Tampereen yliopisto

Satu Riihelä

VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJAN JA VARHAISKASVATUKSEN SOSIONOMIN PEDAGOGINEN PEREHDYTYS JA SEN VAIKUTUS TYÖHÖN SITOUTUMISEEN.

Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta
Kandidaatintutkielma
Elokuu 2024

TIIVISTELMÄ

Satu Riihelä: Varhaiskasvatuksen opettajan ja varhaiskasvatuksen sosionomin pedagoginen perehdytys sekä sen vaikutus työhön sitoutumiseen.
Kandidaatintutkielma
Tampereen yliopisto
Kasvatustieteiden tutkinto-ohjelma
Elokuu 2024

Varhaiskasvatuksen opettajan tai varhaiskasvatuksen sosionomin aloittaessaan työnsä varhaiskasvatusyksikössä tulisi heidän saada pedagoginen perehdytys työhönsä. Tämän tutkimuksen tehtävänä oli selvittää, mitä asioita varhaiskasvatuksen opettajat ja sosionomit ajattelevat pedagogisen perehdytyksen pitävän sisällään sekä tarkastella sen vaikutusta työhön sitoutumiseen.

Tutkimus oli laadullinen tutkimus, joka toteutettiin kahtena erillisenä ryhmähaastatteluna tammikuussa 2024. Haastatteluihin osallistui yhteensä kuusi henkilöä kolmesta varhaiskasvatusyksiköstä samasta kunnasta. He olivat kaikki varhaiskasvatuksessa alle 5-vuotta työskennelleiltä varhaiskasvatuksen opettajia ja sosionomeja. Haastattelut videoitiin ja videoiden materiaali litteroitiin. Tutkimusaineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmin.

Tutkimusaineistosta muodostettiin neljä pääkategoriaa, jotka olivat selkeät työtehtävät ja pedagoginen toimintasuunnitelma sekä positiivinen työilmapiiri ja toimiva vertaismentorointi. Yläluokkia olivat vuosikello, pedagogiset palaverit, vertaistuki, opetussuunnitelmat, yksikön toimintatavat ja arvot sekä toimiva tiimi, toimiva työyhteisö, ulkoiset puitteet ja vertaismentorointi.

Tutkimuksen tuloksissa pedagoginen perehdyttäminen koettiin tärkeänä osana laadukasta varhaiskasvatusta, varsinkin silloin kun pedagogista perehdytystä toteuttaa vertaismentori toisinsanojen opepari. Tutkimuksen pohjalta voidaan todeta, että varhaiskasvatuksen työntekijän tulisi olla selvillä hänelle kohdistuneista odotuksista ja saada työhönsä selkeät ohjeet pedagogisessa perehdytyksessä työn alkaessa. Tutkimuksen mukaan työhön sitoutumiseen positiivisesti vaikutti hyvä työyhteisön ilmapiiri, vertaismentorointi sekä varhaiskasvatusyksikön ulkoiset toimintapuitteet.

Jatkotutkimuksen aiheena voidaan nähdä laajemman valtakunnallisen selvityksen tekeminen varhaiskasvatuksen opettajien ja varhaiskasvatuksen sosionomien ajatuksista pedagogisen perehdytyksen sisällöstä. Otantaan tulisi valita varhaiskasvatusyksiköitä eri kokoisista kunnista. Vaihtoehtoisesti jatkotutkimuksen aiheena voitaisiin selvittää varhaiskasvatuksen opettajien ja varhaiskasvatuksen sosionomien työhön sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä. Jatkotutkimuksen toteuttaminen tapahtuisin sähköistä kyselylomaketta käyttäen, mikä mahdollistaisi monipuolisen ja kattavamman otannan. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää varhaiskasvatusyksiköiden pedagogisen perehdytyksen kehittämisessä.

Avainsanat: Varhaiskasvatus, pedagogiikka, perehdytys ja sitoutuminen

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO 4

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS 6

2.1 Varhaiskasvatus 6
2.2 Pedagogiikka 7
2.3 Perehdytys 8
2.4 Sitoutuminen 10

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS 12

3.1 Tutkimuksen tausta 12
3.2 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset 13
3.3 Aineiston hankinta 14
3.4 Aineiston analyysi 15
3.5 Tutkimuksen eettisyys 17

4 TULOKSET 19

4.1 Pedagogisen perehdytyksen sisältö 19
4.2 Pedagogisen perehdytyksen vaikutus työhön sitoutumiseen 23

5 TUTKIMUKSEN TARKASTELU 26

5.1 Johtopäätökset 26
5.2 Pohdinta 28
5.3 Luotettavuus 29
5.4 Jatkotutkimusehdotuksia 30

LÄHTEET 32

1 JOHDANTO

Yhteiskunnallisessa keskustelussa on ollut esillä varhaiskasvatuksen opettajien ja sosionomien määrän alhaisuus sekä jatkuvasti kasvava työvoimapula kyseisillä aloilla. Varhaiskasvatus on avainasemassa lasten kehityksessä, ja sen laadukas toteuttaminen edellyttää riittävästi koulutettuja ja sitoutuneita ammattilaisia. Varhaiskasvatuksen opettajien ja sosionomien palkkaus ja työolosuhteet noussevat usein esille kriittisinä asioina, jotka vaikuttavat ammatinvalintaan sekä pysyvyyteen varhaiskasvatuksen työkentällä. Varhaiskasvatuksen opettajia ja sosionomeja onkin haastavaa saada sitoutettua työpaikkaansa, sillä työntekijät eivät koe työn vaativuuden ja siitä saadun korvauksen vastaavan toisiaan. Opetusalan työolobarometri (2021) tutkimus varhaiskasvatuksen osalta kertoo vastaajien saamasta vähäisestä positiivisesta palautteesta, palkkauksen pienuudesta, työn kuormittavuudesta sekä niukoista työntekijä resursseista. Myös useat valtakunnan mediat ovat uutisoineet nuorten työntekijöiden uupuneen työtaakan alle työn vaativuuden vuoksi.

Kandidaatintutkielmani tarkoituksena on tarkastella varhaiskasvatuksen opettajan ja varhaiskasvatuksen sosionomin pedagogista perehdytystä varhaiskasvatuksessa ja sen vaikutusta työhön sitoutumiseen. Kiinnostus aiheeseen nousi yli 30-vuotta varhaiskasvatuksessa lastenhoitajana työskenneltyäni ja nyt kouluttautuessani varhaiskasvatuksen opettajaksi.

Laadullisen tutkimuksen näkökulmaksi valikoitui pedagoginen perehdytys varhaiskasvatuksessa ja sen vaikutus työhön sitoutumiseen. Tutkimuskohteena oli kolme varhaiskasvatusyksikköä ja niissä alle 5-vuotta työskennelleet varhaiskasvatuksen opettajat ja varhaiskasvatuksen sosionomit. Tutkimus suoritettiin kahtena erillisenä ryhmähaastatteluna, joihin osallistui yhteensä kuusi henkilöä. Näissä kolmessa varhaiskasvatusyksiköissä perehdytys oli havaittu hyvin tarpeelliseksi, mutta pedagoginen perehdytys oli ollut eri tasoista.

Perehdytystä suorittavat yksiköiden johtajat, oman ryhmän tai tiimin muut työntekijät sekä koko työyhteisö.

Aiheesta pedagoginen perehdytys ei löytynyt tutkittua tietoa paljoakaan, joten siitä alkoi muotoutua tutkimusidea. Heleniuksen ja kumppaneiden (2015) mukaan tutkimusidea voi siis syntyä havainnoista tai teoriasta ja silloin on tärkeää, että nämä kaksi puolta käyvät keskustelua keskenään tutkimuksessa (Helenius ym., 2015). Tavoitteena on siis selvittää mitä pedagoginen perehdytys pitää sisällään ja kuinka tärkeänä juuri valmistuneet tai enintään viisi vuotta työskennelleet varhaiskasvatuksen opettajat ja sosionomit pitävät sitä työhön sitoutumisen kannalta ja käydä vuoropuhelua sekä haastatteluista esiin tulleiden kokemusten että teoreettisen tiedon välillä. Tutkimusaiheen tarkastelun välityksellä voidaan saada tietoa siitä, millaista pedagogisen perehdytyksen tulisi olla, jotta se auttaisi työntekijää työhön sitoutumisessa.

Seuraavaksi käyn läpi tutkimuksen teoreettista viitekehystä, josta jatkan tutkimuksen taustan, menetelmien ja aineiston analyysin kautta tuloksiin sekä pohdintaan.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Tässä luvussa käyn läpi tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen, joka rakentuu tutkimuksen keskeisimpien käsitteiden ympärille. Näitä käsitteitä ovat varhaiskasvatus, pedagogiikka, perehdytys ja sitoutuminen.

2.1 Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2022) määrittävät varhaiskasvatuksen yhdeksi osaksi koulutusjärjestelmää ja siten tärkeäksi vaiheeksi lapsen oppimisen ja kasvun polulla kohti aikuisuutta. Varhaiskasvatuksensuunnitelman perusteissa (2022) sanotaan, että ohjauksen tarkoituksena on mahdollistaa ja luoda yhdenvertaiset edellytykset lapsen kokonaisvaltaiselle kasvulle, kehitykselle ja oppimiselle erityisesti pedagogisesti painottuen. Varhaiskasvatus on suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jota kehitetään ja arvioidaan säännöllisesti (VASU, 2022). Vastuu kuitenkin lapsen kasvatuksesta ja hyvinvoinnista on aina lapsen vanhemmilla tai huoltajilla ja sitä työtä varhaiskasvatus tukee ja pyrkii edesauttamaan. Varhaiskasvatuksen järjestämisvastuu on kunnilla. Varhaiskasvatusta voivat tuottaa kunnat, kuntayhtymät sekä yksityiset palveluntuottajat (Varhaiskasvatuslaki, 2018/540, 1§).

Varhaiskasvatusta sääteleviä asiakirjoja ovat perustuslaki, varhaiskasvatuslaki, valtioneuvoston asetukset, varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, lastensuojelulaki, yhdenvertaisuuslaki, laki miesten ja naisten tasa-arvosta, terveydenhuoltolaki, esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet, esiopetuksessa oppilas- ja opiskelijahuoltolaki sekä perusopetuslaki. Lakeja, asetuksia ja opetussuunnitelmia päivitetään valtioneuvoston toimesta. Kunnat

tekevät omat tarkemmat varhaiskasvatussuunnitelmat sekä esiopetussuunnitelmat sekä kunnan varhaiskasvatusyksiköt vielä yksikkökohtaiset suunnitelmat. Kuntien omissa suunnitelmissa voidaan täsmentää pedagogisen toiminnan sisältöjä ja tavoitteita sekä ottaa huomioon paikallisia erityispiirteitä (VASU, 2022).

2.2 Pedagogiikka

Pedagogiikka on kasvatustiede, joka tutkii oppimista, opettamista ja kasvatusta. Se käsittelee erilaisia pedagogisia teorioita, käytänteitä ja menetelmiä, joilla pyritään tukemaan yksilön kasvua, kehitystä ja oppimista erilaisissa oppimisympäristöissä (Hännikäinen, 2013). Karilan ja Lipposen (2013) mukaan varhaiskasvatuksen pedagogiikka syntyy sekä kehittyy osana kulttuurista kontekstia. Pedagogiikka elää muutosten mukana ja pedagogiset määrittelyt sitoutuvat aikaan (Karila & Lipponen, 2013).

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2022) pedagogiikka avataan monitieteellisenä kasvatus- ja varhaiskasvatustieteelliseen tietoon perustuvana tieteenä. Pedagogiikka on ammatillisesti johdettua ja toteutettua tavoitteellisesta ja suunnitelmallista toimintaa lasten oppimisen ja hyvinvoinnin näkökulmasta (VASU, 2022). Sandberg (2021) toteaa pedagogisten menetelmien ja laadukkaan pedagogisen tuen auttavan, että jokainen lapsi saa mahdollisuuden oppia asioita itsestään sekä ympäristöstään.

Karila (2013) kirjoittaa varhaiskasvatuksen, että muiden julkisten kasvatusinstituutioiden toimintaan säädeltävän monin tavoin kuitenkin niin että varhaiskasvatuksen ammattilaisille jää päätösvalta arjen pedagogisista ratkaisuista ja pedagogisesta oppimisympäristöstä (Karila, 2013). Joissakin kunnissa on kehitetty erilaisia toimintakalentereita, jotka on räätälöity lapsen iän tai vuodenaikojen mukaan. Nämä kalenterit toimivat sekä muistutuksina että käytännön apuvälineinä pedagogisessa työssä, helpottaen päivittäisten toimintojen suunnittelua ja toteutusta. Varhaiskasvatussuunnitelmassa (2022) todetaan paikallisten suunnitelmien tarkentavan pedagogisen toiminnan toimintamuotojen ominaispiirteitä liittyvät ne sitten oppimisen alueisiin,

mielenkiinnonkohteisiin, pedagogiseen dokumentointiin, työtapojen valintaan tai erinäisiin kieli- ja kulttuuriryhmiin (VASU, 2022).

Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuriin muovautumiseen vaikuttavat tiedostetut, tiedostamattomat ja tahattomat tekijät sekä kaikki työyhteisön jäsenet (VASU, 2022). Näin ollen varhaiskasvatusyksikön pedagogista toimintaa muovaavat siis monenlaiset tekijät. Karila (2013) kirjoittaa varhaiskasvatuksen ammattilaissukupolvien tuoneen eri aikakausiin painottuneet pedagogiset toimintakulttuurit ja suunnannäyttäjät (Karila, 2013).

Varhaiskasvatuksen pedagoginen toiminta toteutuu varhaiskasvatuksen henkilöstön ja lasten keskeisessä vuorovaikutuksessa sekä heidän yhteisessä toiminnassaan (VASU, 2022). Pedagogisen toiminnan ideointiin ja suunnitteluun otetaan lapset ikätasoisesti mukaan ennen toiminnan toteutusta.

Varhaiskasvatuksessa pedagoginen dokumentointi on keskeinen työmenetelmä. Varhaiskasvatuslaki edellyttää jokaiselle lapselle tehtäväksi lapsen oman varhaiskasvatussuunnitelman, johon kirjataan tietoa lapsen kehityksestä, kiinnostuksen kohteista, ajattelusta, oppimisesta ja tarpeista konkreettisesti ja monipuolisesti (Varhaiskasvatuslaki, 2018/540, 23§). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2022) toteaa pedagogisen dokumentoinnin mahdollistavan huoltajien sekä lasten osallisuuden toiminnan suunnitteluun, arviointiin ja kehittämiseen. Varhaiskasvatuksen pedagogista laatua arvioidaan ja kehitetään jatkuvasti valtakunnallisesti sekä kunta ja varhaiskasvatusyksikkö tasoilla.

2.3 Perehdytys

Perehdytys on työntekijän perehdyttämistä hänen tuleviin työtehtäviinsä, työpaikkaansa ja kyseisen kunnan organisaatioon ja käytänteisiin. Työturvallisuuslaki (738/2002) edellyttää uuden työntekijän perehdyttämisen sekä opastuksen työtehtäviin ennen työn aloittamista. Perehdytys on siten aloittavan työntekijän oikeus. Aloittavalla työntekijällä sekä työnantajalla on molemmilla vahva rooli perehdytyksen vuorovaikutteisessa prosessissa (Eklund,

2018). Tynnisen (2017) tutkimuksissa on käynyt ilmi perehdytyksen sekä pedagogisen perehdytyksen tärkeys laadukkaassa varhaiskasvatuksessa.

Perehdytys sisältää uuden oppimista ja jo olemassa olevan tiedon soveltamista. Saman alan sisällä työpaikkaa vaihtava henkilö hallitsee ja tietää jo paljon, mutta hänetkin pitää perehdyttää kyseisen työnpaikan toimintakulttuuriin, arvoihin sekä kyseisen kunnan käytänteisiin esimerkiksi sairastuessa. Eklund (2018) toteaa perehdytyksen olevan kehittymistä, uuden oppimista ja tiedon soveltamista sekä uudella työntekijällä että myös perehdyttäjällä.

Perehdytyksessä työtekijälle tulee antaa ohjausta työhön liittyvien vaarojen ja haittojen ehkäisemiseksi (Työturvallisuuslaki, 2002/738, 14§). Pelastussuunnitelma, väkivalta- ja uhkatilannesuunnitelma sekä kyseisen työpaikan poistumisreitit tulee antaa työntekijälle tutustuttavaksi. Näitä asioita varhaiskasvatuksessa harjoitellaan vuosittain, niin uusi työntekijä pääsee konkreettisesti ne myös kokemaan. Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n (2020) mukaan perehdytykseen kuuluvat myös erinäiset turvallisuusasiat. Heikkinen ja Kemppinen (2021) toteavat laadukkaan perehdytyksen auttavan työntekijää tietämään oikeat ja turvalliset työtavat, jolloin erilaiset turvallisuus riskit pienenevät ja tämä edesauttaa koko työyhteisön turvallisuudentunteen kokemusta. On ensiarvoisen tärkeää, että varhaiskasvatusyksikön toimintatapoihin perehdytetään työntekijät huolellisesti (Heikkinen & Kemppinen, 2021). Turvallisuudentunnetta tulee siis vaalia työpaikoilla ja siitä seuraa parempaa työssäjaksamista.

Perehdytys pitäisi olla aina suunniteltu prosessi, että tasalaatuisuus perehdytyksessä voitaisiin varmistaa (Eklund, 2018). Perehdytys suunnitelmassa tulisi olla huomioitu myös kuka mitäkin asioita perehdytyksestä hoitaa. Esimiehellä on omat perehdytys asiat, tiimillä ja työyhteisöllä omat.

Eklund (2018) toteaa yhdeksi tärkeäksi perehdytyksen osa-alueeksi työyhteisöön perehdyttämisen. Kun koko työyhteisö on tietoinen uudesta työntekijästä ja toivottaa hänet positiivisesti tervetulleeksi organisaatioon, niin sillä on myönteistä vaikutusta työtyytyväisyyteen (Eklund, 2018). Ryhmän tai tiimin jäseneksi pääseminen on tärkeä osa perehdytystä, eikä se tapahdu itsestään vaan sille on annettava aikaa ja tilaa muodostua (Eklund, 2018). Asianmukainen perehdytys edistää myös tiimityötä ja yhteisöllisyyttä, mikä

puolestaan parantaa varhaiskasvatuksen laatua ja tukee näin lasten oppimista ja kehitystä.

Eklund (2018) toteaa perehdytyksen myös olevan vaihe, jolloin perehtyjä kokee paljon muutoksia sekä saa sisäisiä että ulkoisia ärsykkeitä, jolloin hänen stressi tasonsa voivat nousta. Tässä perehdyttäjällä onkin tärkeä tehtävä säännöstellä uusia opittavia asioita ja auttaa perehtyjää tiedon sisäistämisessä (Eklund, 2018).

Toimiva perehdyttäminen edellyttää vuorovaikutusta, joka on kaksisuuntaista vaikuttamista ja toimivuuteen vaikuttavat molemmat osapuolet (Eklund, 2018).

2.4 Sitoutuminen

Heikkinen ja Kemppinen (2021) kuvaavat sitoutumista työntekijän asenteena organisaatiota kohtaan, jossa hän työskentelee. Tynninen (2017) kirjoittaa sitoutumisen olevan työntekijän kokema tunne tärkeäksi tehdystä työstä, työn sisäistetyistä tavoitteista sekä omasta panoksestaan tavoitteiden saavuttamiseksi. Eklund (2018) toteaa sitoutuneiden työntekijöiden olevan tehokkaampia ja tyytyväisempiä työssään sekä sitoutumiseen vaikuttavat työssä onnistuminen, sosiaalinen ympäristö, kehitysmahdollisuudet että työn mielekkyys.

Manka (2011) kirjoittaa työnimusta, joka myönteisenä voimavarana johtaa sitoutumiseen. Työssä olevina voimavaroina hän nostaa esiin innovatiivisen ilmapiirin, kehittymisen mahdollisuuden, ennustettavuuden, roolien selkeyden, tiimimäisen toiminnan, esimiehen antaman sosiaalisen tuen sekä työn hallinnan ja aktiivisen työn, jossa voi asioihin vaikuttaa (Manka, 2011).

Eklund (2018) toteaa suunnitelmallisen perehdytyksen nostavan työpaikan tuottavuutta, lisäävän työtyytyväisyyttä sekä vahvistavan sitoutumista työpaikkaan. Tehokas perehdytysprosessi voi myös vähentää uusiin työtehtäviin liittyvää epävarmuutta ja lisätä työntekijöiden sitoutumista organisaatioon.

Kun työntekijä on sitoutunut, hän tulee mielellään töihin ja haluaa panostaa työhönsä. Eklund (2018) nostaa esiin myös sen, kun uusi työntekijä pääsee tuomaan esille omia näkemyksiään ja kokee mielipiteellään olevan merkitystä

niin työntekijän sitoutuminen kasvaa. Työhön sitoutumisen ja työtyytyväisyyden kannalta on tärkeä muistaa, että koko työ organisaatio rakenteineen vaikuttaa, eikä vain esimies tai perehdyttäjä (Eklund, 2018).

Saari ja Koivunen (2017) toteavat sitoutumisessa pohjimmiltaan olevan kyse työntekijän halusta pysyä kyseisessä työ organisaatiossa.

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämä tutkimus on toteutettu kvalitatiivisena, eli laadullisena tutkimuksena 12/2023–08/2024 välisenä aikana. Tässä luvussa käsittelen tutkimuksen taustaa, tutkimustehtävää, aineiston hankintaa ja aineiston analyysia. Lisäksi pohdin tutkimuksen eettisyyttä.

3.1 Tutkimuksen tausta

Varhaiskasvatuksessa uuden työntekijän perehdytys vaihtelee yksikkö kohtaisesti. Pedagogista perehdytystä ei välttämättä saa tai sitä ei mielletä siksi. Tämä alkoi kiinnostaa ja niin tutkimusidea alkoi syntyä.

Työskenneltyäni yli 30-vuotta varhaiskasvatuksen lastenhoitajana olen nähnyt paljon erilaista perehdytystä ja on ollut tilanteita, joissa ei ole ollut perehdytystä laisinkaan. Pedagoginen perehdytys on jäänyt vielä vähäisemmäksi. Varhaiskasvatuksessa on nykyisin monia pedagogisia asiakirjoja, joihin varhaiskasvatuksen opettajien ja sosionomien tulisi käyttää mutta jos niistä ei ole tietoa, niitä on vaikeaa hyödyntää. Yleisen perehdytyksen aloittaa yleensä varhaiskasvatusyksikön eli päiväkodin johtaja, joka tutustuttaa työntekijän työehtosopimukseen, työterveyshuoltoon, kunnan hallintoon sekä muihin yleisiin periaatteisiin, kuten toiminnan arvoihin ja normeihin. Tämän perehdytyksen jälkeen työntekijä ohjataan hänelle nimettyyn lapsiryhmään, jonka parissa hän aloittaa työt. Tässä kohtaa vastuu uuden työntekijän perehdytyksestä siirtyy lapsiryhmän muulle henkilökunnalle. Perehdytyksen kesto ja laajuus vaihtelevat: lyhytaikaisen työntekijän perehdytys on hyvin pintapuolista ja vähäistä, pitkäaikaisen sijaisen tai uuden vakituisen työntekijän perehdytys on sitten monipuolisempaa. Perehdytys vaihtelee varhaiskasvatusyksikkö kohtaisesti ja pedagogista perehdytystä ei välttämättä ole määritelty mitenkään.

Tutkimuksessa oli keskeisenä aiheena pedagoginen perehdytys ja sen yhteys työhön sitoutumiseen. Tarkastelun kohteena oli erityisesti se, mitä pedagoginen perehdytys sisältää, sekä sen merkitys varhaiskasvatuksen kentällä tuoreelle henkilöstölle ja erityisesti valmistuneille tai enintään viisi vuotta alalla työskennelleille varhaiskasvatuksen opettajille ja sosionomeille. Tavoitteena oli ymmärtää, kuinka näiden ammattilaisten näkökulmasta pedagoginen perehdytys vaikuttaa heidän sitoutumiseensa työhön. Tutkimusprosessin aikana pyrin kiinnittämään huomiota omiin olettamuksiini, jotka liittyvät tutkimuskysymyksiin. On tärkeää tiedostaa, että tutkija ei voi täysin irrottautua siitä maailmasta, jota hän tutkii.

3.2 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tutkimustehtävänä oli selvittää millaisia kokemuksia alle 5-vuotta työskennelleillä varhaiskasvatuksen opettajilla ja varhaiskasvatuksen sosionomeilla on pedagogisesta perehdytyksestä ja onko pedagogisella perehdytyksellä ollut vaikutusta työhön sitoutumiseen. Tutkielma on aineistolähtöinen laadullinen tutkimus, joten ei ollut ennakkohypoteeseja. Eskola ja Suoranta (2005) kirjoittavat hypoteesittomuudesta, joka tarkoittaa, ettei tutkijalla ole ennakko-oletuksia tutkimuksen tuloksista. Tukijan aikaisempia kokemuksia tutkittavasta asiasta voidaan nimittää työhypoteeseiksi (Eskola & Suoranta, 2005).

Laadullisen tutkimuksen aineiston analyysin tulokset antavat tietoja tukijalle avaten uusia näkökulmia eikä vaan todentaen jo tiedossa olevia seikkoja (Eskola & Suoranta, 2005). Tutkimuskysymyksiä olivat:

1. Mitä pedagoginen perehdytys pitää sisällään?
2. Onko pedagogisella perehdytyksellä vaikutusta työhön sitoutumiseen?

Tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa tutkittavasta ilmiöstä ja sen myötä lisätä tieteellistä keskustelua pedagogisen perehdytyksen tärkeydestä ja vaikutuksesta työhön sitoutumiseen. Laadullinen tutkimus tavoittelee kohdeilmiön syvällistä ja monitasoista kuvaamista, pyrkien samalla ymmärtämään toisen henkilön tapaa jäsentää ympäröivää todellisuutta sekä hänen henkilökohtaisia kokemuksiaan (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Tutkimuksen tarkoituksena on lisäksi edistää varhaiskasvatusyksiköiden pedagogisen perehdytyksen kehittymistä.

3.3 Aineiston hankinta

Tutkimuksen aineisto kerättiin kahdesta ryhmähaastattelusta. Eskola ja Suoranta (2005) mainitsevat, että ryhmähaastattelussa voidaan saada enemmän tietoa kuin yksiöhaastattelussa. Haastattelutilanteessa ryhmän jäsenet voivat rohkaistua, tukea ja innostaa toisiaan puhumaan aiheesta (Eskola & Suoranta, 2005). Pietilä (2017) kirjoittaa ryhmähaastatteluissa olevan erityispiirteenä osallistujien välisen vuorovaikutuksen. Ryhmähaastattelussa haastateltavien ihmisten ryhmän on tärkeä olla homogeeninen, niin käytetyt käsitteet ja esitetyt kysymykset ovat kaikille ymmärrettäviä (Eskola & Suoranta, 2005). Vilkka (2021) pitää ryhmähaastattelua kokeilemisen arvoisena keinona tutkimusaineiston keräämiseen, kun tavoitteena on yhteisen kielen, käsitteiden ja toimintatapojen ymmärtäminen. Pietilä (2017) tuo ilmi tutkijan aseman eroavuuden yksilöhaastattelujen ja ryhmähaastattelujen välille. Tutkija voi esittää kysymyksiä ryhmässä kaikille saaden vastaukset niihin sekä lisää tietoa muiden ryhmäläisten kommentoidessa toistensa näkökulmiin (Pietilä, 2017).

Laadullinen tutkimus toteutettiin videoimalla kaksi erillistä ryhmähaastattelua. Kummassakin ryhmässä oli paikalla kolme henkilöä. Toisessa ryhmähaastattelussa piti olla neljä henkilöä, mutta yhden poissaololle oli pätevä syy. Kaikki osallistujat olivat varhaiskasvatuksen opettajia tai varhaiskasvatuksen sosionomeja ja työskennelleet alle viisi vuotta varhaiskasvatuksessa. Tutkimukseen osallistumisesta oli ollut tutkijalla ja kolmen varhaiskasvatusyksikön johtajilla keskustelua siitä ketkä heidän työntekijöistään täyttävät tutkimuksen kriteerit ja johtajat olivat pyytäneet jo alustavat

suostumukset ennen tutkijan sähköistä yhteydenottoa asiasta. Kunnan käytänteiden mukaan oli haettu ja saatu tutkimuslupa. Kunnan tutkimusluvan saannin jälkeen sovittiin yksiköiden johtajien kanssa sopivat päivät ja kellon ajat sekä paikat ryhmähaastattelujen pitämiseen. Osallistujat saivat tulla ryhmähaastatteluun työajallaan ja niihin oli varattu enimmillään tunti aikaa. Toinen haastattelu kesti 45 minuuttia ja toinen puoli tuntia.

Ryhmähaastattelu toteutuivat tammikuussa 2024 ja niissä kaikille osallistujille annettiin opinnäytetutkimuksen tietosuojailmoitus. Ryhmähaastattelun aluksi pyydettiin vielä suostumus tutkimukseen osallistumisesta, videolle osallistujan esittelyn yhteydessä. Eskola ja Suoranta (2005) tuovat ilmi ryhmähaastattelujen litteroinnin ongelman yhdistää puhe oikeaan ääneen. He antavat siihen ratkaisuksi tallenteen alussa esittäytymisen, niin puhe ääni yhdistyy oikealle osallistujalle (Eskola & Suoranta, 2005). Ryhmähaastattelut videoitiin yliopiston Zoom alustaa käyttäen ja tallennettiin salauksilla suojatulle tietokoneelle. Haastattelujen ääni nauhoitettiin vielä varmistukseksi puhelimeen ja ryhmähaastattelun päätyttyä tarkastin video tallenteen, ja sen ollessa kunnossa poisti heti puhelimen äänitallenteen.

Seuraavien viikkojen aikana litteroin videotallenteista vastaajien puheet tekstimuotoon eri värejä käyttäen ja poistaen kaikki tunnistetiedot. Vilkka (2021) kirjoittaa litteroinnin olevan työlästä, mutta tuovan siten vuoropuhelua tutkijalle aineiston kanssa. Litterointi toteutettiin perustason litterointina, poistaen vaan äännähdykset. Tässä tutkimuksessa ilmeiden, eleiden ja äänenpainojen litteroinnilla ei ollut tarvetta. Haastateltavien puhetta tai sanoja ei muutettu tai poistettu. Vilkka (2021) toteaa, että litteroinnissa ei saa osallistujan puhetta muuttaa tai muokata.

3.4 Aineiston analyysi

Laadullisen aineiston analyysin keskeisenä tavoitteena on systematisoida kerättyä aineistoa sekä tuoda esiin uutta tietoa tutkittavasta ilmiöstä, kuten Eskola ja Suoranta (2005) osoittavat. Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan

aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tutkittavasta ilmiöstä yritetään saada tiivistetty ja yleisessä muodossa oleva kuvaus. Sisällönanalyysi on tekstianalyysia ja siinä siis etsitään tekstin merkitystä sekä aineiston sisällön uutta tietoa ilmiöstä pyritään kuvaaman selkeästi (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Tutkijan tehtävänä on kiteyttää aineisto kadottomatta aineiston sisältämää tietoa (Eskola & Suoranta, 2005). Vilkka (2021) toteaa tutkimuskysymysten ja tutkimusongelman ohjaavan aineiston tiivistämistä. Eskola ja Suoranta (2005) tuovat esiin myös kielen tärkeyden kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Kieli on myös tutkimuksen kohde ja niin osa sosiaalisen todellisuuden tuotetta samalla kun itse tuottaa tätä todellisuutta (Eskola & Suoranta, 2005).

Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan ei ole tarkoitus ainoastaan jakaa aineistoa erilaisiin alaluokkiin, vaan kuvailla aineiston sisältöä ilmiöstä uuden tiedon tuottajana, jossa tutkijan rooli aineiston käsittelijänä korostuu.

Analyysimenetelmänä tutkimuksessa käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Aineistolähtöisessä analyysissä on lähtökohtana kerätty aineisto ja sen työstäminen. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi etenee aineiston ehdoilla ja pyrkimyksenä on nostaa keskeiset asiat tutkittavasta ilmiöstä esiin (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Tutkittavan aineiston on määrä vastata tutkimuskysymyksiin, jotka tässä tutkimuksessa olivat: Mitä pedagoginen perehdytys pitää sisällään ja Onko pedagogisella perehdytyksellä vaikutusta työhön sitoutumiseen.

Aineistoanalyysi suoritettiin kahden ryhmähaastattelun materiaalista, joissa osallisina oli kuusi induktiovaiheessa olevaa varhaiskasvatuksen opettajaa ja varhaiskasvatuksen sosionomia. Aineistoon tutustuminen alkoi jo litterointi vaiheessa, jolloin kävin ensimmäiset vuoropuhelut aineiston ja tutkijan välillä. Näin sieltä nousivat jo ensimmäiset ajatukset tutkimuksen tuloksista. Litteroitua tekstiä kertyi yhteensä 30 sivua. Luin litteroidut tekstit useamman kerran ja pyrin sisäistämään ja saamaan kokonaiskäsitystä aineistosta. Pudotin pois ryhmähaastattelujen alkujen ja loppujen epäoleelliset tekstit niin tutkimukseen liittyvä litteroitujen sivujen määrä putosi 23 sivuun. Tutkimuksen alussa olin käynyt läpi tietosuojailmoitusta ja vastaajien suostumuksia tutkimukseen ja haastattelujen lopuissa olin kiittänyt osallistumisesta tutkimukseen.

Tämän jälkeen tein aineiston pelkistämisen ja pyrin jättämään näin epäolennaisen tutkimusmateriaalia pois. Tuomi ja Sarajärvi (2018) mukaan

aineiston redusointi eli pelkistäminen luo pohjan ryhmittelylle, kun paperille listataan samaa ilmiötä kuvaavat vastaukset. Listasin paperille vastaukset yksinkertaiseen taulukkoon ja pidin mielessä tutkimuskysymykseni. Tässä vaiheessa kaikki litteroitu teksti oli vaihdettu mustaksi. Sitten ryhmittelin pelkistetyt ilmaukset omiin alaluokkiin. Ryhmittelyssä eli klusteroinnissa alkuperäisilmaisuista tehdyt pelkistetyt ilmaukset ryhmitellään omiin alaluokkiin (Tuomi ja Sarajärvi, 2018). Jatkoin ryhmittelyä yhdistämällä alaluokkia ja näin muodostui yhdeksän yläluokkaa. Näitä yläluokkia olivat: vuosikello, pedagogiset palaverit, vertaistuki, opetussuunnitelmat, yksikön toimintatavat ja arvot sekä toimiva tiimi, toimiva työyhteisö, ulkoiset puitteet ja vertaismentorointi.

Tutkimus aineiston klusteroinnin jälkeen on vuorossa abstrahointi eli käsitteellistäminen. Lopuksi aineisto käsitteellistetään eli abstrahoidaan ja näin aletaan muodostaa teoreettisia käsitteitä (Tuomi ja Sarajärvi, 2018). Tutkimustyötä jatketaan käsitteitä avaamalla ja vertaamalla niitä olemassa oleviin käsitteisiin ja teorioihin. Abstrahoinnissa yhdistin yhdeksän yläluokkaa neljäksi pääkategoriaksi tutkimuskysymysten mukaisesti. Nämä neljä pääkategoriaa olivat: selkeät työtehtävät ja pedagoginen toimintasuunnitelma sekä positiivinen työilmapiiri ja toimiva vertaismentorointi.

Tehtäessä laadullista tutkimusta aineistoa analysoivalla tutkijalla on edessä erilaisia valintoja ja päätettävänä pieniä ja isoja asioita kuitenkin niin, että löytää vastauksen esillä olleeseen kysymykseensä (Eskola ja Suoranta, 2018).

3.5 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimus on teknisesti, että kaikilta muiltakin osin toteutettu hyviä tieteellisiä käytännön periaatteita noudattaen (TENK, 2023). Tutkimuksen osallistuvien henkilöiden henkilötietoja ei kerätty talteen, lukuun ottamatta ammattinimikettä. Tutkimuksen raportoinnissa ei ole eritelty kuinka monta oli kummankin ammattinimikkeen omaavaa osallistujaa. Tutkimuksen raportoinnissa on pyritty anonyymiyteen joka osa-alueella.

Haastatteluun osallistuvilta henkilöiltä pyydettiin vielä suostumus ennen ryhmähaastatteluja. Tietosuojailmoitus esitettiin tutkimuksen osallistujille ja he saivat sen itselleen halutessaan. Video haastattelu jää vain tutkijan käyttöön ja jo

litterointivaiheessa henkilöt tehtiin anonyymeiksi. Aineistovideo hävitettiin, kun litterointi oli saatu valmiiksi. Puhelimen äänitallenne hävitettiin saman tien haastattelujen jälkeen, kun selvisi videoinnin onnistuminen. Litterointi aineisto säilytetään tutkijan toimesta yliopiston OneDrive-asemalla käyttäjätunnuksen ja salasanan takana, tutkielman arviointiin saakka, jonka jälkeen sekin hävitetään. Tutkijalla on mahdollisuus käyttää litterointiaineistoa tämän ajan. Tutkimuksessa myös varhaiskasvatusyksiköt sekä kunta jätetään nimeämättä, jolloin haastateltavien anonymiteetti säilyy.

Tutkimusluvat haettiin avoimella hakemuksella sekä tutkimussuunnitelmalla kunnan käytäntöjen mukaisesti. Hakemuksessa piti ilmetä tutkimuksen tekijä, oppilaitos sekä tutkimuksen ohjaajan nimi. Tutkimussuunnitelmasta piti myös selvitä kohderyhmä, toteutustapa, miten ja milloin ja mitä tutkitaan ja kuinka aineisto kerätään. Tutkimusluvan antaja ei tiennyt keitä henkilöitä tutkimukseen osallistui, hän tiesi vain varhaiskasvatusyksiköt. Yksiköiden johtajat tiesivät vain omien yksiköidensä osallistujat, mutta eivät muiden yksiköiden. Tutkijan piti pyytää myös varhaiskasvatusyksiköiden johtajien lupa ja yhteydenotto piti kirjata lupahakemukseen. Tutkimus voitiin aloittaa, kun tutkija oli saanut myönteisen päätöksen ja siten tutkinta luvan.

Valmis tutkimus julkaistaan Tampereen yliopiston opinnäytetyötietokannassa, Trepossa ja tämä kerrottiin tietosuoja ilmoituksessa ja vielä ryhmähaastattelujen aluksi.

4 TULOKSET

Tutkimuksen tuloksissa tarkastelen ensin haastateltavien näkemyksiä pedagogisen perehdytyksen sisällöstä. Tämän jälkeen syvennyn analysoimaan, kuinka pedagoginen perehdytys vaikuttaa työntekijöiden työhön sitoutumiseen.

4.1 Pedagogisen perehdytyksen sisältö

Tutkimuksen analyysin tuloksena syntyi viisi yläluokkaa, jotka olivat *vuosikello, pedagogiset palaverit, vertaistuki, opetussuunnitelmat, yksikön toimintatavat ja arvot.* Tekstistä löytyy selvyyden edistämiseksi kursivoituna yläluokat ja niiden sisältämät alaluokat.

Yläluokka *vuosikello* jakaantui neljään alaluokkaa, joita olivat: *esiopetuskirjat, eri ikäryhmien toiminta kalenterivuodessa, selkeä runko vuodelle ja konkreettiset toiminnat vuodelle.* Vastaajat kertoivat kaipaavansa selkeää runkoa toiminnan suunnitteluun ja mieluisasti vielä ikäryhmittäin. Esiopetuksessa käytettävien kirjojen runkoja kehuttiin oppimisen alueiden kokonaisvaltaisesta huomioimisesta. Samoin vuosikellon sanana tuli todella monelta vastaajalta ilmi, joko sitä kaivattiin tai sellainen oli pedagogisen toiminnan tukena.

> Esiopetuksessa on helppo, kun siellä on kirja, niin mun on tosi helppo suunnitella se toiminta ja se vuosi menee niin käytännössä sen kirjan mukaan. Mutta mun mielestä joka ikäryhmälle pitäisi olla semmoinen vuosikello, että nämä jutut syksyllä, ja niin että sulla on punainen lanka siinä toiminnan suunnittelussa, kun sä tietäisit.

> Tai siis se tavallaan ehkä tukisi sitä omaa ammatti identiteettiä, niinku semmoista itsevarmuutta ja vahvuutta, että mä pystyisin täältä katsomaan, että hei nyt voitaisiin ottaa tämmöisiä asiaa, vaikka tää kuukausi.

> Hommaa on kuitenkin jonkin verran ja mihin kohtaan, vaikka Vasut ja muut, ettei tavallaan unohda sitten jotain.

Vastaajat pitivät tärkeänä, että joku perehdyttäisi heille eri ikäisten lasten pedagogisten toimintojen ajoittumista kalenterivuoden kiertoon. Vuosikello auttaisi, ettei unohtaisi jotakin tärkeää pedagogista toiminnan suorittamista ajallaan. Vastaajista osa sanoi ryhmän selkeän ikärakenteen auttavan omassa suunnittelussa vuoden kierron mukaan. Toiset pitivät siitä, ettei aina tarvitsisi vaivata muita työntekijöitä vain voisi tarkistaa pedagogisia asioita paperilta, kansiosta tai tietokoneelta.

Yläluokka *pedagogiset palaverit* jakaantuivat kolmeen alaluokkaan: *yksikön kehittämispäivä, koko talon pedagogiset palaverit ja talon pienemmät pedagogiset palaverit.*

> Pedagogisissa palavereissa niin kuin koko talon kesken tulee hyvin esiin, miten muut toimii.
>
> Meillä on se tiimiaika. Siinä voi kysyä ja keskustella ryhmän pedagogiikasta.
>
> Jotain vastuu tiimii, niin meiltä löytyy. On liikunta, kulttuuri, työhyvinvointi ja täällä toi katsomuskasvatus.

Kaikki vastaajat pitivät erilaisia pedagogisia palavereita tärkeinä tiedon jakamisen ja saamisen näkökulmasta. Yksiköissä toimi monipuolisia pedagogisia vastuutiimejä, jotka huolehtivat ryhmien tiedottamisesta liittyen erilaisiin tapahtumiin ja oppimisen osa-alueisiin. Mitä vähemmän aikaa vastaaja oli työskennellyt varhaiskasvatuksessa niin, sitä enemmän pedagogiset palaverit hänelle merkitsivät. Vastaajista osa koki pedagogiset palaverit itselleen tärkeinä myös oman kehittymisen kannalta, mikä viittaa siihen, että nämä tilaisuudet tarjoavat arvokasta mahdollisuutta kehittää ammatillista osaamista ja verkostoitua kollegoja kanssa.

Yläluokka *vertaistuki* tuli jokaisen vastaajan kommenteissa ilmi jollakin tavoin. Vertaistuki jakaantui kolmeen alaluokkaan, joita olivat: *toisen työyhteisön jäsenen kanssa pedagogiset keskustelut, ope pari ja tiimi.* Vastaajat kertoivat pitävänsä pedagogista keskustelua keskeisenä välineenä arjen toiminnan suunnittelussa yhteistyössä toisten työyhteisön jäsenten kanssa. Ope paria toivoivat kaikki vastaajat samaan tiimiin jakamaan pedagogista toiminnan suunnittelua ja toteutusta. Huomionarvoista on, että osa vastaajista työskenteli ope parinsa kanssa samassa ryhmässä, kun taas osalla ei ollut vastaavaa

tilannetta. Ope pariksi voidaan kutsua toista varhaiskasvatuksen opettajaa tai varhaiskasvatuksen sosionomia, joka työskentelee samassa ryhmässä.

> Joo, oli toinen ope ja se siis oli niin pelastus tuossa alussa.
>
> No, mä voin tässä sanoa, että sain mielestäni omalta tiimiltä niinku vahvimman perehdytyksen.
>
> Olen saanut sen perehdytyksen vahvasti tiimin kautta ja tietysti se on ollut tosi merkityksellistä.
>
> Kun kuulee ja keskustelee kaikkea muidenkin työntekijöiden kanssa, niin siitä on kanssa jäänyt paljon käteen, että on saanut uutta tietoa ja toimintatapoja.
>
> Se riippuu millaisia ne lapset siinä ryhmässä on, kun joku tarvitsee ehkä enemmän tukea kuin toinen.
>
> Millä tavalla kannattaisi asennoitua, jos lapsi jääkin tuohon jumittaan tuohon siirtymään tai jotain tämmöisiä yksittäisiä juttuja.

Tiimin merkitys tuli myös jokaisen vastaajan sanomisissa esille. Tiimin kaikki työntekijät perehdyttävät jollakin tavoin uutta työntekijää. Vastaajat kaipasivat saman ammattiryhmän perehdyttäjää, sillä he tietäisivät juuri pedagogiikasta paremmin. Varhaiskasvatuksessa lasten tuen teemojen ymmärtäminen ja toimivien käytäntöjen kehittäminen haastavissa tilanteissa nähtiin pedagogisen perehdytyksen keskeisimmiksi elementeiksi.

Neljäntenä yläluokkana erottui *opetussuunnitelmat.* Tämä kategorian alaluokkina olivat: *Yksikön toimintasuunnitelma, valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelma, lukuvuosisuunnitelma.* Vastaajat korostivat, kuinka toimintasuunnitelmat ja muut asiakirjat määrittävät pedagogiikan, johon tulisi päästä syventymään. Tämä viittaa siihen, että asiakirjat toimivat perusteina pedagogisten käytäntöjen ja lähestymistapojen ymmärtämiselle ja kehittämiselle. Kattava perehtyminen näihin asiakirjoihin on olennaista, jotta voidaan taata pedagogisten tavoitteiden ja periaatteiden mukainen toiminta, sekä edistää oppimista ja opettamista tehokkaasti. Vastaajien opintojen aikana oli käsitelty useita erilaisia asiakirjoja ja suunnitelmia, mutta niiden moninaisuuden vuoksi kaikkien yksityiskohtien muistaminen voi olla haasteellista. Tämän vuoksi olisi

hyödyllistä, mikäli työyhteisössä voitaisiin tarjota pedagogista perehdytystä, joka tukisi asiakirjojen ja suunnitelmien ymmärtämistä sekä käytäntöön soveltamista.

> Toimintasuunnitelma, niin siihen tää pohjautuu aika paljon.
>
> Tiimisopimus, ryhmävasu ja muut tärkeät asiakirjat.
>
> Millä tavalla Vasun osa-alueita halutaan toteuttaa.

Viidenneksi yläluokaksi muodostui *yksikön toimintatavat ja arvot.* Alaluokkia tuli tähän neljä, jotka olivat*: arvopohja, talon tavat, toimintamallit ja työnkuvat*.

> Pedagogiikkaa kuuluu se, että ymmärtää talon tavat ja miten talossa tavallaan toimitaan. Että mikä tavallaan on se arvopohja.
>
> Että millä tavalla koko kaupungin sisällä toimitaan, että on yhteneväiset toimintamallit ja semmoiset arvot.
>
> Että sekin voisi olla ihan listattu, että opettaja hoitaa ryhmässä nämä.
>
> Varmaan se, mitä saa tehdä ja mitä ei saa tehdä. Niinku sitten ulkona on omat säännöt.

Varhaiskasvatusyksikön arvot pohjautuvat varhaiskasvatussuunnitelman arvopohjaan. Vastaajat kuitenkin näkivät, että tietyt arvot ja niiden painotukset korostuvat erityisesti. Vastaajat olivat saaneet kattavaa perehdytystä talon käytäntöihin, toimintamalleihin sekä pedagogisiin periaatteisiin työyhteisön kaikilta jäseniltä. Vastaajien keskuudessa ilmeni erilaista näkemyksellistä kirjoa opettajan työkuvasta; osa osallistujista toivoi työkuvaansa selkeyttämistä, kun taas toiset kokivat sen jo olevan riittävän selkeä. Lisäksi konkreettisten työtehtävien osalta ilmeni osalla vastaajia tarvetta selkeyteen.

Analysoin yläluokkien sisältöä ja rakenteita, minkä seurauksena muodostin kaksi pääkategoriaa: selkeät työtehtävät ja pedagoginen toimintasuunnitelma. Työtehtävät voivat vaihdella toimintaympäristön, lasten tarpeiden ja yksikön käytänteiden mukaan. Yleisesti ottaen ne kuvaavat opettajan keskeisiä rooleja ja vastuita varhaiskasvatuksessa. Pedagoginen toimintasuunnitelma puolestaan määrittelee opetuksen tavoitteet, menetelmät ja arviointikriteerit, jotka tukevat opettajan työtä.

4.2 Pedagogisen perehdytyksen vaikutus työhön sitoutumiseen

Tutkimuksen analyysin tuloksena syntyi neljä yläluokkaa, jotka olivat: *toimiva tiimi, toimiva työyhteisö, ulkoiset puitteet ja vertaismentorointi.* Näissä yläluokissa ei ollut niin selkeitä alaluokkia kuin toisen tutkimuskysymyksen vastauksissa sekä toimiva tiimi olisi voinut olla toimivan työyhteisön alaluokka, mutta niitä kumpaakin vastaajat painottivat. Ne ovat siis tässä tutkimuksessa sitten nostettu omiksi yläluokikseen. Tekstistä löytyy selvyyden edistämiseksi kursivoituna yläluokat.

Erityisesti yläluokan *toimivan tiimin* merkitys työssä jaksamisessa nousi esiin vastaajien näkemyksissä. Tiimiltä saatu tuki sekä arjen asioiden hallinnassa että pedagogisissa toiminnoissa osoittautui olennaiseksi tekijäksi hyvinvoinnin ja työssä suoriutumisen kannalta. Vastaajat kokivat sekä toimivan tiimin että toimivan työyhteisön auttavan työssäjaksamisessa ja sitä myöten vahvistavan sitoutumisessa työhön.

> Ehkä se oli enemmän sellaista tiimissä tapahtuvaa, mutta mä sanon, että ne ensimmäiset työvuodet oli niin kuin todella rankkoja.
>
> Kun on saanut sen perehdytyksen tiimin kautta ja tietysti se on ollut tosi merkityksellistä. Joo, ja kyllä näen että se vaikuttaa.
>
> Se pedagoginen perehdytys on se mistä on saanut sitten aikoinaan sellaisen hyvän pohjan, et jatkaa tätä.
>
> Hei jos sä et sä tiedä niin aina sä voi kysyä multa. Se on ollut semmoinen iso osa, miksi varmaan olen edelleen täällä.

Toiseksi yläluokaksi muodostui *toimiva työyhteisö*. Toimiva työyhteisö osoittautui kaikille kuudelle vastaajalle keskeiseksi sitoutumista edistäväksi tekijäksi työssä. Yksi vastaajista toi esiin käsitteen "ykköspitovoima" keskusteltaessa sitoutumisesta työhön ja kaksi muuta vastaajaa yhtyi tähän näkemykseen. Tämä viittaa siihen, että ykköspitovoima on merkittävä tekijä työyhteisön toimivuudessa ja sen jäsenet tunnistavat sen vaikuttavan voimakkaasti työilmapiiriin ja yhteistyöhön. Toimivaa työyhteisöä voidaan siis kuvailla pitovoimaksi, joka viittaa organisaation kykyyn houkutella ja pitää työntekijöitä. Tällainen työyhteisö ei

ainoastaan edistä työntekijöiden sitoutumista, vaan se myös parantaa organisaation yleistä suorituskykyä ja vähentää henkilöstön vaihtuvuutta.

> Eniten niinku mut pitää tuolla toi työyhteisö.
>
> Se on tavallaan se ykköspitovoima.
>
> Liitin itseni tänne sen takia, kun tää porukka on täällä niin hyvä. Puhalletaan yhteen hiileen ammattinimikkeestä riippumatta.
>
> Mutta mä koen vielä vahvempana sitten sen työyhteisön enemmänkin kuin sen oman tiimin.
>
> Kyllä mä koen, että ne on, ne ihmiset jotka keneltä on saanut sitä tietoa ja sitä niinku perehdytystä niin se on auttanut jäämään.

Varhaiskasvatuksen yksikön *ulkoiset puitteet* muodostivat kolmannen yläluokan, joka jakautui kahteen alaluokkaan: *positiivisiin ja negatiivisiin*. Vastaajien mukaan varhaiskasvatusyksiköiden ulkoiset puitteet arvioitiin yleisesti ottaen myönteisesti, sillä suurin osa vastaajista koki, että heidän yksikkönsä toimi joko hyvin tai erittäin hyvin. Osa vastaajista kuitenkin raportoi kokemuksia myös sellaisista varhaiskasvatusyksiköistä, joissa ulkoiset puitteet olivat heikommalla tasolla. Tällaisessa toimintaympäristössä työskentely voi olla haastavaa ja vähemmän miellyttävää.

> Joo täällä on kaikki puitteet kunnossa, salit ja kaikki mahdolliset mitä talo tarjoaa.
>
> Kyllä se vaikutti, mitä tämä talo niinku ulkoisesti piti sisällään.
>
> Mitä talon ympäriltä löytyy kuten metsää ja kenttää ja missä touhuta kaikenlaista.
>
> Erillinen sali on hyvä, kun sitä ei ole, niin se on, talvella tylsää liikkuu.
>
> Joo se kyllä tää työympäristö on kans.

Neljänneksi yläluokaksi muodostui *vertaismentorointi,* joka jakautui edelleen kahteen alaluokkaan: "*toinen opettaja samassa tiimissä"* sekä *"tiimin ainoa opettaja"*. Tämä jaottelu tukee vertaismentoroinnin ymmärtämistä ja sen erilaisten roolien vaikutusta tiimityöskentelyyn. Vastaajat kokivat, että

vertaismentorointi on laadukkaampaa, kun sen toteuttaa saman ammattikunnan edustaja. Tämä havainto viittaa siihen, että ammattikunnan sisäinen ymmärrys ja jaettu kokemus voivat osaltaan parantaa mentoroinnin tehokkuutta ja merkityksellisyyttä. Saman alan asiantuntijat kykenevät todennäköisesti tarjoamaan tarkempaa ja asiantuntevampaa palautetta, koska heillä on syvällisempää tietoa alaan liittyvistä haasteista ja käytännöistä. Vastaajat kokivat saaneessa myös perehdytystä sekä pedagogista perehdytystä muiden varhaiskasvatuksen ammattikuntien edustajilta.

Vastaajista kahdella ei ollut aluksi ope paria samassa ryhmässä, mikä vaikutti heidän pedagogiseen perehdytykseensä. Tällöin heidät ohjattiin saamaan opastusta ja sisältöjä varhaiskasvatusyksikön muilta opettajilta tai sosionomeilta. Kaikki vastaajat kokivat tärkeäksi, että opettajaparit olisivat samassa ryhmässä, sillä näin saatu mentorointi olisi vaivattomampaa ja aikataulutuksen vuoksi esiintyviä haasteita voitaisiin vähentää.

> Mä painottaisin, että se tukisi pedagogista perehdytystä, jos vastavalmistuneella opettajalla olisi se mentor opettaja kertomassa oikeasti siitä konkreettisesta kenttätyöstä.
>
> Eli nimenomaan just sen perehdytys, mikä olisi hyvä, että kuului siihen niinku pedagogista perehdytystä
>
> Koska se mentorointi oli niin vahvaa ja hyvää, siinä niinku tukena koko alku ajan. Mä olen täällä vieläkin.
>
> Ope pari olisi hyvä koska sitten pystyy just jakaa vähän sitä ja siltä saa niin paljon tietoa ja kun on pää niin täynnä just sitä uutta tietoa.
>
> Pystyisi jakaan niinku sen ope parin kanssa, niin ehkä se auttaisi myös siihen, että sitten ei uuvu niin nopeasti, että se aika on tärkeä ja sitten se tuki.

Tässä tutkimuksessa analysoin yläluokkien sisältöjä ja rakenteita, minkä seurauksena muodostin tutkimuskysymykselle kaksi keskeistä pääkategoriaa: positiivinen työilmapiiri sekä toimiva vertaismentorointi. Analyysin perusteella nämä kategoriat nousevat keskeisiksi tekijöiksi, jotka luovat aloittelevalle työntekijälle turvallisen, tuetun, kannustavan ja opastavan ympäristö.

5 TUTKIMUKSEN TARKASTELU

Tässä luvussa tarkastelen ensin tutkimuksen keskeisiä johtopäätöksiä, minkä jälkeen siirryn pohdintaan esiin nousseista ilmiöistä. Loppupuolella käyn läpi tutkimuksen luotettavuutta ja esittelen myös mahdollisia jatkotutkimusehdotuksia, jotka voisivat avata uusia näkökulmia ja syventää ymmärrystä käsitellyistä aiheista.

5.1 Johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa asetettiin tavoitteeksi tutkia varhaiskasvatuksen opettajien ja varhaiskasvatuksen sosionomien näkemystä pedagogisen perehdytyksen sisällöstä sekä sen vaikutusta työhön sitoutumiseen. Tulokset-osiossa esittelin tutkimuskysymyksiini saatuja vastauksia ja aineistosta muodostui yhdeksän yläluokkaa. Näistä yläluokista muodostin edelleen neljä pääkategoriaa. Nämä kategoriat olivat selkeät työtehtävät ja pedagoginen toimintasuunnitelma, että positiivinen työilmapiiri ja toimiva vertaismentorointi. Havainnoista ilmenee merkittäviä yhteneväisyyksiä tutkimuksen teoriataustan kanssa: varhaiskasvatusta säätelevät erinäiset asiakirjat, pedagogiset suunnitelmat, perehdytyksen tärkeys ja sitoutuminen myönteisenä voimavarana. Tutkimuksen analyysin avulla saatiin kattava kuva siitä, miten pedagoginen perehdytys voisi toimia osana organisaation strategista lähestymistapaa henkilöstön sitoutumisen vahvistamisessa.

Tynninen (2017) käsittelee opinnäytetyössään perehdytystä oman toimintatutkimuksensa tulleiden havaintojen pohjalta ja siinä keskittyen pedagogiseen perehdytykseen. Hänen mukaansa aloittava työntekijä pääsee nopeammin pedagogiseen työhönsä kiinni, kun hän saa vertaismentorointia kollegalta työpaikallaan. Tästä taas on usein seurauksena parempi työhyvinvointi (Tynninen, 2017). Pedagoginen perehdytys varhaiskasvatuksessa tarkoittaa

prosessia, jossa varhaiskasvatuksen opettajat ja varhaiskasvatuksen sosionomit saavat koulutusta ja ohjausta erilaisista pedagogisista käytännöistä, toimintaperiaatteista ja varhaiskasvatuksen tavoitteista. Pedagoginen perehdytys on keskeinen osa varhaiskasvatuksen henkilöstön ammatillista kehittämistä ja se voi vaikuttaa suoraan lasten oppimiseen ja hyvinvointiin.

Onnismaa ja kumppanit (2017) tutkimuksessaan tulivat siihen johtopäätökseen, että alle 5-vuotta valmistumisesta olevaa aikaa pidetään kriittisenä, jolloin omaan varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin ammattiin kiinnittyy tai siitä ajautuu pois (Onnismaa ym., 2017). Tämä Onnismaa ja kumppaneiden tutkimuksen tulos hyvä pohja sille, mitä tämä tutkimus toi esille.

Työorganisaation pitää pyrkiä sitouttamaan varhaiskasvatuksen opettajia ja sosionomeja hyvällä pedagogisella perehdytyksellä, jota toteuttaa vertaismentori sekä luomalla työpaikalle positiivisen ilmapiirin. Saari ja Koivunen (2017) esittävät että, työorganisaatioiden tulee pohtia millä tavoin työpaikasta tehdään paikka, johon työntekijät voivat ja haluavat sitoutua. Sitoutuminen on yhteydessä hyvinvointiin, työntekijä pyrkii hoitamaan työnsä mahdollisimman hyvin, kun hän on sitoutunut työorganisaatioon (Saari & Pyöriä, 2012). Toimivaa työyhteisöä voitaisiin määritellä pitovoimaksi, joka viittaa yhteisön kykyyn säilyttää ja houkutella työntekijöitä sekä edistää heidän sitoutumistaan organisaatioon.

Manka ja Manka (2023) käsittelevät kirjassaan työn voimavarojen ja vaatimusten mallin kautta joko motivaatiopolkua tai terveyden heikentymispolkua. Työn voimavarat ohjaavat työ imun kautta sitoutumiseen ja taas työn vaatimukset tai joskus työ voimavarat työuupumisen kautta sairastumiseen (Manka & Manka, 2023). Tämä ajatus heijastuu tutkimukseeni merkittävästi, sillä mikäli varhaiskasvatuksen opettaja tai sosionomi ei saa riittävää pedagogista perehdytystä tulevaan työtehtäväänsä, seuraukset voivat ilmetä kahtena erilaisena suuntana: toisaalta se voi johtaa uupumiseen, ja toisaalta se voi aiheuttaa työn imua, mikä puolestaan auttaa sitoutumista ammatilliseen tehtävään. Tällaiset tekijät korostavat pedagogisen koulutuksen merkitystä työhyvinvoinnin ja ammatillisen sitoutumisen kannalta.

Ristikangas ym. (2014) korostavat teoksessaan, että mentorointi voi toimia tehokkaasti eri työorganisaatioissa huolimatta niiden koosta, kulttuurista tai toimialasta. Ensisijaisesti mentorointi luo oppimis- ja kehittymisympäristön, jossa mentorin aikaisempi kokemus ja asiantuntemus voivat tarjota arvokasta tietoa ja

käytännön näkökulmaa mentoroitavan ammatilliseen kasvuun (Ristikangas ym., 2014). Samalla mentoroitava voi tuoda mukanaan tuoreita ideoita ja näkökulmia, mikä rikastuttaa mentorin omaa oppimista ja kehitystä eli syntyy vuorovaikutteinen oppimisprosessi (Ristikangas ym., 2014). Tämä kaksisuuntainen oppiminen ei ainoastaan edistä yksilöiden ammatillista kehitystä, vaan voi myös vaikuttaa koko organisaation kehitykseen, sillä mentorointi voi parantaa työntekijöiden sitoutumista ja työtyytyväisyyttä (Ristikangas ym., 2014). Yhteenvetona voidaan todeta, että mentorointi toimii tehokkaana välineenä ammatillisen osaamisen ja kyvykkyyden kehittämisessä molemmille osapuolille, edistäen siten jatkuvaa oppimista ja innovaatioita organisaatiossa.

Tutkimuksen analyysin avulla muodostui perusteellinen käsitys siitä, kuinka pedagoginen perehdytys voisi integroitua organisaation strategiseen lähestymistapaan henkilöstön sitoutumisen vahvistamisessa. Analyysi paljasti, että systemaattinen ja suunnitelmallinen perehdytysprosessien toteuttaminen voi merkittävästi edistää työntekijöiden sitoutumista organisaation tavoitteisiin ja arvoihin, mikä puolestaan voi parantaa organisaation kokonaissuoriutumista ja työhyvinvointia. Tämän tutkimuksen tulokset tarjoavat arvokkaita näkökulmia organisaatioille, jotka pyrkivät kehittämään henkilöstöhallintostrategioitaan ja vahvistamaan työntekijöidensä sitoutumista.

Tässä tutkimuksessa tulleiden tulosten valossa voidaan päätellä, että varhaiskasvatuksen työorganisaatioiden pitää tarjota pedagogista perehdytystä, antaa tiedoksi selkeät työnkuvat, mahdollistaa vertaismentorointi sekä ylläpitää positiivista työilmapiiriä.

5.2 Pohdinta

Tutkimuksessa selvitettiin varhaiskasvatuksen opettajien ja varhaiskasvatuksen sosionomien ajatuksia ja kokemuksia pedagogisesta perehdytyksestä ja sen vaikutuksesta työhön sitoutumiseen. Tutkimukseen osallistujat olivat induktiovaiheessa eli alle 5-vuotta varhaiskasvatuksessa työskennelleitä. Tutkimuksen tulosten valossa pedagoginen perehdytys tulee sisältää selkeästi

määritellyn pedagogisen toiminnan rungon kalenterivuodelle, jossa on huomioitu eri ikäisten lasten tarpeet. Varhaiskasvatusyksiköissä tulee järjestää erilaisia pedagogisia palavereita, joissa varhaiskasvatuksen opettajat ja sosionomit saavat vaihtaa ajatuksia lasten tuen, toiminnan ja lasten oppimiseen liittyen sekä reflektoida samalla omaa toimintaansa. Erityisen merkityksellistä on, että samassa varhaiskasvatusryhmässä tai -tiimissä työskentelevä kokeneempi opettajakollega toimisi vertaismentorina. Tällainen yhteisöllinen tuki antaa aloitteleville varhaiskasvatuksen opettajille tai varhaiskasvatuksen sosionomeille mahdollisuuden saada vertaistukea ja keskustella erilaisista asiakirjoista sekä kyseisen varhaiskasvatusyksikön arvoista ja toimintatavoista. Tämä lähestymistapa voi edistää ammatillista kehittymistä ja taata laadukkaampaa varhaiskasvatusta.

Tutkimuksen toisen kysymyksen tuloksista voidaan johtaa, että varhaiskasvatuksen opettajat ja varhaiskasvatuksen sosionomit korostavat positiivisen työilmapiirin sekä tehokkaan vertaismentoroinnin merkitystä työnantajalle sitoutumisen edistäjinä. Nämä tekijät näyttäytyvät keskeisinä elementteinä, jotka vaikuttavat ammattilaisten sitoutumiseen organisaatioon ja voivat siten myötävaikuttaa varhaiskasvatusalan hyvinvointiin ja kehitykseen.

Yhteenvetona voidaan todeta, että pedagoginen perehdytys on tärkeä investointi, joka voi merkittävästi vaikuttaa työntekijöiden sitoutumiseen. Sekä sitä myöten vaikuttaa työtyytyväisyyteen ja ammatilliseen kehittymiseen varhaiskasvatuksessa. Hyvän perehdytysprosessin avulla voidaan luoda pohja, joka tukee työntekijöiden sitoutuneisuutta ja hyvinvointia.

5.3 Luotettavuus

On tärkeää tiedostaa, että tutkija ei voi täysin eristäytyä ympäröivästä maailmasta, joka muokkaa sekä tutkimuskysymyksiä että niiden tuloksia. Tämän vuoksi on olennaista reflektoida omia näkemyksiä ja kokemuksia tutkimusprosessin aikana, jotta tutkimuksen luotettavuus ja objektiivisuus voivat säilyä mahdollisimman korkealla tasolla.

Vilkan (2021) mukaan jokainen tutkimus on ainutlaatuinen, ja tutkimustuloksiin voivat vaikuttaa monet eri tekijät. Tämä yksilöllisyys asettaa haasteita tutkimuksen toteutukselle ja tulkinnalle. Tuomi ja Sarajärvi (2018) puolestaan huomauttavat, että laadullisen tutkimuksen arvioinnissa luotettavuus on moniselitteinen käsite, joka vaatii huolellista tarkastelua ja kontekstin ymmärtämistä. Luotettavuuden arviointia on keskeinen osa tutkimuksen prosessia ja se sisältää eri ulottuvuuksia (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Voidaan todeta, että tutkimuksen luotettavuuden arviointi kattaa laajan kirjon seikkoja, jotka liittyvät tutkimuksen suunnitteluun, aineiston keruuseen, tiedonantajien valintaan sekä analysointi- ja raportointimenetelmiin (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Näiden tekijöiden kriittinen tarkastelu on välttämätöntä, jotta voidaan taata tutkittavan tiedon luotettavuus ja arvioitavien johtopäätösten pätevyys (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Tässä tutkimuksessa luotettavuutta on arvioitu systemaattisesti koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimuksen keskeinen tavoite liittyy kokemuksiin pedagogisen perehdytyksen merkityksestä työntekijöiden sitoutumisessa työorganisaatioon. Luotettavuuden arvioinnissa on tärkeää huomioida, että käsitteet ovat rajautuneet tutkijan valitsemiin teoreettisiin näkökulmiin ja niiden käsittely on suhteutettu tutkimuksen määriteltyyn laajuuteen. Tämä rajaus vaikuttaa analyysin tarkkuuteen ja tulosten yleistettävyyteen. Tutkimuksen ryhmähaastatteluista koen saaneeni tutkimuskysymyksien kannalta merkityksellistä tietoa. Luotettavuutta lisäsi myös haastattelutilanteissa esitetty tutkimuslupa ja tietosuojailmoitukset, näin osallistujat saivat tietoonsa, kuinka tutkimus materiaalia käsitellään.

5.4 Jatkotutkimusehdotuksia

Jatkotutkimuksen aiheena voitaisiin nähdä laajemman valtakunnallisen selvityksen tekeminen varhaiskasvatuksen opettajien ja varhaiskasvatuksen sosionomien ajatuksista pedagogisen perehdytyksen sisällöstä.

Jatkotutkimuksen toteuttaminen tapahtuisin sähköistä kyselylomaketta käyttäen, mikä mahdollistaisi monipuolisen ja kattavamman otannan. Kysely voitaisiin lähettää kooltaan erikokoisiin kuntiin ja varhaiskasvatusyksiköihin ympäri Suomea.

Vaihtoehtoisesti jatkotutkimuksen teemana voitaisiin tarkastella varhaiskasvatuksen opettajien ja sosionomien työhön sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä. Erityisesti olisi tärkeää selvittää, mitkä tekijät motivoivat opettajia ja sosionomeja jatkamaan uraansa varhaiskasvatusalalla. Tällaisen tutkimuksen avulla voitaisiin saada syvempää ymmärrystä ammatillisen sitoutumisen taustatekijöistä, mikä voisi puolestaan edistää varhaiskasvatuksen henkilöstön hyvinvointia ja työssä jaksamista. Tällaiset näkökulmat ovat erityisen arvokkaita, kun pyritään kehittämään alan käytäntöjä ja tukemaan henkilöstön ammatillista kehitystä.

LÄHTEET

Eklund, A. (2018). *Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys*. J-Impact Oy.

Eskola, J. & Suoranta, J. (2005). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen.* (7.painos). Vastapaino.

Golnick, T. & Ilves, V. (2021). *Opetusalan työolobarometri 2021*. Opetusalan ammattijärjestö OAJ. https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/oaj_opetusalan_tyoolobarometri_2021.pdf

Heikkinen, A. & Kemppinen, J. (2021). Riittävä perehdytys ja sen merkitys varhaiskasvatuksen opettajan työhön sitoutumisessa. Pro gradu -tutkielma. Kasvatustieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto. Luettu 24.11.2023 https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/75186/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-202104262480.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Helenius, J., Salonen-Hakomäki, S-M., Vilkka, H., Saaranen-Kauppinen, A. & Eskola, J. (2015*).* Teorian ja empirian vuoropuhelu tutkimuksessa: reflektioita ja ratkaisuja. Teoksessa Aaltonen, S. & Högbacka, R. (toim.). *Umpikujasta oivallukseen, reflektiivisyys empiirisessä tutkimuksessa*. (s. 191–220). *https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9786-5*

Hännikäinen, M. (2013). Varhaiskasvatus pienten lasten päiväkotiryhmissä. Teoksessa Karila, K. & Lipponen, L. (toim.). *Varhaiskasvatuksen pedagogiikka*. (s.30–52). Osuuskunta Vastapaino.

Karila, K (2013). Ammattilaissukupolvet varhaiskasvatuksen pedagogiikan toteuttajina ja kehittäjinä. Teoksessa Karila, K. & Lipponen, L. (toim.). *Varhaiskasvatuksen pedagogiikka*. (s.9–29). Osuuskunta Vastapaino.

Karila, K. & Lipponen, L. (2013). *Varhaiskasvatuksen pedagogiikka*. Esipuhe. Osuuskunta Vastapaino.

Manka, M.-L. (2011). *Työnilo.* WSOYpro Oy.

Manka, M.-L. & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi.* (3. painos). Otavan Kirjapaino Oy.

Onnismaa, E.-L., Tahkokallio, L., Reunamo, J. & Lipponen, L. (2017). Ammatin induktiovaiheessa olevien lastentarhanopettajan tehtävissä toimivien arvioita työnkuvastaan, osaamisestaan ja työn kuormittavuudesta. Varhaiskasvatuksen Tiedelehti —JECER6(2) 2017, 188–206. Luettu 24.11.2023. https://journal.fi/jecer/article/view/114078/67277

Pietilä, I. (2017). Ryhmäkeskustelu. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (toim.). *Tutkimushaastattelun käsikirja*. (s.111–130). Vastapaino.

Ristikangas, V. Clutterbuck, D. & Manner, J. (2014). *Jokainen tarvitsee mentorin.* Helsingin seudun kauppakamari.

Saari, T.& Koivunen, T. (2017). Työhön sitoutuminen. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.). *Työelämän myytit ja todellisuus.* (s. 63–80). Gaudeamus Oy.

Saari, T. & Pyöriä, P. (2012). *Sitoutunut työntekijä: menestyksen merkki vai edellytys?.* Teoksessa Pyöriä, P. (toim.). Työhyvinvointi ja organisaation menestys. (s. 41–60). Gaudeamus Oy.

Sandberg, E. (2021). *Pedagoginen tuki varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa.* PS-kustannus.

TENK (2023). Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja. https://tenk.fi/ohjeet-ja-aineistot

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tynninen, K. (2017). *Pedagoginen perehdytys varhaiskasvatuksessa – kollega sitouttajana.* Ylemmän ammattikorkeakouluntutkinnon opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen, kriisityö. Hämeen ammattikorkeakoulu. Luettu 24.11.2023. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/122882/Opinnaytetyo+Tynninen+Kirsi.pdf?sequence=1

OAJ. (2023). Artikkeleita opetusalan työolobarometristä: varhaiskasvatus. Kinanen, S. *Varhaiskasvatuksessa tehdään vaativaa työtä niukoilla resursseilla.* https://www.oaj.fi/contentassets/d8c8dc6452594884921a3e46f04837bd/oaj-barometriartikkeli-vaka.pdf

Työturvallisuuslaki. 738.(2002).
https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738
Varhaiskasvatuslaki. 540 (2018).
https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540
Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. VASU. (2022). *Määräykset ja ohjeet 2022:2a.* Opetushallitus.
https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_1.pdf
Vilkka, H. (2021). *Tutki ja Kehitä.* PS-kustannus.