomaa ym., 2020). Tämä puolestaan voi heijastua varhaiskasvatuksen perustehtävän laadukkaaseen toteuttamiseen, sillä keskijohtoon kohdistetaan paljon odotuksia ja vastuuta laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttamisesta (Douglass, 2019).

Tulevaisuuden haasteena on tunnistaa laadukkaan varhaiskasvatuksen edellyttämä osaaminen ja uudistaa toimintakulttuuria, joka rakentuu eri ammattiryhmien yhteisen ja eriytyvän osaamisen kokonaisuudesta (Opetus- ja kulttuuriministeriö [OKM], 2021; Karila ym., 2017; Ukkonen-Mikkola ym., 2020). Työn vaativuutta lisää myös se, että varhaiskasvatuksen järjestämisen odotetaan vastaavan talouden hallintaan liittyviin vaateisiin. (Lundkvist ym., 2017). Näihin haasteisiin vastaamisessa tarvitaan johtajuutta, joka toteutuu organisaation eri toimijatasojen välisenä aitona vuoropuheluna, sillä johdettavat ja johtajat muodostavat aina sosiaalisesti rakentuvan kokonaisuuden. Jos organisaation toimintaa muokkaavat keskustelut ja perustelut eivät tavoita keskijohtoa, syntyy epävarmuutta ja tilanne, jossa keskijohdon on ilman riittäviä argumentteja perusteltava johdettavilleen organisaation valintoja (Mäki, 2017; Nikkola & Harni, 2018).

Myös tämä tutkimus vahvistaa näkemystä keskijohdosta päätöksenteon solmukohtassa ylemmän johdon ja työn toteuttajien välissä. Tämä solmukohta tarjoaa mahdollisuuden olla ratkaisujen keskiössä edellyttäen, että keskijohto on aidosti toimijan, ei vain viestinviejän roolissa. (Mäki, 2017.) Tähän liittyy kuitenkin paradokseja, joiden hallinta edellyttää organisaation eri tasojen kiinteää vuorovaikutusta ja tietoista pyrkimystä osallistaa keskijohto päätöksentekoon.

Lähteet

Alvesson, M. (1996). *Communication, Power and Organization*. de Gryter.

Alvesson, M., & Deetz, S. (2000). *Doing Critical Management Research*. Sage Publications LTd.

Hjelt & Karila. *Journal of Early Childhood Education Research* 10(2) 2021, 97–119.
<http://jecer.org/fi>

- Andersen, L. B., Bjørnholt B., Ladegaard L., & Holm-Petersen C. (2017). Achieving high quality through transformational leadership: A qualitative multilevel analysis of transformational leadership and perceived professional quality. *Public Personnel Management*, 47(1), 51–72. <https://doi.org/10.1177/0091026017747270>
- Balogun, J., & Johnson, G. (2004). Organizational restructuring and middle manager sensemaking. *Academy of Management Journal*, 47(4), 523–549. <https://doi.org/10.5465/20159600>
- Balogun, J., & Johnson, G. (2005). From intended strategies to unintended outcomes: The impact of change recipient sensemaking. *Organization Studies*, 26(11), 1573–1601. <https://doi.org/10.1177/0170840605054624>
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1994). *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen: Tiedonsosiologinen tutkielma*. Gaudeamus.
- Clark, R. (2012). 'I've never thought of myself as a leader but...': The early years professional and catalytic leadership. *European Early Childhood Education Research Journal*, 20(3), 391–401. <https://doi.org/10.1080/1350293X.2012.704762>
- Delmestri G., & Walgenbach, P. (2005). Mastering techniques or brokering knowledge? Middle managers in Germany, Great Britain and Italy. *Organization Studies*, 26(2), 197–220. <https://doi.org/10.1177/0170840605049464>
- Douglass, A. L. (2019). *Leadership for Quality Early Childhood Education and Care* (OECD Education Working Paper No. 211). OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/19939019>
- Dutton, J., & Ashford, S. (1993). Selling issues to top management. *Academy of Management Review* 18(3), 397–428. <https://doi.org/10.5465/amr.1993.9309035145>
- Edwards, D., (2005). Discursive Psychology. Teoksessa K. L. Fitch, & R. E. Sanders (Toim.), *Handbook of language and social interaction* (s. 257–274). Erlbaum.
- Elomaa, M., Pakarinen, E., Eskelä-Haapanen, S., Halttunen, L., Von Suchodoletz, A., & Lerkkanen, M.-K. (2020). Directors' stress in day care centers: related factors and coping strategies. *International Journal of Educational Management*, 34(6), 1079–1091. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2019-0383>
- Eskelinen, M., & Hjelt, H. (2017). *Varhaiskasvatuksen henkilöstö ja lapsen tuen toteuttaminen. Valtakunnallinen selvitys 2017* (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:39). Opetus- ja kulttuuriministeriö. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80737/okm39.pdf>
- Eskelinen, M., & Hujala, E. (2015). Early Childhood leadership in Finland in the light of recent research. Teoksessa M. Waniganayake, J. Rodd and L. Gibbs (Toim.), *Thinking and learning about leadership: Early childhood research from Australia, Finland and Norway* (s. 87–111). Community Child Care Cooperative NSW.
- Fletcher, J., & Käufer, K. (2003). Shared leadership. Paradox and possibility. Teoksessa G. Pearce & J. Conger (Toim.), *Shared leadership. Reframing the hows and whys of leadership* (s. 21–47). Sage.
- Fonsén, E., & Keski-Rauska, M.-L. (2018). Varhaiskasvatuksen yhteinen johtajuus vastakohtaisten diskurssien valossa. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning*, 16(3), 185–200.

- Fonsén, E., & Soukainen, U. (2020). Sustainable pedagogical leadership in Finnish early childhood education (ECE): An evaluation by ECE professionals. *Early Childhood Education Journal*, 48 (2), 213–222. <https://doi.org/10.1007/s10643-019-00984-y>
- Fonsén, E., (2014). *Pedagoginen johtajuus varhaiskasvatuksessa*. Acta Universitatis Tamperensis 1914. Tampereen yliopisto.
- Fonsén, E., Varpanen, J., Kupila, P., & Liinamaa, T. (2021). Johtajuuden diskurssit varhaiskasvatuksessa – valta ja vastuu johtajuuden jäsentäjänä. *Sosiologia*, 58(1), 54-69.
- Gee, J.P. (2011) *An introduction to discourse analysis: theory and method*. New York
- Glegg, S. R., Cunha, J. V., & Cunha, M. P. (2002). Management paradoxes: A relational view. *Human Relations*, 55, 483–503. <https://doi.org/10.1177/0018726702555001>
- Goodman, S. (2017). How to conduct a psychological discourse analysis. *Critical Approaches to Discourse Analysis across Disciplines*, 9(2), 142–153.
- Halttunen L. (2013). Determination of leadership in day care organization. Teoksessa E. Hujala, M. Waniganayake, & J. Rodd (Toim.), *Researching Leadership in Early Childhood Education* (s. 97–112). Tampere University Press.
- Halttunen, L. (2009). *Päivähoitotyö ja johtajuus hajautetussa organisaatiossa*. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 375. Jyväskylän yliopisto.
- Hardin N., Lee, H., & Ford, J. (2014). Who is the middle manager? *Human Relations*, 67(10), 1213–1237. <https://doi.org/10.1177/0018726713516654>
- Heikka, J. (2014). *Distributed pedagogical leadership in early childhood education*. Acta Universitas Tamperensis 1908. Tampere University Press.
- Heikka, J. (2015). Shifting the responsibility for leadership from a positional to a distributed endeavor. Teoksessa M. Waniganayake, J. Rodd & L. Gibbs (Toim.), *Thinking and Learning about Leadership: Early childhood research from Australia, Finland and Norway* (s. 102–115). Community Child Care Cooperative NSW.
- Hiekkataipale, M.-M. (2018). *Between a rock and a hard place. Middle managers' ethical decision making and behaviour in the organisational context*. Jyväskylä Studies in Business and Economics 186. Jyväskylän yliopisto.
- Hjelt, H., & Karila, K. (2017). Varhaiskasvatustyön paikantuminen työntekijöiden puheessa. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning*, 15(3), 234-249.
- Hökkä, P., Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Herranen, S., & Eteläpelto, A. (2019). Emotions in leaders' enactment of professional agency. *Journal of Workplace Learning*, 31(2), 143–165. <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2018-0086>
- Holden, L., & Roberts, I. (2004). The depowerment of European middle managers. Challenges and uncertainties. *Journal of Managerial Psychology*, 19(3), 269–287. <https://doi.org/10.1108/02683940410527757>
- Huy, Q. N. (2001). In praise of middle managers. *Harvard Business Review*, 79(8), 72–79.
- Huy, Q. N. (2002). Emotional balancing of organizational continuity and radical change: The contribution of middle managers. *Administrative Science Quarterly*, 47(1), 31–70. <https://doi.org/10.2307/3094890>

- Järvensivu, A. (2014). Johdanto. Teoksessa A. Järvensivu, R. Nikkanen & S. Syrjä (Toim.), *Työelämän sukupolvet ja muutoksessa pärjäämisen strategiat* (s. 11–18). Tampere University Press.
- Järvensivu, A., & Toivanen M. (2013). Mielekäs työ osana elämää. Teoksessa T. Kauppinen, M. Mattila, Holappa, M. Perkiö-Mäkelä, A. Saalo, J. Toikkanen, S. Tuomivaara S. Uuksulainen, M. Viluksela & S. Virtanen (Toim.), *Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista* (s. 52–55). Tammerprint Oy.
- Karila, K. (2016). *Vaikuttava varhaiskasvatus. Tilannekatsaus toukokuu 2016* (Raportit ja selvitykset 2016:6). Opetushallitus.
https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/vaikuttava_varhaiskasvatus.pdf
- Karila, K., Kosonen, T., & Järvenkallas, S. (2017). *Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030* (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:30). Opetus- ja kulttuuriministeriö.
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80221/okm30.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kuukka, K. (2009). *Rehtorin eettinen johtaminen monikulttuurisessa koulussa*. Acta Universitatis Tamperensis 1435. Tampere. Tampereen yliopisto.
- Kuusela, S. (2010) *Valta ja vuorovaikutus johtamisessa*. Acta Universitatis Tamperensis 1573. Tampereen yliopisto.
- Lewis, M. W. (2000). Exploring paradox. Towards a more comprehensive guide. *Academy of Management Review*, 25(4), 760–776. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3707712>
- Lundkvist, M., Nyby, J., Autto J., & Nygård, M. (2017). From universalism to selectivity? The background, discourses and ideas of recent early childhood education and care reforms in Finland. *Early Child Development and Care*, 187(10), 1543–1556.
<https://doi.org/10.1080/03004430.2017.1295041>
- Luscher, L.S., Lewis, M., & Ingram, A. (2006). The social construction of organizational paradoxes. *Journal of Organizational Change Management*, 19(4), 491–502.
<https://doi.org/10.1108/09534810610676680>
- Mäki, A. (2017). *Johtajuuskulttuuri – toiveiden, tekojen ja tulkintojen tihentymä. Tutkimus johtajuuskulttuurin olemuksesta ja kehittämisestä asiantuntijaorganisaatioissa*. Acta Wasansia 371. Vaasan yliopisto.
- Mäki, A. (2018). Keski johdon paikka –johtajuuskulttuurin aktiivisena tekijänä vai sivustakatsojana. *Työn tuuli*, 27(1), 55–65.
- Mantere S. (2008). Role expectations and middle manager strategic agency. *Journal of Management Studies*, 45(2), 295–316. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00744.x>
- Marková, I., Linell, P., Grossen, M., & Orvig, A.S. (2007). *Dialogue in focus groups. Exploring socially shared knowledge*. Equinox.
- Niiranen, V. (2014). Johtamistyön sisältö ja johtamisen moniulotteisuus. Teoksessa V. Niiranen, M. Joensuu, J. Lammintakanen & M. Kerkkänen (Toim.), *Johtajana muutoksessa* (s. 43-56). Kuntaliitto.

- Niiranen, V., Seppänen-Järvelä, R., Sinkkonen, M., & Vartiainen, M. (2010). *Johtaminen sosiaalialalla*. Gaudeamus
- Nikkola, T., & Harni, E. (2018). Keskiöjohdon kaksoissidokset tietotyön organisoinnissa. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning*, 16(2), 86–97.
- Nivala, V. (1999). *Päiväkodin johtajuus*. Acta Universitatis Lapponiensis 25. Lapin Yliopisto
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership. Theory and practice* (6th ed.). Sage.
- Ojala, S., Koskinen-Sandberg, P., & Mustosmäki, A. (2019). Ilkka Insinöörielle yli 13 000 euroa Sari Sairaanhoidattajaa enemmän? Sukupuolten ansioerojen kaventaminen vaatii aktiivista ohjausta. *Yhteiskuntapolitiikka*, 84(5–6), 640–646.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (2021). *Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021–2030. Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisfoorumi* (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2021:3). Opetus- ja kulttuuriministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162662/OKM_2021_3.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Opetushallitus (2014). *Esiopetuksen opetussuunnitelma perusteet*. Määräykset ja ohjeet 2016:1. Opetushallitus.
- Opetushallitus (2018). *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet*. Määräykset ja ohjeet 2018:3a. Opetushallitus.
- Paananen M. (2017). Imaginaries that survived: Societal roles of early childhood education in an era of intensification. *Global Studies of Childhood*, 1–17. <https://doi.org/10.1177/2043610617704934>
- Paananen, M., & Tammi, T. (2017). Työn kuormittavuuden kokemusten, työn tehostamisen ja sairauspoissaolojen moniulotteiset yhteydet lastentarhanopettajan työssä. *Journal of Early Childhood Education Research*, 6(1), 43–60.
- Pitkänen, K., Hievanen, R., Kirjavainen, T., Suortamo, M., & Lepola, L. (2017). *Valtiontalouden säästöjen vaikutukset sivistyksellisiin oikeuksiin* (Julkaisu 27: 2017). Kansallinen koulutuksen arviointikeskus.
- Quinn, R. E., & Cameron, K. S. (1988). Organizational paradox and transformation. Teoksessa R.E. Quinn & K.S. Cameron (Toim.), *Paradox and transformation: Toward a theory of change in organization and management* (s. 1–18). Ballinger.
- Repo, L., Paananen, M., Eskelinen, M., Mattila, V., Lerkkanen, M.K., Gammelgård, L., Ulvinen, J., Marjanen, J., Kivistö, A., & Hjelt, H. (2019). *Varhaiskasvatuksen laatu arjessa. Varhaiskasvatussuunnitelmien toteutuminen päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa* (Julkaisu 15:2019). Kansallinen koulutuksen arviointikeskus.
- Rikala, S. (2013). *Työssä uupuvat naiset ja masennus*. Acta Universitas Tampereensis 1854. Tampereen yliopistopaino.
- Rouleau, L., & Balogun, J. (2011). Middle managers strategic sensemaking and discursive competence. *Journal of Management Studies*, 48(5), 953–983. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2010.00941.x>
- Sims, D. (2003). Between the millstones: A narrative account of the vulnerability of middle managers' storytelling. *Human Relations*, 56(10), 1195–1211. <https://doi.org/10.1177/00187267035610002>
- Hjelt & Karila. *Journal of Early Childhood Education Research* 10(2) 2021, 97–119. <http://jecer.org/fi>

- Sims, M., Forrest, R., Semann, A., & Slattery, C. (2015). Conceptions of early childhood leadership: driving new professionalism? *International Journal of Leadership in Education*, 18(2), 149–166. <https://doi.org/10.1080/13603124.2014.962101>
- Sims, M., Waniganayake, M., & Hadley, D. (2017). Educational leadership: An evolving role in Australian early childhood settings. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(6), 960–979. <https://doi.org/10.1177/1741143217714254>
- Slot, P. (2018). *Structural characteristics and process quality in early childhood education and care: A literature review* (OECD Education Working Papers, No. 176). OECD Publishing.
- Smith, W. K., & Lewis, M. W. (2011). Toward a theory of paradox. A dynamic equilibrium model of organizing. *Academy of Management Review*, 36(2), 381–403. <https://doi.org/10.5465/amr.2009.0223>
- Soukainen, U. (2015). *Johtajan jäljillä. Johtaminen varhaiskasvatuksen hajautetussa organisaatiossa laadun ja pedagogisen tuen näkökulmasta*. Annales Universitatis Turkuensis C 400. Turun yliopisto.
- Strehmel, P. (2016). Leadership in early childhood education – Theoretical and empirical approaches. *Journal of Early Childhood Education Research*, 5(2), 344–355.
- Suoninen, E. (2012) Diskurssianalyysiä rakentamassa. Teoksessa A.-R. Lahikainen, E. Suoninen, I. Järventie ja M. Salonen (Toim.), *Sosiaalipsykologian sukupolvet* (s. 209–228). Vastapaino.
- Toivanen, M., Leppänen, A., & Kovalainen, A. (2012). Osaamisen kehittäminen työorganisaatiossa. Jännitteitä ja paradokseja. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning*, 1, 3–21.
- Ukkonen-Mikkola, T., Yliniemi, R., & Wallin, O. (2020). Varhaiskasvatuksen työ muuttuu – muuttuuko asiantuntijuus? *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning*, 18 (4), 323–339.
- Varhaiskasvatuslaki (540/2018). <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540>
- Vesala P. (2014) *Caught in the middle? Narrative identity construction of middle management in strategic change*. Acta Universitatis Tampereensis 2000. Tampereen yliopisto.
- Virsu V. (2012) *Sitouttamisretoriikka yritysviestinnässä*. Annales Universitatis Turkuensis C 331. Turun yliopisto.
- Werde, S. (2018). Ammatit ja toimeentulo globaalissa ajassa. Teoksessa T. Michelsen, K. Raijula, L. Ala-Mursula, K. Räsänen & J. Utti (Toim.), *Työelämän perustietoa* (s. 33–34). Duodecim.
- Whittle, A. (2006). The paradoxical repertoires of management consultancy. *Journal of Organizational Change Management*, 19(4), 424–436. <https://doi.org/10.1108/09534810610676635>

