



**TURUN
YLIOPISTO**

**Opettajankoulutuksesta työelämään
Vaikuttavat tekijät opettajan rekrytoinnissa perusopetuksen
työnantajien näkökulmasta**

Turun yliopisto, Opettajankoulutuslaitos
Kasvatustieteiden
Pro gradu -tutkielma

Laatija:
Jussi Juva

14.03.2022
Rauma

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu
Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Pro gradu -tutkielma

Oppiaine: Kasvatustiede

Tekijä: Jussi Juva

Otsikko: Vaikuttavat tekijät opettajan rekrytoinnissa perusopetuksen työnantajien näkökulmasta

Ohjaaja: KT Teija Koskela

Sivumäärä: 95 sivua

Päivämäärä: 14.03.2022

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää millaiset työtä hakevan opettajan ominaisuudet ja taidot erottuvat työnhaussa edukseen perusopetuksen työnantajien näkökulmasta. Työnhaussa erottuvien ominaisuuksien ja taitojen lisäksi tutkimuksessa selvitettiin työtä hakevan opettajan erilaisten työkokemusten, vapaaehtois- ja luottamustehtävien sekä akateemisten taitojen merkitystä työnhaussa erottumiseen.

Tätä kvalitatiivista tutkimusta ohjasi fenomenologis-hermeneuttinen tutkimusote, jolla tässä tutkimuksessa viitattiin kokemusten ja käsitysten tutkimiseen. Käsityksistä ja kokemuksista muodostettiin tulkinta, jolla pyrittiin kuvaamaan mahdollisimman uskottavasti tutkittavaa ilmiötä. Tutkimusmenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua. Tutkimusaineisto koostui haastatteluista, joihin osallistui kymmenen perusopetuksen työnantajaa. Tutkimukseen osallistui työnantajia jokaiselta perusopetuksen asteelta, eri puolilta Suomea. Haastatteluaineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä, jonka perusteella luotiin kokonaiskuva opettajan rekrytointiin vaikuttavista henkilökohtaisista ja universaaleista tekijöistä. Tutkimuksen tulosten perusteella saadusta kokonaiskuvasta muodostettiin työnhaussa erottuvan opettajan malli.

Tutkimuksen päätulosten mukaan työnantajat arvostivat työnhakijan hyviä vuorovaikutus- ja työyhteisötaitoja sekä erilaisia hakijan persoonaan liittyviä ominaisuuksia. Rekrytoitavan opettajan persoonan piti olla luokkahuoneen lisäksi myös työyhteisöön sopiva. Opettajan persoonassa arvostettiin omana itsenään olemista, sosiaalisuutta sekä motivoitunutta asennetta. Opettajan odotettiin olevan käytökseltään turvallinen aikuinen, joka kohtaa oppilaat luokkatilanteissa aidosti. Opettajan akateemisten taitojen osalta loppututkielman arvosanalla ei ollut merkitystä, kunhan se oli asianmukaisesti hoidettu. Loppututkielman aiheella oli merkitystä, mikäli se liittyi olennaisesti haettavaan työtehtävään. Ainepätevyyksistä nousi esille erityisesti musiikki ja erityispedagogiikka. Myös erityisopettajan pätevyyttä pidettiin työnhaussa edukseen erottuvana tekijänä. TVT-taidoissa työnantajat arvostivat erikoisosaamista. Opettajan työkokemus opetusosalta otettiin huomioon, mutta se ei aina ollut ratkaisevassa roolissa työhönottopäätöksessä. Kansainvälisen työkokemuksen koettiin edistävän työnhakijan kulttuurientuntemusta, joka on avainasemassa erilaisten oppilaiden taustojen ymmärtämisessä. Opettajan kokemus vapaaehtois- ja luottamustehtävistä, sekä niistä saatu konkreettinen osaaminen kannatti tuoda esille työnhaussa. Myös harrastusten kautta saatu tietotaito koettiin olevan siirrettävissä koulukontekstiin.

Rekrytoinnissa edukseen erottuvien tekijöiden lisäksi, opettajan tulisi pyrkiä vastaamaan alati muuttuvan maailman ja työelämän haasteisiin. Hyvät työyhteisötaidot, monikulttuurinen osaaminen sekä erityispedagogiset taidot nousevat keskiöön tulevaisuuden opettajan työelämässä.

Avainsanat: REKRYTOINTI, OPETTAJA, TYÖKOKEMUS, LUOTTAMUSTEHTÄVÄT, AKATEEMISUUS, TYÖYHTEISÖTAIDOT

Sisällysluettelo

1	Johdanto	4
2	Opettajankoulutuksesta työnhakuun	6
2.1	Hyvän opettajan määritelmiä.....	6
2.2	Opettajan kompetenssi ja kvalifikaatiot.....	10
2.3	Rehtorin työtehtävät ja professio	13
3	Työnhausta työhaastatteluun	15
3.1	Opettajan rekrytointi ja henkilöstöhankinta prosessina.....	15
3.2	Kuinka opettajia rekrytoidaan Suomessa ja maailmalla	17
3.3	Miten erottua työnhakijoiden joukosta rekrytoinnissa	20
4	Tutkimuskysymykset	25
5	Tutkimuksen toteutus	26
5.1	Tutkimusmenetelmä.....	28
5.2	Haastatteluun valikoituneet vastaajat ja toteutus	33
5.3	Aineiston analysointi	36
5.4	Tutkimuksen teemat.....	39
6	Eettisyys ja luotettavuus	41
7	Tulokset	43
7.1	Hyvän rekrytoitavan opettajan edukseen erottuvat ominaisuudet	43
7.2	Akateemiset taidot ja koulutus erottuvana tekijänä.....	52
7.3	Ei-akateemisen osaamisen ja työkokemuksen merkitys työnhaussa erottuvana tekijänä.....	57
7.4	Työkokemuksen ja verkostoitumisen merkitys työnhaussa.....	62
7.5	Mihin opettajuus on menossa? Mitä taitoja opettaja tarvitsee tulevaisuudessa?	70
8	Yhteenveto tuloksista ja työnhaussa erottuvan opettajan malli	72
9	Pohdinta	78
9.1	Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset	78
9.2	Tutkimuksen haasteet ja jatkotutkimusehdotukset	86
10	Lähteet	89

1 Johdanto

Tutkimusaiheekseni valikoitui ”Vaikuttavat tekijät opettajan rekrytoinnissa perusopetuksen työnantajien näkökulmasta”, koska valmistuneen opettajan työllistymiseen johtavista tekijöistä, kuten henkilöstöhankinnasta ei ole opettajankoulutukseen sisältyviä opintoja. Sain kuitenkin omista sivuaineopinnoissani työelämän ja henkilöstön opintokokonaisuuden (TYHE) kautta hyödyllisiä tietoja ja taitoja henkilöstöhallinnosta ja sille ominaisista piirteistä. Aihe on mielestäni kiinnostava, sillä opettajien rekrytointiprosessia ja onnistuneen rekrytoitavan opettajan kriteereitä ei juurikaan ole tutkittu. Mikä olisi parempi tapa ymmärtää rekrytointia, kuin tutkia sitä (Huilaja, 2019). Tässä tutkimuksessa rekrytoinnilla tarkoitetaan kaikkia niitä toimia ja vaiheita, joita työhön valitsemiseen ja valikoitumiseen liittyy.

Saveryn ja Duffyn (1995) mukaan hyvä opettaja määrittyy luokassa tapahtuvien prosessien ja niiden laadun kautta. Määritelmä muodostuu siitä, miten opettaja organisoii optimaalisia oppimisympäristöjä ja niiden kautta maksimoi oppilaiden sitoutumisen ja oppimisen. (Savery & Duffy, 1995.) Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittaman opettajankoulutuksen kehittämishankkeen, eli OVET-hankkeen kautta luotu Moniulotteisen opettajan prosessimalli eli MAP-malli painottaa pedagogisen sisältötiedon merkitystä opettajan työssä (Opettajankoulutuksen valinnat – ennakoivaa tulevaisuustyötä [OVET], 2020).

Rekrytointitilanteessa kaikkien ominaisuuksien mittaaminen ei välttämättä ole mahdollista ja siksi onkin mielenkiintoista selvittää, miten työnantajat mittaavat esimerkiksi opettajan kompetenssia rekrytointitilanteessa. Tutkimuksessani selvitettiin käsityksiä hyvistä opettajista sekä niitä tekijöitä, jotka erottavat heidät henkilöstöhankintaprosessissa muista työnhakijoista rekrytoivan esimiehen näkökulmasta. Lisäksi halusin selvittää, onko hyvän opettajan teoreettisella määrittelyllä yhteyttä rekrytoijien työhönottopäätöksen kanssa.

Opintojen ohessa tehtyyn vapaaehtoistyöhön lasketaan esimerkiksi opiskelijajärjestöjen hallituksissa toiminen sekä yleinen harrastuneisuus, kuten partioharrastus tai musiikkiopiston opintojen suorittaminen. Opetus- ja kulttuuriministeriö yhteistyössä opetushallituksen kanssa ovat tehneet tutkimusta kasvatustieteen maisteri- luokanopettajien työllistymisestä viiden vuoden seurantajaksolla valmistumisesta (Opetus ja kulttuuriministeriö [OKM], 2019). Tutkimuksen perusteella järjestötyöhön ja harrastuksiin liittyvällä kokemuksella ei ollut vaikutusta hakijoiden työllistymiseen. Tulos voi kuitenkin johtua siitä, että kaikilta ei sellaista

kokemusta löydy. Heckman ja Kautz (2012) painottavat tutkimuksessaan ei-akateemisen kompetenssin merkitystä työelämässä menestymisen ja itse opettajantyön kannalta. Tämän vuoksi halusin selvittää myös työnantajien mielipiteitä ei-akateemisen tiedon ja kokemuksen merkityksestä rekrytoitavan opettajan valinnassa.

Ylempänä mainitussa Opetus- ja kulttuuriministeriön teettämässä työllistymistutkimuksessa selvitettiin myös muun työkokemuksen vaikutusta vastavalmistuneiden luokanopettajien työllistymiseen. Tutkimuksessa yli puolet vastaajista piti muuta kuin opetusalan työkokemusta tärkeänä työpaikan saannin kannalta. Myös tässä tutkimuksessa selvitettiin, miten hakijan työkokemusta opetuslalla, työkokemusta opetusalan ulkopuolella sekä kansainvälistä työkokemusta painotetaan rekrytointipäätöksessä työnantajan näkökulmasta.

Tutkimus oli kvalitatiivinen ja sitä ohjasi fenomenologis-hermeneuttinen tutkimusote. Tutkimusaineisto koostui kymmenestä perusopetuksen työnantajan antamasta vapaaehtoisesta haastattelusta syksyllä 2021. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina. Haastatteluista saatu aineisto litteroitiin haastattelupäivinä mahdollisimman nopeasti haastatteluiden jälkeen. Aineistoa analysoitiin useaan kertaan aineistolähtöisellä sisällönanalyysilla, jonka kautta esille nousseita kokemuksia ja merkityksiä tulkittiin ja käsitteellistettiin sitä mukaa kuin tutkijan ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä syventyi.

Tutkielman teoriaosuudessa esitellään kirjallisuutta hyvän opettajan määritelmästä sekä erilaisia teorioita ja käsitteitä liittyen rekrytointiin. Teoriaosuudessa esitellään myös muista tutkimuksista nousseita työntekijöiden ja työnantajien painottamia ominaisuuksia ja saavutuksia, jotka ovat työllistymisen kannalta merkittäviä. Tutkimus huipentuu tutkimusaineiston päätulosten perusteella luotuun työnhaussa erottuvan opettajan malliin (ks. kuvio 4.). Tutkijana toivon, että työelämän kynnyksellä olevat luokanopettajaopiskelijat voisivat hyödyntää luomaani mallia omassa työnhakuprosessissaan sekä oman osaamisensa suunnittelussa ja esilletuomisessa.

2 Opettajankoulutuksesta työnhakuun

2.1 Hyvän opettajan määritelmiä

Kansallisesti yhtenäisiä opettajankoulutuksen valintoja on kehitetty Turun yliopiston Opettajankoulutuslaitoksen koordinoimassa OVET-hankkeessa. OVET-hankkeen tuloksena syntyi lopulta ”Moniulotteinen opettajan prosessimalli” eli MAP-malli. OVET-hankkeen kautta luotiin myös yhteinen soveltuvuuskoe ja yhteisvalinta, jonka kautta pyritään sisään suomalaiseen opettajankoulutukseen. Lisäksi OVET-hankkeesta syntyi ”opettajankoulutuksen valintojen vaikuttavuusmalli”, jonka avulla voidaan kerätä erilaisia aineistokokonaisuuksia. Näitä aineistokokonaisuuksia voidaan käyttää koulutuksen vaikuttavuuden tutkimiseen ja seurantaan. (OVET, 2020.)

Opettajan ammatti on poikkeuksellisen monimutkainen ja vaativa. Se vaatii asiantuntemusta, jota kehitetään, jalostetaan ja uusitaan muodollisen- ja arkioppimisen kautta koko opettajankoulutuksen ja työuran ajan (OVET, 2020). Tämän tutkimuksen alussa OVET-hanke oli juuri luonut ”Opettajan osaamisen mallin”, joka nykyään tunnetaan jo ”Moniulotteisena opettajan prosessimallina” eli MAP-mallina. MAP-mallissa määritellään työssä olevan opettajan osaamisalueiden pääulottuvuudet, jotka ovat esitettyinä taulukossa 1.

TAULUKKO 1. OVET-hankkeessa määritelty työssä olevan opettajan osaamisen malli eli MAP-malli

Opetuksen ja oppimisen tietoperusta	Pitää sisällään opettajan opinnoissa ja sen ulkopuolella saadun sisältöjen hallinnan, pedagogisen tiedon, kontekstuaalisen tiedon, pedagogien sisältötiedon sekä opettajan itse hankkiman käytännöllisen tiedon.
Kognitiiviset taidot	Pitävät sisällään opettajan omaaman tietojen käsittelyn, kriittisen ajattelun ja opettajan kompetenssin ongelmanratkaisun saralla. Opettajan luovuus ja metakognitiiviset taidot kuuluvat myös tähän kategoriaan. Samoin opettajan kommunikaatio ja se miten hän argumentoi ja pääättelee asioita.
Sosiaaliset taidot	Pitää sisällään sen, miten opettaja toimii yksilönä ihmissuhteissa. Vuorovaikutus- ja tunnetaidot sekä kulttuurien välinen osaaminen ovat myös sosiaalisten taitojen alla tässä mallissa.
Persoonalliset taidot	Kuinka opettaja ohjaa itseään henkilökohtaisten ominaisuuksien ja ammatillisen identiteettinsä kautta. Opettajan oma minäkäsitys sekä arvot ja etiikka kuuluvat mittarissa myös persoonallisten taitojen alle. Mitkä ovat opettajan keinot motivoitua työhönsä, saako sisäinen motivaatio opettajan sitoutumaan työtehtäviinsä eli yksinkertaisesti, kuinka paljon opettaja nauttii työstään.
Ammatillinen hyvinvointi	Kuinka opettaja selviää työstään ja hallitsee stressiä ja millainen on yksilön psyykinen palautuminen eli resilienssi.

Hyvät opettajat määritellään yleisesti karismaattisiksi ja välittäviksi yksilöiksi. Tämä muuttaa hyvän opettajan määritelmän painopisteen kouluttautuneisuuden painottamisesta kohti opettajan luontaisia ja persoonallisia ominaisuuksia. Hyvä opettaja yhdistetään usein myös välittävyyteen ja haluun tehdä muutosta oppilaiden elämässä. Tämä käsityksen ytimessä on ajatus siitä, ettei pelkkä koulutus tee opettajasta hyvää. Koulutuksen lisäksi opettaja tarvitsee myös koulutuksen ulkopuolisia henkilökohtaisia ominaisuuksia, kuten kykyä luoda innostusta ja kunnioitusta jokapäiväisissä luokkatilanteissa. (Moore, 2004, s. 4.) Luukkainen (2000) lisää tunteiden ja aidon vuorovaikutuksen ja kanssakäymisen osaksi hyvän opettajan ammattitaitoa.

Metsäpelto ym. (2020) ovat samaa mieltä Mooren (2004) ja Luukkaisen (2000) kanssa. He kuvailevat opettajien olevan avuliaita, ystävällisiä ja reiluja. Opettajia pidetään myös johdonmukaisina tilanteesta toiseen. Samalla heidät mielletään tunnollisina ihmisinä. Tunnollisuus liittyy korkeaan henkilökohtaiseen saavuttamisen tunteeseen, joka ajaa eteenpäin hyviä opettajia. (Metsäpelto ym., 2020.) Luukkainen (2000) puhuu teoksessaan opettajan äänettömistä kvalifikaatioista. Ne voivat ilmetä opettajan työssä innostuneisuutena, rakentavana yhteistyökykynä, ihmissuhdetaitoina sekä kykynä ohjata, kouluttaa ja perehdyttää muita. (Luukkainen, 2000.)

Taitavat opettajat painottavat voimakkaasti oppilaiden aktiivisen osallistumisen tukemista. He myös sopeuttavat opetustaan oppilaiden taitojen mukaan ja arvostavat oppilaiden ajattelua sekä heidän esille tuomiaan ajatuksia. (Ball, Sleep, Boerst & Bass, 2009.) Danielsonin (2008) mukaan taitavat opettajat ovat hyviä suunnittelemaan ja valmistelemaan tunteja sekä valitsemaan tehokkaita ja johdonmukaisia opetustapoja. Ammatillisten avainominaisuuksien määrittäminen on kuitenkin haastavaa, koska tehokkaaseen opetukseen ei ole yhtä oikeaa suoritustapaa. Kaksi opettajaa voivat opettaa eri tavoin ja omata erilaiset vahvuudet, mutta silti saada oppilaista irti huipputuloksia. (Metsäpelto ym., 2020, s. 6.)

Beishuizen ym. (2001) ovat jakaneet hyvän opettajan käsitteet kahteen vallitsevaan näkökulmaan. Nämä näkökulmat ovat hyvän opettajan persoonallisuutta painottava näkökulma sekä hyvän opettajan kykyjä painottava näkökulma. Persoonallisesta näkökulmasta katsottuna hyvän opettajan on oltava tasapainoinen ja aikuismainen. Samasta perspektiivistä katsottuna hyvä opettaja mielletään myös kiltiksi, asiat vakavasti ottavaksi, innostavaksi ja miellyttäväksi. Persoonallisuutta painottava näkökulma on läheisesti sidoksissa humanistiseen traditioon koulutuksessa, joka ottaa huomioon ihmisarvon tärkeyden

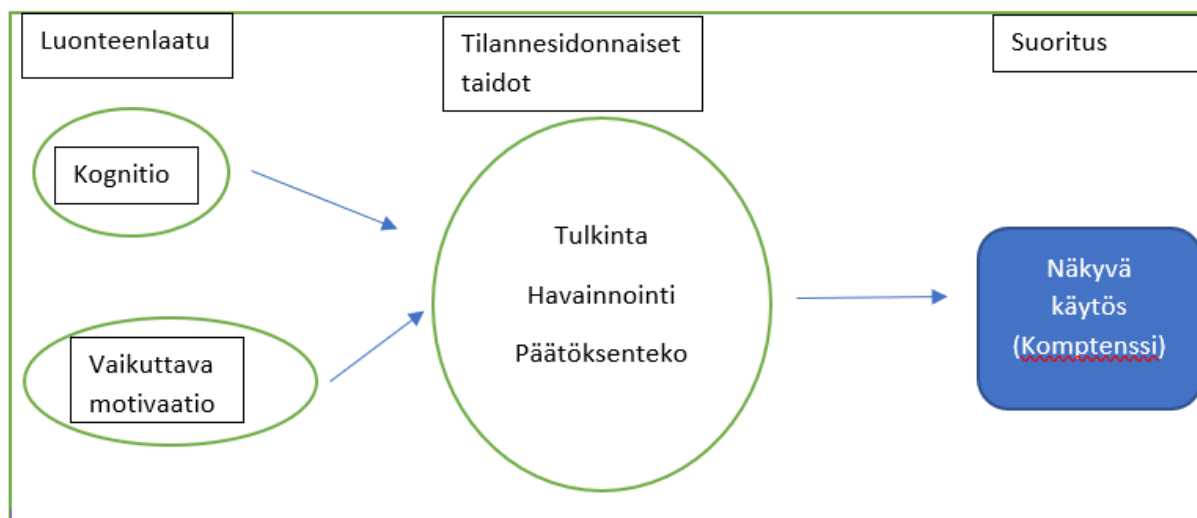
merkityksellisenä koulutuksellisenä tehtävänä. (Beishuizen, Hof, Van Putten, Bouwmeester & Asscher, 2001.)

Ihmisarvoon liittyy myös monikulttuurinen osaaminen, joka nähdään hyvän opettajan ominaisuutena. Hyvän opettajan prosessimallissa (ks. Taulukko 1.) mainitaan sosiaalisten taitojen ulottuvuudessa kulttuurien välinen osaaminen osana hyvää opettajuutta (OVET, 2020). Erilaisia kulttuureita tuntevaa opettajaa ja monikulttuurista opetusta tarvitaan nykymaailmassa enemmän kuin koskaan. Oppilasaineksen monikulttuuristuksessa kulttuurien väliset konfliktit ovat rantautuneet koulumaailmaankin. (Nieto & Bode, 2008, s. 432.) Mitä enemmän opettaja tietää oppilaiden erilaisista taustoista, sitä osuvammin opettaja pystyy ennustamaan ja ymmärtämään eri taustoista tulevan oppilaan käytöstä luokassa (Banks & Mcgee Banks, 2010, s. 13). Nieton ja Boden (2008) mukaan monikulttuurisen opetuksen avulla uusien oppilaiden sopeutuminen koulu yhteisöön helpottuu.

Opettajan kykyjä painottava näkökulma alleviivaa tiedon, taidon ja opettajan kokemuksen välttämättömiksi tekijöiksi hyvässä opettajuudessa. Opetuksen ja oppimisen tietoperusta on myös yksi MAP-mallin pääulottuvuuksista (OVET, 2020). Monilla ammattialoilla perinteisesti arvostetaan sitä, että työntekijä todella tietää ja tuntee alansa. Tästä käytetään nimitystä substanssiosaaminen. Substanssi tarkoittaa asiansisältöä, ainetta ja ainesta. Substanssiosaaminen pitää sisällään tietoa alalla tarvittavasta lainsäädännöstä, toimintaperiaatteista ja työmenetelmistä sekä työtä ohjaavista käsitteistä ja teorioista. Ammatillaisen osatessa oman asiansa, lisää se luonnollisesti luottamusta häntä kohtaan. (Mönkkönen & Roos, 2009, s. 195.) Tieto ja kokemus ovat tiiviisti toisiinsa liittyviä ominaisuuksia määriteltäessä hyvää opettajaa. Opettajaa on pidetty jo pitkän aikaa koulutuksessa tiedon ja asiantuntemuksen lähteenä. Kykyjä painottavan näkökulman mukaan opettajat voidaan luokitella hyviksi selittäjiksi, useita esimerkkejä hallitseviksi, selkeitä ohjeita antaviksi, improvisointiin kykeneviksi, oppilaiden tarpeisiin mukautuviksi sekä nopeasti luokassa ongelmat havaitseviksi henkilöiksi. (Beishuizen ym. 2001.)

2.2 Opettajan kompetenssi ja kvalifikaatiot

Kompetenssi on yksi kiistellyimmistä käsitteistä kasvatustieteen kirjallisuudessa ja on aiheuttanut väittelyä tutkijapiireissä jo käsitteen synnyttyä 1960-luvulla (Libman & Zuzovsky, 2006). Blömeke, Gustafsson ja Shavelson (2015) määrittivät kompetenssin itsessään sisältävän monia kognitiivisia kykyjä sekä suoritukseen vaikuttavan motivaation asteet, jotka vaihtelevat jatkuvasti suorituksen aikana. He käsittivät kompetenssin tutkimuksessaan myös tarkkailtavan kriteerikäytöksenä, joka tulee mittaustilanteessa esille, mutta myös tietotaitoina, kognitiivisina kykyinä sekä vaikuttavana motivaationa, jotka piilevät suoriutumisessa. He myös totesivat kompetenssin olevan ihmisessä piilevänä ominaisuutena, jonka seurauksena ihminen pystyy tehokkaaseen tai ylivertaiseen suoritukseen tehtävissään. (Blömeke, Gustafsson & Shavelson, 2015.) Blömeke ym. (2015) kaaviossa (Kuvio 1.) tehdään kompetenssin vaikeasti mitattavat tekijät näkyväksi.



KUVIO 1. Blömeken ym. (2015, s. 7) kaavio kompetenssin tekijöistä.

Blömeke ym. (2015) tulivatkin tutkimuksensa kautta tulokseen, että kompetenssin käsitteen mittaamista voidaan tarkastella jatkuvuuden kautta ominaisuuksista (kognitiivisista, affektiivisista, motivoivista), jotka perustuvat havaintoon, tulkintaan ja päätöksentekoon. Nämä johtavat havaittuun käyttäytymiseen tietyssä todellisessa tilanteessa. Metsäpelto ym. (2020, s. 7) ovat soveltaneet OVET-hankkeessa Blömeken ym. (2015) kaaviota (ks. kuvio 1.) ja muokanneet sen opetusmaailman kontekstiin määritellesään opettajan kompetenssia osaksi MAP-mallia. He määrittelivät opettajan tilannesidonnaiseksi taidoksi opettajan kyvyn havaita luokkahuoneessa tapahtuvia asioita, jotka ovat hedelmällisiä oppimiselle. Näiden tilanteiden huomioimisen kautta opettaja hyödyntää ammatillista tietotaitoaan muodostamalla niistä oppimistilanteita. (Metsäpelto ym., 2020.)

Myös Berlinerin (2001) käsitykset vastaavat Metsäpellon ym. (2020) määritelmää opettajan havainnoimiskyvystä. Hän kuvaa asiantuntevien opettajien erinomaista kykyä käsitellä monimutkaista tietoa, joka näkyy myös rutiinotoimintojen automaattisuudessa ja merkityksellisten mallien havaitsemisessa nopeasti ja tarkasti. (Berliner, 2001.) Metsäpelto ym. (2020) mainitsevat, että taitavat opettajat tulkitsevat luokkahuoneen tapahtumia sisällyttämällä reaaliaikaisia havaintoja tapahtumista heidän ennakkotietoihinsa opiskelijoista, luokkahuoneen tapahtumista ja asiayhteyteen liittyvistä tekijöistä.

Metsäpelto ym. (2020) siteeraavat Shavelsonia ja Sternia (1981) puhuessaan päätöksenteosta. Heidän mukaansa opetuspäätöksiä tehtäessä, opettajien tarvitsee sisällyttää päätöksentekoon oppilaiden tiedot ja taidot ja opetettavan aiheen hallinnan sekä luokan ja koulun ilmapiirin. Asiayhteyteen liittyvät olosuhteet, kuten työympäristön ominaisuudet ja normit, voivat myös muokata opettajan päätöksentekoa vaikuttamalla resursseihin tai hyväksyttäviin ammatillisiin ja opetuksellisiin työtapoihin. (Metsäpelto ym., 2020, s. 11.)

Opetusalalla kompetenssin merkitys korostuu ja siksi onkin tutkittu laajasti, mitä pätevyys tarkoittaa. Opettajan erinomaiseen suoritukseen katsotaan liittyvän erilaisia resursseja, erityisesti tietoja, taitoja, uskomuksia, arvoja, motivaatiota ja metakognitiota. Ammatillisen opetuksen opettajilla taas kompetenssi nähdään yhtenä kokonaisuutena tiedoista, taidoista ja asenteista. Sitä pidetään välttämättömänä edellytyksenä tehtävän suorittamiselle ja kyvylle toimia tehokkaasti tietyissä tilanteissa. (Blömeke ym., 2015.)

Behavioristisen psykologian mukaan kompetenssi nähtiin ensin koostuvan irrallisena ja teoria vapaana käytännöllisenä taitona. Näin ajateltuna pätevän eli kompetentin opettajan tunnistaa havaittavista näkyvistä tekijöistä opettajan suorituksessa. Tämän vuoksi opettajankoulutuksen tulisi keskittyä opettajan kompetenssin parantamiseen, kuten luokanhallintaan ja opetusmetodeihin. Tätä suuntausta on kuitenkin kritisoitu ja sen on ajateltu tekevän opettajista konemaisia ja siten halventavan opettamista ammattina. (Pantić, Wubbels & Mainhard, 2011, s. 171.) Berlinerin (2001) mukaan opettajan kompetenssin tunnustetaan ottavan vaikutteita myös kulttuurisista, sosiaalisista sekä tehtäväkohtaisesta kontekstista, jossa opetus tapahtuu. Klassenin ym. (2018) mukaan taas jotkut halutuimmista opettajan ominaisuuksista ovat universaaleja, kun taas jotkut toivotut ominaisuudet ovat spesifejä koulutukselliseen ympäristöön ja poliittiseen ilmapiiriin.

Kompetenssiin liittyy läheisesti kvalifikaation käsite. Luukkainen (2000) toteaa, että kvalifikaation käsitteen kautta voidaan tarkastella opettajan työelämässä tarvittavaa ammattitaitoa. Kvalifikaatio määrittää työelämässä ne tekijät, joita työntekijältä vaaditaan ammattitaidon puolesta menestymiseen. Näitä osaamistarpeita kutsutaan kvalifikaatiovaatimuksiksi. Kvalifikaatio ja kompetenssi voidaan erottaa toisistaan niin, että henkilö voi olla pätevä (kompetentti) tekemään jotain asiaa, vaikka hänellä ei olisikaan virallista tutkintoa tai ainepätevyyttä (kvalifikaatiota). Kvalifikaatiovaatimuksia voidaan tarkastella myös ryhmäkohtaisesti. Silloin tiettyä osaamista ei välttämättä vaadita yksittäiseltä työntekijältä vaan koko työyhteisöltä. Tällöin työntekijät edustavat hyvin erilaisia osaamisalueita, mutta tuovat oman erityisosaamisensa ryhmän hyödyksi. Työnantajat pyrkivätkin jatkuvasti täyttämään kvalifikaatiot hakemalla työyhteisöön sieltä puuttuvaa osaamista. (Luukkainen, 2000, s. 79–80.)

2.3 Rehtorin työtehtävät ja professio

Rehtorit vastaavat lähes aina koulun henkilöstöhankinnasta. Opettajan ja rehtorin rekrytoinnillinen vuorovaikutus alkaa jo työhakemusvaiheesta päättyen viimeistään työhaastatteluun. Rehtorit ovat keskeisessä roolissa tutkimuksessani, jonka vuoksi esittelen tässä kappaleessa rehtorin työnkuvaa hieman laajemmin.

Ensimmäinen rehtoreiden kelpoisuusvaatimus asetettiin vuonna 1991, jolloin rehtorilta vaadittiin ensimmäistä kertaa kouluhallinnon tutkinto. Vaatimukset kiristyivät vuonna 1996, jonka jälkeen rehtorina toimimiseen edellytettiin suoritettua opetushallinnon tutkintoa. (Mustonen, 2003.) Laissa määritetyt rehtorin kelpoisuusvaatimukset, jotka ovat voimassa tällä hetkellä (14.6.2021) ovat ylempi korkeakoulututkinto, asianomaisen koulutusmuodon opettajan kelpoisuus, riittävä työkokemus opettajan tehtävistä, opetushallituksen hyväksymien perusteiden mukainen opetushallinnon tutkinto sekä vähintään 25 opintopisteen tai vähintään 15 opintoviikon laajuiset yliopiston järjestämät opetushallinnon opinnot tai muulla tavalla hankittu riittävä opetushallinnon tuntemus. ([Asetus opetustoimen kelpoisuusvaatimuksista 1998/986 § 2.](#)) Opetushallituksen linjauksen mukaan ”johtamistaitoa voidaan kuitenkin arvioida rehtoria valittaessa ja johtamisosaamisen ansiot voidaan lukea hakijan eduksi” (Opetushallitus, 2013:16, s. 8). Nykyrehtoreilta edellytetään myös laajaa koululainsäädännön hallintaa ja lainkäytön periaatteiden tuntemusta sekä Nikkin (2000) mukaan suoranaista moraalista rohkeutta. Rehtorit nähdään nykyään yhä enemmän työnantajan edustajana työpaikoilla ja heille on langettu paljon sellaisia tehtäviä, joita kouluhallinnon virkamiehet ovat aikaisemmin hoitaneet (Juusenaho, 2004).

Erätuulen ja Leinon (1993) rehtoritutkimuksessa rehtorin työ määritellään hallinto- ja johtamistyöksi, joka koostuu neljästä johtamismallista. Mallit ovat organisoija, opetuksen kehittäjä, kommunikoija ja näkyvä läsnäolija. Tutkimuksen tuloksista nousi esille rehtorien tärkeimpinä pidettyjä tehtäviä, jotka olivat koulun tavoitteiden määrittelemistä, sisäisestä tiedonkulusta huolehtimista, tuntikehysten pedagogista jakamista sekä myönteisen työilmapiirin luomista ja ylläpitämistä. Vastuun jakaminen nähtiin myös tärkeänä rehtorin työssä. Vahervan (1984) jo aikaisemmin tehdyssä tutkimuksessa rehtorit kuvasivat tärkeimmäksi työtehtäväkseen koulun hallinnon, toiseksi henkilöstöasioiden hoitamisen ja kolmanneksi pedagogisen johtamisen.

Rehtori hoitaa henkilöstöasioita, johon kuuluvat olennaisesti työhaastattelut, palkkaus, virkoihin esittäminen, virkaehtosopimukseen ja virkavapauteen liittyvät asiat sekä työntekijöiden ehdotusten ja ajatusten kuunteleminen. Rehtori myös valmistelee koulun budjetin ja seuraa sen toteutumista sekä pitää huolta koulurakennuksen kiinteistöhuollon tarpeista. Myös opetuksen järjestäminen ja sen kehittäminen sekä kouluhenkilökunnan lukujärjestyksien laatiminen kuuluvat olennaisesti rehtorin työtehtäviin. (Ahonen, 2001.) Ahosen (2001) mukaan rehtorin työnkuvasta on vähentynyt niin sanottu pedagoginen johtaminen. Rehtorit eivät välttämättä enää seuraa koulunsa opettajien tunteja ja niissä tapahtuvien ennalta sovittujen tavoitteiden toteutumista, vaan johtavat omaa kouluun pedagogisesti jokaisella päätöksellään sekä esille tuomillaan asenteilla ja arvoilla. Päätösten kautta he muokkaavat koulun toimintakulttuuria ja koulun painotuksia sekä sitä, millaisia henkilökunnan täydennyskoulutusintressejä he haluavat tukea. Voidaan sanoa, että rehtori toimii pedagogisena johtajana tehdessään hallinnon töitä. (Ahonen, 2001.)

Kirjallisuudessa rehtoreita ja rehtorin asemaa koulussa on kuvattu humoristisesti seuraavilla ilmaisuilla: ”Oppilaitoksen kasvot” (Kirveskari, 2003, s. 48) sekä opettajien nokkamies (Isosomppi, 1996).

3 Työhausta työhaastatteluun

3.1 Opettajan rekrytointi ja henkilöstöhankinta prosessina

Rekrytoinnilla tarkoitetaan henkilövalintaa ja rekrytointiprosessilla kaikkia perättäisiä tapahtumia, joiden avulla toteutetaan onnistunut henkilövalinta. Rekrytointi on alun perin ranskalainen termi. Suomeen se on tullut ruotsin sanasta ”rekryt”, joka tarkoittaa sotilastermein alokasta tai palvelukseen otettavaa. (Koivisto, 2004, s. 23.) Englannin kielessä käytetään käsitteitä screening (seulonta), selection (valinta) ja yleisesti recruitment (rekrytointi). Seulonta määritellään vaiheeksi, jonka kautta pyritään kasaamaan mahdollisesti tehtävään sopivien hakijoiden joukko. Valintavaiheessa seulonnan avulla saadusta hakijoiden joukosta sopivin henkilö tulee valituksi haettuun työtehtävään. (Huilaja, 2019, s. 29.)

Rekrytointi on kuin tekisi suurta palapeliä suunnitelmallisesti, jossa informaatiota hankitaan useista eri lähteistä. Rekrytointia suoritetaan tehtävän vaatimusten ja organisaation, tässä tutkimuksessa koululaitoksen tarpeiden mukaisesti. Rekrytoinnin onnistumisesta ei kannata odottaa tuloksia sillä hetkellä, kun päätös valittavasta työntekijästä tehdään, vaan onnistuneen rekrytoinnin tulokset näkyvät usein vasta pitkällä aikavälillä. (Markkanen, 2002, s. 5.)

Markkanen (2002) toteaa rekrytoinnin olevan projekti muiden hankkeiden joukossa, joka alkaa esille tulevasta tarpeesta ja päättyy ratkaisuun. Projekti pitää sisällään suunnitteluvaiheen, toteutus- ja päätöksentekovaiheen sekä seurantavaiheen. Vastaava esimies toimii rekrytoinnissa projektinvetäjänä. Kouluorganisaatiossa rekrytoinnista vastaa rehtori tai sivistyshallinnon esimies, kuten koulutoimenjohtaja. (Markkanen, 2002.)

Organisaatioon voidaan hakea uutta työntekijää joko sisäisellä tai ulkoisella rekrytoinnilla.

Organisaation sisäisellä rekrytoinnilla tarkoitetaan sellaista henkilöstöhankintaa, jossa täytettävään työtehtävään otetaan joku ennalta organisaatiossa työskentelevä henkilö.

Ulkoisessa rekrytoinnissa työvoimaa haetaan organisaation ulkopuolisilta työmarkkinoilta.

(Alamäki, 1992, 40.) Joskus lopulliseen työhaastatteluun asetetaan sekä ulkoisesti hankittuja

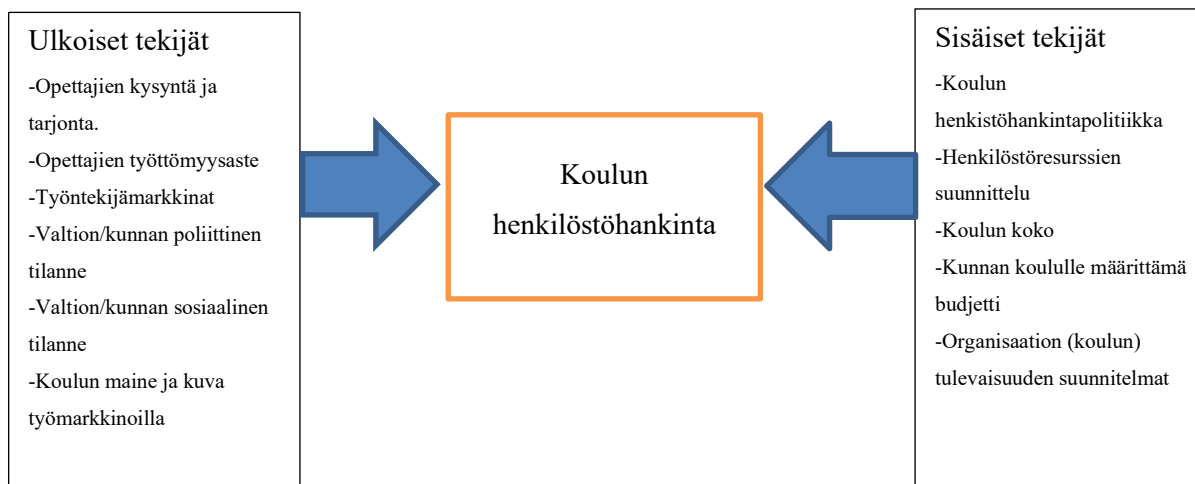
työnhakijoita sekä ennestään organisaatiossa olevia, joista valitaan paras työntekijä. Tämä

prosessi on suuri motivaattori ja rohkaisee organisaatiossa olevia työntekijöitä jatkuvasti

kehittämään henkilökohtaisia taitojaan. (Rashmi, 2010, s. 26.) Rashmi (2010) on tehnyt Intian

työmarkkinoille sijoittuvan rekrytointitutkimuksen. Hän esittelee tutkimuksessaan mallin

ulkoisista- ja sisäisistä tekijöistä, jotka vaikuttavat rekrytointitilanteeseen. Kuviossa 2. sovelletaan Rashmin (2010) mallia koulukontekstiin.



KUVIO 2. Sisäiset- ja ulkoiset tekijät henkilöstöhankinnassa, sovellettuna koulukontekstiin mukailen Rashmia (2010).

Rashmin (2010) mukaan tärkein ulkoinen tekijä tiettyä erityisosaamista haettaessa on se, että kysyntä ja tarjonta kohtaavat. Jos kysyntä on korkeampaa kuin tarjonta, rekrytointiprosessiin joudutaan kohdistamaan erityisen paljon resursseja. Korkeatyöttömyysaste on suoraan kytköksissä osaamisalueen ylitarjontaan. Sisäisten tekijöiden päätekijäksi Rashmi painottaa organisaation henkilöstöhankinnan politiikkaa. Hän myös mainitsee työnhakijoiden kokevan suuret organisaatiot houkuttelevammiksi työnhaun kannalta verrattuna pienempiin organisaatioihin. Tämä johtuu siitä, että suurissa organisaatioissa mahdollisuudet oppia ja kasvaa ovat rajattomammat kuin pienemmissä organisaatioissa. (Rashmi, 2010.)

3.2 Kuinka opettajia rekrytoidaan Suomessa ja maailmalla

Luokanopettajan koulutus on professiotutkinto. Tutkinnon suorittaneita määrää kelpoisuusehdot, jotka rajaavat muut kuin muodollisen pätevyyden omaavat henkilöt epäpäteviksi. Joistain opettajan professiokoulutuksen suorittaneista alaryhmistä, kuten erityisopettajista on työmarkkinoilla jatkuva alitarjonta. (Tuominen, 2013, s. 316–327.)

Suomessa nimitysvalta vakinaiseen sekä määräaikaiseen opettajan virkaan voidaan kunnissa toteuttaa monella tavalla. Virkaan nimityksen voi toteuttaa monijäseninen toimielin, kuten lautakunta tai sen voi järjestää yksittäinen viranhaltija, kuten koulutoimenjohtaja. Todellisen rekrytointipäätöksen tekee kuitenkin rehtori, mikä antaa hänelle poikkeuksellisen hyvät mahdollisuudet koulun kehittämiseen. (Pokka, 2014, s. 85.) Julkisen sektorin viroissa on tarkat raamit rekrytoitavien koulutustasolle (Korhonen, 2004, s. 98). Opettajan tulee täyttää työtehtävän kelpoisuusvaatimukset sekä perustuslaissa säädetyt yleiset nimitysperusteet, koska niihin liittyvät arviot ovat osa nimitysharkintaa ja hakijoiden vertailua. Arvioinnissa otetaan huomioon myös hakijan aiemmat tehtävät sekä haastattelussa ilmenneet seikat. (Opetusalan ammattijärjestö [OAJ], 2020)

Muissa Pohjoismaissa, esimerkiksi Norjassa, prosessi on jokseenkin samanlainen. Siellä koulupiireillä on vapaus delegoida kouluhallinnon tehtäviä yksittäisille kouluille. Vastuun hajauttaminen tarkoittaa työllistämispäätösten viemistä koulutasolle siten, että rehtorilla on enemmän valtaa rekrytoinnin suhteen. Tämän pitäisi nostaa koulujen kustannustehokkuutta, niin että rekrytointi onnistuu ja yhdistää oikeat opettajat sekä koulut. (Naper, 2010.)

Taipale, Salonen, Nieminen, Ahonen & Hämäläinen (2002) luonnehtivat prosessin näin: Työelämään siirtyvä opettaja kohtaa työnhaussa ensimmäiseksi rehtoreiden tavan rekrytoida uutta työvoimaa. Uuden opettajan rekrytointi on hakijan itsensä lisäksi tärkeää koko koulun henkilöstön kehityksen kannalta. Rehtori valmistelee ja suorittaa valintapäätökset lähes aina itse. Koulua johtavan rehtorin tulosvastuu korostuu tässä prosessissa ja siksi on katsottu, että vain rehtorilla on riittävä kokonaisnäkemys arvioimaan uusien työtä hakevien opettajien soveltuvuutta haettavaan tehtävään. Rehtorin apuna voi myös olla opettajatiimejä valintakriteerien määrittelyssä, mutta valintaa hänen ei pidä antaa kenenkään muun tehtäväksi. Uusi rekrytointi on hyvä mahdollisuus uudistaa ja monipuolistaa koulun osaamista

ja profiloitumista. Jos hakijoita on monista eri kouluista, rekrytoinnin huolellinen loppuun saattaminen nousee yhä enemmän arvokkaaksi. Valintaprosessin kautta koulusta leviää erilaisia mielikuvia työtä hakevien opettajien keskuuteen. 2000-luvulla onkin ollut nähtävissä, että opettajapula on tiettyjen koulujen ongelma, joka saattaa johtua profiloitumisesta työtä hakevien opettajien keskuudessa. (Taipale ym., 2002, s. 175.)

Woodin mallissa (1986) rekrytointi on yleisesti jaettu kolmeen osaan (Ks. Taulukko 2). Ensimmäiseksi määritellään työvoiman tarve. sen jälkeen houkutellaan ja haetaan hakijakokelaita ja lopulta hakijat valitaan otantaa supistamalla. Supistaminen voidaan tehdä esimerkiksi monivaiheisen seulonnan kautta, jossa kokelaiden otanta supistuu vaihe vaiheelta pienemmäksi. Käytännössä rekrytoinnin suunnittelu alkaa koulun opettajatarpeen arvioinnilla. Opettajantilanteen kartoittamisen jälkeen tehdään päätös tehtävän auki julistamisesta. Rehtorin on hyvä selvittää koulun aineosaamisen tarpeet ennen rekrytointiprosessin aloittamista. Pohjatyön jälkeen julkaistaan avoin hakuilmoitus, jossa ilmoitetaan haettava tehtävä, pätevyysvaatimukset sekä hakuajan pituus. Yleensä koulusihteeri tekee yhteenvedon hakijoiden pätevyyksistä samalla, kun rehtori keskittyy hakijoiden hakemuksessa esille tuomiin asioihin, kuten oppimiskäsityksiin, muuhun osaamiseen ja harrastuksiin. Tarkoituksena on luoda riittävä kokonaiskuva hakijoista. Yhteenvedon ja hakijoihin perehtymisen perusteella rehtori kutsuu kriteereiden täyttämät henkilöt työhaastatteluun. (Pokka, 2014, s. 85–86.)

TAULUKKO 2. Huilajan (2019) rekrytointiprosessi Woodia (1986) mukailleen sovellettuna oppilaitoskontekstiin

1. Avoin opettajan sijaisuus / virka	2. Työhön sopivien työntekijöiden etsintä	3. Työntekijän valinta
Sisältää päätökset: - Työvoimantarpeesta - Työn sisällöstä ja tehtävistä - Tehtävään vaadittu koulutus, työkokemus ja osaaminen.	Sisältää päätökset: - Tiedotusstrategiasta - Käytettävistä hakukanavista, joilla saataisiin mahdollisimman moni opettaja tavoitettua. - esim. Kuntarekry, työpaikkavälityssivut ym.	Sisältää päätökset - Valintakäytännöistä - Valintakriteereistä - Valinnan suorittajista (Kuka hoitaa? Koulutoimenjohtaja, rehtori vai lautakunta?) - Sopivimmasta työntekijästä tehtävää suorittamaan

Työhaastattelu kuuluu lähes kaikkiin työntekijävalintoihin, olipa kyseessä millainen tehtävä ja työ tahansa (Huilaja, 2019, s. 28). Opettajan työhaastattelussa pyritään luomaan kokonaiskuva hakijasta. Siihen liittyy olennaisesti hakijan substanssiosaaminen, näkemys omasta opettajuudesta, arviointi- ja opetusmenetelmät, suhde lapsiin ja nuoriin, kansainvälisyystaidot sekä kyky ylläpitää työkuntoa ja hyvinvointia. Myös opettajan rooli työyhteisössä on tärkeä kokonaiskuvaa rakentava osa. (Pokka, 2014, s. 86.) Huilaja (2019) korostaa viime vuosikymmenen aikana vilkastunutta puhetta ”hyvistä tyypeistä” ja sen myötä sopivuuden merkitystä valintakriteerinä valittaessa oikeaa työntekijää. Pokka (2014) painottaa opettajan valinnassa enemmän sopivuutta opettajaksi oppilaille kuin sopivuutta työnantajan omaan mukavuusalueeseen tai työtoveriksi kollegoille. Harveyn, Locken ja Moreyn (2002) mukaan työnantajalle on todennäköisempää palkata työntekijä, joka on ollut aikaisemmin edes lyhyessä työsuhteessa työnantajaan. Paras ja kauaskantoisin tulos opettajavalinnassa saadaan aikaan rehtorin luotua oman riippumattoman mallinsa, jossa yhdistyvät koulun toimintakulttuuri ja arvomaailma, henkilön oma osaaminen ja kasvatuskäsitys sekä koulun mahdollinen osaamisvaje ja kehityksen painopisteet. (Harvey ym., 2002.)

Ajatus haastattelun takana perustuu siihen, että työnantaja kykenee arvioimaan työnhakijaa persoonana ja toimijana haettavassa työyhteisössä. Huilaja (2019) esittää teoksessaan, että haastattelutilanteeseen liittyvät piilomerkitykset, kuten pukeutuminen, äänenkäyttö, etnisyys tai sukupuoli saattavat vaikeuttaa tai edistää tilanteen onnistumista. Työnantajan pitää kuitenkin olla tarkkana työlain pykälistä. Rekrytointia varten on laissa määritetty syrjijä estävä laki. (Huilaja, 2019.) Yhdenvertaisuuslaki luku 4 pykälä 12 § Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet työssä ja työhön otettaessa:

”Erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelusuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi. Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on lisäksi oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite taikka jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.”

(Yhdenvertaisuuslaki. 1325/2014. §12.)

3.3 Miten erottua työnhakijoiden joukosta rekrytoinnissa

Huilajan (2019) mukaan työnantajat painottavat sitoutuneisuutta ja työntekijän joustavuutta. Joustavuus tarkoittaa valmiutta ottaa vastaan vaihtuvia ja erilaisia tehtäviä sekä kykyä selviytyä niistä. Sitoutuminen puolestaan korostaa asennetta ja työhön omistautumista jota työntekijältä odotetaan. (Huilaja, 2019, s. 27.) Huilajan (2019) mukaan sitoutuminen ja siihen liittyvät odotukset kertovat työnantajan ja työntekijän välisestä suhteen tasapainosta ja valta-asetelmasta. Työn lainsäädännön heikkeneminen, valtion turvarakenteiden yleinen murentuminen sekä työn keikkaluontoisuus ja siitä johtuva epävarmuus ovat vahvistaneet työnantajan valtaa työmarkkinoilla. (Huilaja, 2019.) Tuomisen (2013) tutkimuksen mukaan koulutukseltaan samantasoisten hakijoiden kyvykkyyttä alettaisiin epäillä, mikäli pelkkiä tutkintotodistuksia käytettäisiin työntekijän kyvykkyyden mittarina. Silloin myös työnantajat

joutuisivat nostamaan rekryointivaatimuksiaan tai etsimään muita tekijöitä, jotka erottelevat hakijakandidaatit muutenkin kuin koulutusvalifikaation kautta. (Tuominen, 2013.)

Yliopistotutkinnon suorittaneisiin työnhakijoihin kohdistuu tiettyjä odotuksia työnantajilta. Harveyn ym. (2002) mukaan työnantajat arvostavat joustavuutta, sopeutumiskykyä, kommunikointitaitoja, ihmisten välisiä taitoja sekä ongelmanratkaisukykyä. Möttönen ja Roos (2009) yhdistävät yllä mainitut ominaisuudet yksinkertaisesti työyhteisötaitoiksi. Harvey ym. (2002) toteaaakin ongelmalliseksi, ettei työyhteisötaitoja opeteta suoraan kaikissa yliopistoissa, vaikka nykyajan työelämässä näitä taitoja tarvitaan.

Mönkkösen ja Roosin (2009) mukaan arvostettavat ja tarvittavat taidot poikkeavat toisistaan tutkimuksessa ja opetuksessa. Hyvät opettajat eivät välttämättä ole ansioituneita tutkijoita eikä ansioituneet tutkijat ole välttämättä hyviä opettajia. Varsinaisen opetettavan aineen hallinta on merkityksellistä, mutta tietoaainesta pidetään ajan mukana muuttuvana ja sitä voidaan päivittää täydennyskoulutuksella. (Pokka, 2014, s. 86.) Kuitenkaan yksilön täydellistäkään substanssiosaamista ei pystytä välittämään eteenpäin ilman yksilön vuorovaikutusosaamista. Vuorovaikutusosaaminen on laaja erityisosaamisen alue, jota korostetaan nykyajan työelämän tärkeänä kvalifikaationa. Vuorovaikutusosaaminen pitää sisällään kaikki kommunikoinnin ja suhteiden luomisen taidot. Vuorovaikutusosaamiselle ominaista on hyvien vuorovaikutuselementtien tunnistaminen sekä niiden soveltaminen ja käyttäminen yksilön toiminnassa tilanteen mukaan. (Mönkkönen & Roos, 2009, s. 198–203.)

Yksilö kykenee vaikuttamaan omaan työllistyvyyteensä hankkimalla yliopistokoulutuksen lisäksi, myös työkokemusta sekä muuta kuin korkea-asteen koulutusta (Woodley & Brennan, 2000, 248–249). Myös Luukkainen (2000) toteaa työelämässä arvostettavan työnhakijoita, jotka omaavat muodollisen koulutuksen lisäksi työkokemusta. Tuominen (2013) mainitsee tutkielmassaan konkreettisia keinoja, miten saman tutkinnon tai koulutustason omaavien välillä voi erottua edukseen muista työnhakijoista. Hän mainitsee ainakin vapaaehtoistyön, verkostoitumisen, erityiset harrastukset, opiskelutapahtumien järjestämisen opiskeluaikana ja työhakemukseen ja ansioluettelon panostamiseen tällaisina tekijöinä. (Tuominen, 2013, s. 24.)

Tuominen (2013) puhuu tutkimuksessaan myös ulkoisesta työllistyvyydestä. Tähän liittyvät esimerkiksi rekrytoijien mahdollinen tietyistä oppilaitoksista valmistuneiden suosiminen, joko

työnantajien aiempien kokemusten tai maantieteellisen sijainnin perusteella. Tähän vastavalmistunut ei jälkikäteen voi vaikuttaa. (Tuominen, 2013.) Rouhelo (2008) mainitsee urapolkututkimuksessaan opiskeluaikana tehdyt harjoittelut. Hänen mukaansa ne edesauttavat suoria siirtymiä työmarkkinoille ja sen lisäksi auttavat luomaan uusia verkostoja, joiden merkitystä ei voi korostaa liikaa työnhaussa. Verkostojen kautta kulkee myös niin sanottu hiljainen tieto työpaikoista, joita ei välttämättä tule julkiseen hakuun (Rouhelo, 2008).

Mertan (2021) pro-gradu tutkielman tuloksissa oli pääteltävissä, että digitaaliset oppimisympäristöt sekä digitaalisuuden yleisesti hallitsevia opettajia ei ole kouluissa vielä tarpeeksi. Hänen mukaansa työilmoituksissa toivottiin usein jopa digituutoriksi valmista opettajaa, joka kertoo suoraan koulujen henkilöstön suuresta puutteesta TVT- taitojen hallitsemisen suhteen. Samanlaisia tuloksia sai myös Järvelä (2019) pro-gradu tutkielmassaan, jossa selvitettiin oppiainekvalifikaatioita työnhakuilmoituksissa. TVT-taitojen kvalifikaatio oli eniten esiintynyt kvalifikaatio esiintymällä työpaikkailmoituksissa yhteensä 105 kertaa. Järvelä (2019) totesi, että rehtorit ja koulut todella haluavat ja vaalivat TVT-osaamista hakijoilta.

Koulutus.fi työelämä sivusto teki 2018 selvityksen kahdestakymmenestä opettajan kysytyimmistä taidosta ja ominaisuudesta. Selvityksessä oli mukana 54 työpaikkailmoitusta, joiden tehtävänimike oli luokanopettaja. Ilmoitukset kerättiin vuoden 2018 huhti- ja toukokuun aikana Kuntarekry-palvelusta. Opettajien välinen sujuva tiimityöskentely koettiin työpaikkailmoitusten perusteella kaikkein tärkeimmäksi. Työpaikkailmoituksista 46 % korosti yhteistyötaitoja. Toiseksi eniten, 31 %, työpaikkailmoituksissa korostettiin Tieto- ja viestintätekniikan hallintaa opetuksessa. Kolmanneksi selvityksessä sijoittui käsityönopetus, jota korosti 26 % ilmoituksista. (Koulutus.fi, 2018.)

Vesioja (2006) selvitti väitöskirjassaan pidempään luokanopettaja työskennelleiden luokanopettajien kokemuksia musiikin opettamisesta. Hänen saamiensa tulosten perusteella musiikki nähtiin taito- ja taideaineista kaikkein vaikeimpana opetettavana aineena. Hän ilmaisi myös huolensa pätevien ja motivoituneiden musiikin opettajien riittämisestä Suomen kouluihin. (Vesioja, 2006, s. 278.) Vesiojan (2006) väitöskirjan perusteella musiikin opettajille ja siitä kiinnostuneille saattaa olla hyötyä työelämässä erottumiseen kysynnän ja tarjonnan kohtaamattomuuden perusteella.

Rekrytointi on työnantajan ja työnhakijan vuorovaikutusta, jossa molempien kokemukset ovat tutkimuksen teoriapohjan kannalta arvokkaita, vaikka tässä tutkimuksessa selvitetäänkin työhaussa erottumista vain työnantajan näkökulmasta. Tämän vuoksi aihetta on perusteltua tarkastella myös työnhakijoiden näkökulmasta.

Tuomisen (2013) sekä Tomlinsonin (2007) mukaan opiskelijat ovat perillä siitä, että opiskeluaikana kannattaa kerätä ansioluetteloon merkintöjä myös kouluun liittyvistä ja kouluun liittymättömistä ulkopuolisista kokemuksista, kuten opiskelijajärjestö ja -tapahtuma toiminnasta. Työmarkkinoille pyrittäessä näitä taitoja ja saavutuksia tuodaan esille ja niiden kautta erotutaan muista kilpailijoista työpaikkaa haettaessa. Koulutuksen ulkopuolisten seikkojen, kuten kilpaurheilun ja järjestötoiminnan kautta, on mahdollista oppia kurinalaisuutta, periksiantamattomuutta ym. taitoja, joita työelämässä vaalitaan. (Tuominen, 2013; Tomlinson, 2007.) Harvey ym. (2002) tuovat esille myös opiskelijan esiintymistaidot, joiden kautta opiskelija tuo oman osaamisensa esille. Itsemarkkinointikyvyn kautta työnhakijalla on mahdollisuus vaikuttaa työnantajan palkkauspäätökseen onnistumalla esittämään juuri ne kriteerit, minkä perusteella juuri hänet kannattaa palkata.

Rouhelo (2008) mainitsee tutkimuksessaan opiskeluaikana tehdyt harjoittelut. Työnantajat valintaprosessissaan eivät suoraan painottaneet harjoittelukoulujen merkitystä, mutta jos työnhakija oli rehtorille ennestään tuttu, saattoi se vaikuttaa positiivisesti työnhakuun. (Rouhelo, 2008.) Opettajankoulutuksessa harjoittelut tehdään pääsääntöisesti Yliopiston omissa harjoittelukouluissa eli normaalikouluissa. Joissakin yliopistoissa yhden harjoittelun voi kuitenkin tehdä myös muussa kuin normaalikoulussa. Opettajaopiskelijalla saattaakin olla mahdollisuus opettajankoulutuslaitoksen vapaavalintaisten harjoitteluiden kautta vaikuttaa tulevaisuuden työnhakuun.

Rautapuro, Tuominen ja Puhakka (2011) tekivät tutkimuksen vastavalmistuneiden luokanopettajien käsityksistä työllistymisestä. Tutkimukseen osallistuneet kokivat, että pätevyyden ja tutkinnon lisäksi henkilökohtaisilla ominaisuuksilla olisi suurta vaikutusta työllistymiseen. Korhosen (2004) tutkimuksessa julkisen sektorin työnantajat arvostivat ja pitivät tärkeinä hakijan vuorovaikutus ja -ryhmyytätaitoja, sopivuutta työhön ja sopeutumista työyhteisöön, asennetta työhön sekä kykyä ja halua oppia uutta ja tulla paremmaksi työssään. (Korhonen, 2004, s. 100.) Heckmanin ja Kautzin (2012) mukaan yksi vahvimista työssä menestymisen ennustajista monilla eri ammanteilla on työnhakijan taipumus olla organisoitu,

ahkera ja sitoutunut. Pro-gradu tutkielman arvosanaa sekä tutkimusmenetelmien osaamista valmistuneet luokanopettajat eivät kokeneet merkitykselliseksi työnhaussa (Rautapuro ym., 2011, s. 322)

4 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksessa selvitettiin opettajan ominaisuuksia ja taitoja, jotka auttavat erottumaan rekrytoitavasta hakijajoukosta perusopetuksen työnantajien näkökulmasta. Tutkimuksessa haluttiin saada selville erityisesti sellaisia opettajan ominaisuuksia, piirteitä tai taitoja, joita perusopetuksen työnantajat arvostavat hakiessaan työntekijää.

Tutkimuskysymykset ovat ymmärrettävissä hyvään opettajaan ja opettajuuteen liittyvien teorioiden ja pohjatutkimusten avulla, joita on esitelty tämän tutkielman teoriaosuudessa. Edellisissä luvuissa on esitelty myös tutkimuskysymyksiä tukevia tutkimuksia esimerkiksi opiskelun ohella tehdyistä ei-akateemisista saavutuksista ja niiden merkityksistä työhaussa. Ei-akateemisilla taidoilla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa kaikkea yliopisto-opintojen ulkopuolella hankittua osaamista, kuten harrastuneisuutta ja työkokemusta. Teoriaosuudessa on esitelty myös rekrytointiprosessia yleisesti sekä koulukontekstissa, jotta rekrytointia voidaan ymmärtää.

Pääkysymys:

1. Millaiset tekijät erottavat edukseen hyvän rekrytoitavan opettajan?

Kaksi osakysymystä:

2. Minkälainen merkitys hakijan akateemisen koulutuksen tuomilla ominaisuuksilla on rekrytointitilanteessa?

3. Millainen merkitys hakijan ei-akateemisella osaamisella ja työkokemuksella on rekrytointitilanteessa?

5 Tutkimuksen toteutus

Valitsin tutkimusmenetelmäksi kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen, koska tutkimukseni keskittyi mittaamaan ihmisen ominaisuuksia ja yksilön valintoja. Willisin (2008) mukaan laadulliset tutkimukset ovat erinomainen tapa luoda uutta ja vaihtoehtoista tietoa tutkittavasta aiheesta. Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään usein todellisen elämän kuvaamiseen ja sitä käytetäänkin laajalti ihmistieteen parissa tehtävässä tutkimuksessa. Laadullisen tutkimuksen avulla pyritään ymmärtämään paremmin yksilön käyttäytymistä ja sen seurauksia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 1997, s. 161.)

Lähestyin tutkimustani fenomenologis-hermeneuttisesta näkökulmasta. Tutkittavan ilmiön eli kokemuksen merkityksen käsitteellistäminen on Fenomenologis- hermeneuttisen tutkimuksen päätavoite (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 41). Fenomenologis-hermeneuttiselle menetelmälle tyypillisin tutkimuksen suoritustapa on haastattelu, jolloin haastateltavien ilmaisuja ja niiden merkityksiä voidaan tulkita (Valli, 2018, 33). Sekä kokemus ja ymmärtäminen ovat keskeisiä elementtejä fenomenologisessa ja hermeneuttisessa tutkimustavassa. Huttunen ja Kakkori (2014) kuitenkin painottavat, että tutkimusta ei tee fenomenologiseksi pelkästään se, että tutkitaan kokemusta ja vastaavasti tutkimusta ei tee hermeneuttiseksi pelkästään se, että tutkitaan ymmärrystä ja tulkintaa.

Fenomenologiseen lähestymistapaan kuuluu olennaisesti kokemuksen, merkityksen ja yhteisöllisyyden käsitteet. Fenomenologisen lähestymistavan kautta tutkitaan yksilön kokemuksellista suhdetta maailmaan, jossa hän elää. Nämä suhteet ympäröivään maailmaan ilmenevät juuri kokemuksina. (Vilikka. 2015, s. 171.) Metsämuurosen (2006) mukaan fenomenologisen tutkimuksen lähtökohtana on yksilön subjektiivinen kokemus eli ihmisen mielessä rakentuneet merkitykset. Nämä merkitykset koostuvat erilaisista kokemuksista, kuten havainnoista, mielikuvista, mielipiteistä, uskomuksista ja arvostuksista. (Metsämuuronen, 2006, s. 157.)

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää opettajien työhaussa erottumiseen vaikuttavia tekijöitä työnantajien omien kokemusten ja merkitysten kautta. Vaikuttavilla tekijöillä tarkoitettiin tässä tutkimuksessa rekrytoitavan opettajien ominaisuuksia, kokemuksia ja taitoja, joita ei

välttämättä ollut akateemisen koulutuksen kautta saatavissa. Haastattelu koettiin parhaaksi tiedonkeruumenetelmäksi selvitetessä henkilöstövalintaan vaikuttavia tekijöitä.

Hermeneuttisessa tutkimusmetodissa teoria muodostuu lähtöoletusten ja tutkimuksen tapahtumien ja jatkuvan ymmärtämisen tason ylittämisestä. Siksi hermeneuttisesti muodostettu teoria ei ole sidoksissa tutkimuksen alussa tehtyihin olettamuksiin.

Hermeneuttisen metodin tavoitteena on, että lopuksi jää tulkinta, joka kuvaa mahdollisimman uskottavasti tutkittavaa kohdetta. (Vilikka, 2015, s. 180.) Gadamerin (1975) mukaan hermeneutiikan paikka sijoittuu ”ilmiön tuttuuden ja vierauden” väliin. Hänen mukaansa hermeneuttinen käsittäminen on yhteisymmärrystä, joka muuttuu ja täsmentyy tiedon määrän lisääntyessä. (Grondin, 2014, s. 21.)

Opettajan rekrytointi ilmiönä luo erilaisia käsityksiä, mutta samalla myös kysymyksiä. Tutkimuksen tulosten perusteella luotiin työnhaussa erottuvan opettajan malli. Malli koostui lähtöoletusten ja tutkimuksen aikana havaittujen vaikuttavien tekijöiden summasta. Mallin luomisprosessia voidaan pitää tutkijan omana hermeneuttisen kehän kulkemisena ja valmistumista ympyrän sulkeutumisena. Aineiston analyysi aloitettiin ensimmäisestä haastattelusta ja käsitykset opettajan rekrytoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä muuttuivat tutkimuksen edetessä jatkuvasti. Malli luotiin analyysin lopulla vallitsevien käsitysten perusteella. Tämän vuoksi tutkimuksen luonteen ilmaiseminen hermeneuttisena on perusteltavissa tämän tutkimuksen osalta.

Tutkimuksenteon aikana on harjoiteltu fenomenologis-hermeneuttisen tutkimusotteen haltuunottoa filosofiseen menetelmäkirjallisuuteen nojautuen. Ontologisesti opettajan rekrytointi ja siinä edukseen erottumisen kannalta määritellyt henkilökohtaiset tekijät voidaan todeta olevan olemassa. Totuutta eli tekijöitä lähestytään epistemologisesti tutkimuksen kohteena olevien ihmisten ja heidän käsitystensä ja kokemustensa kautta niitä arvostaen. Epistemologisesti rekrytointi nähdään objektiivisena, mutta käsitykset siitä subjektiivisena. Tutkimuksen fenomenologis-hermeneuttinen lähestymistapa on perusteltua kuvaamaan tutkimukseni filosofista eetosta. Tutkimuksessani yhdistetään fenomenologisen metodin keskiössä yksilön kokemusten ja merkitysten tulkitseminen ja hermeneuttisen metodin eräänlaisen kehän kulkeminen tutkimusprosessin kuvaajana. Näihin lisätään vielä tutkijana mahdollisimman objektiivisesti aineistosta saaduista tuloksista jalostettu teoria, työnhaussa erottuvan opettajan malli.

5.1 Tutkimusmenetelmä

Aineistonkeruu tapahtui puolistrukturoituina teemahaastatteluina. Haastattelun kohderyhmänä oli rekrytointeja tekevät perusopetuksen työnantajat. Haastatteluihin osallistui kymmenen perusopetuksen työnantajaa. Osallistuneet työnantajat olivat ammatiltaan rehtoreita, sivistyshallinnon edustajia sekä varhaiskasvatusjohtajia. Laadullisen tutkimuksen kohdejoukko on suppeampi verrattuna määrälliseen eli kvantitatiiviseen tutkimukseen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 1997, s. 160–164). Haastatteluista aineistonkeruumenetelmänä kuvattiin oivaksi tavaksi tutkia tosiasioita ja niihin liittyviä uskomuksia, kuten tässä tutkimuksessa perusopetuksen työnantajien näkökulmia opettajien rekrytointiin (Cohen, Manion & Morrison, 2007, s. 181). Metsämuuronen (2006) yksinkertaisti puolistrukturoidun haastattelun termin pelkäksi teemahaastatteluksi. Hänen mukaansa teemahaastattelun käyttö on perusteltavaa, kun halutaan selvittää heikosti tiedostettuja asioita, kuten arvostuksia, ihanteita ja perusteluita. Samalla teemahaastattelulle on ominaista haastattelun ennalta teemoittaminen. Kysymysten muotoilu eikä esittämisjärjestys ei ole kuitenkaan tarkkaan määriteltyä teemahaastattelun onnistumisen kannalta. (Metsämuuronen, 2006, s. 115.)

Cohen ym. (2007) ovat määritelleet haastattelun sopivaksi tiedonkeruumenetelmäksi muun muassa silloin, kun halutaan ymmärtää tai arvioida yksilön toimintaa tai tapahtumaa jollain asteikolla tai, kun halutaan kerätä vastaajien mielipiteitä johonkin aiheeseen liittyen. Tutkimuskysymysten kautta pyrittiin selvittämään työnantajien antamia merkityksiä ja syy-seuraussuhteita opettajien henkilöstöhankintaprosessissa ja lopulta luomaan kokeellisen mallin yhteenvetona.

Haastattelun kautta jokainen haastateltava kohdattiin subjektina, joka mahdollisti heidän omien ajatustensa ja kokemustensa vapaasti esiin tuomisen. Tämän ansiosta oli mahdollista saada esille myös vastausten taustalla olevia motiiveja. Kuten Hirsjärvi ja Hurme (2004) teoksessaan esittävät, myös tässä haastattelutilanteessa tapahtuneet ei-kielelliset vihjeet auttoivat ymmärtämään vastauksia. (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 34.)

Puolistrukturoidun teemahaastattelun avulla kerättiin perusopetuksen työnantajien ajatuksia, toimintatapoja sekä henkilöstövalintaan vaikuttavia tekijöitä. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset olivat kaikille samat, mutta vastauksia ei ollut sidottu tiettyyn vastausvaihtoehtoon. Haastatteluiden aikana pyrittiin luomaan ikään kuin tilannekuva

opettajan rekrytoinnista, johon luotiin haastateltavien vastausten perusteella konkretiaa. Konkretiaa haettaessa esimerkit ja asian auki selittäminen olivat avainasemassa. Tutkijan on oltava valmiina rohkaisemaan haastateltavaa antamaan yksityiskohtaisempia vastauksia, jos vastaukset jäävät lyhyiksi ja vaille konkretiaa (Taylor, Bogdan & Devault, 2015, s. 120). Kvalen (2007) mukaan mitä spontaanimpi haastattelun rakenne on, sitä suuremmalla todennäköisyydellä saadaan eläviä ja ennalta-arvaamattomia vastauksia. Tähän tutkimukseen valikoitui puolistrukturoitu haastattelumalli, koska mitä strukturoidumpi haastattelu on, sitä mutkattomampi sen analysoinnista ja teemoittamisesta tulee analyysivaiheessa (Kvale, 2007).

Kun haluamme tietää, miten ihminen toimii, on järkevää kysyä asiaa häneltä itseltään. Ei ole olemassa haastattelua parempaa väylää, jonka kautta ”totuus” saadaan selville. (Eskola & Suoranta, 1998, s. 85.) Tuomi ja Sarajärvi (2018) määrittelevät haastattelun näin: *”Henkilökohtainen haastattelu, jossa haastattelija esittää suulliset kysymykset ja merkitsee tiedonantajen vastaukset muistiin. Haastattelun etuna on ennen kaikkea joustavuus”* (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 85). Haastattelun etuna on se, että tutkimukseen voidaan valita kokemusta ja tietoa tutkittavasta asiasta omaavia henkilöitä. Laadullisessa tutkimuksessa tämä on tärkeää ja siksi haastateltavat tulee olla mieluummin tarkkaan kuin satunnaisesti valittuja. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 74.)

Kvalen (2007) mukaan haastateltavat haluavat saada otteen haastattelijasta ennen kuin he kokevat voivansa puhua vapaasti sekä osoittaa tunteitaan ja kokemuksiaan ventovieraalle haastattelijalle. Willisin (2008) mukaan haastattelu terminä voidaan joissain tilanteissa mieltää karkeaksi ja tunkeilevaksi tutkimustavaksi. Epämiellyttävä mielikuva haastattelutilanteesta voidaan yhdistää tunkeilevaan uutisreportteriin, joka tyrkyttää mikrofonia poliitikon naamalle tai poliisisarjoista tuttuihin kuulustelutilanteisiin, joissa haastattelun ainoa tarkoitus on saada haastateltava todettua syylliseksi rikokseen. Laadullisessa tutkimuksessa haastattelutilanteiden tulisi olla kuulustelun sijaan rentoa ja vastavuoroista keskustelua. (Willis, 2008, s. 204.) Kvale (2007) lisää hyvän yhteyden muodostuvan huomioivalla kuuntelulla sekä osoittamalla arvostusta, kiinnostusta ja ymmärrystä haastateltavaa kohtaan. Haastattelijan tulee myös osoittaa selkeästi mitä hän haluaa tietää haastateltavalta.

Haastattelu aloitetaan niin sanotulla ”briefingillä” eli tiedotustilaisuudella, jossa kerrotaan haastatteluun liittyvä ohjeistus ja haastattelun aihe sekä sovitaan haastattelutilanteen

käytännöistä. Haastateltavalta on myös kohteliasta kysyä, onko hänellä kysyttävää ennen virallisen haastatteluosuuden aloittamista. Haastattelutilanne on yleisesti koettu antoisaksi ja uusia näkökulmia muodostavaksi keskusteluksi, jossa haastateltava on tullut kuulluksi. Haastattelu tulisi myös lopettaa niin sanottuun ”debriefingiin”, jossa keskustellaan haastattelun herättämistä tuntemuksista. Haastattelu voidaan myös lopettaa haastattelijan pääpointteihin siitä, mitä hän on oppinut haastattelusta ja haastateltavalta. Haastateltava saattaa haluta kommentoida saamaansa palautetta. Kanssakäyminen voidaan lopettaa haastattelijan kysymykseen. Esimerkiksi. ”Minulla ei ole enää muita kysymyksiä. Olisiko vielä jotain mitä haluaisit tuoda esille tai kysyä ennen kuin lopetamme haastattelun?” Tämän avulla haastateltava saa vielä mahdollisuuden tuoda esille asioita tai ongelmia, joita hän ei ole jostain syystä tuonut esille haastattelun aikana. Kysymys voidaan esittää haastattelun loppuun ilman nauhoitusta, jos haastateltava kokee nauhoituksen ahdistavaksi. (Kvale, 2007.)

Ruusuvuori (2017) yhdistyy Kvalen (2007) näkemykseen haastattelun aloituksesta ja lopetuksesta sekä korostaa, että ennen haastattelua sekä haastattelun jälkeen haastateltavaa kannattaa rohkaista kysymään kysymyksiä. Haastattelijaa kehoitetaan valppauteen nauhoituksen päättymisen jälkeen, sillä usein haastateltavat tuovat esiin toisenlaisia tulkintoja, kuin nauhoituksen päällä ollessa. Nauhoituksen jälkeisiä kommentteja ei välttämättä ole eettisesti soveliasta tuoda esille tutkimusaineistossa, mutta tiedot kannattaa siitä huolimatta kirjata itselleen muistiin. Mikäli kommentteihin ei sisälly mitään arkaluontoista tai yksilölle vahingollista tietoa, niitä voi käyttää harkiten tutkimuksessa. (Ruusuvuori, 2017.)

Tutkimuksen aineistonkeruuvaiheessa Kvalen (2007) luoma haastattelukysymysten malli toimii suuntaa antavana apuvälineenä kysymysrungon luomisessa. Kvale (2007, s. 60) erottelee seuraavat pääkysymykset haastattelua varten.

- 1. Johdantokysymys:** Antaa mahdollisuuden haastateltaville kertoa, mikä heidän mielestään on tutkittavassa ilmiössä olennaista.
- 2. Jatkokysymys:** Haastateltava voi esittää uteliaan tai kriittisen jatkokysymyksen. Haastateltavan käyttämien avainsanojen toistaminen jatkokysymyksenä voi tuoda lisää arvokasta pohdintaa. Jatkokysymyksillä ei kuitenkaan pidä keskeyttää haastateltavaa.

3. **Tiedusteleva kysymys:** ”Voitko kertoa lisää” / ”voitko kertoa jonkin esimerkin”
käsiteltävästä aiheesta. Näiden kysymysten avulla haastattelija hakee lisäkommentteja käsiteltävästä asiasta, mutta ei ilmaise liian tarkkaan millaista tietoa haetaan.
4. **Tarkentava kysymys:** Haastattelija yrittää tarkentavien kysymysten avulla konkretisoida aikaisempaa keskustelua. Tarkentavia kysymyksiä käytetään usein haastattelun alkuvaiheessa, kun haastattelija ei ole vielä täysin päässyt perille haastateltavan ajatusmaailmasta.
5. **Suora kysymys:** Perussääntö suoralle kysymykselle on, että sitä käytetään haastattelun loppupuolella, mutta ei alkupuolella. Kvale (2007) antaa esimerkin suorasta kysymyksestä näin: ”Oletko koskaan saanut palkkiota hyvistä koenumeroista?”
6. **Epäsuora kysymys:** Johdattaa usein olettamusten puolelle, joten niiden käyttöä kannattaa harkita ensin.
7. **Jäsentävä kysymys:** Kvalea (2007) mukailen, haastateltava on vastuussa haastattelun etenemisestä, siksi haastattelijan pitää kertoa, kun vaihdetaan teema-aluetta. Jäsentävällä kysymyksellä muistutetaan haastateltavaa johdantokysymyksistä.
8. **Hiljaisuus:** Kvale (2007) mainitsee, että esimerkiksi terapeutit käyttävät hiljaisuutta rohkaistakseen haastateltavaa esittämään uutta tietoa.
9. **Tulkitsevat kysymykset:** Haastattelijat käyttävät tätä kysymyksen muotoa, silloin kun ei ole aivan varmaa ovatko he käsittäneet haastateltavan pointin oikein. Tällä kysymyksellä ikään kuin varmistetaan, että on ymmärretty oikein.

Kysymysten valmistelu on tärkeä osa haastatteluun valmistautumista. Peruskysymykset kannattaa tehdä valmiiksi rungoksi ja kirjoittaa muistiin, vaikka tarkoituksena ei olisikaan käyttää kysymyspatteristoa sellaisenaan. (Ruusuvoori, 2017.) Toisin kuin tässä tutkimuksessa, Kvalen (2007) luomassa haastattelumallissa teemaosuuksia ei pilkottu valmiiksi. Tämän tutkimuksen haastattelurungossa kysymykset oli teemoitettu valmiiksi, mutta haastattelun teemojen kulku ja järjestys oli tilannesidonnainen. Haastattelurunko on estelty taulukossa 4. Haastattelussa usein heittäydettiin vuorovaikutuksen mukana vietäväksi haastateltavalta esille tulleiden merkitysten perusteella.

TAULUKKO 4. Haastattelurunko

Haastatteluteema	Haastattelukysymys
1. Orientoivat kysymykset ja haastattelun ”briefing”	Millaisia odotuksia teillä on rekrytoitavalta opettajalta? (Huilaja. 2019)
2. Henkilökohtaiset ominaisuudet (Persoonaa ja olemus)	Millaiset persoonat erottuvat edukseen työhaussa? (Ovet 2020) Hakijan ensivaikutelman merkitys?
3. Akateemisen koulutuksen tuomat ominaisuudet (Tutkinto, loppututkielman aihe ja arvosana sekä ainepätevyudet)	-Millaisena koette hakijan Pro-gradu tutkielman arvosanan? Miten koette gradun aiheen vaikuttavan työllistymiseen? -Mikä ainepätevyys erottuu edukseen työnhakijoiden joukosta?
4. Hyvän opettajan määritelmässä esiintyvät ominaisuudet	Miten kuvailisitte hyvän opettajan ominaisuuksia? Millaisia keinoja teillä on hakijan vahvuuksien esille saamiseen?
5. Työkokemus	Miten opetusalan työkokemus vaikuttaa päätöksiinne? Millaista muuta työkokemusta arvostatte? Millaisena koette kansainvälisen työkokemuksen työhönottopäätöksessä?
6. Yliopisto-opintojen ulkopuolisten ns. ”ei-akateemisten” taitojen merkitys. (Heckman & Kautz 2012) (Woodley & Brennan 2000) (Tomlinson 2007)	Miten hyödyllisenä koette työnhakijan kokemuksen luottamus- ja vastuutehtävistä? Miten näette koulutuksen ulkopuolisen harrastuneisuuden vaikuttavan rekrytointi päätökseen? Minkälaiset harrastukset koet arvokkaaksi työpaikan saamisen kannalta?

	Miten yhteiskunnallinen aktiivisuus vaikuttaa työllistymiseen
7. Työnhakijan tuttuus ja verkostoituminen	Miten koet ennestään tuttujen työntekijöiden vaikutuksen työpaikan saantiin? Miten testaatte työnhakijan sitoutuneisuutta? Miten merkityksellisiä suosittelijat ovat cv:ssä?
8. Digitaalisuus: Digitaaliset oppimisympäristöt ja digitaalisuuden hallinta sekä etäopetuksen osaaminen. (OVET 2020)	Miten koet digitaalisuuden ja digitaalisten oppimisympäristöjen osaamisen vaikuttavan työllistymiseen?
9. Kategorisoimattomat kysymykset ja haastattelun ”debriefing”	Mikä teidän mielestänne on rekrytoitavan opettajan kaikkein tärkein ominaisuus, jota te arvostatte? Mihin taitoihin opettajien tulisi tulevaisuudessa panostaa ja mihin opettajuus on menossa? (Haastattelut 4-10)

5.2 Haastatteluun valikoituneet vastaajat ja toteutus

Haastatteluihin haettiin aluksi pelkästään peruskoulun rehtoreita, joita oli kasassa neljä ennen haastatteluiden aloittamista. Näiden neljän haastateltavan kautta saatiin lumipallo-otanta -menetelmää hyödyntäen muutama haastateltava lisää. Ensimmäisten neljän haastattelun jälkeen aloitettiin uusien haastateltavien etsiminen. Tuttujen opettajien kautta saatiin yhteys heidän esimiehiinsä, jonka seurauksena saatiin lisää haastateltavia tutkimukseen.

Snowball- tai chain referral sampling eli lumipallo-otanta on otannan tyyli, jota käytetään paljon laadullisessa sosiaalisessa tutkimuksessa. Menetelmän avulla yritetään luoda jo saadusta otannasta lisää mahdollisia tutkimukseen osallistujia, jotka jakavat tai tuntevat muita, joilla on joitain tutkimusta hyödyttäviä ominaisuuksia tai osaamista. (Bjernacki & Waldorf, 1981.) Myös Taylor ym. (2015) pitävät lumipallo-otantaa yhtenä helpoimmista keinoista löytää uusia vastaajia tutkimuksiin.

Bjernacki ja Waldorf (1981) määrittävät viisi pääongelmaa, jotka tulee ottaa huomioon lumipallo-otantaa sovellettaessa. Ensimmäinen metodologinen probleema on tutkimuksissa sopivien vastaajien löytäminen ja niistä syntyvien asiaketjujen määrittäminen ja jakaminen. Tämän vuoksi on tärkeää kartoittaa tutkimusjoukon sosiaalinen näkyvyys. Esimerkiksi poliisin toimintaa katukuvassa on paljon helpompi tutkia kuin esimerkiksi heroiniriippuvuutta. Toisena ongelmana on tutkimukseen saatujen osallistujien kelpoisuus, eli sopivatko he tutkimuksen kohderyhmään. Kolmas ongelma on vastaajien lähestyminen tutkimusapulaisen näkökulmasta. Tutkimukseen osallistuvia käytetään ikään kuin tutkimusapulaisina selvittämällä heiltä uusia mahdollisia osallistujia. Monessa kenttätutkimuksessa kuitenkin ”locatorien” käyttäminen on ollut välttämätöntä tutkimukseen osallistujien löytämiseksi. Neljäntenä ongelmana nähtiin yleisesti vastausketjujen järjestyksessä pitäminen ja niiden laskuissa mukana pysyminen. (Bjernacki & Waldorf, 1981.)

Eri tutkimuksen vaiheissa saadaan erilaisia vastaajaketjuja riippuen tutkimuksen luonteesta ja koosta. Toinen ketju tuottaa vastaajia enemmän kuin toinen ja toisen vastausketjun vastauksienluonne voi olla erilainen. Viimeisenä ongelmana nähdään osallistujaketjujen hakemisen ja saadun datan laadun seuranta. Monet tutkimukset kohtaavat ongelmia, kun ketjut ikään kuin riistäytyvät käsistä. Tutkija etenee uusia haastatteluja kiireellisesti ja liian nopeasti, jolloin saadun datan laadun tarkkailulle ei jää sijaa. Tämä voi johtua ihmisen peruspelosta, jossa uuden haastateltavan pelätään katoavan, ellei haastattelua tehdä mahdollisimman pian. Kiire datan keräämisessä ja käsittelyssä voi myös johtua hankkeenrahoittajan toiveesta saada tutkimus mahdollisimman nopeasti valmiiksi. (Bjernacki & Waldorf, 1981.)

Tässä tutkimuksessa osallistujamäärää lisättiin lumipallo-otannan avulla. Ensimmäisten haastatteluiden päätteeksi haastateltavilta kysyttiin mahdollisia uusia kontakteja, jotka voisivat osallistua tutkimukseen. Kyselyt tuottivat tulosta ja niiden kautta saatiin muutamia haastateltavia lisää. Haastateltavilta rehtoreilta ei odotettu tutkimusapulaisen roolia ja uusien haastateltavien mainitseminen oli täysin vapaaehtoista. Jotkut haastateltavat kysyivät itse, että onko kaikki haastateltavat saatu aineistoa varten kasaan ja ehdottivat uusia mahdollisia haastateltavia. Tutkimukseen osallistuva joukko oli melko pieni verrattuna Suomen rehtoriverkostoon, eikä ongelmaa sopivien vastaajien löytämisessä tällä otannalla ollut. Tutkimuksella ei myöskään ollut rahoittajaa, joten yllä mainittu metodologinen ongelma

tutkimuksen riistäytymisestä tai kiireytymisestä ei ollut mahdollista. Päinvastoin tutkimukselle varattiin paljon aikaa ja haastattelut tehtiin rehtoreiden aikataulujen mukaan.

Rehtoreiden lisäksi haastattelin myös erästä koulutoimenjohtajaa ja varhaiskasvatusjohtajaa. Nämä haastattelut toivat aineistoon heterogeenisyyttä ja uutta näkökulmaa opettajan rekrytoinnista. Taulukossa 3. esitetään haastateltavien ammattinimike, haastattelujen pituus sekä väylä, jonka kautta haastateltava on tavoitettu. Tunnistettavuutta ajatellen henkilökohtainen verkostoni on melko laaja, useilla paikkakunnilla tehtyjen työtehtävien vuoksi. Tämän vuoksi omat kontaktini eivät ole tunnistettavissa taulukon perusteella. Taulukossa halutaan havainnollistaa haastateltavien etsimisessä käytettyä lumipallo-otantaa.

TAULUKKO 3. Haastattelut ja haastateltavien hankintaväylät

Haastateltava	Ammattinimike	Haastattelun pituus	Tavoitettu
H1	Peruskoulun rehtori	28min 48sec	Omat kontaktit
H2	Peruskoulun rehtori	29min 18sec	Omat kontaktit
H3	Peruskoulun rehtori	39min 02sec	Vinkattu toisen vastaajan toimesta.
H4	Peruskoulun rehtori	57min 55sec	Omat kontaktit
H5	Eryityskoulun rehtori	32min 47sec	Omat kontaktit
H6	Koulutoimenjohtaja	43min 23sec	Omat kontaktit
H7	Peruskoulun rehtori	23min 05sec	Vinkattu toisen vastaajan toimesta.
H8	Peruskoulun rehtori	55min 19sec	Omat kontaktit
H9	Peruskoulun rehtori	26min 15sec	Vinkattu toisen vastaajan toimesta.
H10	Varhaiskasvatusjohtaja	23min 43sec	Omat kontaktit

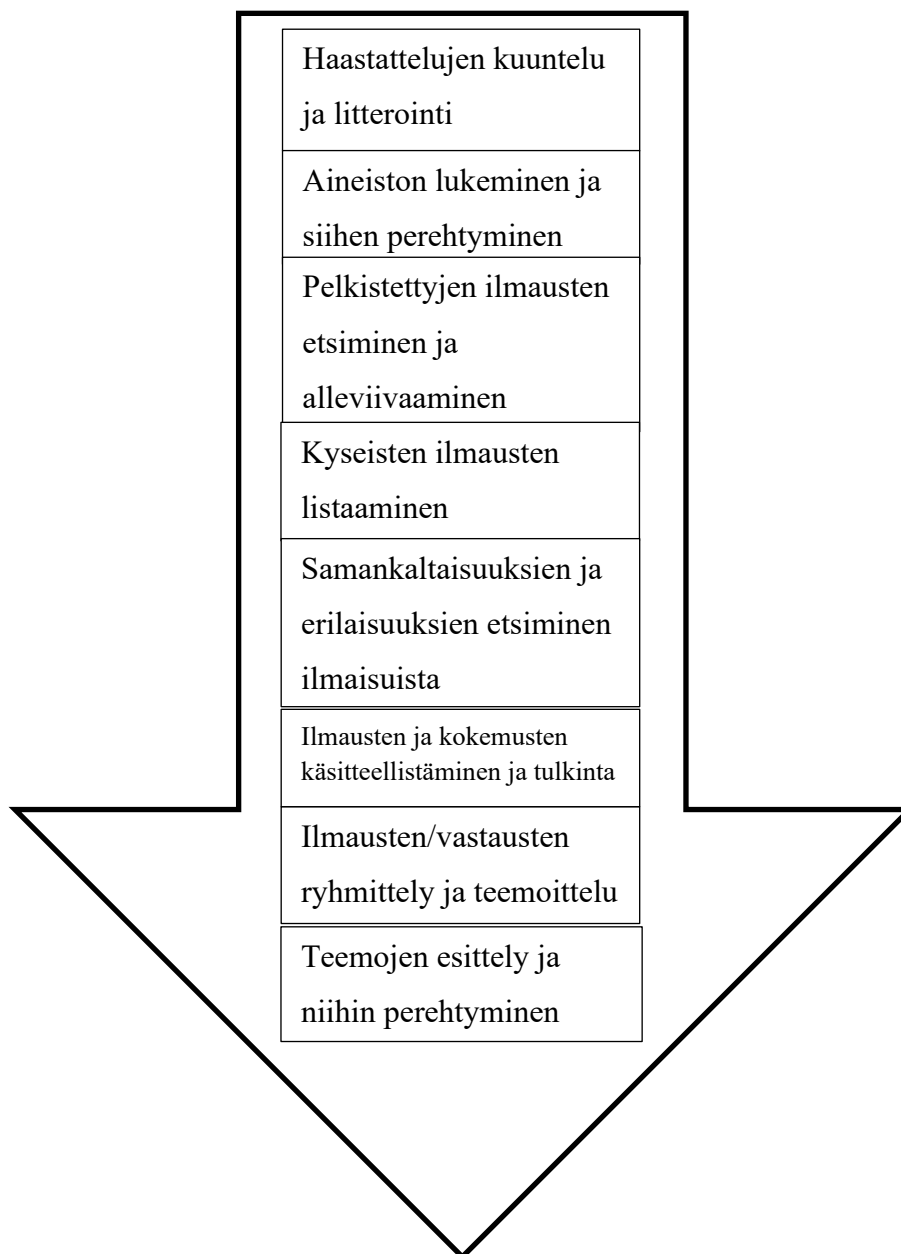
Tutkimuksen aineistonkeruun puolistrukturoidut haastattelut toteutettiin pääsääntöisesti ZOOM-etäyhteydellä lukuun ottamatta yhtä haastattelua, joka suoritettiin fyysisesti paikan päällä. Tutkimuksen haastatteluihin osallistui yhteensä kymmenen perusopetuksen työnantajaa. ZOOM-etäyhteys mahdollisti sujuvan haastattelemisen sijainnista riippumatta. Etäyhteyden hyödyntämien mahdollisti vastaajien keräämisen myös eri paikkakunnilta, jonka ansiosta kerätty aineisto saatiin heterogeeniseksi vastaajien maantieteellisen sijainnin osalta. Vastaajien maantieteellisellä sijainnilla ei ollut tämän tutkimuksen kysymyksien kannalta merkitystä, mutta tulevaisuuden jatkotutkimuksia ajatellen asiaa voisi tutkia myös alueellisesti. Kaikki haastattelut nauhoitettiin haastateltavan suostumuksella. Nauhoituksen etuna oli, että tutkija pystyi keskittymään täysin haastateltavan vastauksiin eikä haastattelun dialogi katkennut muistiinpanojen kirjoittamisen takia.

5.3 Aineiston analysointi

Kvalitatiivisen eli laadullisen aineiston analyysin tarkoituksena on luoda aineistosta sisältöä ja tuoda uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Laadullisessa tutkimuksessa voidaan usein lähteä liikkeelle ilman valmiita hypoteeseja, jolloin aineiston analyysi rakentaa teorian niin sanotusti alhaalta ylös. (Eskola & Suoranta, 1998.) Laadullisessa tutkimuksessa aineisto tarjoaa harvoin suoria vastauksia tutkimuskysymyksiin. Analyysivaiheessa tehtävänä on saada haastatteluaineistosta esille se, mitä tekstistä ei ole suoralta nähtävissä. (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen, 2010, s. 19.) Onnistuneen aineistonkeruun jälkeen haastattelutallenteet litteroidaan sanatarkasti ja mahdollisimman nopeasti haastattelun jälkeen (Hirsjärvi & Hurme, 1997). Tällöin myös itse haastattelutilanteet ovat vielä tuoreessa muistissa. Litteroinnin jälkeen joulukuussa 2021 kaikki haastattelutallenteet hävitettiin. Litteroituja haastattelutiedostoja säilytettiin Turun yliopiston omassa suojatussa pilvipalvelussa ja aineistot hävitettiin heti sisällönanalyysin valmistuttua.

Tutkimusaineiston analyysi toteutettiin yhdistelemällä laadullisen aineistolähtöistä sisällönanalyysia ja fenomenologis-hermeneuttista tulkintaa. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin kautta litteroidusta aineistosta kerättiin vastauksia tutkimuskysymyksiini. - Vastauksia tulkittiin pintaa syvemältä, jolloin kuvaavista ilmaisuista etsittiin implisiittisiä sisältöjä ja katsottiin ikään kuin rivien väliin. Tällainen tulkintamistapa on Fenomenologiselle

tutkimukselle tyypillistä. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin ja fenomenologis-hermeneuttisen tulkinnan vaiheet ovat jaettu seuraaviin vaiheisiin, jotka esitän kuviossa 3.



KUVIO 3. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi ja vastausten tulkinta Eskolaa ja Suorantaa (1998) mukaillen

Aineistolähtöistä analyysiä ei kuitenkaan tässä tutkimuksessa päätetty teemojen esittelyyn. Analyysiä jatkettiin etsimällä ja tulkitsemalla teoreettista viitekehystä teemojen takana. Analyysiä jatkettiin tutkimuksessa vertailemalla saatuja teemoitettuja tuloksia aiempiin rekrytointi - ja hyvän opettajan ominaisuuksia esitteleviin tutkimuksiin. (Vilikka, 2015, s. 170.)

Tulokset saatiin litteroimalla perusopetuksen työnantajien haastattelut, jonka jälkeen haastatteluaineistot syötettiin Nvivo 12 laadullisen tutkimuksen avustusohjelmaan. Laadullisen tutkimuksen analyysiohjelmat ovat käytännöllisiä aineiston säilyttämiseen, aineiston koodaamiseen ja teemoitteluun, osallistujien vastauksien analyysiin sekä tulkintojen visualisoimiseen (Creswell, 2021, s. 189).

Haastattelut litteroitiin samana päivänä heti haastattelun päätyttyä. Suuntaa antavia käsityksiä tutkittavasta aiheesta muodostettiin jatkuvasti aineistonkeruun edetessä. Aineistosta poistettiin kaikki osallistujiin viittaavat tunniste- ja paikkakuntatiedot litteroinnin yhteydessä.

Aineistosta esille nousseiden merkitysten ja kokemusten kautta muodostettiin yläkäsitteet aiheille, joista tuli aineistonanalyysin aikana tutkimustulosten teemat. Aineiston teemoittamisessa sovellettiin Creswellin (2021) luomaa ohjeistusta, jossa yläkäsitteet jaetaan pienempiin alakäsitteisiin. Tämän jälkeen teemoista tehdään ajatuskartantapainen jaottelu helpottamaan aineiston analyysiä ja tulosten esittelyä (Creswell, 2021, s. 171). Creswellin koodaamismallin avulla saatiin muodostettua käsityksistä mahdollisimman kattava analyysi. Aineiston analyysissä hyödynnettiin teemoittelua, eli jäsennettiin samantyylliset vastaukset samojen teemojen alle. Tämä helpotti löytämään aineistosta samankaltaisuuksia ja useasti esiin nousevia piirteitä sekä vastuksia (Hirsjärvi & Hurme, 1997, s. 173). Tarkoituksena oli lisätä informaatioarvoa tutkittavasta ilmiöstä sekä tuoda se esille tiivistetyssä ja yleisessä muodossa (Tuomi & Sarajärvi, 2017, s. 80–93).

Aineiston analyysistä saatujen tulosten esittelyn jälkeen alkoi teoreettisen viitekehysten vahvistaminen. Teoreettiseen viitekehysten vahvistamiseen kuuluu olennaisesti teoriapohjan löytäminen saaduille tuloksille. Sisältölähtöiseen aineiston analyysiin kuuluu tutkimuksen rakentaminen ikään kuin alhaalta ylöspäin. (Eskola & Suoranta, 1998.) Lähestymistapa tukee tutkimukseni filosofista eetosta, koska alkuun palaaminen on kuin suoraan Gadamerin (1975) hermeneuttisella kehällä kulkemista.

5.4 Tutkimuksen teemat

Teemojen alle luokiteltiin erilaisia aineistosta saatuja vastauksia ja niitä vertaillaan pohdinnassa hyvän rekrytoitavan opettajan ominaisuuksien teoriaan ja rekrytointeihin vaikuttaviin ominaisuuksiin yleisesti. Teemat perustuvat haastattelurungon pohjalta esille tulleisiin tekijöihin (Vrt. 5.2 Haastattelurunko). Haastattelurunko ohjasi teemojen muodostumista, mutta teemoja lisättiin ja käsitteellistettiin aineistonkeruun aikana ja kokonaisuuden ymmärryksen kasvaessa. Teemat konkretisoitiin käsitteen toistuvuuden kautta siten, mitä useammin tietty sana, lause, kokemus tai merkitys toistui aineistossa. Tulosten perusteella luotiin työhaussa erottuvan opettajan malli. Malli pohjautuu täysin aineistosta saatuihin vastauksiin ja mallissa esiintyvät teemat ja niihin kuuluvat alakäsitteet implementoitiin malliin niiden esille nousseen suuren merkityksen seurauksena. Mallin muodostamisen jälkeen mallissa esitetyille teemoille pyrittiin etsimään teoreettista pohjaa tieteellisestä kirjallisuudesta.

Aineiston teemoittelu haastattelurunkoon ja aineistoon nojautuen:

1. Rekrytoinnissa edukseen erottuvat tekijät työnhakijalla:

- 1.1. Millaisia odotuksia työnantajilla on rekrytoitavalta opettajalta?
- 1.2. Henkilökohtaiset ominaisuudet erottavana tekijänä: Persoonaa, luonne, olemus.
- 1.3. Ensivaikutelma erottavana tekijänä ja sen merkitys yleisesti

2. Akateemisen koulutuksen tuomat ominaisuudet ja niillä erottuminen

- 2.1. Tutkinto, gradun aihe ja arvosana sekä ainepätevyyydet.
- 2.2. Digitaalisuus: Digitaaliset oppimisympäristöt ja digitaalisuuden hallinta sekä etäopetuksen osaaminen.

3. Yliopisto-opintojen ulkopuolisten ns. ”ei-akateemisten” taitojen merkitys työnhakijalla: Aine-järjestöjen hallitukset, tapahtumajärjestäminen sekä hakijan oma harrastuneisuus tai poliittinen aktiivisuus.

- 3.1. Luottamus- ja vapaaehtoistehtävien vaikutus työllistymiseen
- 3.2. Harrastuksien vaikutus työllistymiseen

4. Hakijan työkokemuksen merkitys työnhaussa

- 4.1. Opetusalan työkokemuksen merkitys
- 4.2. muun työkokemuksen merkitys
- 4.3. kansainvälisen työkokemuksen merkitys?

5. Työnhakijan tuttuus ja verkostoituminen

- 5.1. Ennestään tutut työntekijät rekrytointiprosessissa
- 5.2. Cv:n ja suosittelijoiden merkitys

6 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti termeinä nousevat esille arvioitaessa tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen reliabiliteetti ilmaisee tutkimustulosten toistettavuutta ja tutkimuksen validiteetti ilmaisee mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 1997, s. 231.) Tutkimusoppaiden mukaan kyseiset termit tulisi hylätä laadullisen tutkimuksen luotettavuuden mittareina. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa ei ole olemassa tiettyä yksiselitteistä ohjetta. Tutkimuksia arvioidaan kokonaisuuden kautta, jolloin tutkimuksen johdonmukaisuus korostuu luotettavuuden mittarina. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 161–163.) Määrällisestä tutkimuksesta poiketen laadullisessa tutkimuksessa ei tavoitella yleistettävyyttä. (Vilkka, 2015, s. 150–152).

Tutkimusprosessissa yritettiin tarkastella aineistoa ja tulkita tuloksia mahdollisimman objektiivisesti niin, ettei tutkijan omien ennakko-oletusten annettu vaikuttaa tuloksiin ja tulkintoihin. Metsämuuronen (2006) kuitenkin toteaa, että tutkijan subjektiviteettia ei ole koskaan tutkimuksessa täysin eliminoidavissa. Tutkimusprosessin vaiheita pyrittiin kuvailemaan mahdollisimman tarkasti ja johdonmukaisesti tutkimuksen alusta loppuun. Hirsjärven ja Remeksen (1997) mukaan juuri tarkka selonteko tutkimuksen toteuttamisen vaiheista kohentavat tutkimuksen luotettavuutta.

Tässä tutkimuksessa tutkittiin vastaajien antamia merkityksiä ja kokemuksia. Jokaisen vastaajan omat kokemukset ja merkitykset ovat henkilökohtaisia ja yksilöllisiä, joten luotettavuuden mittaaminen yleistettävyyden kannalta on haasteellista.

Tutkimukseni vastaajien maantieteellistä sijaintia ei ollut rajattu, jonka perusteella saadut tulokset eivät sijoitu vain tiettyyn maantieteelliseen sijaintiin Suomessa. Tutkimukseni otannassa oli edustettuna jokaisen perusopetuksen asteen sekä organisaatiotason työnantajia, joka tukee aineiston luotettavuutta vastaajien heterogeenisyyden perusteella. Tutkimuksen otanta koostui kymmenestä perusopetuksen työnantajasta, ja tutkimuksen edetessä vastaukset tiettyihin kysymyksiin alkoivat toistamaan itseään. Aineiston alkaessa toistaa itseään puhutaan saturaatiosta eli kyllästymisestä. Tällöin uusien haastateltavien löytäminen tutkimukseen ei ollut enää perusteltua, koska tiedonantajat eivät enää antaneet uutta informaatiota tutkimuskysymyksen kannalta (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 99.)

Tutkimuksen eettisyyden takaamiseksi, noudatan tutkimuksessani Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) 2019 ohjeistusta ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettisistä periaatteista ja ihmistieteiden eettisestä ennakoarvioinnista Suomessa. Kysyin jokaiselta haastateltavalta suostumuksen tutkimukseen ja korostin kaiken tiedon olevan luottamuksellista. Litteroinnin yhteydessä aineistosta poistettiin kaikki vastaajien tunniste- ja paikkakuntakohtaiset tiedot. Haastateltavia ei pysty yhdistämään tutkimukseni vastauksiin tai tuloksiin millään tavalla. Haastattelutilanteessa toimittiin puolueettomasti, antamatta omien ennakkoluulojen, odotusten tai käsitysten vaikuttaa haastattelutilanteeseen.

Ennen varsinaisia haastatteluja toteutettiin ennakkohaastattelun, jossa tarkastettiin haastattelukysymysten sopivuus ja arvioitiin haastattelun kesto. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkija on keskeinen tutkimusväline. Tämän vuoksi tutkimuksen luotettavuuden keskeinen kriteeri on tutkija itse. (Eskola & Suoranta, 1998.) Ennakkohaastattelun avulla pystyttiin myös varmistamaan, että tekninen välineistö oli kunnossa haastattelun aikana, jotta se ei aiheuttaisi häiriöitä haastattelutilanteessa. TENK (2019) on määrittänyt, kuinka jokaisen tutkijan tulisi huomioida sekä kunnioittaa jokaisen henkilön ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta. aineellista ja aineetonta kulttuuriperintöä. Tutkimuksesta ei saa myöskään aiheutua tutkittavalle merkittäviä riskejä, vahinkoja tai haittoja. (TENK,2019.) Tutkimusaineistoa säilytettiin Turun Yliopiston salatussa seafile-kansiossa ja aineisto poistettiin välittömästi tutkimuksen valmistuttua.

7 Tulokset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, minkälaiset opettajan henkilökohtaiset ominaisuudet ja taidot erottuvat edukseen rekrytointitilanteessa perusopetuksen työnantajien näkökulmasta. Tutkimuksessa selvitettiin myös, millaisia odotuksia perusopetuksen työnantajilla oli rekrytoitavalta opettajalta ja minkälaisiin tekijöihin opettajan kannattaisi panostaa erottuakseen lukuisten työhakemusten ja työnhakijoiden joukosta. Tulososiossa hyödynnetään suoria sitaatteja haastatteluaineistosta, joka mahdollistaa lukijalle tutkimusten päätulosten kokonaisvaltaisemman hahmottamisen. Tulokset on saatu litteroimalla perusopetuksen työnantajien haastattelut ja syöttämällä ne Nvivo 12 laadullisen tutkimuksen avustusohjelmaan. Analyysivaiheessa aineistosta poimittiin tutkimuskysymysten kanssa keskustelevat teemat. Tässä kappaleessa esitellään aineistosta esiin tulleita vastauksia tutkimuskysymyksiin.

7.1 Hyvän rekrytoitavan opettajan edukseen erottuvat ominaisuudet

Odotukset hakijaa kohtaan

Haastattelut aloitettiin kysymällä, minkälaisia odotuksia haastateltavilla oli rekrytoitavalta opettajalta. Työpaikkaa hakevan opettajan sopivuus työyhteisöön toistui lähes jokaisessa haastattelussa. Työnhakijalta odotettiin hyviä työyhteisötaitoja, koska oppilaiden kanssa tehtävän työn lisäksi opettajien tuli tulla toimeen muun koulun henkilökunnan kanssa sekä pärjätä kodin ja koulun välisessä yhteistyössä. Haastateltavat puhuivat niin sanotusta sosiaalisesta tiimipelaajasta. Tiimipelaajista puhuttiin etenkin silloin, kun haettiin työntekijää isompien koulujen erilaisiin opettajatiimeihin. Odotukset hakijan sosiaalisia taitoja kohtaan olivat korkeat, vaikka niitä ei olisi mainittu hakuilmoituksessa.

Haastateltaville oli erityisen tärkeää, että heidän johtamansa työyhteisö voi- ja toimii hyvin. Rekrytointipäätöksessä tärkeässä asemassa olivat ne henkilökohtaiset ominaisuudet, joita hakija voi tuoda mukanaan työpaikalle. Asemaa perusteltiin sillä, että opettajien hyvä yhteistoiminta heijastuu positiivisesti myös luokkiin. Vastaajat kuvailivat työyhteisöään urheilujoukkueesta tutuin termein tai puhuivat laivasta ja siellä vallitsevista työrooleista.

H8 ”Tärkeätä on se, et se sopeutuu meidän työyhteisöömme, et se omaa hyvät vuorovaikutustaidot, eli joukkue tarvitsee palasia, jotta me voidaan pärjätä täs sarjassa, jos ajattelee tälleen urheilutermein.”

H4: ”Reksinä kun hengellään vastaa laivan kurssista, niin tietty se ois hyvä, et siel ois perämiestä sekä purjeennostajaa, konepäällikköä, et kyl sen tarttis olla sellanen joukkue, missä on erilaisia tyyppjejä.

Työnantajat toivat esille, että työyhteisöön sopivuuden mittaaminen on vaikeaa pelkän työhaastattelun perusteella. Työnantajat kertoivat luottavansa intuitioonsa hakijasta. Intuitiota pyrittiin vahvistamaan erilaisten haastattelukysymysten ja hakijalta niihin saatujen vastausten kautta. Työnantajat hakivat samalla myös työkavereita itselleen, jolloin työnhakijan miellyttävyys ja positiivisuus kriteereinä korostuivat. Työnantajat kertoivat kysyvänsä itseltään kysymyksen ”haluaisinko itse työskennellä tämän ihmisen kanssa, vai aiheutuuko hänestä ”ongelmia” ”. Tällaista arviota työnantajat tekivät sekä tiedostomattaan että tiedostetusti. Usein lopulliset päätökset ratkaistiin työnantajan oman intuition kautta.

Pääasiallisesti yleisodotukset rekrytoitavan opettajan luonteenpiirteistä koskivat sosiaalisia vuorovaikutustaitoja. Työnantajien odotukset korostivat hakijan avoimuutta, sosiaalisuutta ja ulospäinsuuntautuneisuutta. Hakijalta odotettiin vuorovaikutustaitojen lisäksi motivoitunutta otetta ja sopivaa asennoitumista työtään kohtaan. Sopivalla asennoitumisella tarkoitettiin, että hakijan piti olla energinen ja tuoda asenteensa esiin positiivisella tavalla. Hakijan asenne oli vahvassa roolissa puhuttaessa hakijaan kohdistuvista odotuksista. Asennetta kuvailtiin piirteenä, jota hakijalla joko on tai ei ole. Aineistossa ilmaistiin asenteen olevan tärkeämmässä roolissa rekrytointipäätöksissä, kuin hakijan sen hetkisten taitojen ja kokemuksen. Työhön asennoitumiseen liitettiin myös pyrkiminen eteenpäin ja kehittymishalu.

H6: ”Tietysti motivaatio on yks semmonen eli täytyy olla sellanen kohtalainen etukeno ja sopiva spiritti siihen työhön hakeutumiseen, eli täytyy tietyl taval olla sellanen energinen ja jollain tavalla viestiä siitä et asenne ja sellanen oma eteenpäinpyrkiminen ja kehittymishalu on olemassa.”

H8 *"Mulle ensijaisesti merkittävin tekijä on se, että mä haluan palkata asennetta. Taidon oppii ja kokemus opettaa, mut asennetta joko on tai sit sitä ei ole. Se on niinku se ykkösjuttu, mitä sieltä haetaan."*

Haastatteluaineistossa toistui rekrytoitavan tehtävän tilannesidonnaisuus. Työntekijän valinta riippui siis esimerkiksi siitä, mitä opetettavaa ainetta työpaikkailmoituksessa painotettiin tai millaista tekijää tarvittiin koulun ainepalettiin. Joissain tapauksissa sen hetkiselällä koulun henkilöstön ikärakenteella oli merkitystä työnantajien puntaroidessa työvoiman tarpeitaan rekrytointipäätöksiä tehdessään. Jos tiedossa oli lähiaikoina tietyn aineen opettajan organisaatiosta tai työelämästä pois jääminen, saatettiin hänen opettamaansa ainetta silmällä pitäen tehdä alustavaa henkilöstöhankintaa jonkin muun auki olevan työtehtävän kautta.

Hakuilmoituksen laadinta nähtiin keskeisenä työvaiheena rekrytoinnissa. Hakijoita oli vaikea laittaa paremmuusjärjestykseen, ellei työnhakijaan kohdistuvia tiettyjä vaatimuksia ollut määritelty työpaikkailmoituksessa. Esimerkiksi jos luokanopettajan työpaikkailmoituksessa ei tullut esille vaatimusta tietyn aineen hallinnasta, ei kaksoiskelpoisia opettajia voitu asettaa sellaisten hakijoiden edelle, jotka olivat kelpoisia suhteessa julkaistuun hakuilmoitukseen. Lähtökohtaisesti hakijan piti olla muodollisesti pätevä, mutta siitäkin kriteeristä jouduttiin joskus tinkimään. Lyhyemmällä varoitusajalla tehtävä sijaisten hankinta nähtiin eroavan vakituisen viran rekrytoimisesta ja etenkin lyhytaikaisten sijaisten hankinnassa saatettiin joustaa, jos pätevää hakijaa ei ollut.

Persoonaa ja luonne erottuvana tekijänä

Rekrytoinnissa edukseen erottuvia työnhakijan ominaisuuksia lähdettiin selvittämään kartoittamalla hakijalta toivottavia luonteenpiirteitä ja persoonallisuutta työnantajan näkökulmasta. Haastateltavilta kysyttiin minkälaiset persoonat ja luonteenpiirteet hakijalla erottuvat edukseen työnhaussa. Aineiston analyysissä vastauksista etsittiin työnantajien mainitsemia ja kuvaamia persoonallisuudenpiirteitä.

Hakijan persoonassa aikuismaisuus ja aikuisena toimiminen esiintyivät usein kuvailtaessa hyvän rekrytoitavan opettajan piirteitä. Aikuismaisuutta ei liitetty ikään, vaan hakijan

suhtautumiseen ympärillä tapahtuviin asioihin. Aikuismainen opettaja ymmärtää työyhteisössä tapahtuvat muutokset ja tiedostaa, että ennen asiat saattoivat olla paremmin, mutta ne saattavat mennä tulevaisuudessa entistäkin paremmin. Aikuismaisuuteen kuului eri tilanteisiin sopeutuminen ja muutosten hyväksyminen. Usein puhuttiin aikuisen opettajan sopeutumiskyvystä, jonka ansiosta työntekijä selviää jatkuvasti muuttuvalla työelämän kentällä polttamatta itseään loppuun.

Luokkahuonetyöskentelyssä aikuismaisuus nähtiin niin, että opettaja pystyy olemaan rohkeasti omassa toiminnassaan aikuinen, eikä esimerkiksi lähde laskeutumaan oppilaan kanssa väittelyn tasolle. Myös turvallisuus liitettiin aikuismaisuuteen ja hyvälle opettajalle ominaiseksi piirteeksi. Oppilaat tarvitsevat turvallista aikuista, johon he voivat luottaa. Turvallisuuden kokemus syntyy oppilaille, kun opettaja kohtaa oppilaat aidosti ja arvostaa heidän esille tuomiaan asioita. Turvallisen aikuisen puoleen oppilaan on helpompi kääntyä, jolloin opettajan helposti lähestyttävyyttä auttaa turvallisen oppimisympäristön luomisessa. Opettajan luoman turvallisen oppimisympäristön kautta oppimisen esteet vähenevät. Oppilaiden pitäessä opettajasta, oppiminen helpottuu ja kouluun tuleminenkin on mieluisaa. Aineiston mukaan myös lämminhenkisyys nähtiin hyvänä opettajan piirteenä. Etenkin pienempien oppilaiden kanssa työskennellessään, opettaja ei voinut olla liian asiallinen tai jäykkä. Pienten lasten kanssa työskennellessä tarvittiin lämpöä ja ymmärrystä. Lämminhenkisyyttä työnantajat odottivat näkevänsä työhaastattelussa ja pitivät sitä etenkin alkuopetukseen rekrytoitaessa kriteerinä hakijalta.

H8: Mut nimenomaan se positiivinen asenne ja sellanen vuorovaikutuksen aitous ja läsnäolo, ne on ne ominaisuudet, jotka on niinku tärkeitä oppilaan kohtaamisessa ja muiden ihmisten kohtaamisessa myös, niin mä haluan nähdä ne jo siinä haastattelutilanteessa.

H1: Eikä tota oo opettajalle huono piirre, jos hän on lämmin ihminen. Silloin kun oppilaat pitävät opettajasta, niin silloin se oppiminenkin tulee heille mieluisammaksi ja kouluun tuleminen on helpompaa ja kaikki tää. Se on tosi tärkeää se oppilaan ja opettajan välinen hyvä suhde.”

Rohkeasti omana itsenään oleminen toistui useasti kysyttäessä millaiset persoonat erottuvat edukseen työnhaussa. Erityisesti opettajan omaa persoonallista otetta opettamiseen ja tekemiseen arvostettiin kovasti. Työnantajat kuivailivat opettajan työtä persoonan kautta

tehtäväksi työksi. Opettajan työssä on ensisijaisen tärkeää, ettei työtä lähdetä tekemään teennäisen roolin kautta. Jos opettaja lähtee esittämään jotain roolia, hän joutuu todennäköisesti näyttelemään koko uransa ajan. Pitkään jatkunut roolin ylläpitäminen käy raskaaksi ja vaikuttaa myös työssäjaksamiseen. Työnantajat eivät myöskään halunneet kuulla työhaastattelussa hakijalta valmiiksi opeteltuja vastauksia, sillä niiden perusteella työnantaja tulkitse hakijan persoonan olevan jokin muu kuin se, mitä hän esittää olevansa. Jos hakijan huomattiin työhaastattelussa olevan vastaavinaan hienosti, mutta ei suoraan vastannut kysymyksiin, hän ei todennäköisesti tullut valituksi. Yksi vastaajista painotti rekrytoitavan opettajan tärkeimmäksi piirteeksi omana itsenään olemisen.

H9: ”Ole oma itsesi. Sillä mennään tosi pitkälle. Kun tulet, tule sellaisena, kun olet. Ole oma itsesi ja anna itsestäsi se kuva mikä olet, eikä mitään tekaistua kuvaa.”

Työnantajat antoivat suurta painoarvoa myös hakijan hyville käytöstavoille. Heidän mukaansa käytöstavat koettiin erittäin positiivisena ominaisuutena eikä niitä nähty itsensä nostamisena tai toisten laskemisena. Työhaastattelussa osoitetut hyvät käytöstavat kantautuivat usein myös työpaikalle asti. Käytöstavat saattoivat näkyä arkipäiväisessä kanssakäymisessä yksinkertaisina pieninä tekoina, kuten muiden tervehtimisellä ja ihmisten kohtaamisella. Kohteliaisuus ja toisten ihmisten huomioon ottaminen koettiin tärkeiksi työyhteisötaidoiksi. Myös hakijan luotettavuus nähtiin tärkeäksi luonteenpiirteeksi työnantajan näkökulmasta. Työnantajat arvostivat hakijan täsmällisyyttä, joka ilmeni hänen saapumisenaan paikalle sovittuna ajankohtana. Lisäksi he arvostivat kohteliasta ja reipasta tervehtimistä ja käteltäessä silmiin katsomista. Luotettavuuteen yhdistettiin myös sovittujen tehtävien hoitaminen ilman erillistä muistutusta. Luotettavuus kuitenkin koettiin vaikeasti todennettavaksi pelkän työhaastattelun perusteella.

H5: ”No mä arvostan sitä, ensinnäkin, et henkilö tule paikalle, jos me nyt lähdetään tämmösestä livehaastattelusta ja sitten ihan tämmöset hyvät käytöstavat eli me kätellään, me katsotaan silmiin ja sit kun henkilöä haastatellaan, nii myös hän, kun meitä on yleensä ainakin kaks haastattelemassa mein koululta, yleensä minä ja apulaisrehtori, niin tää haastateltava yleensä kommunikoi meille molemmille tasapuolisesti.”

Haastatteluihin osallistui työnantajan puolelta lähes poikkeuksetta vähintään kaksi rekrytoijaa. Työnhakijan eduksi katsottiin kohtelias kommunikointi kaikille haastatteliijoille tasapuolisesti. Työnantajan puolelta vähintään kahden haastattelijan käyttö oli perusteltua oikeusturvallisen näkökulman vuoksi, koska näin haastateltavat voivat antaa tukea toisilleen tarkastellessaan kokonaiskuvaa hakijasta. Tällä tavoin voitiin myös paremmin valmistautua mahdollisiin valituksiin virkaan valittaessa.

Muita työnantajien esiin tuomia työnhakijoilta vaadittavia ja joukosta edukseen erottuvia luonteen- ja persoonallisuuden piirteitä olivat hakijan oma-aloitteisuus ja joustavuus sekä yleinen positiivisuus. Hyvä rekrytoitava opettaja nähtiin tarpeen tullen joustavaksi. Opettajan työssä työpäivä ei aina mene suunnitelmien mukaan ja joskus työpäivät ja -tehtävät voivat yllättäen muuttua tilapäisesti. Tällaisissa tilanteissa opettajan joustamiskykyä arvostettiin. Oma-aloitteisuutta työnantajat odottivat ja arvostivat työntekijässä ja osoituksia oma-aloitteisuudesta haluttiin saada jo työhaastattelussa. Oma-aloitteisuutta voitiin testata työhaastattelussa kysymällä, oliko työnhakija tutustunut etukäteen koulun erilaisiin painopisteisiin ja toimintakulttuuriin tai havainnoimalla toiko hakija niitä esille kysymättä. Oma-aloitteisuuteen rinnastettiin myös aktiivisuus. Työhaastattelussa hakijan odotettiin kertovan kattavasti omasta osaamisestaan ja arvoistaan, joiden kautta voitiin herättää työnantajan mielenkiinto.

H6: Tietynlaista joustavuutta tarvitaan ja myöskin tällaista aktiivista otetta, eli kyllä aktiivisuudella on osuutensa, eli pitää pyrkiä kertomaan itsestä aika lailla vuolaasti, että millä tavalla on pitänyt tapanaan toimia ja minkälaisia arvoja edustaa. Ja sit tietysti sellanen yleinen positiivisuus on aina hyvä asia.

Yleinen positiivisuus ja sosiaalisuus nähtiin työnhakijalle suureksi eduksi. Työnantajien mukaan positiivisten työntekijöiden kanssa on mukavampi työskennellä kuin ”änkyröiden”. Änkyrällä haastateltava tarkoitti negatiivisesti asioihin suhtautuvaa ihmistä. Positiiviset työntekijät olivat myös hyväksi työyhteisölle, sillä positiivisuus nähtiin ympärille levittäytyvänä voimavarana. Persoonaltaan sosiaalsiin opettajiin liitettiin kiinteästi hyvät vuorovaikutustaidot. Vuorovaikutustaidot olivat aineistonanalyysin perusteella monen työnantajan arvostusasteikon kärkipäässä. Ilman sujuvia vuorovaikutustaitoja opettajan työ on haastavaa, vaikka hakijan aineenhallinnalliset taidot olisivat loistavat. Vuorovaikutustaidot ovat siis keskeinen vaatimusalue opettajan työssä.

Ensivaikutelma erottuvana tekijänä

Rekrytoinnissa edukseen erottuvia työnhakijan ominaisuuksia lähdettiin selvittämään kysymällä, miten työnantajat kokevat työnhakijan luoman ensivaikutelman vaikuttavan rekrytointipäätökseen. Haastateltavat kokivat yksimielisesti ensivaikutelman merkityksen olevan tärkeä rekrytoinnin kannalta. Kohtaamisen ensihetket eivät kuitenkaan aina antaneet realistista kokonaiskuvaa hakijasta. Ensivaikutelma saattoi muuttua haastattelun aikana hakijan jännityksen lauettua.

Haastateltavat korostivat hakijan siistin ulkoasun merkitystä ja kertoivat kiinnittävänsä siihen ensimmäisenä huomiota. Siistiä ulkoasua kuvailtiin yleisesti siistillä kampauksella sekä puhtaalla ja asiallisella vaatetuksella, joka ei loukkaisi ketään. Yleisesti siisti ulkoasu antoi työnhakijasta pedagogisen ja esimerkillisen vaikutelman. Osa työnantajista kuvaili työnhakijan yleistä ulkoasua ja tapaa kantaa itseään termillä ”yleinen habitus”. He muistuttivat myös, että ulkoasun arvosteleminen saattaa olla nykyaikana asiatonta. Toisaalta haastateltavat pohtivat tekijöitä, joiden kautta siistin ulkoasun vaatiminen olisi perusteltua. Jos henkilö vaikuttaa siltä, ettei kykene tai halua pitää huolta itsestään, silloin hän ei välttämättä ole soveltuva ohjaamaan muita, varsinkaan kun kyseessä on lapsia ja nuoria.

H6: Eli kyl se näin on, et kyllä tukka on syytä kammata ja puhdas paita laittaa päälle silloin kun mennään työpaikkaa hakemaan, eikä päinvastoin, vaikka oltais kuinka edistyksellisiä. Et tää viestii ihmisen persoonallisuudesta jotakin ja elämäntavoista myöskin, et opettajankin nyky maailmassa pitäis olla niinku tämmönen kohtalaisen esimerkillinen ja sellanen elämäntavoiltaan, et hänen kanssaan voidaan ajatella turvallisesti toimittavan niin huoltajien kun työnantajienkin suunnasta näiden lasten kanssa.

Ulkoasun lisäksi työnantajat kiinnittävät huomiota työnhakijan käytöstapoihin. Työnantajat arvostivat hyviä käytöstapoja ja reipasta tervehtimistä. Reippaaseen tervehtimiseen liitettiin käteltäessä jämäkkä käden puristus ja silmiin katsominen. Velton käden ojentamisen käteltäessä katsottiin viestivän hakijasta epäedullista kuvaa. Edellä mainitut tekijät miellettiin kiinteäksi osaksi hakijan hyvän ensivaikutelman muodostumista.

H9: Eli ensivaikutelmalla on aina merkitystä, jopa sillä tavalla, et esim mein työyhteisön motto on, et rennosti mutta vastuullisesti, niin se näkyy myös ensivaikutelmassa, kuten pukeutumisessa, siisteydessä ja tervehtimisissä nää on kaikki osa sitä ensivaikutelmaa, että annatko niin sanotusti löysän lahnan, et jos käsi on hyvin veltto, niin se antaa jo heti signaalin siitä, et minkä olonen ja millanen tyyppi on tai et jos tuut ihan likasissa vaatteissa, niin se antaa heti signaalin myös. Oli ne sit millaset vaatteet tahansa, jos ne on siistit ja puhtaat, niin ok, nii se antaa sellasen puhtaan ja pedagogisen vaikutelman.

Useat työnantajat toivat esille ensivaikutelman kertaluontoisuuden. Ensivaikutelma luodaan lähes aina vain kerran, ensitapaamisella. Työnantajat kuitenkin tiedostivat haastattelutilanteen olevan stressaava tilanne, jossa hakijaa saattaa jännittää. Jännitys saattaa vaikuttaa ensivaikutelman muodostumiseen. Työnhakija oli voinut saapua työhaastatteluun suoraan sen hetkisestä työpaikastaan kiireessä, tai hän on saattanut valvoa koko yön stressin seurauksena.

Työnantajien tehtävänä oli luoda rento ilmapiiri työhaastattelutilanteessa ja lieventää haastateltavan jännitystä, jotta hakijan persoona tulisi paremmin esille. Haastattelutilanteesta saatettiin tehdä rennompiksi esimerkiksi juomalla kahvia keskustelun lomassa. Painetta yleensä nostettiin pikkuhiljaa haastattelun edetessä, kun huomattiin hakijan rentoutuvan. Joskus haastateltava ei siitä huolimatta pystynyt rentoutumaan työnantajan jännityksen lieventämisyrityksistä huolimatta. Tällaisessa tilanteessa hakijan valinta työhön oli usein epätodennäköinen. Välillä työnantaja testasi hakijaa kysymällä jotakin asiaan kuulumatonta samalla seuraten, miten hakija selvisi tilanteesta.

Joskus ensivaikutelma saattoi muuttua haastattelun edetessä. Työnantajat kertoivat ottavansa huomioon ihmisten erilaisuuden haastattelutilanteissa. Toiset ihmiset rentoutuivat hitaammin kuin toiset, eikä aina voinut muodostaa selvää kuvaa hakijasta ensimmäisen viiden minuutin perusteella. Myös iällä oli vaikutusta käsitykseen esivaikutelmasta. Työnantajat ymmärsivät, että nuorilla hakijoilla ei välttämättä ollut vielä kokemusta työhaastatteluista ja pyrkivät silloin olemaan armollisia ja ymmärtäväisiä. Työnantajat kiinnittivät huomiota myös siihen, miten hakija oli sinut itsensä ja haastattelutilanteen kanssa.

H4: *Ensivaikutelma toki on tärkeä, mut mä koitan olla silleen lainausmerkeissä armollinen, että jos on nuori ihminen, joka ei välttämättä kovin monessa työhaastattelussa ollut, niin hermostuneisuus on luonnollista ja se tilanne on toki jännittävä. Mut kyl se on sellanen mihin mä ensimmäisenä kiinnitän huomiota, et miten se haastateltava tavallaan on sinut itsensä kanssa siinä tilanteessa.*

Aineistosta ilmeni myös sosiaaliseen mediaan liittyvä näkökulma ensivaikutelman luomisesta. Usein työnhakuvaiheessa rekrytointilomakkeissa kysyttiin sosiaalisen median tilejä, kuten Facebookia tai LinkedInia. Kohtien täyttäminen madalsi työnantajan kynnystä käydä katsomassa käyttäjätilejä ja niiden sisältöä siltä osin, kuin tilien suojaukset antoivat näyttää. Jos työnhakija valikoitui, tai oli valikoitumassa haastatteluun, työnantaja vieraili hänen profiilissaan todennäköisemmin. Profiilista työnantajat tekivät usein ensimmäiset havainnot ja muodostivat yleisvaikutelman hakijasta. Yleisvaikutelman voi muodostaa näkemättä hakijaa piirteitä yksilöimättä. Myös työnantajan ja työnhakijan väliset puhelinkeskustelut nähtiin mahdollisuutena antaa itsestään yleisvaikutelma.

Yksi haasteltavista toi esille, että työnhakijan kannattaa välillä miettiä minkälaista materiaalia sosiaaliseen mediaan kannattaa julkaista ja miten se näyttäytyy ulospäin. Profiilin yleisvaikutelman kautta työnantaja saattoi muodostaa hakijasta joko positiivisen tai negatiivisen kuvan. Vaikka yksityiselämä on hakijan oma asia, kasvatusalalle haettaessa oman toiminnan esimerkillisyys on hakijalle eduksi.

H2: *”Tää on uuden ajan kysymys, mutta on olemassa ihmisiä, jotka on tosi aktiivisesti postaamassa vaiks nyt jotain festarikuvia, jossa ne sekoilee jossain lonkerot kädessä, niin kannattaa hiukan miettiä niitä, et ei välttämättä kannata, et se somefiidi on pelkästään niiinku sitä opiskelijasekoilua, koska monet työnantajat kyl kattoo sen mihin ne pääsee kattomaan. Et jos on jotain hauskoja kuvia, niin ne kannattaa kyl laittaa johonkin ryhmään ettei tuu vähän sellast leimaa, et on joku bilettäjä tyyppi ja näin, et muutamis tapauksis oon törmänny tämmösiin, et on pikkasen arvelluttavaa tavallaan se somepuoli, et milt se näyttää. Toki voi olla sit aktiivisuus ja harrastukset ja kiinnostuksen kohteet ja muut niin positiivisel tavalla esillä”*

7.2 Akateemiset taidot ja koulutus erottuvana tekijänä

Toisen tutkimuskysymyksen avulla selvitettiin, minkälainen merkitys hakijan akateemisen koulutuksen tuomilla ominaisuuksilla on rekrytointitilanteessa. Haastateltavilta kysyttiin työtä hakevan opettajan Pro-gradu tutkielman arvosanan ja aiheen sekä sivuaineopintojen, ainepätevyyksien ja TVT-osaamisen merkitystä työhönottopäätökseen.

Pro-Gradu tutkielman aihe ja arvosana

Osa haastateltavista koki, ettei lopputyön arvosanalla ole suurta merkitystä työpaikan saamisen kannalta, kunhan tutkielma oli asiallisesti hoidettu. He myös kertoivat, etteivät ole koskaan kysyneet tutkielman arvosanaa työnhakijalta. Jotkut vastaajista kuitenkin antoivat loppututkielman arvosanalle suurempaa painoarvoa. Arvosana nähtiin tärkeänä etenkin kouluissa, joissa tehtäviin kuului tutkimus, kokeilu ja kehittämistehtävät opetusvelvollisuuden ohessa. Näissä kouluissa opettajia kannustettiin jatkokouluttautumaan, mutta tutkimuksen tai kehittämistehtävien tekemistä ei kuitenkaan nähty pakollisena tekijänä työllistymiselle. Vastaavasti, jos työnhakija oli muuten mielenkiintoa herättävä, häneltä ei suljettu pois työhaastattelumahdollisuutta arvosanojen takia.

Suurin osa työnantajista näki tutkielman arvosana-asteikossa molemmat ääripäät, jotka toteutuessaan herättävät ajatuksia ja kysymyksiä työnhakijaa kohtaan. Heidän mukaansa opettajan työ on kuitenkin melko käytännönläheistä, eikä suoraan linkity tutkimuksen tekemiseen. Tämän vuoksi asteikon korkein arvosana ei suoraan taannut onnistumista työhaussa. Hyvin hoidetun tutkielman koettiin viestivän hakijan motivaatiosta, asenteesta ja pitkäjänteisyydestä. Lopputyötä kuvailtiin prosessina ja sen arvoa tieteellisen tutkimuksen pohjana ei ollut syytä väheksyä. Samalla hakijan koettiin olevan perehtynyt omaan osaamisalueeseensa.

H4: ”Arvosana ei niinkään merkitsevä, aihe kyllä. Asteikossa on tietysti ala ja yläpää, et kyllä nekin jotain kertoo, mut kun se on hyväksyttävästi suoritettu ja jos se ei nyt ihan alapohjaa laahaa, niin fakta kuitenkin on se, että luokka työskentely ei ole akateemista tutkimusta, mut ehkä se aiheenvalinta kertoo jotain.”

H9: Graduhan itsessään on prosessi, eli lähdetään siitä, että gradun merkitystä prosessina ja tieteellisen tutkimuksen pohjana, niin mä pidän sitä arvossaan, et jos se on vaa vasemalla kädellä hutastu ja siellä on arvosanana alimpia, niin kyllähän se vaikutelman antaa siitä, että nyt on vähän hällä väliä. Mut jos siel näyttää olevan taas parempaa, niin kyllä se antaa sen kuvan, että henkilö on perehtynyt johonkin asiaan. Siinä vaiheessa, kun mä otan haastatteluun, niin mä en enää katso sitä hakemusta enkä arvosanoja, vaan sen jälkeen persoona, sopivuus työyhteisöön, sopivuus siihen paikkaan.

Työnantajat olivat pääosin ymmärtäväisiä lopputyön arvosanan suhteen, eivätkä halunneet pelkästään sen perusteella evätä työhaastattelumahdollisuutta keneltäkään. Lopputyön arvosana saattoi olla monen tekijän summa. Esimerkiksi elämäntilanteen äkkinäinen muutos tai erimielisyydet tutkijan kanssa saattoivat vaikuttaa ratkaisevasti arvosanaan. Syy arvosanan takana oli tärkeä nähdä päätöksiä tehdessä. Tutkielman aihe nähtiin hyödyllisemmäksi, kuin tutkielman arvosana. Kukaan työnantajista ei ilmaissut tutkielman aiheen vaikuttavan negatiivisesti työllistymiseen. Mielenkiintoisella aiheella saattoi erottua positiivisesti muiden työnhakijoiden joukosta. Työnantajat mainitsivat lopputyön aiheen olevan hyvä keskustelun avaaja työhaastattelussa, varsinkin jos aihe koettiin jo työhakemuksen perusteella mielenkiintoiseksi. Jos tutkielman aihe kosketti läheisesti haettavaa työtehtävää tai siihen liittyviä tekijöitä, kuten työympäristöä tai koulun toimintakulttuuria, sen hyöty oli työllistymisen kannalta positiivinen.

H2: No se aihe on mielenkiintoisempi kuin arvosana. Siit voi helposti avata keskustelun tai niinku pystytään juttelemaan gradunaiheesta ja sen myötä esimerkiks tän hakijan ajatuksista ja tämmösistä esimerkiks, et mitä hän on täs hakenut ja et se on tärkeämpi ja mielenkiintoisempi.”

H5: Kysyn aihetta, ja jos se aihe on sellanen, et mä ajattelen et sitä tulosta voi hyödyntää jotenkin siinä opettajan työssä niin sen mä katson plussaks aina”

Edukseen erottuva aineyhdistelmä ja sivuaineopinnot

Akateemisuus -teemaa käsiteltäessä haastattevilta kysyttiin, millaiset opettajan ainepätevyudet erottuvat työnhakijoiden joukosta. Työnantajat toivat esille rekrytoitavan opetustehtävän tilannesidonnaisuuden. Työnantajat olivat pääosin sitä mieltä, ettei ollut yhtä tiettyä ainepätevyyttä ylitse muiden, joka johtaisi suoraan työllistymiseen. Aineistossa kuitenkin toistui moneen kertaan musiikin opettaminen ja -aineenhallinta. Työnantajat kertoivat, että pätevää musiikin opettajaa oli vaikea löytää. He myös totesivat musiikin opettamisen olevan monelle opettajalle haastavaa ilman kosketuspintaa aineeseen. Taito- ja taideaineista puhuttaessa, pelkästään musiikin opettamisen valmius ilman varsinaista pätevyyttä nousi positiiviseksi tekijäksi työpaikan saamisen kannalta.

H1: Itse aattelen, että ja oon ollut vähän yllättynekin, et esimerkiksi musiikki on aika monella se vähän vaikea alue. Se on varmasti valtti ja ehkä muutkin taito- ja taideaineet voi olla valtti.

Muina erityisosaamisalueina työnantajat arvostivat erityispedagogiikan opintoja ja erityisopettajan pätevyyttä ja kertoivat niiden olevan työnhaussa positiivisesti erottuva tekijä. Työnantajat kertoivat nykypäivän opettajuudessa tarvittavan yhä enemmän valmiuksia erityisopetukseen ja uskoivat osaamisen tarpeen korostuvan vielä enemmän tulevaisuudessa. Inklusiivisen opetuksen myötä erityisen tuen oppilaita on yhä enenevässä määrin perusopetuksen ryhmissä, joten erityispedagogiikka sivuaineena nähtiin hyväksi ja tarpeelliseksi jokaiselle opettajalle. Erityispedagogiikan sivuaineopintoja pidettiin pintaraapaisuna aiheeseen, mutta niiden kautta nähtiin opettajan saaneen tietopohjaa ja konkreettisia keinoja haastavien oppilaiden ja tilanteiden varalle.

H4: ”Ehkä yksi jota suosittelisin jokaiselle luokanopettajalle, erityispedagogiikka, vaikka kuin teoriapainotteinen on, niin se on hyväksi jokaiselle luokanopettajalle, koska nykysuuntaus on se, että erityisen tuen oppilaita on perusopetuksen ryhmissä paljon ja se sivuainekin on vaa raapaisu siitä, et se sivuainekin on, et olis jotain kättä pidempää sit kun tilanne tulee”

Aineistossa Suomi toisena kielenä- eli S2-opettajan pätevyyttä sekä kielten ainepätevyksiä tuotiin esille jonkin verran. S2-opettajan opintoja painotettiin varsinkin valmistavaa perusopetusta tarjoavissa kouluissa. S2-opettajien tarvetta nyky-yhteiskunnassa korostaneet vastaajat painottivat tarpeen olevan pysyvä ja kasvavan myös tulevaisuudessa globalisoituvan maailman ja nopeasti muuttuvien maailmantilanteiden seurauksena. Kieltenopettajia ja kielten ainepätevyyttä painotettiin selvästi enemmän kouluissa, joissa oli alakoulun lisäksi yläaste, kieliluokkia tai CLIL-opetusta.

Aineistossa tuotiin myös esille yhteiskuntaoppi uutena oppiaineena alakoulun opetuksessa. Yhteiskuntaopin opinnot tai tietämys mainittiin mahdollisena tekijänä, jolla hakija voisi erottua joukosta positiivisesti. Samalla yhteiskuntaopin rinnalla puhuttiin ekologisuuteen ja kestävään kehitykseen liittyvästä osaamisesta ja sen tärkeydestä, varsinkin jos koulun painopiste oli ympäristöosaamisessa.

H3: ”Yhteiskuntaoppihan on tullut uutena ja se on sellanen, että mä luulen et sellaset ekologisuuteen ja yhteiskuntaan liittyvät aineet ovat jatkossa aika kova sana.”

Tieto- ja viestintäteknologian osaaminen erottuvana tekijänä

Akateemisuus -teemaa käsiteltäessä, haastateltavilta kysyttiin miten he kokevat työnhakijan Tieto ja viestintäteknologian- eli TVT-taitojen merkityksen rekrytoinnissa erottumisen kannalta. Pääasiallisesti TVT-taitojen positiivinen merkitys näkyi vastauksissa ja kaikenlainen TVT-taitoihin liittyvä erikoisosaaminen koettiin hakijan erottumisen kannalta hyödylliseksi. Aineistosta nousi esille arkipäiväisen TVT-osaamisen olevan nykypäivänä enemmän sääntö kuin poikkeus, etenkin nuorilla hakijoilla, jotka ovat käyneet nykyaikaisen ajan tasalla olevan opettajankoulutuksen. Työnantajat kokivat opettajien digitaalisten taitojen kehittyneen COVID-19 pandemiatilanteen ja sen tuoman etäopetustarpeen myötä. Pandemiatilanne pakotti peruskoulun opettajia perehtymään digitaalisiin ympäristöihin entistä paremmin. Pandemiatilanteen koettiin korostaneen digitaalisten perustaitojen merkitystä, mutta perustaidoilla ei välttämättä enää ollutkaan samanlaista merkitystä erottumiselle, kuin ennen pandemia-aikaa. Työnantajat pohtivatkin työnhakijan erottumiseksi tarvittavan TVT-perustaitojen lisäksi jonkinlaista erikoisosaamista, varsinkin tulevaisuudessa. Aineistosta

nousi esille mielipide digitaalisuuden juurtumisesta niin perustavanlaiseksi osaksi peruskoulua, että ilman sen osaamista opettajan on vaikea pärjätä työssä. Kaikki eivät kuitenkaan nähneet puutteellisia TVT-taitoja suoraan työpaikan saamista estävänä tekijänä, vaan puutteet olivat korjattavissa lisäkoulutuksella ja hyvällä perehdytyksellä, mikäli hakija oli muuten tehtävään sopiva.

Työnantajat pitivät TVT-erikoisosaamisesta kertomisen ja osaamisen esille tuomisen tärkeänä jo työhakemusta tehdessä. Työntajien saamiin työhakemuksiin oli usein listattu digitaalisen osaamisen kohdalle ”Googlea” ja ”Officea”, jotka eivät yleensä kertoneet työnantajalle työnhakijan osaamisesta riittävän konkreettisesti. Yksinkertaisen listauksen sijaan TVT-taidoilla erottumiseen kannatti panostaa hakemusta tehdessä. Työhakemuslomakkeen liitekenttää kannatti myös hyödyntää oman digitaalisen osaamisen esille tuomisessa.

H4: ”Toi digiosaaminen opetuksessa, silloin ku mä kulutin OKL:n penkkiä, niin silloin mä ajattelin, et digiopettamisen sivuaine olis sillo 20v sit noussut esiin positiivisesti, mut nykyään mä ajattelen jotenkin näin, et eiks kaikil olla perusteet olla hallussa, tai en mä tiä kui paljon sitä siel opetetaan. Sanoisin näin, et siinä hakemuksessa kannattaa kertoa, varsinkin jos on erityisosaamista siltä alueelta. Se on niinku arkipäivää, eikä erityisosa, et sen takii mä voisin sen painoarvoa hieman tiputtaa. Jotenkin mä ajattelen jotenkin et se kuuluu pakettiin.

Aineiston perusteella kaikki työnantajat totesivat digitaalisuuden hallinnan olevan opettajalle tärkeää nykyaikana. Muutamat työnantajat kuitenkin korostivat, ettei fyysisiä oppikirjoja opetusvälineenä saisi digitaalisuudesta huolimatta unohtaa. Aineistosta nousi myös esille vaatimus, että digitaalisuuden käyttö opetuksessa tulee olla perusteltua ja tarkoituksenmukaista. Työnantajat eivät halunneet opettajan käyttävän opetuksessaan teknologiaa vain teknologian vuoksi. He arvostivat sen käyttöä opetuksellisissa tilanteissa, joissa teknologian käyttö on pedagogisesti perusteltua ja tuo lisäarvoa siihen opetukseen.

H1: ”Mut tota se on tärkeä taito ja se on ehdottomasti niinku digitaalisuus ja digitaalisten materiaalien käyttö ne kuuluu tähän päivään mut ei unohdeta myöskään oppikirjoja. ”

H8: *”Aika nopeesti pystyy pelkästään kysymyksillä kartoittamaan sen osaamisen tason ja kysymään, et mikä on sun pedagoginen käyttö tv:t:lle, jos me puhutaan opettajan ammatista. Ei se et mä hallitsen erilaisia nippelijuttuja vaan kysymys on siitä, ettei me haluta tänne digiä digin takia, vaan siin täytyy olla selkee pedagoginen selitys siihen.”*

Muutamassa haastattelussa digitaalisuudesta ajaututtiin myös sosiaaliseen mediaan ja siihen liittyvään käyttäytymiseen. Työnantajat kokivat sosiaalisen median hallinnan pääasiallisesti hyödylliseksi taidoksi. He mainitsivat sosiaalisen median hallinnasta olevan hyötyä työnhakijalle käytettäessä työnhaun ja verkostoitumisen työkaluja, kuten LinkedIniä. Sosiaalisen median hallinta nähtiin hyödylliseksi myös silloin, kun haettavaan työtehtävään kuului koulun tai luokan erilaisten sosiaalisen median tilien hallinnointia. Eräs työnantaja toi esille sosiaalisen median hallinnasta olevan hyötyä, jotta opettaja pysyy nopeasti kehittyvässä maailman ajassa mukana oppilaiden trendeissä, sillä oppilaiden käyttämät sosiaalisen median alustat ja ”somevillitykset” vaihtuvat nopeasti. Oppilaiden käyttämät sosiaalisen median alustat toivat koulun arkeen myös ikäviä puolia. Alustat mahdollistivat koulukiusaamiselle uusia muotoja, joiden kautta kiusaaminen saattoi siirtyä opettajalle näkymättömämmäksi ja vaikeammin puututtavaksi. Kiusaamisen ehkäisyn vuoksi, opettajalle todettiin olevan hyväksi, jos hän pysyi tietoisena oppilaiden käyttäytymisestä sosiaalisessa mediassa edes pintapuolisesti.

H7: *”Kyl mä haastatteluissa kysyn aina näistä tv-taidoista ja siinä tulee usein esille tämmösiä somejuttuja. Ja se on musta hyvä juttu, koska näissä digitaidoissa mennään tosi vauhdilla eteenpäin, et mitä enemmän on perillä niistä, niin kyl se on hyvä juttu, pysyy myös noitte oppilaiden tahdissa noissa asioissa. Ihan positiivinen asia mun mielestä.”*

7.3 EI-akateemisen osaamisen ja työkokemuksen merkitys työnhaussa erottuvana tekijänä

Kolmannen tutkimuskysymyksen alla pyrittiin selvittämään, miten opiskeluaikana tai työelämässä tehdyt vapaaehtois- ja luottamustehtävät sekä harrastukset ja erilaiset työkokemukset vaikuttavat opettajan edukseen erottumiseen työmarkkinoilla. Työkokemus -

teeman alle jaoteltiin erikseen työkokemus opetusosalta, muu työkokemus sekä kansainvälinen työkokemus. Tutkimuskysymyksen alle liitettiin tiiviisti myös työnantajien kokemus ennestään tutuista työntekijöistä sekä suosittelevien merkitys cv:ssä.

Haastateltavilta työnantajilta kysyttiin, millaisena he kokivat vapaaehtoistyön, kuten järjestöaktiivisuuden ja luottamustehtävien merkityksen rekrytoitaessa opettajaa. Työnantajat kertoivat opiskeluaikana, tai niiden jälkeen suoritettujen vastuutehtävien olevan pääsääntöisesti eduksi työnhakijalle. Erilaisten järjestö- ja luottamustehtävien kautta on mahdollista oppia monia perus- ja erikoistaitoja, joista on paljon hyötyä koulumaailmassa. Haastateltava kertoivat perustaitojen pitävän sisällään opettajakokousten pöytäkirjan laadinnasta ammattiyhdistystoiminnan osaamiseen. Ammattiyhdistysasioihin perehtyneisyyttä pidettiin opettajalle tärkeänä tietotaitona. Aineiston perusteella opettajakunnasta olisikin tärkeää löytyä rehtorin lisäksi osaaaja, jonka puoleen kollegat voivat kääntyä työntekijän työoikeudellisissa ongelmissa.

H1: ”On tosi tärkeää, että opettajakunnissa on henkilöitä, joille ammattiyhdistysasiatkin ovat tärkeitä. Niitäkin pitää jonkun puolustaa ja olla tietoinen niistä, se ei voi olla pelkästään rehtori, joka ajattelee näitä. Rehtori varsinkin isommissa kouluissa on vähän eri asemassakin kun opettajat, niin joukos pitää olla niitäkin ketkä pitävät ikään kuin muidenkin puolia.”

Erilaisiin vastuutehtäviin hakeutuneet hakijat nähtiin jo cv:n perusteella vastuunkantajiksi. Meriitit cv:ssä viestivät hakijasta eteenpäinpyrkivää asennetta ja kyvykkyyttä. Meriiteillä cv:ssä haastateltavat tarkoittivat erilaisia ansioitumisia työelämässä ja vapaa-ajan tehtävissä. Kokemusta vastuutehtävistä miellettiin osoituksena johtajuudesta ja organisointikyvystä, jota työelämässä tarvitaan. Koulut tarvitsevat tekijöitä erilaisiin lisävastuutehtäviin. Haastateltavat kertoivat esimerkkeinä lisävastuutehtävistä kevät- ja joulujuhlien järjestämisen sekä oppilaskunnan hallitustoiminnan ylläpitämisen. Työnantajat kokivat aktiivisten työntekijöiden hyödyttävän koko työyhteisöä ja totesivat jokaisen työyhteisön tarvitsevan työntekijää, joka omalla esimerkillä innostaa muita.

Kokemus erilaisten tapahtumien järjestämisestä koettiin olevan helposti sovellettavissa ja siirrettävissä koulun omien tapahtumien järjestämiseen. Työnantajat usein pohtivat, mitä uutta ja hyödyllistä hakija voisi tuoda mukanaan työpaikalle. Usein juuri tällaiset vastuutehtävistä

kokemusta omaavat ja suorittamisesta kiinnostuneet hakijat nähtiin potentiaalisiksi puuttuvan osaamisen täyttäjiksi työyhteisössä. Työnantajat painottivat vastuutehtävien ja niiden mukana opittujen taitojen esille tuomista työhaastattelussa ja työhakemuksessa. Kokemus vastuutehtävistä kertoi työnantajien mukaan hakijasta ja hänen asenteestaan paljon. Työnhakijalle oli myös edullista kertoa pintaa syvemmältä, millaista konkreettista osaamista vastuu- ja luottamustehtävissä toimimisesta on saavutettu, esimerkiksi oman osaamisen mallin avulla.

Opiskeluaikaisesta ainejärjestötoiminnasta tai esimerkiksi ylioppilaskunnan puheenjohtajana toimimisesta todettiin olevan hyötyä työmarkkinoilla erottumiseen. Kun hakijalla oli kokemusta tärkeistä vastuutehtävistä, työnantajat kokivat, että muutkin ovat arvioineet hakijan luotettavaksi ja vastuulliseksi henkilöksi. Puolustusvoimissa suoritettu varusmiespalvelus tai naisten vapaaehtoinen asepalvelus sekä niiden aikana suoritettu johtajakoulutus koettiin viestivän hakijan asennoitumisesta työhön ja vastuunottoon positiivisesti. Nuorisopoliittisissa järjestöissä aktiivinen toiminta nähtiin viestivän hakijan yhteiskunnallisesta aktiivisuudesta, joka saattoi vaikuttaa työhaastatteluun pääsemiseen.

H9: ”Kyllä painaa mulla tosi paljon, jos näkee, et partios lippukunnanjohtaja tai ylioppilaskunnan puheenjohtaja tai jopa sitten nuorisopoliittisissa järjestöissä ollut aktiivina, niin kyllä vaikuttaa. Nyt kun molemmat sukupuolet pääsee puolustusvoimiin suorittamaan, niin mä painotan sitä, et jos on varusmiespalvelus suoritettuna ja sitä jos on reserviupseeri, niin kyllä painaa aika paljon.”

Kaikissa uskonnollisissa ja poliittisissa yhteisöissä toimimista ei kuitenkaan katsottu automaattiseksi positiiviseksi asiaksi opettajan työn kasvatuksellisen elementin vuoksi. Opettajan omat henkilökohtaiset arvot ja aatteet eivät saisi vaikuttaa opetukseen. Puhuttaessa poliittisista yhteisöistä ja niistä toimimisessa, minkä tahansa yhteisön, jossa hakija nauttii luottamusta, nähtiin kertovan hakijan vastuullisuudesta. Työnantajat perustelivat tulkintaansa sen perusteella, että harvemmin yksilö joutuu vastuutehtäviin, jos hänet on edustamassaan yhteisössään todettu vastuuttomaksi tai asioita loppuun viemättömäksi.

H6: *”Et en nyt osaa ihan tarkkaa sanoa, et onks uskonnolliset tai poliittiset yhteisöt sit semmosii, jotka automaattisesti olis katsottavasis plussaks, mut kaiken kaikkiaan semmoset, et syntyy tuntemus, et henkilö nauttii jossain muussakin yhteyksissäkin luottamusta, niin kyl ne yleensä on sit plusmerkkisii ja sit se kertoo myös siitä, et tää henkilö on yleensä aika vastuullinen, koska ei tämmösiin luottamustehtäviin pääse jos on täysin niinku vastuuton tai sellanen, et ei välitä asioita viedä loppuun asti. Kyl ne plus merkkinen asia on.”*

Työnantajat suhtautuivat lähtökohtaisesti myönteisesti poliittiseen aktiivisuuteen. Kaikki olivat yhtä mieltä, että hakijalle poliittinen aktiivisuus saatettiin nähdä positiivisena osoituksena aktiivisuudesta ja vastuullisuudesta. Poliitiikka ei kuitenkaan kuulu oppilaskontakteihin, eikä politiikan toivottu näkyvän opettajanhuoneessakaan.

Vastauksista nousi esille mielenkiintoinen tulokulma liittyen cv:ssä esitettyihin ansioihin. Pitkällä tähtäimellä haettavaa työntekijää valittaessa opintosuoritusten, ansioiden ja luottamustehtävien paljous cv:ssä saattaa herättää kysymyksiä siitä, etsiikö työntekijä aina uusia ja taas uusia haasteita. Tässä kohtaa huoli rekrytoinnin pitkäaikaishyödyistä nousi esille. Työnantajien toiveissa oli löytää pitkäaikainen työntekijä rekrytointiprosessin raskaudesta johtuen. He myös luonnehtivat pitkäaikaisen työntekijän löytämisen olevan koko työyhteisön etu. Suuresta vaihtuvuudesta kärsivät sekä oppilaat että muut työntekijät. Jatkuvasti vaihtuvaan luokanopettajaan oppilaat eivät saa luotua turvallista ja kestävästä sidettä, jonka vuoksi oppimiselle saattaa esiintyä paljon esteitä. Kollegoille jatkuva muutos työyhteisössä ja henkilöstön vaihtuminen aiheuttaa aina lisätyötä ja toimintamallin muuttamista. Varsinkin parityöskentelyssä yhteisen toimintamallin löytäminen koettiin raskaaksi ja aikaa vieväksi.

Harrastusten vaikutus työllistymiseen

Tässä tutkimuksessa ei-akateemisten taitojen rinnalla selvitettiin miten hakijan harrastuneisuus vaikuttaa työllistymiseen työnantajan näkökulmasta. Aineistossa toistui harrastusten merkitys työssäjaksamisen, eikä niinkään työelämässä erottumisen kannalta. Työnantajat toivat esille harrastuksiin liittyen opettajan mielekkään vapaa-ajan merkityksen työstä palautumiseen. Heille oli ensisijaisen tärkeää, että opettajalla on jokin keino, kuten

harrastus, jonka kautta opettaja löytää vastapainoa työnteolle. Työhaastatteluissa työnantajat saattoivat kysyä, minkälaisia tapoja hakijalla on palautua työstä ja viettää vapaa-aikaansa. Heidän mukaansa opettajan työssä vapaa- ja työajan erottelu saattaa usein olla vaikeaa, joten harrastukset nähtiin opettajan uupumista ehkäisevänä tekijänä.

Aineistossa puhuttiin harrastuksista hiljaisen tiedon välittäjinä, jotka yksilö pysty tuomaan mukanaan työpaikalle ja hyödyttämään työyhteisöä sitä kautta. Melkein kaikki vapaa-ajalla harrastusten kautta opitut asiat koettiin opettajuutta tukevinä tekijöinä. Aineistosta löytyi kuitenkin yksi konkreettinen esimerkki minkälaisista vapaa-ajan harrastuksista voisi olla hyötyä opettajan työnhaussa. Yksi työnantaja mainitsi, että jos hakijan työhakemuksessa tuotiin esille partioharrastus tai varsinkin partion johtajatehtävissä toimiminen, vaikutti se positiivisesti työhaastatteluun pääsemiseen.

Kaikkien haastateltavien mielestä harrastukset olivat yksilölle tärkeitä työssäjaksamisen keinoja, sekä oman opettajuuden vahvistajia. Harrastukset koettiin enemmän hakijaa itseään hyödyttäviksi tekijöiksi, kuin työnhaussa hyödyllisesti erottuviksi tekijöiksi. Toisaalta harrastusten puuttuminen saattoi aiheuttaa huolta työnhakijan työssäjaksamisesta. Muutama haastateltava toi esille harrastusten konkreettisen merkityksen ainepätevyyksien rinnalla alakoulun opetuksessa. Tällä tarkoitettiin vapaa-ajan osaamisen siirrettävyyttä koulukontekstiin. Luokanopettajalla ei siis välttämättä tarvinnut olla ainepätevyyttä opetettavaan aineeseen, jos hän harrasti sitä vapaa-ajalla. Etenkin taito- ja taideaineiden harrastajia pidettiin hyvänä lisänä koulun työntekijäpalettiin.

Hakijan harrastuneisuus saattoi erottua edukseen jo työpaikkailmoituksen perusteella. Työnhakuilmoitukseen pystytään kirjaamaan, minkälaisista harrastuksista ja kokemuksista katsotaan olevan hyötyä tehtävää täytettäessä. Jos työnhakuilmoituksessa haettiin liikuntaluokille opettajaa, saatettiin hakuilmoituksessa mainita joukkueurheilutaustan olevan eduksi hakijalle, muttei kuitenkaan ehto kelpoisuuden täyttymiselle. Tämän tyyppisten hakuilmoitusten kautta pystyttiin jo hakuvaiheessa erottelemaan ja haravoimaan tietyn tyyppistä suuntautumista hakijoilta.

7.4 Työkokemuksen ja verkostoitumisen merkitys työnhaussa

Opetusalan työkokemus

Työkokemus -teeman alla ensimmäiseksi haastateltavilta kartoitettiin, miten he kokivat opettajan työkokemuksen opetusosalta vaikuttavan työhönottopäätökseen. Haastateltavat kertoivat opetusalan työkokemuksen merkityksen olevan heille aina positiivinen, mutta lopullisena valinnan kriteerinä tilannesidonnainen. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että opettajan pitkä työkokemus ei aina takaa paremmuutta opettajana verrattuna sellaiseen, joka juuri aloittaa työuraansa.

Vastavalmistuneiden opettajien palkkaamista puolustettiin opettajakunnan heterogeenisyyden säilyttämisellä, jonka mukaan työyhteisössä oli hyvä olla eri-ikäisiä opettajia. Työyhteisössä tasainen työvoiman poistuma ja tulema koettiin ihanteelliseksi tilanteeksi työnantajan näkökulmasta. Esille nousi myös huoli nuorten työnhakijoiden työkokemuksen saamisesta. Jos aina valittaisiin kokenut työntekijä, ei vastavalmistuneilla olisi mahdollisuutta hankkia työkokemusta. Esille nostettiin vastavalmistuneiden etuna olevan usein uudistuneet näkökulmat opettamiseen ja innostuneisuus työtä kohtaan. Työnantajat kokivat, että työhaastattelussa hakijan osoitettu motivoituneisuus haettavaa työtehtävää kohtaan painoivat usein enemmän kuin hakijan työkokemus.

H1: ”Tietysti me aina haluttaisiin hakea sellaisia opettajia, joilla on kokemusta. Tää asettaa taas hankalaan asemaan ne juuri valmistuneet opettajat. Ja kokemusta ei saa muuten, kun tekemällä ja sit toisaalta kokemus ei aina tarkoita sitä, että ois opettajan parempi kuin se, joka juuri aloittaa.”

H5: ”Jos mul on vaakalaudalla henkilö joka, siin haastattelu tilanteessa antaa hyvän kuvan itsestään, mut hän ei ole viel työkokemusta, mut hän on halukas oppimaan, halukas tulemaan ja tekemään ja sit mul on toisaalta taas vastassa sellanen, jolla on valtavasti työkokemusta, mutta hän on sitten ehkä jo vähän väsynyt työhönsä. Niin mä otan mieluummin sen nuoren, joka on halukas ja innokas tekee ja niin.”

Pitkästä työkokemuksesta oli lähtökohtaisesti aina hyötyä ja sitä ei nähty työpaikan saamista poissulkevana tekijänä. Pitkää työkokemusta ei myöskään yksinään pidetty kriteerinä työllistymiselle. Työnantajille oli usein yhdentekevää, oliko työnhakija ollut kolme vai kaksikymmentä vuotta opetuslalla. He painottivat, ettei hakijan uran vaiheella ollut merkitystä, mikäli hakija oli kiinnostava ja omasi sopivan asenteen sekä hyvät vuorovaikutustaidot.

Aineistosta nousi esille myös työntekijävalintojen laillisuutta painottava näkökulma. Työntekijävalintaa tehdessä työnantajan tulee olla tarkkana varsinkin, jos täytettävä työtehtävä on virka. Ansioituneempaa työntekijää ei tule ohittaa virkatehtävien valintaprosessissa kevyin perustein. Virkatehtävät ovat muutoksenhaunallaisia ja niistä voidaan tehdä oikaisuvaatimus. Esimerkiksi jos koulussa vuoden toimineen nuoren opettajan sijaistama virka laitetaan avoimeen hakuun ja paikkaa hakee sijaisen lisäksi kymmenen vuotta työssä ollut matematiikanopettaja ja muita työkokemukseltaan pitempään palvelleita. Niin vuoden kokemuksen omaavan valinta tulee olla hyvin perusteltu. Eräs haastateltavista mainitsi oikeudellisten ennakkotapausten tulkintojen perusteella kolme vuotta opettajankokemusta olevan tasavertainen suhteessa kymmenen vuoden työkokemukseen.

Haastateltavat nostivat esiin näkökulman koskien työnhakijan laajaa työkokemusta eri kouluista. Vaikka laaja työkokemus eri kouluista nähtiin lähtökohtaisesti positiivisena, se saattoi myös herättää ristiriitaisia kysymyksiä. Työnantajat saattoivat kokea arvelluttavaksi työkokemuksen, jossa kokeneen hakijan kokemus koostui useasta lyhyestä pätkästä eri paikoissa. Yleensä asia selvitettiin työhaastattelussa. Jos hakija ei osannut kertoa syytä tai syy jäi epämääräiseksi, sitä ei katsottu työnantajan näkökulmasta positiiviseksi asiaksi. Tällaisissa tilanteissa työnantajat nostivat esille suosittelijan merkityksen. Suosittelijoihin saatettiin ottaa yhteyttä työnhakijan sopivuuden varmistamiseksi. Systemaattisen työpaikan vaihtajan rekrytointia ei nähty kenellekään edulliseksi ratkaisuksi, koska rekrytointi itsessään on raskas ja aikaa vievä prosessi. Systemaattisen työpaikan vaihtajan palkkaamisessa riski rekrytointiprosessin toistumiseen oli huomattavan suuri. Työnantajat arvostivat hakijan sitoutumista työhön ja työympäristöön, ja hakivat pitkän tähtäimen työntekijää kouluihinsa. Sitoutunut työntekijä nähtiin eduksi koko työyhteisölle.

H7: ”Se on oikeestaan kakspiippuinen juttu, et toisaalta kokemus monesta paikasta on hyvä, mut toisaalta se aina myös herättää kysymyksiä, et miksi tämä ihminen ei ole viihtynyt pidempään missään paikassa, et on vaihtanut monta kertaa työpaikkaa. Mut sit yleensä kysyn tätä, mikä on ollut syynä, tai et miksi. Jos se on joku hyvä asia, niin ok, mut jos se jää jotenkin epämääräiseksi, niin silloin se on huono asia kyllä.

H8: Työkokemus sinänsä on merkityksellinen, et jos huomataan et työpaikka on vaihtunut niinku tiuhaan, siihen on usein joku syy, niin se on kans sellanen syy mikä pitää selvittää. Vuoden pestit vaihtuu ja vaihtuu ja mistään ei saa paikkaa, niin siin voi olla palaneen käryä, mut jos se kutsutaan haastatteluun, niin se kyllä selvitetään. Näis tapauksis suosittelija on tosi tärkeä.

Opetusalan ulkopuolisen työkokemuksen merkitys

Tutkittaessa opettajan työkokemuksen merkitystä rekrytoinnissa edukseen erottumiseen, haastattelukysymyksiin kuului opetusalan työkokemuksen lisäksi kysymys opetusalan ulkopuolisen työkokemuksen merkityksestä rekrytointitilanteessa. Kysymyksen tarkoituksena oli selvittää millaista muuta työkokemusta perusopetuksen työnantajat arvostavat työnhakijalla.

Aineiston perusteella työnantajat kokivat yleisesti, että kaikki kokemus työstä, jossa ollaan ihmisten ja etenkin lasten kanssa tekemisissä, ovat eduksi työnhaussa. Työtehtävistä, jotka koettiin hyödyllisiksi mainita cv:ssä, painottuivat usein erilaisiin lasten ja nuorten kanssa tehtävään toimintaan. Esimerkiksi kaikenlaiset juniorijoukkueen valmennustehtävät ja lastensuojelulliset tehtävät korostuivat haastateltavien vastauksissa useasti. Myös uraa musiikin parissa ja sen mukana tuomaa musiikillista osaamista korostettiin koulun tarpeisiin muuntamisen helppouden vuoksi. Samasta syystä hakijan entisiä ammatteja, joissa hyödynnetään kädentaitoja, pidettiin etenkin käsityön tai kuvaamataidon opettajan tehtäviin hyödyllisenä lisänä. Joissain vastauksissa työkokemus hoiva- ja hoitoalalta nähtiin positiivisina.

Pääsääntöisesti työnantajat näkivät kaikenlaisen työkokemuksen arvokkaana ja opettajan omaa maiaalmankäsitystä avartavana. Monipuolisen työkokemuksen kautta opettajan on työssään helpompi ymmärtää myös oppilaiden huoltajien erilaisia lähtökohtia ja suhtautumista erilaisiin arkipäiväisiin asioihin. Työkokemuksesta nähtiin olevan hyötyä myös esimerkiksi työyhteisön kehittämiseen ja ilmapiiriin liittyvissä asioissa, vaikka työkokemus ei olisikaan opetus- tai kasvatusalan työkokemusta.

H4: ”Perusopetuksessa on koko ikäluokka oppilaita ja sitten siellä on kaikkien niitten oppilaiden huoltajia, ja niillä on kaikilla hyvin erilaisia ammatteja, niin itse koen, että kokemus muustakin, kuin akateemisesta työstä on omalla tavallaan plussaa, jos ne sieltä saadun työkokemuksen ja siellä tavattujen henkilöiden kautta avartais sen opettajan kokemusmaailmaa suhteessa siihen, että perheillä ja kodeilla on hyvin erilaiset resurssit a) tukea oppilaista tai b) suhtautuminen tiettyihin asioihin olla hyvin väritynyttä tai muuta.”

Osa haastateltavista painotti muun työkokemuksen merkitystä kokonaisvaltaisen osaamisen tukena. Itse työpaikan saamisen kannalta muun työkokemuksen tuli omata samaa tarttumapintaa haettavan työtehtävän kanssa, jotta se koettiin työnhakijalle hyödylliseksi ja mahdollisuudeksi erottua työnhakijoiden joukosta.

H1: No jos se muu on sellasta, mistä voi kuvitella olevansa hyötyä siihen opettajuuteen, niin sen tietysti huomioi. Mut jos se on jotain ihan toisen tyyppistä työtä, mikä ei nyt välttämättä liity tähän kokonaisuuteen, niin ei sillä paljoa painoarvoa ole.

Aineistosta nousi esille näkökulma, jossa opetusalan ulkopuolinen työkokemus nähtiin hakijalle eduksi. Työnantajan ajateltiin sitä kautta näkevän hakijan valmiuden hakemaan ja tekemään monenlaista työtä. Työtehtävästä irralliselle kokemukselle ei välttämättä annettu suoraan pedagogista arvoa. Pitkän työttömyysajanjakson työnantajat kokivat negatiivisena. Valmistumisen jälkeiset pitkät passiiviset ajanjaksot ja työelämän ulkopuolella oleminen antoivat jo cv:n perusteella negatiivisen käsityksen hakijasta ja saattoivat aiheuttaa työnantajan puolella ristiriitaisia kysymyksiä.

Kansainvälinen kokemus

Tutkittaessa opettajan työkokemuksen merkitystä rekrytoinnissa edukseen erottumiseen, haastattelukysymyksiin kuului lisäksi kysymys kansainvälisen työkokemuksen merkityksestä. Kansainväliseen kokemukseen liitettiin erilaiset ulkomailla tehdyt työtehtävät sekä opiskeluaikana suoritettut kansainväliset vaihto-opiskellut ja muu pitkäaikaisempi ulkomailla tapahtuva toiminta.

Aineiston perusteella kansainvälinen kokemus koettiin erittäin positiiviseksi lisäksi työnhakijalle. Nähdessään hakijan omaavan kansainvälistä kokemusta työnantajat pohtivat, millaista hyötyä hakija voisi niiden kautta tuoda työyhteisöön. Kansainvälinen kokemus nähtiin erinomaisena väylänä saada uusia näkökulmia maailmankatsomukseen ja sitä kautta edistää kulttuurien tuntemusta. Kansainvälisen kokemuksen kuvailtiin lieventävän erilaisia stereotyyppioita ja vahvistavan monikulttuurista osaamista, jonka merkitystä haastateltavat korostivat. Erilaisuuden hyväksyminen miellettiinkin yhdeksi tärkeimmistä opettajan työelämätaidoista tulevaisuudessa.

H4 ”Se on iso plussa, ”Ei me täällä keskenään viisastuta” et just sen kansainvälisen tai laaja-alaisen kokemuksen kautta on mahdollista saada uusia ideoita tehdä tapoja.

Kansainvälistä kokemusta pidettiin osoituksena työnhakijan halusta ja resursseista lähteä tekemään jotain rohkeaa ja erilaista, oli kyse sitten yliopistovaihdosta tai työkomennuksesta. Usein työhaastatteluissa hakijan esille tuoma kansainvälinen kokemus ja sen mukana opitut taidot koettiin viestivän työnantajalle hakijan monipuolisuudesta. Kansainvälistä kokemusta arvostettiin varsinkin, jos koulun painopisteet olivat kansainväliseen toimintaan osallistumisessa. Kouluissa, joiden tehtäviin kuului koulutusvientiin osallistumista, kansainvälinen kokemus nähtiin vieläkin tärkeämpänä.

Ennestään tuttujen työntekijöiden ja yleisen verkostoitumisen merkitys työnhaussa

Tutkittaessa työkokemuksen merkitystä työnhaussa erottuvana tekijänä, työkokemukseen liitettiin voimakkaasti verkostojen merkitys sekä työnantajan aikaisemmat kokemukset työnhakijasta. Ennestään työnantajan palveluksessa olleet tai muuten työnantajalle tutut työnhakijat, joiden työsuorite ja maine koettiin positiivisena, erottuivat työnhaussa.

Vastaavasti ennestään tutulla työnhakijalla, jonka työskentelyyn ei oltu tyytyväisiä, oli yleensä heikot mahdollisuudet työnhaussa menestymiseen. Paikkakunnan työnantajat olivat usein perillä toistensa kokemuksista. Kokemukset levisivät sekä positiivisessa että negatiivisessa mielessä työnantajilta toisille. Tämän vuoksi positiivisen kuvan jättäminen työnantajalle oli erityisen tärkeää.

Rekrytointi itsessään on aina suuri prosessi ja siihen liittyy paljon erilaisia riskejä, joiden kautta voidaan epäonnistua. Tuttujen työnhakijoiden rekrytoiminen nähtiin niin sanotusti riskittömämmäksi vaihtoehdoksi, koska heidän työskentelystään ja sopivuudestaan työyhteisöön oli jo aikaisempaa kokemusta. Monet henkilöstövalinnat tasaväkisten hakijoiden välillä koettiin ratkeavan siihen, että työnhakija oli jotain kautta rekrytoijalle ennestään tuttu.

H2: ” Kyllä rekrytointi on aina niinku uhka tai mahdollisuus ja jos sitä uhkaa pystyy pienentämään, niinkun sillä, et joku tuntee edes, niin tota ehdottomasti se on plussaa, et kyl monet työpaikat ratkeaa tasaväkisten hakijoiden välillä siihen, et joku tuntee jonkun. Kyl se näin menee. ”

Työnantajilla saattoi joissain tilanteissa olla valmis visio työtehtävää täyttämään haluamastaan työntekijästä, jolloin hakijan tilannetta kuvattiin sanonnalla ”jalka oven välissä”. Tehtävän tullessa avoimeen hakuun mielipide saattoi muuttua prosessin aikana ja valituksi saattoi tulla joku toinen työnhakija vastoin alkuodotuksia. Lopputuloksen vastaaminen alkuodotuksiin koettiin osoituksena hakijan onnistumisesta työnantajan palveluksessa aiemmin tehdystä työstä. työssä. Osa työnantajista valikoi helpommin työhaastatteluun ennestään tutun, itsestään positiivisen kuvan jättäneen työntekijän. Hakijan tuttuus ei kuitenkaan taannut työpaikan saamista, vaan lopullinen valinta koostui laajemmin hakijan esille tuomista tekijöistä.

H9: ”Aika monta kertaa sanotaan silleen, et jalka oven välissä, niin kyllähän se on silloin siitä työhakemuksen kannalta helppo, et on oltu sijaisena ja näin, et nähty se toiminta ja vahvuudet ja heikkoudet, niin kyllähän sillä tavalla on merkitystä, jos hänet on valittu haastatteluun, mutta haastattelun mä edelleen pidättäydyn sillä, että se on nimenomaan se mitä siellä sadan joukosta haen sen pätevyyden ja sitten sen työkokemuksen kautta se pino ja siitä se lähtee sitten, se on hyvä esimerkki siitä työkokemuksesta se sijaisuusjakso.”

Aina tuttuus ei antanut etumatkaa muihin hakijoihin nähden. Työnhaun ei pitäisi olla henkilökohtaista suhdepeliä, vaan työnhakijoista pitäisi valita yksinkertaisesti paras vaihtoehto. Eräs työnantajista vertasi työnkuvaansa rekrytoijana valmentajana toimimiseen. Valmentaja valitsee joukkueeseensa parhaat työntekijät, joiden avulla ”joukkue” eli työyhteisö voi voittaa ”mestaruuden” eli onnistua työssään. Kun työnantaja valitsi parhaan työntekijän, hän koki omienkin työtehtäviensä helpottuvan.

H8: ”Jos on ollut hyvä tyyppi, mut ei valita välttämättä, et hän lähtee samalta viivalta kun kaikki muutkin. Eli me ollaan oltu tilanteissa, jossa hakija on hakenut meille ja on tehnyt jotain tehtävää ja sit se tehtävä tulee auki ja on hakenu siihen, niin ei oo päässy edes haastatteluun. Mut sitten tavallaan on ollut niitä, jotka on ollut meillä töissä ja sitten on ollut muualla ja jos asiakirjat on semmoset ja ylipäättään sen työn näyte on semmonne mikä meitä kiinnostaa ja me halutaan se haastatella, niin lähtee silti samalta viivalta kun muut.”

Ennestään tutuista työntekijöistä puhuttaessa, virkatehtävävalintojen laillisuusnäkökulma nousi uudelleen esiin. Valintoja tehdessään rekrytoijan tuli tiedostaa valintojen muutoksenhaunalaisuus. Tuttuus ei yksinään ollut riittävä kriteeri työpaikan saamiselle, vaikka tutut työntekijät nähtiin eduksi työnhakuvaiheessa. Työntekijän pätevyys tuli osoittaa muiden tekijöiden kautta. Virkatehtäviin sisältyi kuuden kuukauden koeaika, jonka avulla rekrytoinnin riskejä pyrittiin pienentämään. Koeajalla työsuhde voitiin irtisanoa molemmin puolin, ilman painavaa syytä. Syy ei kuitenkaan saanut olla asiaton tai syrjivä. Koeajan tarkoituksena on paljastaa mahdolliset rekrytoinnissa tehdyt virhearviot ja sen perusteella rekrytointipäätöstä voidaan vielä muuttaa. Koeaika toimii hakijalle ikään kuin työnäytteenä, jonka aikana hänen pitää näyttää sopivuutensa työtehtävään ja -yhteisöön.

Haastatteluvastausten perusteella koeajan avulla kynnyks ennestään tuntemattoman hakijan

rekrytoinnille pieni. Myös hakijat olivat tietoisia koeajasta, jolloin tarve vastata työnantajan odotuksiin oli huomattava. Koeajasta huolimatta rekrytointiprosessi koettiin raskaaksi, jonka vuoksi tutut työnhakijat olivat silti askeleen edellä työnantajien mielikuvissa. Työnantajat eivät kuitenkaan olleet valmiita riskeeraamaan laillisuusnäkökulmaa, vaan tuttujen työnhakijoiden paremmuutta pyrittiin yksilöimään muilla tavoilla.

Suosittelijoiden merkitys työnhaussa

Verkostoista ja tutuista työntekijöistä puhuttaessa työnantajat nostivat suosittelijoiden merkityksen työhakemuksessa olennaisena osana rekrytoinnissa onnistumista. Työnantajien mukaan suosittelijoiden mainitseminen cv:ssä oli ehdottoman tärkeää. Cv:ssä mainitut suosittelijat viestivät työnhakijan onnistumisista entisillä työpaikoilla ja antoivat hakijasta asiallisen ja työteliään vaikutelman. Työnantajat olivat yhtä mieltä siitä, että suosittelijoiden mainitsemisesta on pelkästään hyötyä. Vastaavasti suosittelijoiden puuttuminen työkokemusta omaavalta hakijalta herätti kysymyksiä.

H4: Suosittelijoiden merkitseminen työhakemukseen rekrytointiprosessissa on tärkeää. Harvemmin soitan, mutta jos niitä ei ole ollenkaan, niin sekin kertoo jostain.

Työnantajat mainitsivat työnantajaverkostoiden olevan laajoja ja suhteellisen tiiviitä, jonka vuoksi työnantajalla oli matala kynnys ottaa yhteyttä työhakemuksessa listattuihin suosittelijoihin epävarmoissa valintatilanteissa. Työnantajat olivat keskenään rehellisiä toisilleen ja puhuivat rehellisyydestä ja vastavuoroisuudesta kirjoittamattomana sääntönä. Työnantajat olivat mielellään myös itse antamassa suosituksiaan ansioituneille työntekijöille.

Haastateltavien antamista vastauksista nousi esille näkökulma, jonka mukaan suosittelijaksi ei kannata pyytää ketä tahansa. Aineiston perusteella asianmukaisten suosittelijoiden tulee olla mieluiten entisiä esimiehiä, ei entisiä kollegoita. Työhakemus, joka sisälsi pelkästään kollegoiden suosituksia, herätti kysymyksiä esimiehen suositusten puuttumisen syistä. Esimiehen suosituksen puuttuminen saattoi viestiä totuuden ilmi tulemisen pelosta hakijan entisten työsuoritteiden osalta.

H3: Jos ne on rehtoreita tai entisiä esimiehiä, mutta olen nähnyt sitäkin, että sinne laitetaan esimerkiksi oman työkaverin nimi, niin sellasta minusta ei pitäis ikinä tehdä.

H10: Suosittelijoiden täytyy olla asianmukaisia esimiehiä. Jotkut ovat laittaneet huonoja suosittelijoita ja tämä taas vaikuttaa omalla tavallaan.

7.5 Mihin opettajuus on menossa? Mitä taitoja opettaja tarvitsee tulevaisuudessa?

Haastatteluiden päätteeksi haastateltavilta kysyttiin, jäikö haastattelusta kysymättä jotain rekrytointiin liittyvää tai oliko jokin teema, josta olisi vielä syytä puhua. Eräs haastateltava toi esille kysymyksen, mihin opettajuus on menossa ja minkälaisia taitoja opettaja tulee tarvitsemaan tulevaisuudessa. Kysymys oli tutkimuksen kannalta mielenkiintoinen, koska rekrytoinnit tehdään usein pitkällä tähtäimellä ja opettajan ammatissa ollaan jatkuvasti tekemisissä muutoksen ja itsensä kehittämisen kanssa.

Haastateltavat nostivat tulevaisuuden opettajalta vaadittavista taidoista erityisopetuksen ja erityisoppilaiden kanssa toimeen tulemisen tärkeäksi taidoksi. Yleisopetuksen ryhmiin integroidaan enemmän erityisen tuen oppilaita. Tämän ilmiön seurauksena tulevaisuuden opettajalta olisi hyvä löytyä keinoja erityistilanteiden varalle. Oppilaiden erilaisten tarpeiden ja erilaisuuden hyväksyminen ja ymmärtäminen koettiin korostuvan tulevaisuudessa vielä nykyistäkin enemmän. Erilaisuuden hyväksymiseen liittyi kiinteästi myös opettajan monikulttuurinen osaaminen.

H7: ”Opettajuudessa erityispuoli tulee valtavasti korostumaan, et se on jo nyt kokoajan valtavassa kasvussa, kaikenlainen erityisoppilaiden huomioiminen ja osaaminen on kyl tarpeen ihan kaikilla luokanopettajilla. Erityislasten kanssa toiminen, siihen moni opettaja nykyään sanoo, et siihen tarvis lisää taitoa ja osaamista. Se on varmaan tärkein.”

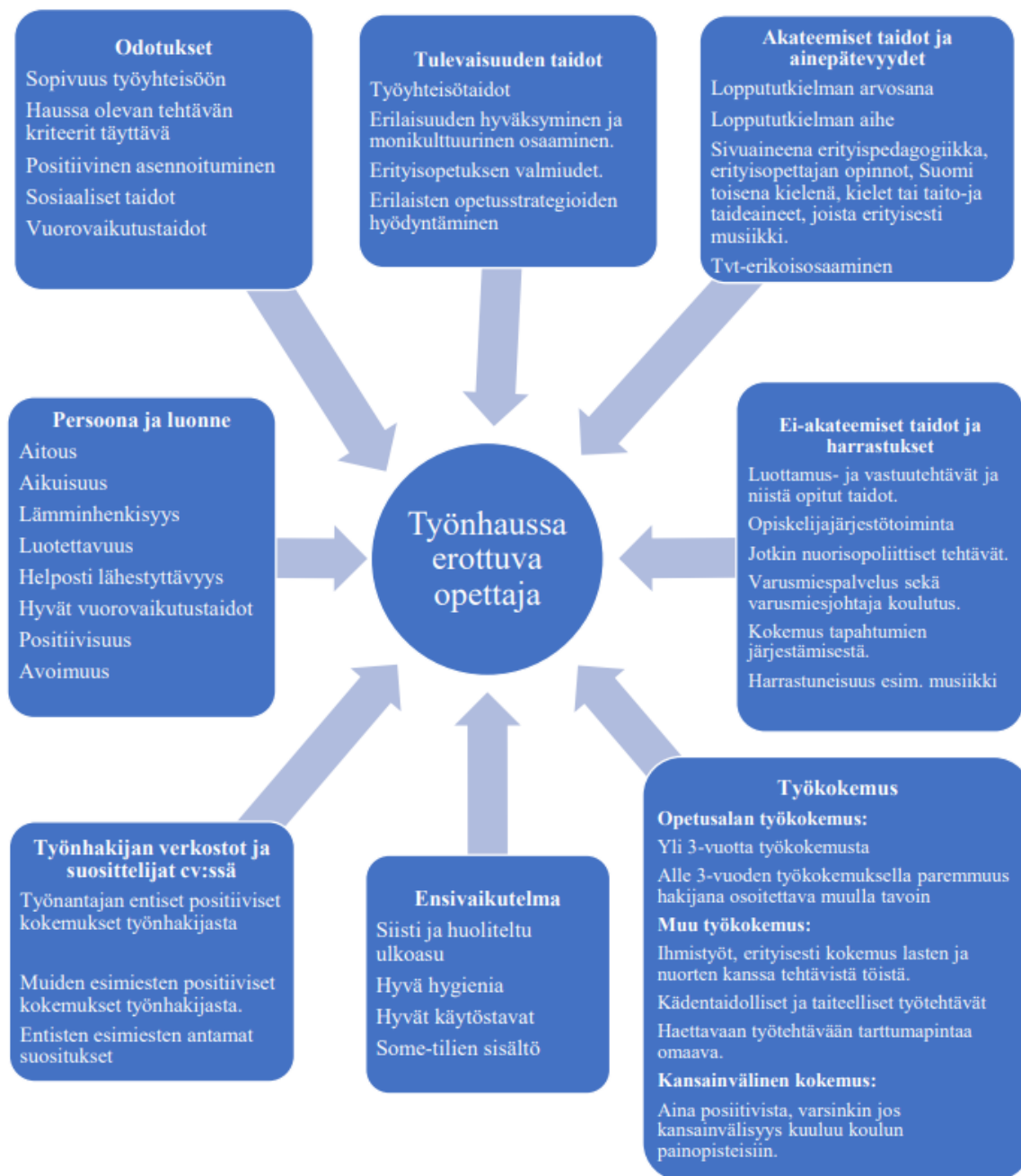
Muutama haastateltava nosti esille opettajan kyvyn löytää oppilaista ne kanavat, joiden kautta taitava opettaja välittää tietoa oppilaille asti. Kaikki oppilaat eivät opi samalla tavalla ja kaikille oppilaille ei sovi passiivinen tiedonvastaanottajan rooli, jolloin heidän oppimistyylinsä voi vaatia erilaisia opettamisratkaisuja. Opettajan kyky vastata oppilaiden erilaisiin tarpeisiin muuttuvassa maailmassa ja samalla itse pysymään sen vaatimuksissa mukana, koettiin erittäin tärkeäksi.

H8: *”Kasvatus ja kehityspsykologia ei muutu mikskään, eli ne lapset on mitä ne on, mut tietysti tää maailma muuttuu niin paljon, et ne lapset elää hyvin erilaisessa maailmassa, kun me ollaan. Äärimmäisen tärkeätä on ymmärtää se ja nähdä se, me ei voida jäädä näille jalan sijoille, jossa me ollaan nyt vaan ennen kaikkea kohdata se tyyppi, ymmärtää se tyyppi ja nähdä se tyyppi kenen kanssa sä oot tekemisissä. Mut sitten viel ymmärtää tää ympäröivä maailma. Meidän tehtävä on pystyä vastaamaan niihin tulevaisuuden haasteisiin sillä, että me pysytään itse siinä ajassa mukana.”*

Aineiston perusteella tulevaisuuden opettajan työyhteisölliset taidot koettiin tärkeiksi. Opettaja työskentelee jatkuvasti erilaisissa moniammatillisissa työryhmissä, joka vaatii opettajalta jatkuvasti erilaisia tiimityöskentelytaitoja. Opettajan henkilökohtaiset vuorovaikutustaidot sekä yhteisön osana toimimisen osaaminen nähtiin tulevaisuuden opettajalle välttämättömiksi taidoiksi. Opettaja ei välttämättä enää työskentele luokkatilassa yksin, vaan luokassa voidaan toteuttaa yhteisopettajuutta tai luokassa saattaa olla pysyvä kouluavustaja. Tällaiset tilanteet korostavat hyvien vuorovaikutustaitojen osaamista entistä enemmän.

8 Yhteenveto tuloksista ja työnhaussa erottuvan opettajan malli

Aineistosta saatujen tulosten ja työnantajien nostamien tekijöiden perusteella muodostettiin työnhaussa erottuvan opettajan malli (Ks. Kuvio 4). Mallin keskiössä on työtä hakeva opettaja, joka tarvitsee ympärillä olevia teemoja ja ominaisuuksia erottuakseen työnhakijoiden joukosta työnantajien näkökulmasta katsottuna. Laatikoiden koko ei korreloi tärkeyden kanssa, sillä tässä tutkimuksessa selvitettiin vain esille tulevia ominaisuuksia, eikä niitä asetettu paremmuusjärjestykseen. Mallin teemaotsikot ovat määrittäneet suoraan tutkimuksen teoriasta ja haastattelurungosta, tulevaisuuden taitoja lukuun ottamatta. Tulevaisuuden taidot -teema nostettiin aineistosta mallin kahdeksanneksi teemaksi korkean esiintyvyytensä ansiosta. Teemojen alla olevat listatut edukseen erottuvat tekijät perustuvat suoraan aineistonanalyysistä johdettuihin kokemuksiin ja merkityksiin. Työnhaussa erottuvan opettajan mallin yhteenvedossa esitellään tarkemmin tulososiosta malliin päätyneet edukseen erottuvat tekijät.



KUVIO 4. Työhaussa erottuvan opettajan malli

Perusopetuksen työnantajien **odotukset** työnhakijaa kohtaan koostuivat sopivuudesta työyhteisöön ja työtehtävään sekä sosiaalisista taidoista. Työntekijöitä valittaessa rekrytoijat ajattelivat prosessia ikään kuin palapelinä. Opettajan piti sopia persoonaltaan sekä luokkahuoneeseen että työyhteisöön, joka teki persoonallisuudesta yhä merkittävämmän työhönottopäätöksessä. Persoonaltaan hyviä käytöstapoja omaavia, sekä positiivisesti ulospäinsuuntautuneita opettajia arvostettiin ja heidät koettiin voimavaraksi työyhteisölle. Rekrytoitavalta odotettiin hyviä vuorovaikutustaitoja, jotka eivät pelkästään helpota oppilaiden kanssa tehtävää työtä, vaan hyödyttävät koko työyhteisöä sekä kodin ja koulun välistä yhteistyötä. Opettajien hyvä yhteistoiminta heijastuu hyvänä toimintana luokkiin asti. Haastatteluista kävi ilmi, että rekrytoinnissa haetaan työtä tekevän opettajan lisäksi myös implisiittisesti työkaveria työyhteisöön. Sen seurauksena rekrytoijat usein halusivat töihin henkilöitä, jotka olivat luonteeltaan yleisesti positiivisia ja omasivat hyvän asenteen työtä ja työyhteisön muita jäseniä kohtaan.

Opettajalta **tulevaisuudessa vaadittavista taidoista** erityisopetuksen valmiuksia ja osaamista korostettiin monen työnantajan taholta. Erityisopetuksen tarpeen kasvun seurauksena tulevaisuuden luokanopettajalla olisi hyvä löytyä erityisopetuksellisia valmiuksia. Erilaisuuden tiedostamisen kautta taitava opettaja kykenee löytämään jokaisesta oppilaasta ne kanavat, joiden kautta oppimista tapahtuu. Kaikki oppilaat eivät opi saman opetustavan kautta, joten tulevaisuuden opettajalle erilaisten opetusstrategioiden osaaminen ja hyödyntäminen nousivat tärkeiksi tekijöiksi. Myös erilaisuuden hyväksyminen ja ymmärtäminen nousivat keskiöön tulevaisuuden luokanopettajan taidoissa. Nopeasti muuttuvan maailman koettiin luovan tulevaisuuden opettajille uusia haasteita kasvavan monikulttuurisuuden seurauksena. Opettajan laaja monikulttuurinen osaaminen koettiin edistävän erilaisuuden hyväksymistä ja ymmärtämistä. Opettajat eivät enää työskentele täysin yksin, työn autonomisuudesta huolimatta. Moniammatillisen tiimityöskentelyn ja erilaisten yhteisopettajuusmallien seurauksena opettajan hyvät työyhteisö- ja tiimityöskentelytaidot nostettiin keskiöön puhuttaessa tulevaisuuden opettajan vaatimuksista. Opettajien hyvä yhteistoiminta kuvailtiin heijastuvan hyvänä toimintana luokkiin asti.

Työnantajat arvostivat opettajan **akateemista** loppututkimusta tieteellisenä pohjana ammatille. Loppututkimuksen kuului olla asianmukaisesti suoritettu eikä arvosana saanut olla huomiota herättävä. Arvosana-asteikolla todettiin olevan kaksi ääripäätä, jotka kumpikin toteutuessaan herättivät työnantajassa kysymyksiä. Akateemisen loppututkimuksen aiheesta

koettiin olevan enemmän hyötyä kuin arvosanasta, varsinkin jos se liittyi haettavaan tehtävään ja siinä tarvittaviin taitoihin. Opettajan erottuvista akateemisista ainepätevyyksistä puhuttaessa, esille nousi pula erityisesti pätevistä musiikin aineenopettajista. Musiikki koettiin olevan monelle opettajalle epämieluisa opetettava aine ilman aineeseen kuuluvaa osaamista. Työnantajat mainitsivat erityisopettajien edukseen erottumisen työmarkkinoilla johtuen erityisopetuksen kasvavasta tarpeesta. Työnantajat näkivät myös Suomi toisena kielenä - pätevyyden sekä kielelliset pätevyudet edukseen erottuvaksi tekijäksi työnhakijalla. TVT-taitojen osalta edukseen erottui kaikenlainen erikoisosaaminen.

Työnantajat pitivät opettajan **persoonallisuutta** merkityksellisenä työntekijää valittaessa. Työhaastattelussa osoitettu ensivaikutelma persoonasta ja hakijan asenne koettiin merkitykselliseksi työnhaussa. Työnantajien odotukset rekrytoitavan opettajan luonteenpiirteistä ja persoonallisuudesta korostivat hakijan avoimuutta, sosiaalisuutta sekä ulospäinsuuntautuneisuutta. Työnantajien mukaan opettajan pitää olla rohkeasti aito oma itsensä sekä työhaastattelussa että työpaikalla. Haastateltavien vastausten perusteella hyvä opettaja kohtaa oppilaat aidosti, arvostaa heidän ajatuksiaan ja innostaa oppilaita opetuksessaan sekä toimii luokassa turvallisena aikuisena. Näiden tekijöiden kautta oppiminen luokassa luodaan mahdolliseksi. Onnistuneen luokkatyöskentelyn perustana toimii opettajan ja oppilaiden välinen hyvä ja turvallinen suhde.

Opiskeluaikana ja työelämässä suoritettut **vapaaehtois- ja luottamustehtävät** nähtiin positiivisesti erottuvaksi tekijäksi. Etenkin opiskelijajärjestötoiminnan kautta saavutettut luottamustehtävät ja suurin osa nuorisopoliittisesta aktiivisuudesta nähtiin viestivän hakijasta ja hakijan asenteesta positiivisesti. Kokemus vastuutehtävistä välitti työnantajalle mielikuvan, että hakija nauttii luottamusta jossain muussakin instanssissa kuin työpaikalla. Koulumaailmassa on tarjolla monenlaisia lisätehtäviä, joten vastuunkantajia tarvitaan aina. Kokemusta tapahtumien järjestämisestä pidettiin hyödyllisenä hakijalle, koska sen mukanaan tuomia oppeja voidaan helposti soveltaa koulumaailman erilaisten tapahtumien järjestämisessä ja organisoimisessa. Organisoititaidoista puhuttaessa työnantajat mainitsivat arvostavansa varusmiespalveluksen tai naisten vapaaehtoisen asepalveluksen suorittamista sekä siellä suoritettua johtajakoulutusta.

Työnantajat toivat esille opettajan mielekkään vapaa-ajan ja **harrastusten merkityksen** vastapainona työlle. He kysyivät työhaastatteluissa hakijan vapaa-ajan harrastuksista

tutustumismielessä, jonka kautta voitiin saada kuva hakijan työstä palautumisen keinoista. Pääasiallisesti harrastukset koettiin enemmän yksilöä kuin työnhakua hyödyttävänä tekijänä. Harrastusten puuttuminen saattoi jopa herättää huolta työnantajassa. Aineistosta kuitenkin nousi esille tilanteita, joissa ainepätevyys oli korvattu opettajan omien harrastusten tuoman kokemuksen kautta. Harrastuksista saatu osaaminen koettiin olevan pedagogisesti siirrettävissä alakoulun opetukseen. Varsinkin harrastuksen kautta opitut käden taidot ja musiikillinen osaaminen koettiin hakijalle positiiviseksi ja samalla työnantajalle koulun osaamispalettia monipuolistavaksi ominaisuudeksi.

Työnantajien aiempien positiivisten kokemusten tai muiden työnantajien kautta tuttujen hyviksi koettujen työnhakijoiden koettiin ainakin mielikuvissa olevan työnhaussa askeleen edellä tuntemattomia hakijoita. **Verkostoituneesta** työntekijästä oli aiempien tehtävien kautta saatu työnäyte, ja sen kautta työnantajat tiesivät mitä saavat rekrytoidessaan kyseisen työntekijän. Tällaisessa tilanteessa myös rekrytoinnin epäonnistumisen riski nähtiin matalampana. Työnantajien tuli kuitenkin huomioida valintojen laillisuusnäkökulma työntekijää valittaessa, joten hakijan paremmuus tuli yksilöidä muidenkin tekijöiden kautta. Työnantajat kokivat **suosittelijoiden** merkitsemisen työhakemukseen ensisijaisen tärkeäksi. Suosittelijat työhakemuksessa viestivät hakijan onnistumisesta aiemmissä työtehtävissään, ja niillä oli usein positiivinen vaikutus työhaussa onnistumiseen. Suosittelijoiden tuli kuitenkin olla asianmukaisia, kuten rehtoreita ja muita entisiä esimiehiä.

Työnhakijan antama **ensivaikutelma** koettiin merkitykselliseksi jokaisen työnantajan näkökulmasta. Hyvään ensivaikutelmaan liitettiin hakijan siisti ja huoliteltu ulkoasu, joka antaa pedagogisen ja esimerkillisen vaikutelman. Puhtaat vaatteet ja siisti kampauss viestivät hakijan hyvästä hygieniasta ja kyseiset tekijät liitettiin kiinteästi opettajan ammatin kasvatukselliseen tehtävään. Hyvät käytöstavat olivat isossa roolissa hakijan hyvän ensivaikutelman muodostumisessa. Työnhakijat tunnustivat hakijan ensivaikutelman luomisen mahdollisuuden kertaluontoiseksi, mutta samalla totesivat sen voivan muuttua työhaastattelun edetessä hakijan jännittyneisyyden helpottaessa. Ensivaikutelma voitiin luoda myös ennen työhaastattelua hakijan sosiaalisen median tilien kautta, joista työnantaja katsoessaan saattoi tehdä ensimmäiset havainnot hakijan yleisvaikutelmasta.

Työnhakijan **kokemus opetusalan työtehtävistä** koettiin aina positiiviseksi. Pitkä työkokemus ei kuitenkaan aina ennustanut paremmin onnistumista työtehtävässä, verrattuna

vähemmän työkokemusta omaavaan hakijaan. Valintoja tehdessä piti kuitenkin muistaa laillisuusnäkökulma, jonka mukaan kokeneempaa työnhakijaa ei tulisi sivuttaa kevyin perustein. Vertailukelpoista työkokemuksen pituutta pidettiin kolmen vuoden mittaisena, jonka jälkeen työkokemuksen pituudella ei nähty olevan merkitystä paremmuuden mittarina.

Hakijan kokemus opetusalan ulkopuolisista työtehtävistä koettiin hakijalle itselleen hyödylliseksi lisäksi omaan opettajuuteen. Työnantajat katsoivat positiivisiksi erilaiset kokemukset ihmisten kanssa toimittavista työtehtävistä etenkin, jos työtä tehtiin lasten ja nuorten parissa. Hakijan erilaisia entisiä ammatteja, kuten puuseppänä toimimista tai muusikon uraa koettiin voitavan hyödyntää opettajan työssä. Samalla ne koettiin positiiviseksi lisäksi koulun ainepalettiin. Hakijan muusta työkokemuksesta oli erityisesti hyötyä, kun se omasi samaa tarttumapintaa haettavan työtehtävä kanssa.

Tutkimuksen tulosten perusteella kulttuurien välinen osaaminen koettiin tärkeäksi hyvän opettajan ominaisuudeksi. Haastateltavat painottivat **kansaivälisestä työ- tai opiskelukokemuksesta** olevan hyötyä opettajan työssä. Kansainvälinen kokemus lieventää stereotyyppioita, tuo yksilölle uutta näkökulmaa lähestyä maailmaa sekä vahvistaa monikulttuurista osaamista. Monikulttuurisuuden yleistyessä, opettajan kulttuurituntemuksella saattaa olla valtava rooli kulttuurisia ristiriitoja ehkäisevässä työssä.

9 Pohdinta

9.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa selvitettiin millaiset opettajan henkilökohtaiset ominaisuudet ja taidot erottuvat edukseen työnhaussa perusopetuksen työntekijöiden näkökulmasta. Tutkimuksessa kartoitettiin millaisia taitoja ja luonteenpiirteitä opettajalla tulee olla, jotta hän työtä hakiessaan erottuisi muiden työnhakijoiden joukosta. Hyvän opettajan ominaisuuksien ja taitojen lisäksi tutkimuksessa selvittiin miten hakijan erilainen työkokemus sekä kokemukset järjestö- ja vastuutehtävistä vaikuttavat työllistymiseen perusopetuksen työntekijöiden näkökulmasta.

Verrattuna OVET-hankkeen MAP-mallissa esiintyviin hyvän opettajan piirteisiin perusopetuksen työntekijöiden odotukset työtä hakevaa opettajaa kohtaan olivat saman suuntaiset. Työntekijät kuitenkin painottivat tiettyjä MAP- mallin ulottuvuuksissakin mainittuja ominaisuuksia merkittävämpinä kuin toisia. Perusopetuksen työntekijöiden näkökulmasta aineenhallinnallisia taitoja ei nähty suoraan ratkaisevana tekijänä työnhaussa, vaikka ne koettiin työnhakuprosessissa hyödyllisiksi. Substanssiosaamisesta ei koettu olevan hyötyä opetuksessa, jos opettajan persoona ja vuorovaikutustaidot eivät riittäneet välittämään opetettavaa asiaa oppilaille asti. Tutkimustulokseni tukevat Mönkkösen ja Roosin (2009) väittämää pelkän hyvän substanssiosaamisen riittämättömyydestä. Osalle työntekijöistä substanssiosaaminen ja akateemiset taidot olivat toissijaisia lopullisessa valintavaiheessa. Pokka (2014) sekä haastateltavat määrittelivät substanssiosaamisen puutteen työssä ja täydennyskoulutuksissa opittaviksi taidoiksi, mutta asenteen he näkivät niin, että sitä joko on tai ei ole. Työntekijät eivät myöskään halunneet työyhteisöönsä roolia ylläpitävää hyvää tyyppiä vaan aidosti omana itsenään olevan henkilön.

Tutkimuksessa työntekijät kuvasivat työnhaussa menestyvän opettajan piirteitä käsitteillä ”hyvä tyyppi” tai ”oikea asenne”. Näiden piirteiden arvostus oli työntekijöillä suuri, sillä työntekijän lisäksi he etsivät myös työyhteisöön sopivaa henkilöä ja työkaveria itselleen. Huilaja (2019) mainitseekin viime aikoina vilkastuneen puheen ”hyvistä tyypeistä” ja niiden merkityksen rekrytoinnin kriteerinä korostaen samalla sopivuuden merkitystä valintakriteerinä

työntekijää valittaessa. Markkasen (2002) mukaan rekrytointia voidaan verrata suuren palapelin suunnitelmalliseen rakentamiseen. Työnantajat olivat tästä yhtä mieltä. He kuvailivat rekrytointiprosessin tehtävänä olevan työyhteisöön sopivan palasen löytämisen ja käyttivät samaa termiä kuvaillaan työnhakijaan kohdistuvia odotuksiaan. Myös Korhosen (2004) mukaan julkisen sektorin työnantajat arvostavat hakijan sopivuutta työhön ja työyhteisöön sekä motivoitunutta asennetta ja halua kehittyä työssään.

Haastateltavien mukaan opettajankoulutuksessa annettu opetus antoi eväät opettajan työhön, mutta työote ja opettajaidentiteetti muodostuvat vasta työelämässä ja välillä vaikeuksien kautta. Beishuizen ym. (2001) luomassa mallissa on opettajan kykyjä painottava näkökulma, jonka keskiössä ovat opettajan tiedot, taidot ja kokemus. Työnantajat pitivät opettajan aineenhallinnallisia taitoja tärkeinä, mutta kokemuksen kautta opittavana asiana. Aineenhallintaakin tärkeämpänä ominaisuutena nähtiin motivoitunut asenne ja persoonallisuus. Luukkaisen (2000) mukaan työelämässä pärjäämiseen tarvitaan työkokemusta, johon opettajankoulutus toimii porttina. MAP-mallissa työkokemusta ei ole mainittu, mutta kaikki pääulottuvuuksissa mainitut ominaisuudet kehittyvät työkokemuksen rinnalla. Tämän perusteella, kukaan vastavalmistunut ei voisi olla hyvä opettaja. Työnantajien mielestä pitkä työkokemus ei kuitenkaan takaa työssä onnistumista. He myös mielellään palkkaisivat vastavalmistuneita opettajia, joilla sopivuus, asenne ja persoona ovat kohdallaan haettavaan työtehtävään.

Harvey (2002) tutkimuksessaan mainitsee työnantajien arvostavan yllä mainittujen ominaisuuksien lisäksi sopeutumiskykyä ja ihmisten välisiä vuorovaikutustaitoja. Tutkimustuloksissani haastateltavat nostivat vuorovaikutustaidot korkeimmalle yllä mainituista ominaisuuksista. Tuloksia tuki myös Korhonen (2004) jonka mukaan julkisen sektorin työnantajat pitävät työnhakijan vuorovaikutus- sekä ryhmätyötaitoja ensisijaisen tärkeinä. Opettajan työ on ihmistyö, eikä siinä pärjää ilman hyviä vuorovaikutustaitoja.

MAP-mallin sosiaalisia taitoja korostava ulottuvuus voitaisiin tutkimustulosten perusteella määrittää Mönkkösen ja Roosin (2009) esittämällä työyhteisötaitot käsitteellä. Opettajan hyvät sosiaaliset taidot nähtiin työnhaussa ja opettajan työssä pärjäämisen kannalta olevan avainasemassa. Tarvetta perusteltiin niin, etteivät opettajan työssä sosiaaliset tilanteet keskity pelkästään luokkahuoneessa tapahtuviin opetustilanteisiin. Luokkahuoneen ulkopuolista toimintaa varten opettajalta odotettiin hyviä työyhteisötaitoja, joiden avulla yksilö osaa olla ja

toimia osana työyhteisöä. Opettajakuntaan voi kuulua erilaisia opettajia, joiden kanssa yksilön on tultava toimeen pärjätäkseen työpaikalla. Hyvien vuorovaikutustaitojen merkitys heijastui myös koulurakennuksen ulkopuoliseen toimintaan, kuten kodin ja koulun väliseen yhteistyöhön ja moniammatillisissa työryhmissä toimimiseen. Työyhteisötaitojen merkitys tuloksista tukee Harvey'n (2002) väittämää työnantajien arvostavan työnhakijan vuorovaikutustaitoja. Nopeasti muuttuvan maailman mukana tuomat ilmiöt, kuten monikulttuurisuus koettiin tuovan omat haasteensa opettajien arkeen. Opettajan laaja monikulttuurinen osaaminen koettiin nykyaikana ja tulevaisuudessa korostuvaksi opettajan taidoksi. Kulttuurituntemuksen kautta opettaja pystyy ymmärtämään eri kulttuurista tulevien oppilaiden käytöstä ja taustoja paremmin, sekä toimia eräänlaisena sillanrakentajana ja kulttuuristen stereotyyppien lievittäjänä levittämällä ymmärrystään oppilaille asti. Tulos tukee Nieton ja Boden (2008) sekä Banksin ja Banksin (2010) kertomuksia monikulttuurisen opetuksen ja osaamisen korostumisesta ja tärkeydestä.

Mooren (2004) mukaan hyvä opettaja yhdistettiin välittävyyteen ja haluun tehdä oppilaiden elämästä parempaa. Haastatteluiden kautta saadut tulokset olivat samoilla linjoilla. Haastateltavat arvostivat hyvässä opettajassa sitä, että opettaja kohtaa oppilaansa aidosti ja on kiinnostunut heidän arkisista asioistaan. Opettajan toivottiin olevan myös persoonaltaan lämminhenkinen. Oppilaiden pitäessä opettajasta, oppiminen helpottuu ja kouluun tuleminenkin on mieluisaa. Tuloksista nousi esille innostamisen ja aidon kohtaamisen merkitys, jonka kautta luodaan turvallinen oppimisympäristö oppilaille. Myös Moore (2004) ja Luukkainen (2000) toteavat teoksissaan hyvän opettajan luovan innostusta oppilaisiin. Ilman turvallisuuden kokemusta oppilaiden on vaikea ottaa tietoa vastaan. Taas tullaan siihen, että pelkkä aineenhallinta ei yksinään riitä. Ball ym. (2009) lisäävät, että taitava opettaja tukee oppilaiden aktiivista osallistumista ja arvostaa oppilaiden ajattelua antamalla painoarvoa oppilaiden esille tuomille ajatuksille. Tähän liittyy olennaisesti myös Beishuizenin ym. (2001) luoma hyvän opettajan persoonallisuuden näkökulma, jota lähes kaikki tutkimukseni tulokset tukivat. Hyvän opettajan persoonallisuutta painottavassa näkökulmassa, hyvä opettaja katsottiin olevan tasapainoinen ja aikuismainen. Hyvä opettaja myös ottaa asiat vakavasti, innostaa oppilaita ja näkee keskiössä oppilaan ihmisarvon.

Huilajan (2019) mukaan työnantajat usein etsivät sitoutunutta ja joustavaa työntekijää. Tutkimushaastatteluissa työnantajat kertoivat rekrytoinnin olevan pitkä ja raskas prosessi, jonka vuoksi työntekijää haetaan pitkällä tähtäimellä. Vastaavasti Heckman ja Kautz (2012)

toteavat, että yksi vahvimmista työssä menestymisen ennustajista monilla eri aloilla on työnhakijan taipumus olla organisointikykyinen, ahkera ja sitoutunut. Kysyttäessä hyvän opettajan piirteitä, useat vastaajat toivat esille, että hyvä opettaja on tarpeen mukaan joustava. Joustavuuden lisäksi rekrytoitavalta työntekijältä odotettiin sopeutumiskykyä, jonka ansiosta työntekijä selviää jatkuvasti muuttuvalla työelämän kentällä polttamatta itseään loppuun. Työssä jaksaminen ja siitä palautuminen ovat nykypäivänä paljon pinnalla oleva keskustelunaihe, johon liittyy myös työnantajien mainitsema venymiskyky. Opettaja saattaa helposti polttaa itsensä loppuun olemalla itselleen tai oppilaille liian ankara. Hyvän opettajan tulisi olla ymmärtävä ja armollinen itselleen sekä oppilaille. Hyvä opettajuus tulisi nähdä kokonaisuutena. Tulisi myös tiedostaa, että kaikilla on joskus huonojakin päiviä ja nähdä omat virheet inhimillisinä. On ymmärrettävä se tosiasia, että opettajan ammatissa harvoin asiat menevät suunnitelmien mukaan.

Vapaa-ajan harrastuksista koettiin olevan hyötyä opettajan työstä palautumiseen ja sitä kautta työssä jaksamiseen. Opettajan ammatissa koettiin työn ja vapaa-ajan olevan hankalammin eroteltavissa kuin muilla aloilla, joissa työajat ovat tarkemmin määriteltyjä. Eräs vastaajista toi esille käsitteen ”työssäjaksamisen kolmiosta”. Kolmion sakarat koostuvat perheestä, työstä sekä vapaa-ajasta. Näiden kolmen tekijän ollessa balanssissa työssä jaksaa paremmin. Elämässä saattaa tulla vastaan tilanteita, joissa jokin elämän osa-alue korostuu hetkellisesti ylitse muiden.

Harrastuneisuudella oli työssä jaksamisen lisäksi merkitystä myös ainepätevyyksien rinnalla alakoulun opetuksessa. Luokanopettajasta, jolla ei ollut ainepätevyyttä opetettavassa aineessa, mutta harrasti sitä vapaa-ajalla, saattoi silti päästä opettamaan kyseistä aineista. Työnantajat perustelivat asiaa sillä, että pedagogisesti osaavan opettajan vapaa-ajan harrastuksesta saatu tietotaito on siirrettävissä koulukontekstiin. Tulos tukee Luukkaisen (2000) määritelmää, jossa kvalifikaatiot ja kompetenssi saattoivat tuoda saman tuloksen opettajan työssä. Hänen mukaansa opettaja saattaakin olla kompetentti opettamaan tiettyä ainetta, vaikka hänellä ei olisikaan tehtävän vaatimaa virallista kvalifikaatiota. Tuominen (2013) teoksessaan toteaaakin erityisten harrastusten olevan yksi konkreettisista keinoista erottua työmarkkinoilla.

Tutkimuksessani kartoitettiin myös, minkälaisille ainepätevyyksille on kysyntää työmarkkinoilla työnantajien näkökulmasta. Työnantajien mukaan aina ei ollut yhtä ainepätevyyttä ylitse muiden, jolla saisi suoraan töitä. Korostettava ainepätevyys oli aina

sidottu haettavaan työtehtävään tai sen hetkisen osaamisen tarpeeseen. Taito- ja taideaineiden osaamista ja varsinkin musiikin opettamisen osaamista arvostettiin. Musiikin opetuksen valmiutta työhaussa edukseen erottuvana tekijänä voidaan selittää Vesiojan (2006) väitöskirjan tuloksilla. Hänen tutkimustuloksissaan musiikki nähtiin kaikista oppiaineista epämiellyttävimpänä opettaa ilman asiaankuuluvaa aineenhallintaa. (Vesioja, 2006, s. 265) Väitöskirja tukee tutkimukseni tulosta, koska haastateltavat kertoivat musiikin opettamisen koettavan vaikeaksi ja epämiellyttäväksi ilman aineenhallintaa.

Vastoin Järvelän (2019) tutkimustuloksia, TVT-osaamisella ei tutkimustuloksissani nähty enää olevan niin suurta painoarvoa. Kuitenkin TVT-erikoisosaamisella nähtiin olevan merkitystä työhaussa, mutta TVT-perusosaamisen odotettiin kuuluvan työnhakijan perustaitoihin. TVT-erikoisosaamisen painottaminen linkittyy enemmän Mertan (2021) tutkimuksen tuloksiin, jossa digituutorin pätevyydelle oli suurta kysyntää. COVID-19 pandemia ja sen mukanaan tuoma etäopetusaika oli saattanut aiheuttaa ylitarjontaa TVT-perusosaamisesta ja näin pienentää sen painoarvoa kvalifikaationa.

Melkein jokainen tutkimukseen osallistunut työnantaja painotti tarvetta erityisopettajille sekä erityispedagogiikan opiskelun merkitystä nyt ja tulevaisuudessa. Erityisopettajista koettiin olevan pulaa, jonka vuoksi myös kysyntä oli korkea. Samanlaisen päätelmän saivat myös Tuominen ym. (2013). Tämän perusteella erityispedagogiikan osaamisella tai pätevyydellä saattaa olla joukosta erottuva vaikutus työnhakijalle.

Työnantajalle tutut ja hyvin töistään suoriutuneet työnhakijat nähtiin eduksi erottuvana tekijänä, jolla oli usein positiivinen vaikutus työhaastattelun pääsemiseen ja lopputulokseen. Rekrytointi on kuitenkin työnantajalle aina riskinotto, koska väärän hakijan palkkaamisesta aiheutuu ongelmia. Usein juuri ennestään työnantajan palveluksessa positiivisesti työnsä hoitaneiden työntekijöiden työhaastatteluun päästäminen nähtiin riskittömämmäksi vaihtoehdoksi, koska silloin työnantaja tietää hakijan työnjäljen sekä työyhteisöön sopivuuden. Sen sijaan Rouhelo (2008) mainitsee, opiskeluaikana tehtyjen harjoitteluiden merkityksen porttina työelämään. Opettajankoulutuksessa harjoittelut tehdään lähes aina yliopiston omassa harjoittelukoulussa eli normaalikoulussa, joten harjoittelun kautta verkostoitumisen mahdollisuus on suhteellisen pieni. Aineistosta tuli kuitenkin esille tilanteita, joissa hyvää asennetta harjoittelukoulun ulkopuolisissa opetusharjoitteluissa näyttäneet opiskelijat olivat saaneet sijaisuuksia harjoittelukoulustaan. Harveyn ym. (2002)

mukaan työnantajalle on todennäköisempää palkata työntekijä, joka on ollut aikaisemmin lyhyessäkkin työsuhteessa työnantajaan. Tulosten ja teorian perusteella voidaan todeta, että opiskelijan kannattaa jo opiskeluaikana tehdä opettajansijaisuuksia ja luoda verkostoja työnantajiin tulevaisuuden työelämää ajatellen. Verkostoissa liikkuu myös paljon hiljaista tietoa avoimeksi tulevista työpaikoista, joita voidaan hyödyntää valmistumisen jälkeen.

Tuominen (2013) listasi teoksessaan konkreettisia keinoja, joiden kautta työnhakija erottuu työmarkkinoilla. Hän mainitsee listauksessaan vapaaehtoistyön ja opiskelijatapahtumien järjestämisen opiskeluaikana tapana erottua työhaussa. Myös tutkimukseeni osallistuneet työnantajat katsoivat opiskeluaikana ja jälkeen hoidettujen luottamustehtävien olevan työnhakijalle eduksi. Erilaisiin vastuutehtäviin hakeutuneet hakijat nähtiin jo työhakemusvaiheessa vastuunkantajiksi ja erilaiset meriitit cv:ssä kertoivat usein työnhakijan asenteesta ja kyvykkyydestä. Kaikki tutkimukseen osallistuneet pitivät vastuutehtäviä positiivisena ja erottavana tekijänä työnhakijassa. Tällaisten ansioiden puutetta cv:ssä ei kuitenkaan koettu ongelmallisena. Työnantajien mukaan järjestö- ja luottamustehtävistä saatu ainutlaatuinen työkokemus ja ihmistaidot nähtiin hyödyllisinä oppeina sovellettaviksi koulumaailmaan. Näkemykset vastasivat Tomlinsonin (2007) näkemystä, jonka mukaan koulutuksen ulkopuolisten meriittien, kuten kilpaurheilun ja järjestötoiminnan kautta, on mahdollista oppia monia työelämässä tarvittavia taitoja, kuten kurinalaisuutta ja periksiantamattomuutta. Tutkimuksesta saatu tulos oli päinvastainen Opetus- ja kulttuuriministeriön (2019) saamiin tutkimustuloksiin järjestö- ja vapaaehtoistyön vaikutuksesta opettajan työhaussa. Ristiriitaisuus saattaa olla selitettävissä sillä, että aiempaan tutkimukseen osallistui vähän opettajia, jotka omaisivat kokemusta kyseisistä tehtävistä. Sen perusteella kysyntä työmarkkinoilla saattaa olla korkeampi kuin tarjonta, joka selittäisi kyseisistä tehtävistä saatujen taitojen edukseen erottumisen työnantajan näkökulmasta.

Myös hakijan luotettavuus nähtiin tärkeäksi luonteenpiirteeksi työnantajan näkökulmasta, mutta koettiin vaikeasti todennettavaksi pelkän työhaastattelun perusteella. Kuitenkin vastuu- ja luottamustehtävien kautta saadut ansiot työhakemuksessa koettiin edistävän työnantajan kuvaa hakijan luotettavuudesta. Pohtiessani hakijan luotettavuuden todentamista, mieleeni tuli tilanne, jossa hakija luo omat ”odotukset itsestään” tuomalla työhakemuksessa esille kokemuksensa luottamustehtävistä samalla painottaen hoitavansa tehtävät luotettavasti.

Tämänkaltaisissa tilanteissa harva meistä kehtaisi olla täyttämättä ”luomiaan odotuksia itsestään”.

Luottamustehtäviin liittyen hieman yllättäen myös perehtyneisyys ammattiyhdistysasioihin koettiin opettajalle tärkeäksi taidoksi. Aineiston mukaan työyhteisöstä olisi hyvä löytyä ammattiyhdistysosaaja, jonka puoleen kollegat voisivat kääntyä työoikeudellisissa ongelmissa. Rehtorit usein mielletään enemmän työnantajapuolen edustajaksi. Oli yllättävää huomata, ettei työntekijäpuolen ja työnantajien välillä ole suoranaista eturistiriitaa, vaikka näin voisi olettaa.

Harvey ym. (2002) toi esille opiskelijan esiintymistaidot, joiden kautta opiskelija osaa tuoda osaamisensa esille työnhaussa. Itsemarkkinointikyvyn kautta työnhakijalla on mahdollisuus vaikuttaa työnantajan palkkauspäätökseen, onnistumalla esittämään juuri ne kriteerit, että miksi juuri hänet kannattaa palkata. Työhaastattelun onnistumisen kannalta tutkimustulosten perusteella itsestään tulisi kertoa vuolaasti ja tuoda esille kokemukset vastuutehtävistä ja muusta erikoisosaamisesta. Vastaukset pitäisi pyrkiä esittämään aitona itsenään, sillä valmiiksi opetellut vastaukset ja teennäisen roolin ylläpitäminen nähtiin työnhakijalle epäedulliseksi. Huilaja (2019) muistuttaa työhaastatteluun liittyvän piilomerkityksiä, kuten pukeutuminen, äänenkäyttö, etnisyys tai sukupuoli, jotka voivat vaikeuttaa tai edistää tilanteen onnistumista. Hyvin muodostetun ensivaikutelman kautta työnhakijalla on mahdollisuus jättää itsestään positiivinen kuva työnantajalle ja erottua sitä kautta edukseen työnhaussa.

Tutkimuksessani ei ehkä yllättävin, mutta etenkin tätä kirjoittaessa ajatuksia herättävin tulos liittyi Pro-gradu tutkielman arvosanaan. Rautapuron ym. (2011) tutkimuksessa valmistuneet luokanopettajat eivät kokeneet Pro-gradu tutkielman arvosanaa sekä tutkimusmenetelmien osaamista merkitykselliseksi työnhaussa. Myös työnantajat mielsivät, ettei arvosanalla ole juuri merkitystä, kunhan tutkielma on asiallisesti hoidettu. Osa työnantajista ilmoitti, etteivät he olleet koskaan kysyneet tutkielman arvosanaa työhaastattelussa. Perustelisin työnantajien näkemystä tulkinnalla siitä, että opettajan työ nähtiin melko käytännönläheisenä, eikä työ itsessään linkity suoraan tutkimuksen tekemiseen. Tutkielman korkea arvosana ei suoraan taannut onnistumista työnhaussa ja vastaavasti huono arvosana saattoi herättää työnantajan puolelta kysymyksiä. Vastoin Rautapuron ym. (2011) tutkimustuloksia ja valmistuneiden opettajien käsityksiä, osa työnantajista koki lopputyön aiheella olevan positiivinen merkitys,

mikäli tutkielman aihe liittyi tai siitä saatuja tuloksia pystyttiin hyödyntämään haettavassa työtehtävässä tai työympäristössä. Lopputyön aihe koettiin myös mielenkiintoiseksi keskustelun avaajaksi työhaastattelutilanteessa.

Johtopäätöksinä teorian ja tutkimustulosten yhteen saattamasta kokonaisuudesta voidaan todeta, että tutkimus oli onnistunut ja teoriat tukivat tuloksia. Jos jossain on opettajan virka auki, hakijoita saattaa olla kymmeniä, joissain kunnissa jopa satoja. Toivon että tutkimukseni auttaa hakijoita sekä jo opettajaksi opiskelevia pohtimaan itsessään niitä ominaisuuksia, joilla aikovat erottua muista työnhakijoista työnhakuprosessissa. Osa tuloksista oli ennalta pääteltävissä pohtiessa omaa näkemystäni hyvästä opettajasta ja millaisilla taidoilla ajattelisi työnhaussa itse erottuvansa. Osa tuloksista taas yllätti ja ajoi pohtimaan omien valintojen merkitystä. Tutkimuksen avulla työnhakija voi myös pohtia millaisia taitoja hänen kannattaa korostaa ja millaisia jättää taka-alalle ansioluetteloa laatiessaan tai työhaastattelukysymyksiin vastatessaan. Vastaavasti työnantajat voivat pohtia omia odotuksiaan työnhakijoita kohtaan sekä vahvistaa näkemyksiään tutkimukseni tulosten ja mainitsemieni olemassa olevien tutkimusten perusteella.

Tutkimuksen ongelmana voidaan kuitenkin nähdä työnantajien subjektiivinen kokemus asioista. Rekrytoijan oma ajattelutapa ja persoona vaikuttavat olennaisesti siihen, mitä rekrytoija pitää tärkeänä ominaisuutena tai mihin hänen odotuksensa hakijaa kohtaan kohdistuvat. Tämän vuoksi en tässä tutkimuksessa halunnut asettaa ominaisuuksia tärkeysjärjestykseen, vaan selvittää työnantajien hyvänä pitämiä ominaisuuksia yleisesti. Siitä huolimatta tutkimuksessa työnantajien itsensä määrittämiksi työnhakijoiden tärkeimmiksi ominaisuuksiisi nähdyt seikat olivat lähes aina yhteneväisiä. Tämän perusteella voin pitää tutkimuksen tuloksia luotettavina. Luotettavuutta lisää myös se, että tutkimukseen osallistui työnantajia eri kunnista, erilaisista kouluista sekä erilaisista arvoasemista.

Tutkimuksen teorian sekä tulosten perusteella myös opettajankoulutuksella ja sen sisällöllä on tärkeä rooli opettajaksi valmistuvan opiskelijan tulevaisuuden kannalta. Tämän vuoksi koulutusta kehitetään jatkuvasti ja myös opettajankoulutuksen valintamenettelyä on tarkennettu MAP-mallin, eli tutkimuksessakin usein esille tulleen moniulotteisen opettajan prosessimallin ja siihen liittyvän tutkimuksen ansiosta. Tämän tutkimuksen perusteella opettajankoulutuksessa olisi tärkeä korostaa työyhteisötaitojen, monikulttuurisuuden ja kulttuurien tuntemuksen sekä niihin liittyvien taitojen, vuorovaikutustaitojen ja

erityisopetukseen- ja pedagogiikkaan liittyvien taitojen opetukseen. Oman opiskelutaipaleeni aikana koen, että näiden aiheiden opetusta ainakin Turun Yliopiston opettajankoulutuslaitoksella on kehitetty ja voisin todeta, että opettajankoulutuksessa ollaan menossa oikeaan suuntaan. Kehotankin siis kaikkia opettajaksi opiskelevia sekä opettajan työtä havittelevia tutustumaan tutkimukseeni ja pohtimaan millaista uraa haluaa itselleen tulevaisuudessa luoda.

9.2 Tutkimuksen haasteet ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksen aikana harjoittelin fenomenologis-hermeneuttisen tutkimusotteen käyttämistä tutkimusta ohjaavana filosofiana. Tutkimuksen lähtökohtana pidettiin työnantajien subjektiivisia kokemuksia ja mielessä rakentuneita merkityksiä koskien opettajan rekrytointia. Rekrytointi ilmiönä sijoittui tutkijalle tuttuuden ja vierauden väliin, joten Gadamerin (1975) määrittämä hermeneuttinen lähestymistapa oli tutkimuksellisesti perusteltavissa. Lähtötilanteessa tutkijalla oli oletuksia tutkittavasta ilmiöstä, ja niitä vahvistettiin alustavassa teoreettisessa viitekehyksessä ennen kuin luotiin alustava haastattelurunko. Aineistonkeruun haastatteluiden aikana aineistoon perehdyttiin jokaisen haastattelun jälkeen ja haastattelurunkoa muokattiin lisäämällä kysymyksiä uusista esille tulleista tärkeistä teemoista ja kokemuksista. Saadun tiedon lisääntyessä muodostettiin uusia tulkintoja ja ajantasaistettiin ennestään muodostettuja tulkintoja.

Aineiston analyysissä yhdistettiin hermeneuttista kokemuksen tulkintaa ja perinteistä laadullisen aineistolähtöistä sisällönanalyysiä, joista jälkimmäinen ei välttämättä ole fenomenologiselle tutkimukselle ominaisin analyysitapa. Rekrytointi ilmiönä pitää sisällään subjektiivisia kokemuksia, johon hermeneuttinen tulkinta soveltuu kokemuk kuvaukseen. Rekrytoinnissa on myös työnantajan kokemuksen ulkopuolisia määritettyjä tekijöitä, joiden analyysiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin soveltaminen oli perusteltavissa. Aineistosta esille nousseiden tulkinnallisten tutkimustulosten perusteella etsittiin ilmiöön liittyville tekijöille selityksiä aikaisemmista tutkimuksista. Tämän tavoitteena oli luoda mahdollisimman uskottava kuva ilmiöstä.

Tutkittavilta onnistuttiin keräämään subjektiivista tietoa tutkittavasta asiasta.

Epistemologisena ongelmana saattoi kuitenkin olla opettajaopiskelijan ja työnantajan välinen valtasuhde, joka mahdollisesti vaikutti annettuihin vastauksiin. Tutkimuksen tekeminen täysin objektiivisesti ei kuitenkaan ole mahdollista, sillä haastattelurunkoon nojautuneet teemat ohjasivat tulkintoja implisiittisesti tutkijan omien esivalintojen kautta. Näin tutkijan luoma haastattelurunko ja ennalta määritellyt haastattelukysymykset vaikuttivat tahtomattaankin teemarungon muodostumiseen, vaikka tutkimusaineiston tarkastelu ja tulosten ilmoittaminen tehtiin mahdollisimman objektiivisesti.

Opettajan rekrytointia ja työtä hakevan opettajan edukseen erottuvia ominaisuuksia koskevaa aiempaa tutkimusta ei juurikaan löytynyt Suomen mittakaavassa. Ulkomaisia tutkimuksia ja artikkeleita opettajan rekrytoinnista sen sijaan löytyi. Ulkomaiset tutkimukset aiheesta eivät kuitenkaan anna täysin totuudenmukaista kuvaa opettajan rekrytoinnista Suomessa. Suomen ainutlaatuinen koulutusjärjestelmä sekä opettajan kelpoisuusvaatimukset luovat rekrytoinnille reunaehdot, joita muiden maiden tutkimuksissa ei oteta huomioon. Tämän vuoksi tutkimukseni tulokset eivät välttämättä ole sellaisenaan sovellettavissa Suomen ulkopuolisiin opettajan rekrytointitutkimuksiin, vaikka tietyt opettajan ominaisuudet nähtiinkin universaaleina.

Suomen koulumaailmaan sijoittuvan rekrytointitutkimuksen vähäisyys asetti tutkimukseni teoriapohjan nojautumaan paljolti yksityisen sektorin rekrytointitutkimuksiin. Yksityisen sektorin rekrytoinnissa ilmenneitä tekijöitä jouduttiin soveltamaan opettajan työnhakuun, jotka eivät sopineet suoraan yhteen. Tämän takia rekrytoitavan työntekijän ominaisuuksia lähestyttiin hyvän opettajan teorian kautta.

Toisaalta yksityisen sektorin tutkimuksista nousi esille jatkotutkimuksen teon kannalta ajatuksia herättäviä näkökulmia. Tuominen (2013) toi esille tietyistä oppilaitoksista valmistuneiden suosimisen yksityisellä sektorilla. Julkisen puolen työnantajat eivät kuitenkaan nähneet valmistumisyliopiston vaikuttavan työllistymiseen tämän tutkimustulosten perusteella. Olisikin mielenkiintoista tutkia miten työnhakijan edukseen erottuvat tekijät eroaisivat yksityisen sektorin työnantajien näkökulmasta ja verrata niitä tämän tutkimuksen tuloksiin.

Tässä tutkimuksessa hyvän rekrytoitavan opettajan ominaisuuksia ei asetettu tärkeysjärjestykseen, mutta työnantajat itse nostivat joitain asioita tärkeämmäksi kuin muita. Ominaisuuksien tärkeysjärjestyksen tutkimiselle olisi näin ollen edellytyksiä mahdollisia jatkotutkimuksia ajatellen. Tämän tutkimuksen tulosten myötä muutamat asiat yllättivät ja erosivat omasta näkemyksestäni koskien hyvän rekrytoitavan opettajan ominaisuuksia. Jatkossa aihetta voisi tutkia myös työnhakijan näkökulmasta. Lisäksi olisi mielenkiintoista tietää, miten tutkimustulosteni esiin tuominen ja työnhaussa erottuvan opettajan malli auttavat työnantajia ja työnhakijoita rekrytointi- ja työnhakuprosessissa.

10 Lähteet

Aaltola, J. & Valli, R. (2018). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin. II, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. PS-kustannus.

Ahonen, J. (2001). *Ammattina rehtori*. Kirjapaja.

Alamäki, K. (1992). *Korkeakoulutetun työvoiman rekrytointi julkisella ja yksityisellä sektorilla*. University of Oulu.

Alasuutari, P. (2011). *Laadullinen tutkimus 2.0*. Vastapaino.

Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 14.12.1998/986. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980986#a4.2.2021-126> (Luettu 16.08.2021)

Ball, D., Sleep, L., Boerst, T. A., & Bass, H. (2009). Combining the Development of Practice and the Practice of Development in Teacher Education. *The Elementary School Journal*, 109(5), 458–474. <https://doi.org/10.1086/596996>

Banks, J. & Banks, C. A. M. (2010). *Multicultural education: issues and perspectives*. Wiley.

Beishuizen, J., Hof, E., Van Putten, C., Bouwmeester, S., & Asscher, J. (2001). Students' and teachers' cognitions about good teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 71(2), 185–201. <https://doi.org/10.1348/000709901158451>

Berliner, D. C. (2001). Learning about and learning from expert teachers. *International Journal of Educational Research*, 35(5), 463–482. [https://doi.org/10.1016/S0883-0355\(02\)00004-6](https://doi.org/10.1016/S0883-0355(02)00004-6)

Biernacki, P. & Waldorf, D. (1981). *Snowball Sampling: Problems and Techniques of Chain Referral Sampling*. *Sociological Methods & Research*, 10(2), 141–163. <https://doi.org/10.1177/004912418101000205>

Blömeke, S., Gustafsson, J.-E., & Shavelson, R. J. (2015). Beyond Dichotomies: Competence Viewed as a Continuum. *Zeitschrift Für Psychologie*, 223(1), 3–13.

<https://doi.org/10.1027/2151-2604/a000194>

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education*. Routledge.

<https://doi.org/10.4324/9780203029053>

Creswell, J. & Creswell Báez, J. (2021). *30 essential skills for the qualitative researcher*. SAGE.

Danielson, C. (2008). *The handbook for enhancing professional practice: Using the framework for teaching in your school*. Association for Supervision and Curriculum Development.

Erätuuli, M. & Leino, J. (1993). *Rehtorin työ opettajan näkökulmasta*. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitos.

Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino.

Grondin, J. & Plant, K. (2014). *The philosophy of Gadamer*. Routledge.

<https://doi.org/10.4324/9781315710617>

Harvey, L., Locke, W. & Morey, A. (2002). *Enhancing Employability, Recognising Diversity. Making links between higher education and the world of work*.

<Http://www.universitiesuk.ac.uk/employability/>

Heckman, J. & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour Economics*, 19(4), 451–464. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.05.014>

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2008). *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus Helsinki University Press.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (1997). *Tutki ja kirjoita*. Tammi.

Huilaja, H. (2019). *Rekrytoinnin sosiaalinen järjestys – tutkimus työhön sopivuuden neuvottelukontekstista*. Lapin yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-148-4>

Isosomppi, L. (1996). *Johtaja vai juoksupoika: Suomalaisen yleissivistävän koulun johtamiskulttuurin ja sen determinanttien tarkastelua*. Tampereen yliopisto.

Juusenaho, R. (2004). *Peruskoulun rehtoreiden johtamisen eroja: sukupuolinen näkökulma*. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:951-39-1925-0>

Järvelä, J. (2019). *Luokanopettajien oppiainevalmiuksien merkitys koulun rekrytoinnissa ja opettajien opetuksellisessa työnjaossa*. Turun yliopisto. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019090927432>

Kirveskari, T. (2003). *Visiot oppilaitoksen johtamisessa: tulevaisuuden tahtotilaa muodostamassa*. Tampere University Press. <https://urn.fi/urn:isbn:951-44-5677-7>

Klassen, R., Durksen, T. L., Al Hashmi, W., Kim, L. E., Longden, K., Metsäpelto, R.-L., Poikkeus, A.-M., & Györi, J. G. (2018). National context and teacher characteristics: Exploring the critical non-cognitive attributes of novice teachers in four countries. *Teaching and Teacher Education*, 72, 64–74. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.03.001>

Koivisto, K. (2004). *Valitse oikein*. Yrityskirjat.

Korhonen, P. (2004). *Tutkinto ja työkokemus työllistymisen avaimina: työurien käynnistyminen yhteiskuntatieteellisellä koulutuslalla*. Tampereen yliopiston opintotoimisto.

Koulutus.fi. (2018). *TOP 20: Opettajan kysytyimmät ominaisuudet*. <https://www.koulutus.fi/oppaat/opettajan-kysytyimmat-ominaisuudet-13720> (Luettu 20.05.2021)

Kvale, S. (2007). *Doing interviews*. SAGE.

Luukkainen, O. (2000). *Opettaja vuonna 2010*. Opetushallitus.

Markkanen, M. (2002). *Onnistu rekrytoinnissa*. WSOY.

Merta, H. (2021). *Digiosaava opettaja haussa : työnantajan ja luokanopettajan näkökulmat digitaaliseen kompetenssiin työpaikkailmoituksissa ja työhakemusteksteissä keväällä 2020 Turussa*. Turun yliopisto. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021052832077>

Metsäpelto, R.-L., Poikkeus, A.-M., Heikkilä, M., Husu, J., Laine, A., Lappalainen, K., Lähteenmäki, M., Mikkilä-Erdmann, M., Warinowski, A., Iiskala, T., Hangelin, S., Harmoinen, S., Holmström, A., Kyrö-Ämmälä, O., Lehesvuori, S., Mankki, V. & Suvilehto, P. (2021). A multidimensional adapted process model of teaching. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*. <https://doi.org/10.1007/s11092-021-09373-9>

Moore, A. (2004). *The good teacher: Dominant discourses in teacher education*. Routledge.

Naper, L. R. (2010). Teacher hiring practices and educational efficiency. *Economics of Education Review*, 29(4), 658–668. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2009.11.002>

Nieto, S. & Bode, P. (2008). *Affirming diversity: the sociopolitical context of multicultural education*. Pearson/Allyn&Bacon

Nikander, P., Hyvärinen, M. & Ruusuvuori, J. (2010). *Haastattelun analyysi*. Vastapaino.

Opetusalan ammattijärjestö OAJ. (2020). Uuden työntekijän rekrytointi ja perehdytys. <https://www.oaj.fi/arjessa/johtotehtavissa-opetusosalalla/uuden-tyontekijan-rekrytointi-ja-perehdytys/> (Luettu 4.2.2021)

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Kysymyksen "Miten tyytyväinen olet kokonaisuudessaan suorittamaasi tutkintoon työurasi kannalta?" vastausjakauma maistereiden uraseurantakyselyssä, kyselyvuosi 2020. https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Uraseuranta_Maisteri.xlsb (Luettu 24.05.21)

Opetushallitus. (2013). Rehtorien työnkuvan ja koulutuksen määrittämistä sekä kelpoisuusvaatimusten uudistamista valmistelevan työryhmän raportti. Raportit ja selvitykset 2013:16

Pantić, N., & Wubbels, T. & Mainhard, T. (2011). Teacher Competence as a Basis for Teacher Education: Comparing Views of Teachers and Teacher Educators in Five Western Balkan Countries. *Comparative Education Review*, 55(2), 165–188.

<https://doi.org/10.1086/657154>

Pokka, A. (2014). *Huippuluokka: miten suomalaista koulua johdetaan?* Kulttuuriosuuskunta Vehrä.

Rashmi, T. K. (2010). *Recruitment management*. India: Himalaya Pub. House

Rautopuro, J., Tuominen, V. & Puhakka, A. (2011). Vastavalmistuneiden opettajien työllistymisen ja akateemisten taitojen tarve. *Kasvatus* 42 (4), 316–327.

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-1547779>

Rouhelo, A. (2008). *Akateemiset urapolut: humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja kasvatustieteellisen alan generalistien urapolkujen alkuvaiheet 1980- ja 1990-luvulla*. Turun yliopisto.

Saari, A., Jokisaari, O.-J. & Värri, V.-M. (2014). *Ajan kasvatus : kasvatusfilosofia aikalaiskritiikkinä*. Tampere University Press.

Savery, J. & Duffy, T. (1995). Problem based learning: An instructional model and its constructivist framework. *Educational Technology*, 35(5), 31–38.

www.jstor.org/stable/44428296

Taipale, A., Salonen, M., Nieminen, T., Ahonen, J. & Hämäläinen, K. (2002). *Oppilaitoksen johtaminen*. WSOY.

Taylor, S., Bogdan, R. & DeVault, M. L. (2016). *Introduction to qualitative research methods: a guidebook and resource*. Wiley.

Tomlinson, M. (2007). Graduate employability and student attitudes and orientations to the labour market. *Journal of Education and Work*, 20(4), 285–304.

<https://doi.org/10.1080/13639080701650164>

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

Tuominen, V. (2013). *Maistereiden työllistyvyys*. Itä-Suomen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden ja kauppätieteiden tiedekunta. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-1118-6>

Vaherva, T. (1984). *Rehtorin ammattikuva ja koulutustarve*. Jyväskylän yliopisto.

Vesioja, T. (2006). *Luokanopettaja musiikkikasvattajana*. Joensuun yliopisto.

<http://urn.fi/URN:ISBN:952-458-810-2>

Willis, J. (2008). *Qualitative Research Methods in Education and Educational Technology*. Information Age Publishing.

Woodley, A. & Brennan, J. (2000). Higher education and graduate employment in the United Kingdom: Higher Education and Graduate Employment. *European Journal of Education*, 35(2), 239–249.

<https://doi.org/10.1111/1467-3435.00022>

Wood, S. (1986). Personnel Management and Recruitment. *Personnel Review*, 15(2), 3–11.

<https://doi.org/10.1108/eb055533>

Yhdenvertaisuuslaki 2014/1325. Annettu Helsingissä 30 päivänä joulukuuta 2014. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Zuzovsky, R. & Libman, Z. (2006). Standards of teaching and teaching tests: Is this the right way to go? *Studies in Educational Evaluation*, 32(1), 37–52.

<https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2006.01.006>