

”se on kyllä ihan huikee toi metsä työympäristönä”

Metsäryhmissä työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien työhön sitoutuminen

Kasvatustieteiden
pro gradu -tutkielma

Laatija:
Anniina Rytkönen

13.12.2024

Turku

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu

Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Pro gradu -tutkielma

Oppiaine: Yleinen kasvatustiede

Tekijä(t): Anniina Rytönen

Otsikko: ”se on kyllä huikee toi metsä työympäristönä” Metsäryhmissä työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien työhön sitoutuminen

Ohjaaja(t): Kasvatustieteen professori Ulpukka Isopahkala-Bouret

Sivumäärä: 67 sivua

Päivämäärä: 13.12.2024

Tiivistelmä

Tämän pro-gradu tutkielman tavoitteena oli tarkastella varhaiskasvatuksen metsäryhmissä työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien työhön sitoutumista affektiivisella tasolla. Tutkimuksen teoreettisena viitekehysenä toimii kolmitasoinen organisaatiositoutumisen teoria. Sen avulla on analysoitu, millä tavoin affektiivinen sitoutuminen ilmenee metsäryhmissä työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien työssä. Tutkimuksessa on hyödynnetty valmista aineistoa nimeltä ”Luontoympäristössä työskentelevien varhaiskasvattajien kokemuksia työhyvinvoinnista 2020”. Aineisto sisältää 12 luontoympäristöissä toimivien varhaiskasvatuksen opettajien teemahaastattelua. Tässä tutkimuksessa on hyödynnetty aineiston yhdeksää haastattelua. Aineisto on kerätty toista pro gradu -tutkielmaa varten keväällä 2020 ja aineisto on saatu käyttöön tietoarkistosta. Tutkimus on suoritettu laadullisia menetelmiä hyödyntäen ja tutkimuksen analyysi toteutettiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin keinoin.

Varhaiskasvatuksen opettajien affektiivinen sitoutuminen näyttäytyy tulosten mukaan vahvana. Analyysin tuloksena muotoutui viisi erilaista pääluokkaa, jotka ilmensivät metsäryhmässä työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien affektiivista sitoutumista. Luokat paljastavat, että affektiiviseen työhön sitoutumiseen ja sen muodostukseen vaikuttavat monet eri tekijät. Näitä olivat varhaiskasvatuksen opettajien kokemukset työstä, työhyvinvoinnista, työn sosiaalisista suhteista, organisaatiosta sekä kokemukset itsestä.

Kokemus työstä näyttäytyi merkittävänä affektiivisen sitoutuneisuuden kannalta. Metsäryhmässä työskentelevät varhaiskasvatuksen opettajat olivat yleisesti ottaen hyvin tyytyväisiä omaan työhönsä. Työn kokemusta ilmensivät työssä koettu autonomia, työn tarjoamat luontoelämykset, myönteisten haasteiden kokeminen työssä, omien taitojen hyödyntäminen sekä työn tavoitteiden toteutuminen. Kokemus työhyvinvoinnista näyttäytyi fyysisenä ja psyykkisenä hyvinvointina sekä niiden parantumisenä metsätyössä. Työhyvinvointia ilmensivät myös työturvallisuus, ergonomia sekä työssä koetut työn imun ja flow'n-kokemukset. Kokemus työn sosiaalisista suhteista näyttäytyivät kokemuksena tiimityön, muun työyhteisön sekä muiden yhteistyötahojen kanssa. Myös työn arvostus perheiden, päiväkodin johtajan, lasten, työyhteisön ja muiden tahojen osalta, ilmensivät kokemusta työn sosiaalisista suhteista.

Organisaation merkitys affektiivisen sitoutuneisuuden kannalta näyttäytyi päiväkodin johtajan tukena ja organisaation muiden toimintatapojen kokemuksena. Kokemukset itsestä näyttäytyivät opettajien iän, luonteen, luontosuhteen, oma asenteen sekä oman arvomaailman kautta. Affektiivinen sitoutuminen ilmenee siis varhaiskasvatuksen metsäryhmissä monin eri tavoin. Tulokset antavat viitteitä siitä, että varhaiskasvatuksen metsäryhmissä työskentelevien affektiivinen sitoutuneisuus on vahvempaa kuin varhaiskasvatuksen sisäryhmissä. Tuloksia voi hyödyntää varhaiskasvatuksen henkilöstön sitouttamisprosesseissa.

Avainsanat: varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen metsäryhmät, työhön sitoutuminen

Sisällysluettelo

1	Johdanto	6
2	Varhaiskasvatus	8
2.1	Varhaiskasvatus	8
2.2	Varhaiskasvatuksen metsäpäiväkodit ja -ryhmät	10
2.3	Varhaiskasvatuksen haasteet	11
3	Sitoutuminen	15
3.1	Sitoutuminen käsitteenä	15
3.2	Kolmiulotteinen organisaatiositoutumisen teoria	17
3.3	Sitoutumisen muodostuminen ja sen vaikutukset hyvinvointiin	20
4	Tutkimuksen toteutus	23
4.1	Tutkimuskysymys	23
4.2	Aineiston kuvaus	24
4.3	Tutkimuksen analyysi	26
5	Kokemukset työhön sitoutumisesta	31
5.1	Kokemus työstä	31
5.1.1	Autonomia	31
5.1.2	Elämyksellisyys	33
5.1.3	Myönteiset haasteet työssä	34
5.1.4	Omien taitojen hyödyntäminen	35
5.1.5	Tavoitteiden toteutuminen työssä	37
5.2	Kokemus työhyvinvoinnista	39
5.3	Kokemus sosiaalisista suhteista	42
5.4	Kokemus organisaatiosta	45
5.5	Kokemus itsestä	47
6	Pohdinta	50
6.1	Tulosten yhteenveto ja pohdinta	50
6.2	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	55
6.3	Jatkotutkimusaiheet	59

Lähteet	60
Liitteet	66
Liite 1. Valmiin aineiston haastattelurunko	66

1 Johdanto

Varhaiskasvatus ja esiopetus ovat keskeinen osa Suomen koulutusjärjestelmää (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, 9). Varhaiskasvatus on muotoutunut vuosikymmenien aikana tavoitteelliseksi pedagogiseksi hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuudeksi (Nislin 2016, 218). Esiopetus on puolestaan opetuksen ja kasvatuksen kokonaisuus ja se kuuluu osaksi varhaiskasvatusta (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, 9). Vaihtoehtoisena varhaiskasvatuksen muotona toimii metsäpäiväkoteja- ja ryhmiä. Metsäpäiväkodeissa ja -ryhmissä pedagoginen toiminta tapahtuu pääasiassa ulkona erilaisissa luontokohteissa. (Borge, Nordhagen & Lie 2003, 606–608.) Lisäksi avoimen varhaiskasvatuksen yhteydessä toimii erilaisia luonto- ja metsäkerhoja (Polvinen, Pihlajamaa & Berg 2012). Avoin varhaiskasvatus on varhaiskasvatustoimintaa, johon lapsi osallistuu yleensä yhdessä huoltajansa kanssa. Yleensä avoimen varhaiskasvatuksen toimintaan osallistuvat lapset eivät osallistu muuhun osa-aikaiseen tai kokoaikaiseen varhaiskasvatukseen. (Tilastokeskus.) Tässä tutkimuksessa syvennyttään metsäryhmissä työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien affektiiiviseen työhön sitoutumiseen.

Tutkittaessa varhaiskasvatuksen opettajien työhön sitoutumista selvisi, että siihen vaikuttavat monet erilaiset tekijät. Sitoutuneisuutta haastaa varhaiskasvatuksessa henkilöstöresurssoinnin tila, opettajien liian vähäinen sak-aika (suunnittelu, arviointi ja kehittäminen), työpaikan toimintakulttuuri, lasten haastava käytös, monet erilaiset työtehtävät sekä haasteet johtajuudessa. Erittäin huolestuttavaa tilaa alan haasteista kertoo myös se, että noin 79 % varhaiskasvatuksen opettajista on joko harkinnut alanvaihtoa, tai on jo vaihtamassa alaa. (Kosonen 2023, 40–46.) Lisäksi Kuntaliiton selvitys varhaiskasvatuksen henkilöstön riittävydestä luo synkkää kuvaa alan tulevaisuuden näkymistä. Vuoden 2030 alussa varhaiskasvatuksen henkilöstörakenne muuttuu radikaalisti, sillä tuolloin kaksi kolmasosaa henkilöstöstä tulee olla varhaiskasvatuksen sosionomeja tai opettajia. Samaan aikaan tavoitteena on nostaa varhaiskasvatukseen osallistuvien lasten osuutta entisestään. Jos varhaiskasvatuksen piiriin saadaan vuoteen 2030 mennessä tavoitteen mukainen määrä lapsia, tarkoittaa se 40 500 ammattilaista nykyistä enemmän. On siis epätodennäköistä, että varhaiskasvatuksen henkilöstömitoitukset ja henkilöstörakenne on mahdollista saavuttaa. (Lahtinen 2022, 1–6.) Lisäksi alaa vaivaa varhaiskasvatukseen hakeutuvien opiskelijoiden vetovoiman heikkeneminen (Luukkainen 2019). Näiden tietojen valossa varhaiskasvatuksen opettajien sitoutuneisuus sekä alan pito- ja vetovoima näyttävät haastavina.

Metsäryhmässä työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä on tutkittu lähinnä pro gradu tasolla, mutta heidän sitoutumistaan työhön ei ole ennen tarkasteltu (Tammisalo, 2020; Tapio 2019). Tästä syystä on huomionarvoista selvittää metsäryhmässä työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien sitoutuneisuutta omaan työhönsä. Myös ulko- ja metsäpedagogiikan lisääntyneen suosion takia, aihetta on huomionarvoista tutkia tarkemmin (Rämö 2017). Yleisesti työhön sitoutumista ja siihen vaikuttavia tekijöitä on tutkittu laajasti, erityisesti kansainvälisellä tasolla (Meyer & Allen 1997; Meyer & Maltin 2010; Bakker, Albrecht & Leiter 2011). Varhaiskasvatuksen opettajiksi opiskelevien sitoutuneisuutta tutkittaessa havaittiin, että yli kolmannes oli epävarma varhaiskasvatuksen opettajan työhön hakeutumisestaan tai he eivät aikoneet hakeutua alalle lainkaan (Kantonen, Onnismaa, Reunamo & Tahkokallio 2020).

Tässä Pro gradu tutkielmassa on käytetty valmis aineistoa, (Tammisalo 2020) joka on saatu tutkimuskäyttöön tietoarkistosta. Aineiston nimi on ”Luontoympäristössä työskentelevien varhaiskasvattajien kokemuksia työhyvinvoinnista 2020”. Aineiston avulla selvitetään, millä tavoin niin varhaiskasvatuksen, avoimen varhaiskasvatuksen kuin esiopetuksen metsäryhmissä työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien affektiivinen sitoutuneisuus omaan työhön ilmenee. Aineisto on analysoitu teoriaohjaavan sisällönanalyysin keinoin ja tutkielmassa on sovellettu Meyerin & Allen (1991) kolmiulotteisen organisaatiositoutumisen teorian käsitteitä. Aineistosta on etsitty, millä tavoin metsäryhmässä työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien kokemukset sitoutuneisuudesta ilmenee. Koska esiopetus ja avoin varhaiskasvatus on osa varhaiskasvatusta, tässä tutkimuksessa käytetään käsitettä varhaiskasvatus viitaten sekä varhaiskasvatuksen, avoimen varhaiskasvatuksen että esiopetuksen metsäryhmiin. Luvuissa kaksi ja kolme keskitytään tämän pro gradu tutkielman teoreettiseen viitekehykseen, eli varhaiskasvatukseen, varhaiskasvatuksen metsäryhmiin, alan haasteisiin sekä työhön sitoutumiseen. Luvussa neljä selvennetään tämän tutkimuksen toteutusta tutkimuskysymyksen, aineiston sekä analyysin näkökulmista. Tulokset työn sitoutuneisuuden kokemuksista esitetään luvussa viisi. Viimeisessä luvussa keskitytään tutkimuksen johtopäätöksiin ja pohdintaan sekä tarkastellaan tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta. Lopuksi esitellään vielä tämän tutkimuksen tuloksista esiin nousseita jatkotutkimusaiheita.

2 Varhaiskasvatus

Tämä pro gradu tutkielma sijoittuu varhaiskasvatukseen, avoimen varhaiskasvatukseen ja esiopetuksen kontekstiin sekä niissä toimiviin metsäpäiväkoteihin ja -ryhmiin. Tässä luvussa perehdytään siihen, mitä varhaiskasvatus on työnä, millainen on varhaiskasvatuksen opettajan työnkuva sekä perehdytään varhaiskasvatukseen metsäpäiväkoteihin ja -ryhmiin. Näiden jälkeen käsitellään varhaiskasvatuksen haasteita, kuten työhön sitoutuneisuutta, lisääntyvää alanvaihtoa, matalapalkkaisuutta, stressiä sekä työhyvinvointia.

2.1 Varhaiskasvatus

Nykyään varhaiskasvatus on keskeinen osa Suomen koulutusjärjestelmää, vaikka sen juuret ovat työvoima- ja sosiaalipolitiikassa ja lastensuojelussa (Ranta, Sajaniemi, Eskelinen, Lämsä 2021, 63). Vuodesta 1996 lähtien, Suomessa jokaisella lapsella on ollut subjektiivinen päivähoito-oikeus. Sen ajatuksena on ollut tarjota laadukasta hoitoa, kasvatusta ja opetusta kaikille perheille, heidän taustoistaan ja varallisuudestaan riippumatta. Subjektiivisen päivähoito-oikeuden tarkoitus on ollut siis tasa-arvoistaa perheitä. Myöhemmin varhaiskasvatus on muotoutunut tavoitteelliseksi pedagogiseksi hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuudeksi. (Nislin 2016, 218.) Varhaiskasvatus on kokenut suuria muutoksia myös viimeisen kymmenen vuoden aikana. Suurimpana niistä voidaan pitää vuonna 2013 tapahtunutta muutosta, jolloin varhaiskasvatus siirtyi sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudesta opetus- ja kulttuuriministeriöön. Sen seurauksena määrättiin, että päivähoitolaki on uudistettava ja varhaiskasvatukselle tulee laatia velvoittava opetussuunnitelma eli varhaiskasvatuksen suunnitelman perusteet. (Ranta ym. 2021, 60–64.) Päivähoitolaki uudistettiin varhaiskasvatuslaiksi vuonna 2015 (580/2015). Uusin varhaiskasvatuslaki on kirjattu vuonna 2018 (540/2018).

Tänä päivänä varhaiskasvatus on lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka (Varhaiskasvatuslaki 540/2018). Se on monipuolista pedagogista toimintaa ja sen tarkoitus on edistää lapsen kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä, terveyttä ja hyvinvointia. Lisäksi varhaiskasvatuksen tavoitteena on tukea lapsen oppimisen edellytyksiä, edistää elinikäistä oppimista ja koulutuksellisen tasa-arvon toteuttamista inklusiivisten periaatteiden mukaisesti. (Varhaiskasvatuksen suunnitelman perusteet 2022, 18.) Esiopetus on osa varhaiskasvatusta.

Se on lapsen kasvun ja oppisen kokonaisuus, jonka tarkoituksena on luoda pohja elinikäiselle oppimiselle ja kehittää kasvun, kehityksen ja oppimisen edellytyksiä. Se on lapsilähtöistä toimintaa, jonka tavoite on vahvistaa lapsen minäkuvaa ja ymmärrystä itsestään oppijana. Myös esiopetus pohjaa inklusiivisuuden ja varhaisen tuen tarpeen havaitsemisen periaatteisiin. (Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014, 9–12.) Avoimen varhaiskasvatuksen tavoitteena on edistää lasten iän ja kehityksen mukaista kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä, terveyttä ja hyvinvointia (Varhaiskasvatuslaki 540/2018).

Varhaiskasvatuksen tarjoama laadukas pedagogiikka on yhteydessä lapsen parempiin oppimistuloksiin ja se tasaa tutkitusti eriarvoisista asemista tulevien lasten oppimiseroja (Nislin 2016, 218). Näin ollen laadukkaana varhaiskasvatuksen voidaan ajatella olevan tärkeä ja vankka tukijalka lapsen oppisen polulla. Lisäksi lapsi oppii laadukkaassa varhaiskasvatuksessa tärkeitä sosiaalisia taitoja sekä vertaisryhmässä toimimista. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on lasten kehityksen ja oppimisen tukeminen moniammatillisissa tiimeissä. Työssä korostuu jatkuvat ja läheiset vuorovaikutussuhteet lasten ja perheiden välillä. Työ vaatii herkkyyttä huomata ja pysähtyä lasten tarpeiden äärelle ja kykyä vastata heidän yksilöllisiin tarpeisiinsa. Varhaiskasvatustyössä tarvitaan myös joustavuutta, ennakointia ja nopeaa reagointia. Laadukas varhaiskasvatus vaatii sen henkilöstöltä vankkaa pedagogista osaamista, sillä pedagoginen osaaminen on työn laadun tae. Tämän lisäksi työn fyysinen ja psyykinen ympäristö vaikuttavat työn laatuun. (Nislin 2016, 218–220.)

Varhaiskasvatuksen opettajat työskentelevät sekä varhaiskasvatuksen päiväkotiryhmissä että esiopetusryhmissä. Heiltä vaaditaan työhönsä vähintään kasvatustieteen kandidaatin tutkintoa, johon pitää sisältyä varhaiskasvatuksen tehtäviin ammatillisia valmiuksia antavia opintoja (Varhaiskasvatuslaki 540/2018). Varhaiskasvatuksen opettajat vastaavat päiväkotiryhmänsä pedagogisesta suunnittelusta, toteutuksesta, arvioinnista ja kehittämisestä. Heidän vastuullaan on tukea ja edistää lasten kokonaisvaltaista kasvua, oppimista ja osaamisen kehittymistä. Lisäksi varhaiskasvatuksen opettajat vastaavat lasten henkilökohtaisten varhaiskasvatussuunnitelmien laatimisesta ja arvioinneista. Varhaiskasvatuksen opettajien tulee hallita varhaiskasvatuksen sisältöalueita, tuntea monikulttuurisuutta ja hallita erityispedagogiikkaa. Lisäksi heidän tehtävänä on vastata yhteistyöstä huoltajien ja muiden yhteistyötahojen kanssa. (Lastentarhanopettajaliitto 2018.) Esiopetusryhmässä työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien vastuulla on toteuttaa paikallisen

opetussuunnitelman mukaista esiopetusta ja vastata lapsikohtaisista suunnitelmista (Opetusalan ammattijärjestö 2023).

2.2 Varhaiskasvatuksen metsäpäiväkodit ja -ryhmät

Metsäpäiväkodit ovat lähtöisin Tanskasta, jossa niiden idea syntyi jo noin 40 vuotta sitten. Metsäpäiväkodit ja -ryhmät ovat metsässä, luonnossa ja luonnonmukaisissa olosuhteissa toimivia päiväkoteja tai yksittäisiä päiväkotiryhmiä. Niissä luonto sekä metsä toimivat kaiken pedagogisen toiminnan innostajana ja välineenä. Erot tavalliseen sisällä tapahtuvaan varhaiskasvatukseen on se, että metsäpäiväkodit tai -ryhmät toimivat ulkona koko päivän, tai suurimman osan päivää säästä riippumatta. Tanskasta niiden toiminta-ajatus levisi nopeasti muihin Pohjoismaihin. Metsäpäiväkotien ja -ryhmien suosio on kasvanut tasaisesti koko ajan, vaikkakin hoitomuotona se on edelleen harvinaisempi. Niiden suosio perustuu Pohjoismaiden vahvaan luontosuhteeseen. Lisäksi metsäpäiväkotien ja -ryhmien yleisyyttä Pohjoismaissa selittää jokamiehen oikeudet tai maiden muu lainsäädäntö, jonka mukaan kaikilla on oikeus oleilla metsissä (Borge, Nordhagen & Lie 2003, 606–613.) Vuonna 2012 luonto- ja ympäristöpainotteisia päiväkoteja oli Suomessa lähes 150. Niiden ja ulkopedagogiikan suosio on lisääntynyt Suomessa tasaisesti vuosien varrella. Luonto- ja metsätoimintaa tarjotaan lisäksi laajasti myös varhaiskasvatuksen ulkopuolella. Muun muassa Suomen Latu, Luonto-Liitto ja 4H-järjestö tarjoavat lapsille erilaista luonto- ja metsätoimintaa. Perusopetuksen puolella toimii luontopainotteisia iltapäiväkerhoja sekä luontokouluja. (Polvinen, Pihlajamaa & Berg 2012, 15–60.) Metsäpedagogiikan tavoitteena on edistää erityisesti lapsen oman luontosuhteen kehittymistä (Borge, Nordhagen & Lie 2003, 606).

Suomalaisilla on vahva luonto- ja metsäsuhde, jonka muodostukseen lapsuuden kokemuksilla on merkittävä vaikutus. Luonto- ja metsäsuhde vaikuttavat siihen, millä tavoin aikuisena suhtautuu erilaisiin luonto- ja metsäympäristöihin. Mitä enemmän lapsuudessa on vietetty aikaa metsässä ja erilaisissa luontoympäristöissä, sen todennäköisemmin yksilölle muodostuu vahva suhde metsään ja erilaisiin luontoympäristöihin. (Cantell, Aarnio-Linnanvuori & Tani 2020, 53–55.) Lasten luontosuhde on kuitenkin alkanut heikentyä aktiviteettien siirtyessä sisätiloihin sekä erilaisten pelien ja lisääntyneen ruutuajan myötä. Tästä johtuen lasten fyysiset motoriset taidot ovat heikentyneet esimerkiksi tasapainon osalta. (Polvinen, Pihlajamaa & Berg 2012, 9.) Heikentyneisiin motorisiin taitoihin voidaan vastata

parantamalla lasten luontosuhdetta, sillä luonnolla on todettu olevan lukuisia hyvinvointivaikutuksia. Luonnossa liikkuminen parantaa motorisia taitoja, alentaa verenpainetta, kasvattaa allergeenien sietokykyä, parantaa sydänterveyttä ja vahvistaa luustoa. Lisäksi luonnossa liikkumisella on vaikutusta eliniän pituuteen, syöpäsairauksien esiintyvyyteen sekä ihmisen psyykkiseen hyvinvointiin. (Polvinen, Pihlajamaa & Berg 2012, 14–20.) Luonto myös lieventää stressiä, virkistää ja rauhoittaa (Salonen, Törnroos 2019, 10). Se tarjoaa paikan, jossa myös erilaisille tunneilmaisuille riittää runsaasti tilaa. Näin ollen luonto tarjoaa niin fyysisiä, psyykkisiä kuin sosiaalisia hyvinvointivaikutuksia. (Polvinen, Pihlajamaa & Berg 2012, 14–20.) Myös OECD on osoittanut kiinnostustaan metsäpäiväkoteja kohtaan ja kehottanut lisäämään tutkimusta niiden osalta (Borge, Nordhagen & Lie 2003, 608).

Metsäryhmässä työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointietuja tutkittaessa havaittiin tutkittavien liikunnan määrän lisääntyneen sekä positiivisia vaikutuksia työntekijöiden terveydessä. Lisäksi varhaiskasvatuksen opettajat nostivat esille oman hyväntuulisuuden lisääntyneen. Työturvallisuus ja ergonomia koetaan metsätyössä hyvänä. Työturvallisuutta lisää äänihaittojen ja sisäilmaongelmien puuttuminen. Metsä koetaan rauhallisena ja luovana ympäristönä ja siellä on mahdollisuus käyttää omia vahvuuksiaan hyödyksi. Metsätyö ja metsä ympäristönä luovat ryhmästä tiiviin. Lisäksi varhaiskasvatuksen opettajat kokivat omien arvojen toteutuvan työssään hyvin. Varhaiskasvatuksen opettajien metsätyössä koettuja haittavaikutuksia olivat fyysinen rasitus sekä se, että vastuu ergonomiasta oli työntekijöillä eikä esihenkilö ohjeistanut työn ergonomisiin tekijöihin. Työturvallisuuden näkökulmasta nousi esiin työssä mahdollisesti koetut liukastumiset, kaatumiset ja kylmä sää. Työhyvinvoinnin negatiivisia puolia olivat myös organisaation vähäiset resurssit ja puutteellinen esihenkilön tarjoaman tuki. Myös ristiriidat työyhteisössä haastoivat työhyvinvointia. Lisäksi metsätyön palkkaukseen toivottiin myös parannusta. (Tammisalo 2020, 54–55.)

2.3 Varhaiskasvatuksen haasteet

Varhaiskasvatuksen opettajan työhön sitoutumista on tutkittu melko vähän. Kantonen, Onnismaa, Reunamo & Tahkokallio (2020) tutkivat varhaiskasvatuksen opettajaksi opiskelevien sitoutuneisuutta työelämään opintojensa loppuvaiheen aikana, sillä

varhaiskasvatuksessa alanvaihtoa tapahtuu oletetusti eniten työelämän alkutaipaleella. Tarkemmin ottaen tutkittiin niitä tekijöitä, jotka vaikuttivat opiskelijoiden sitoutumiseen ja alanvaihtoon. Tuloksista ilmeni, että varhaiskasvatuksen opettajiksi opiskelevat voidaan jakaa ammattiin hakeutuviin opiskelijoihin, epävarmoihin opiskelijoihin sekä alalta poistuviin opiskelijoihin. Varhaiskasvatuksen alalle sitoutuneita opiskelijoita oli vastaajista reilu 60 %. Enemmistöllä heistä oli kokemusta varhaiskasvatuksen erilaisista työtehtävistä ennen koulutukseen hakeutumistaan. Epävarmoja alalle hakeutumisestaan oli noin kolmannes. Heistä osa saattoi kuitenkin harkita tulevaisuudessa myös muita varhaiskasvatuksen tehtäviä tai hakeutumista luokanopettajan koulutukseen. 4,5 % vastasivat, etteivät aikoneet hakeutua tulevaisuudessa alan töihin lainkaan. Tämä joukko nosti vastauksissaan esille huolen siitä, ettei päiväkodin johtajalla ole tarpeeksi aikaa tukea työntekijöitä omassa työssään. Tutkimuksessa sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä olivat aiempi työkokemus alalta, kokemus omasta osaamisesta sekä alan yhteiskunnallinen arvostus. (Kantonen ym. 2020, 264–285.)

Työhön sitoutumisen haasteet näkyvät osaltaan alanvaihtona, sillä yhä useampi varhaiskasvatuksen opettaja siirtyy muihin tehtäviin ja työstä saatu tyydytys on heikentynyt. Ammatinvaihto on huomattavan arvoinen asia, sillä se vaikuttaa työmarkkinoihin, ja sillä on vaikutuksia koulukseen ja taloudellisiin tekijöihin. Uusien ihmisten rekrytointi ja perehdytys kuormittavat organisaatioita, ja ne ovat sille myös taloudellisesti kalliita. (Sirvio, Ukkonen-Mikkola, Kangas, Hjelt & Fonsen 2023, 85–86.) Perhon & Korhosen (2012) 30 vuoden pitkäaikaistutkimuksessa kävi ilmi että, varhaiskasvatuksen opettajista 28,3 % oli vaihtanut alaa, eli melkein kolmannes. Varhaiskasvatuksen alaa vaihtaneiden tutkimuksia on tehty myös kansainvälisesti. (Perho & Korhonen 2012, 87.)

Sirvio, Ukkonen-Mikkola, Kangas, Hjelt & Fonsen (2023) tutkivat puolestaan varhaiskasvatuksen alalta pois lähteneiden varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia alanvaihtoon johtaneista syistä. Vaikka tutkimuksen tulokset jaettiin neljälle eri tasolle, tutkimuksessa ei pystytty määrittelemään yksittäisiä syitä alan vaihtoon, vaan syitä alanvaihtoon haastateltavilla oli useampia. Nämä neljä tasoa, jotka vaikuttivat varhaiskasvatuksen opettajien alanvaihtopäätökseen, olivat yhteiskunnallinen, organisaationaalinen, relationaalinen ja yksilöllinen taso. Yhteiskunnallisella tasolla alanvaihtopäätökseen vaikuttivat eniten varhaiskasvatuksen heikko palkkaus sekä heikot mahdollisuudet edetä omalla uralla. Organisaation tasolla alanvaihtopäätökseen vaikuttivat eniten materiaalistien resurssien, henkilöstöresurssien sekä työn organisoinnin puute. Henkilöstöresurssien puute näkyi päiväkotien henkilökunnan vaihtuvuutena, epäpätevinä

sijaisina sekä henkilöstön poissaolojen takia ilmenevinä puutteellisena organisointina. Relationaalisella tasolla varhaiskasvatuksen alalta poislähtemisen syyt liittyivät vuorovaikutuksen haasteisiin. Näitä olivat muun muassa henkilöstön välillä vaikuttanut kitka, erilaiset tulkinnat henkilöstön työnkuvista sekä epävarmuus siitä, toteutuiko suunnitteluajan käyttö opettajilla. Yksilöllisellä tasolla alanvaihtoon liittyi terveydelliset seikat, kuten loukkaantumiset, ikääntyminen, tuki- ja liikuntaelinsairaudet, sisäilmaoireilu sekä mielenterveyshaasteet, väsymys ja uupumus. Lisäksi yksilöllisellä tasolla alanvaihtoon liittyi halu kehittää omaa osaamistaan tai halu edetä uralla. Myös työn ja perheen tasapainoilu liittyi yksilöllisellä tasolla alanvaihtoon. Työn koettiin vievän paljon henkisiä resursseja, jolloin työpäivän jälkeen jaksaminen perheen kanssa oli vähäistä eikä perhe-elämään jaksettu panostaa. (Sirvio ym. 2023, 84–98.)

Tutkimuksen yleisinä tuloksina voidaan nähdä, että alanvaihtoon liittyivät työn intensifikaatio, prekarisaatio sekä naisvaltaisten alojen töihin liittyvät piirteet. Työn intensifikaatio tarkoittaa työelämän kiihtyvää tehokkuuteen pyrkimistä. Prekarisaatio puolestaan viittaa tutkimuksessa varhaiskasvatuksen opettajan työssä vaadittavaan joustavuuteen, työolojen heikentymiseen sekä pedagogisen työn epämääräisyyteen. Naisvaltaisten alojen töihin liittyviä piirteitä, jotka vaikuttivat alan vaihtoon, olivat alan heikko arvostus sekä epäsuhtaan palkkauksen ja koulutuksen välillä. (Sirvio ym. 2023, 99.)

Alanvaihto on huomattavan arvoinen asia, sillä varhaiskasvatuksen vaihtuva henkilöstö rasittaa erityisesti varhaiskasvatuksen asiakkaita. Pysyvät ja turvalliset ihmissuhteet ovat lapsen hyvinvoinnin ja oppimisen keskiössä (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, 18). Varhaiskasvatuksen työvoimapulaan on ehdotettu jo pitkään alan tutkintovaateiden alentamista, jotta työmarkkinatilanne alalla helpottuisi (Lahtinen 2023). Myös joustavia opiskelumahdollisuuksia, palkkausta ja työolojen parantamista on ehdotettu varhaiskasvatuksen työvoimapulan selättämiseksi (Muuronen & Falk 2022).

Lisäksi varhaiskasvatuksen yhtenä suurena haasteena on sen matalapalkkaisuus, joka on tyypillistä naisvaltaisille aloille (Kangas, Ukkonen-Mikkola, Sirvio, Hjelt & Fonsen 2022, 72; Hjelt 2023, 68). Yleinen keskustelu varhaiskasvatuksen matalista palkoista on lisääntynyt viime vuosina yhteiskunnallisella tasolla (Kangas, Ukkonen-Mikkola, Sirvio, Hjelt & Fonsen 2022, 73). Ongelmaan on mahdollista löytää ratkaisuja, mutta se vaatii keskustelua varhaiskasvatustyön merkityksestä sekä alan arvostuksesta poliittisella tasolla. Keskustelussa tulee nostaa esiin alan palkkaus, sillä se liittyy suoranaisesti alan arvostukseen. Lisäksi

keskustelussa tulee huomioida palkan suuruus suhteessa työn haastavuuteen nähden. Myös yleinen elinkustannusten nousu on keskustelussa huomion arvoista. Varhaiskasvatuksen palkkaus on haastavassa tilanteessa myös siksi, että alan yleiset säästötoimet pakottavat varhaiskasvatuksen henkilöstöä antamaan myöden varhaiskasvatuksen perustehtävästä eli lapsille tarjotusta hoidosta, kasvatuksesta ja opetuksesta. Tämä johtaa kierteiseen tilanteeseen, jossa työtä tehostetaan, työntekijöitä hyödynnetään ja samalla aliarvioidaan. Tällä on puolestaan heikentävä vaikutus varhaiskasvatuksen pitovoimaan. Jotta muutos on mahdollista, tulee työn arvostusta nostaa ja työstä maksaa riittävä palkkaa työn vaativuuteen nähden. (Hjelt 2023, 68.) Edellä esitetyt tutkimukset osoittavat, että varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoimaan vaikuttaa yhtenä tekijänä sen matala palkkataso (Kangas ym. 2022; Hjelt 2023; Sirvio ym. 2023).

Varhaiskasvatusta haastaa myös työhyvinvointia heikentävät tekijät. Esimerkiksi työn jatkuva vuorovaikutus lasten, kollegoiden ja huoltajien kanssa on yksi iso kuormitustekijä. Työssä tulee osata tunnistaa lasten tarpeita ja niihin tulee vastata parhaalla mahdollisella tavalla. Työtä kuormittavat myös eri tahoilta koetut vaatimukset ja odotukset. Näitä tahoja ovat esimerkiksi yhteiskunta ja varhaiskasvatuksen asiakkaat. (Nislin 2016, 219.) Tutkittaessa lastentarhanopettajien, nykyisten varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työnsä kuormittavuudesta sekä työn tehokkuusvaatimusten ja sairauspoissaolojen yhteyksistä toisiinsa todettiin, että työn kuormittavuus lisääntyy työn tehokkuusvaatimusten noustessa. Myös sairaspöissaolat olivat yhteydessä työn tehokkuusvaatimukseen. (Paananen & Tammi 2017, 43.) Sairaspöissaolat vaikuttavat varhaiskasvatuksessa puolestaan sijaisten ja määräraikaisten työsuhteiden määrään, sillä lain mukaan henkilöstömitoituksista tulee pitää kiinni (Varhaiskasvatuslaki 540/2018). Opetusalan työolobarometrin (2024) mukaan opetuslalla työntekijöiden työhyvinvointiin vaikutti paljolti johtamistapa ja sen laatu (Melkko & Ilves 2024,14).

3 Sitoutuminen

Tässä kappaleessa esitellään organisaatioon sitoutumista ensin yleisenä ilmiönä sekä käsitteen tasolla. Kappaleessa 3.2 tarkastellaan Meyer & Allenin organisaatioon sitoutumisen- mallia, jossa sitoutuminen nähdään jakautuvan kolmeen eri tasoon. Näitä ovat affektiivisen, normatiivisen ja jatkuvuus sitoutumisen tasot. (Meyer & Allen 1991.) Koska tässä tutkimuksessa tarkastellaan affektiivista sitoutumista, normatiivinen ja jatkuvuus sitoutumisen tasot käydään läpi vain pintapuolisesti. Kappaleessa 3.3 tarkastellaan, miten sitoutuminen organisaatioon muodostuu ja miten organisaatio voi edesauttaa työntekijän sitoutumista. Lisäksi luvussa käsitellään sitoutumisen vaikutuksia yksilön hyvinvointiin.

3.1 Sitoutuminen käsitteenä

Työnantajan yksi perustehtävä on sitouttaa työntekijä organisaatioon (Virsu 2012, 1). Sitoutumista voidaan tutkia kuitenkin monesta eri näkökulmasta. Sitä voidaan tarkastella sitoutumisena työn tavoitteisiin, uraan, työtiimiin, ammattiin, johtajaan tai organisaatioon. (Agegnehu, Abdissa & Alemayehu 2022, 99.) Tässä tutkimuksessa sitoutumista tarkastellaan suhteessa omaan työhön eli varhaiskasvatuksen opettajien tekemään työhön varhaiskasvatuksen metsäryhmissä. Sitoutumis-käsitteen ohella suomen kielessä on käytetty käsitteitä työlle omistautuminen, työhön samaistuminen, työtyytyväisyys, työmotivaatio, työorientaatio sekä työhön kiinnittyminen ja uppoutuminen. Englannin kielessä puhutaan käsitteistä commitment to work, commitment to organisation, job involvement, job satisfaction, work orientation sekä work engagement. (Wallin 2012, 26.) Työelämän ensimmäiset viisi vuotta ovat ratkaisevia työhön sitoutumisen kannalta. Se on todennäköisintä aikaa, jolloin työntekijä hakeutuu pois alalta. (Onnismaa, Tahkokallio, Reunamo & Lipponen 2017, 188.)

Meyerin ja Allenin (1997) mukaan sitoutuminen on psykologinen ilmiö, jossa työntekijä määrittää omaa suhdetta työnantajaa kohtaan sekä ajatukseen siitä, aikooko hän jatkaa organisaation palveluksessa vai ei. Käsitteenä sitoutuminen ei ole kuitenkaan yksiselitteinen eikä sen määrittelyssä olla saavutettu kollektiivista mielipidettä. Epävarmuutta käsitteen määrittelyyn luo vielä, mitä sitoutuminen on, miten se muotoutuu ja miten se vaikuttaa työntekijän käytökseen. (Meyerin & Allenin 1997, 67.) Wallin ajattelee sitoutumisen monitahoisena ilmiönä, ja sen ymmärtäminen laajemmin ja monitahoisemmin havainnollistaa

muuttuvaa työelämää ja organisaation sekä työntekijän keskinäistä suhdetta (Wallin 2012, 25–27). Meyer, Becker & van Dick (2006) määrittelevät sitoutumisen eräänlaiseksi voimaksi, joka sitoo työntekijän kohteeseen eli organisaatioon sekä kohteen kannalta merkitykselliseen toimintatapaan (Meyer, Becker & van Dick 2006, 666). Bakker, Albrecht & Leiter (2011) puolestaan määrittelevät sitoutumisen myönteisenä korkean kiihtyneisyyden affektiivisena tilana, jolle on ominaista energisyys ja osallisuus. Sillä ajatellaan myös olevan monia muita ulottuvuuksia, joita voidaan ottaa tutkittavaksi. Sitoutuminen voidaan ajatella vastakkaisena tilana työssä uupumiselle. Tästä syystä organisaatioiden tulisi panostaa työntekijöiden hyvinvointiin. (Bakker ym. 2011, 74.) Kun työhyvinvointiin panostetaan, myös sitoutuminen organisaatioon on vahvempaa.

Bakkerin & Demeroutin (2008) näkemyksen mukaan, työn korkeat vaatimukset ja voimavarat ajatellaan parantavan työhön sitoutumista. Työn korkeat vaatimukset ja vähäiset voimavarat puolestaan ennustavat työuupumusta. Vaikka sitoutunut työntekijä on energinen ja innostunut työssään, on syytä muistaa, että vaikeaa ja emotionaalisesti haastavaa työtä tekevä, voi olla myös hyvin sitoutunut työhönsä. Kollektiivisen sitoutumisen he määrittelevät tiimin tai organisaation yhteisenä sitoutumisena työhön. Sitoutumisen ilmapiiri puolestaan tarkoittaa heidän mukaansa yhteisiä käsityksiä työn puitteista ja ympäristöstä. (Bakker ym. 2011, 74–80.)

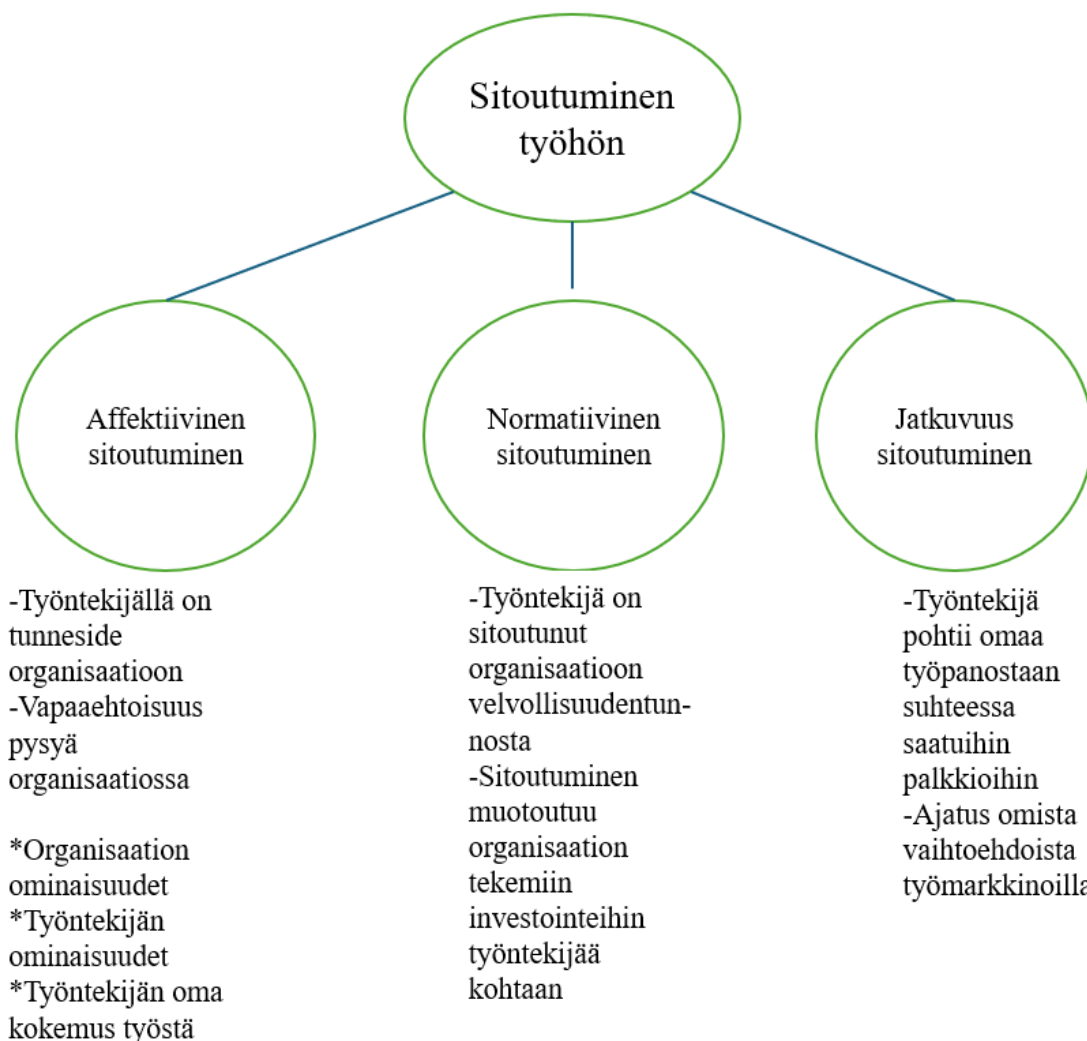
Viitalan (2004) mukaan henkilöstön sitouttamisella tarkoitetaan sitä, miten ihminen näkee työnsä ja sen tarjoaman yhteisön omanaan sekä, miten hän sijoittaa itsensä osaksi työyhteisöä. Sitoutumisessa on olennaista hyväksyä organisaation tavoitteet ja arvot sekä pyrkimys tehdä töitä niiden hyväksi. Sitoutuminen ilmenee ihmisen työpanoksena työtehtävissä, jotka eivät hänelle välttämättä kuuluisi. Myös motivaatio säilyttää oma asemansa työorganisaatiossa, on sitoutumisen yksi ominaispiirteistä. Työhön voi sitoutua monella eri tavalla ja tasolla. Sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä ovat tunneperäiset tekijät, käyttäytymistekijät sekä tiedolliset tekijät. Tunneperäinen tekijä tarkoittaa yksilön tuntemuksesta työyhteisöön kuulumisesta. Jos työntekijä voi työssään hyvin, hän suorittaa työnsä ahkerasti ja osoittaa luottamustaan työnantajalle. Käyttäytymistekijät liittyvät riskeihin ja taloudellisiin menetyksiin, jotka liittyvät työyhteisöstä poislähtemisen seurauksiin. Tiedolliset tekijät puolestaan liittyvät yksilön kokemaan vastuun- ja velvollisuudentuntoon. Myös itsenäinen työ ja työsuhteen kesto lisäävät yksilön sitoutumista organisaatioon. Lisäksi on havaittu, että osallistuminen päätöksentekoon ja työn suunnitteluun lisäävät yksilön sitoutumista. (Viitala 2004, 162–163.)

3.2 Kolmiulotteinen organisaatiositoutumisen teoria

Yksi tunnetuimmista sitoutumisen teorioista lienee Meyerin & Allenin (1991) kolmiulotteinen organisaatiositoutumisen teoria. Vaikka teoria on vanha, se on edelleen paljon käytetty ja siihen viitataan edelleen tutkimuksissa runsaasti. Teoriaa on testattu lukuisin eri tutkimuksin ja se on todettu toimivan myös Pohjois-Amerikan ulkopuolella (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky 2002, 41). Teorian ymmärtäminen on oleellista tämän tutkimuksen kannalta, sillä tutkimus suoritetaan teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä hyödyntäen. Teoria valikoitu tämän tutkimuksen teoreettiseksi viitekehikseksi, sillä sitä on testattu lukuisin eri tutkimuksin maailmanlaajuisesti (Meyer & Allen 1997; Meyer & Herscovitch 2001; Meyer ym. 2002; Meyer, Bakker & Van Dick 2006; Meyer & Maltin 2010).

Teorian mukaan sitoutumista voidaan tarkastella kolmella eri tasolla. Näitä ovat affektiivisen, normatiivisen ja jatkuvuus sitoutumisen tasot. Kaikki eri sitoutuneisuuden tasot liittyvät organisaation jäsenyyden ylläpitämiseen ja siihen, miten ne vaikuttavat työtyytyväisyyteen ja organisaation menettelytapoihin. Nämä eri tasot kehittyvät yksilöllä eri tavoin. Myös niiden seuraukset vaihtelevat sitoutuneisuuden tason mukaan. (Wallin 2012, 30.) Tässä pro gradu tutkielmassa keskitytään erityisesti metsätyötä tekevien varhaiskasvatuksen opettajien affektiivisen sitoutumisen ilmenemiseen. Jotta työhön sitoutumista voi ymmärtää paremmin, on oleellista ymmärtää myös normatiivista ja jatkuvuus sitoutumista. Nämä sitoutuneisuuden tasot käsitellään pintapuolisesti, painottaen affektiivisen sitoutumisen muodostumista.

Alla oleva kuvio on laadittu Meyerin ja Allenin (1991) teoriaa mukailleen tätä tutkimusta varten. Kuviossa on tiivistettynä kolmiulotteinen organisaatiositoutumisen teoria (Meyerin ja Allenin 1991).



Kuvio 1. Sitoutuneisuuden tasot Meyerin & Allenin (1991) mukaan.

Affektiivisesti sitoutuneella työntekijällä on tunneside organisaatioon. Työntekijä samaistuu työyhteisöön ja on osa sitä. Näin ollen affektiivinen sitoutuminen perustuu henkilön vapaaehtoisuuteen pysyä organisaatiossa. (Meyer & Allen 1997, 11.) Affektiivinen sitoutuminen voidaan jakaa kolmeen eri osa-alueeseen; *organisaation ominaisuuksiin, työntekijän ominaisuuksiin sekä työntekijän kokemukseen omasta työstä* (Meyer & Allen 1997, 41–45). Organisaation ominaisuuksilla viitataan muun muassa johtajuuteen, kuten johtajan oikeudenmukaisuuteen sekä tasa-arvoiseen kohteluun. Organisaation ominaisuuksilla ja rakenteilla on jonkin verran vaikutusta affektiivisen sitoutumisen muodostumiseen. Organisaation ominaisuuksista muun muassa jaettu johtajuus ja työn hajauttaminen on yhteydessä parempaan affektiiviseen sitoutumiseen. Lisäksi organisaation puolueeton käytös parantaa työntekijän affektiivista sitoutumista. (Meyer & Allen 1997, 42–45.) Myös

organisaation luottamus työntekijää kohtaan, sekä organisaation ja esihenkilön tarjoama tuki ovat oleellisia affektiivisen sitoutumisen muodostuksessa (Wallin 2012, 31).

Työntekijän ominaisuuksilla viitataan yksilön ikään, sukupuoleen, luonteeseen, arvomaailmaan sekä työsuhteen keston. Kun on tutkittu työntekijän henkilökohtaisia ominaisuuksia työhön sitoutumisen kannalta, on todettu, että esimerkiksi iällä ja sukupuolella eli demografisilla muuttujilla, ei ole kovin suurta merkitystä sitoutumisen muodostumiseen, kun taas työntekijän luonteella ja arvomaailmalla eli dispositionaalisilla muuttujilla. (Meyer & Allen 1997, 43–45.) Erityisesti työntekijän ominaisuuksia tarkastellessa, sitoutumiseen vaikuttaa merkittävästi omien arvojen toteutumisesta työssä (Wallin 2012, 31).

Affektiivinen sitoutuminen muodostuu lisäksi työn subjektiivisen kokemuksen kautta, jotka vahvistavat työntekijän psykologista turvallisuutta ja näin ollen pätevyyden tunnetta (Allen & Meyer 1996, 263). Suurin myönteinen vaikutus affektiiviseen sitoutumiseen onkin työntekijän kokemuksella omasta työstä. Kun työntekijä kokee työtyytyväisyyttä, motivaatiota sekä autonomiaa työssään, hänen affektiivinen sitoutumisensa on vahvempaa. Myös kokemus myönteisistä haasteista työpaikalla, sekä se, että työntekijä saa käyttää monipuolisesti hyväkseen omia henkilökohtaisia taitojaan, on yhteydessä korkeampaan affektiiviseen sitoutumiseen. Lisäksi päätöksen tekoon ottaminen organisaatiossa ja kokemus oikeudenmukaisesta kohtelusta lisää affektiivista sitoutumista. (Meyer & Allen 1997, 45–46.) Myös kokemus palautteen saamisesta auttavat tunneperäisen sitoutuneisuuden muodostumista (Wallin 2012, 31).

Normatiivinen sitoutuminen tarkoittaa työntekijän sitoutumista vastuun- ja velvollisuuden tunnosta organisaatioon (Meyer & Allen 1997, 11). Työntekijä kokee, että sitoutuminen on moraalisesti oikein. Wiener (1982) esittää, että normatiivinen sitoutuminen muotoutuu niiden paineiden pohjalta, joita yksilö kokee sosialisointia aikana, kun hän tulee uutena tulokkaana organisaatioon. Nämä kokemukset ohjaavat työntekijää ymmärtämään, mitä työnantaja heiltä odottaa ja toivoo. On myös ajateltu, että normatiivisen sitoutumisen kehittyminen liittyy organisaation tekemiin investointeihin työntekijää kohtaan. Näitä voi olla esimerkiksi organisaation tarjoamat hyvinvointiedut. Normatiivinen sitoutuminen voi muotoutua myös työntekijän ja organisaation välisten psykologisten sopimusten perusteella. Ne muodostuvat työntekijän ja organisaation ymmärryksestä molemminpuolisista oikeuksista ja velvollisuuksista toisiaan kohtaan. Ne ovat kuitenkin subjektiivisia ja ne muotoutuvat ajan kuluessa. (Meyer & Allen 1997, 60–62.)

Jatkuvuus sitoutuminen liittyy puolestaan ymmärrykseen siitä, mitä organisaatiosta lähteminen vaikuttaa henkilön taloudelliseen tilanteeseen. Yksilön on siis pysyttävä organisaatiossa turvatakseen oma taloudellinen tilanne. (Meyer & Allen 1997, 11.) Jatkuvuus sitoutuneesti oleva näkee työnsä eteen vaivaa vain tarvittavan määrän, jolloin hän pohtii työnsä panosta rationaalisella tasolla. Tämän tason sitoutuminen ei auta organisaatiota kehittymään, eikä sillä ole samanlaisia mahdollisuuksia päästä tavoitteisiinsa. (Wallin 2012, 30–31.) Lisäksi työntekijä pohtii omaa työpanostaan suhteessa siitä saatuihin palkkioihin ja etuihin (Viitala 2013, 86). Jatkuvuus sitoutumiseen vaikuttaa myös ajatus omista vaihtoehtoistaan työmarkkinoilla (Meyer & Allen 1997, 57). Näin ollen jatkuvuus sitoutuminen voi ilmetä muun muassa muuttona toiselle paikkakunnalle paremman työn perässä. Meyer on havainnut, että parempiin työsuorituksiin on yhteydessä enemmän affektiivinen ja normatiivinen sitoutuminen kuin jatkuvuus sitoutuminen (Viitala 2013, 87).

3.3 Sitoutumisen muodostuminen ja sen vaikutukset hyvinvointiin

Organisaatioon sitoutumisella on yksilön käytökseen merkittäviä seurauksia. On siis oleellista ymmärtää, miten sitoutuneisuus organisaatioon muotoutuu. (Meyer & Allen 1997, 41.) Organisaatioon tullessaan yksilöllä on ennakko-oletuksia siitä, millainen työyhteisö on kyseessä. Työstä saadut positiiviset kokemukset parantavat työntekijän oletuksia organisaatiosta. Jos työntekijän kokemukset työnantajasta osoittautuvat negatiivisiksi, työntekijän odotukset eivät täyty. Näin ollen kokemukset organisaatiosta vaikuttaa sitoutumiseen haitallisesti. (Meyer & Allen 1997, 52.) Sitoutumistutkimuksissa on keskitytty käyttäytymisen tutkimukseen, emotionaaliseen omistautumiseen sekä työhön uppoutumiseen. 1900-luvun alun sitoutumisen tutkimuksissa painotettiin työntekijöiden välisiä suhteita ja organisaation näkökulmaa. Korostettiin yhteisöllisyyden tunnetta organisaatiossa ja painotettiin työntekijän käyttäytymisen muutosta sitoutumisprosessissa. Vasta myöhemmin sitoutumisen prosessissa on alettu painottamaan työhyvinvointia sekä organisaation tehokkuutta. (Wallin 2012, 26.)

Sitoutumistutkimuksissa on selvitetty esihenkilön ominaispiirteiden vaikutusta sitoutumiseen (Meyer & Allen 1997, 47). Organisaation ja esihenkilön tuella on vahva positiivinen vaikutus affektiiviseen sitoutumiseen. Tuella tarkoitetaan työntekijöiden tasapuolista ja oikeudenmukaista kohtelua. (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky 2002, 38.) Esihenkilön huomioivalla työotteella, tuella, oikeudenmukaisella kohtelulla ja

transformaationaalisella johtajuudella on yhteys tunneperäisen sitoutumisen syntyyn. Sitoutumisen kannalta on myös oleellista, että johtaja ottaa työntekijän mukaan päätöksen tekoon, kuuntelee ja toteuttaa työntekijän ideoita. Näin johtaja antaa työntekijälle kokemuksen omasta osaamisesta sekä pätevyyden ja hallinnan tunteesta. (Meyer & Allen 1997, 47–48.) Sitoutumisen kannalta on myös oleellista, että organisaatio tarjoaa hyvät resurssit työlle. Tällöin työntekijä hyvittää ja korvaa nämä organisaation tekemät investoinnit sitoutumalla vahvasti organisaatioon. (Bakker ym. 2011, 81.)

Työntekijän sitoutumiseen vaikuttaa työssä koettu autonomian tunne sekä esihenkilön myönteisten haasteiden jakaminen työntekijöille. Sitoutumista edistää myös, kun työntekijä saa käyttää omia taitoja työssään ja työyhteisön ilmapiiri koetaan hyväksi. Lisäksi työtyytyväisyys ja kollegoiden tuki auttavat sitoutumisprosessissa. Myös työntekijän tunneside organisaatioon, myönteiset kokemukset työstä, erilaiset koulutusmahdollisuudet ja palkkiot auttavat työntekijää sitoutumaan. (Wallin 2012, 27–35.) Tunneperäiseen, affektiiviseen sitoutumiseen vaikuttaa myös osallisuuden tunne, yhteisesti jaetut arvot sekä samaistuminen organisaatioon (Meyer & Herscovitch 2001, 315). Tutkimuksissa on osoitettu avoimen viestinnän ja vakituisen työsuhteen organisaatioissa johtavan voimakkaampaan sitoutumiseen (Ruokolainen 2011, 18). Vakituisen työsuhteen osalta asiaan voi vaikuttaa myös se, että voimakkaammin sitoutuneet työntekijät jäävät yrityksen palvelukseen ja saavuttavat ajan saatossa vakituisen viran organisaatiosta.

Lisäksi affektiivista sitoutuneisuutta parantaa työn toimenkuvan selkeys, sekä vastuiden ja rajojen tarkka määrittely (Meyer & Allen 1997, 45). Näin ollen työroolien selkeys on huomion arvoista. Varhaiskasvatuksen opettajan tehtävissä työskenteleviä tutkittaessa selvisi, että toimenkuvan selkeys koetaan varhaiskasvatuksen tiimityössä kovin epäselväksi (Onnismaa, Tahkokallio, Reunamo & Lipponen 2017, 202). Henkilökohtaisiin tarpeisiin vastaaminen on myös tärkeää, jotta työntekijän odotukset organisaatiosta ja omat tavoitteet työlle täyttyvät. Lisäksi se, millaiseksi työntekijä kokee organisaation motiivit, vaikuttavat työntekijän sitoutuneisuuden tasoon. Jos motiiveina nähdään työntekijän hyvinvointi ja aito välittäminen, sitoutuminen on vahvempaa. (Meyer & Allen 1997, 50–54.)

Henkilöstön affektiivinen sitoutuminen vaikuttaa henkilöstön vaihtuvuuteen eikä affektiivisesti sitoutunut työntekijä vaihda työpaikkaa yhtä helposti kuin sitoutumaton työntekijä (Allen & Meyer 1996, 264). Yritykset ja organisaatiot siis hyötyvät tunneperäisesti sitoutuneista työntekijöistä (Meyer & Maltin 2010, 323). Tästä syystä organisaation kannattaa

panostaa työntekijänsä sitouttamisprosessiin. Meyerin ym. tutkimuksessa selvisi, että affektiivinen sitoutuneisuus organisaatioon vaikutti positiivisesti yleiseen tyytyväisyyteen, matalampaan stressiin ja vähensi perheen ja työn välisiä konflikteja (Meyer ym. 2002, 38–39). Monet tutkimukset ovat osoittaneet affektiivisen sitoutumisen olevan yhteydessä myös työntekijän hyvinvointiin. Tunnepohjainen eli affektiivinen sitoutuneisuus on yhteydessä fyysiseen hyvinvointiin, terveenä pysymiseen, hyvään mielenterveyteen, itsetuntoon, työhyvinvointiin sekä yleiseen tyytyväisyyteen omaa elämää kohtaan. (Meyer & Maltin 2010, 323–324.) Lisäksi affektiivisen sitoutuminen vaikuttaa myös työssä suoriutumiseen. Sitoutunut työntekijä on tehokkaampi ja hänellä on vähemmän sairaspöissaoloja. (Allen & Meyer 1996, 266–267.)

Heikosti organisaatioon sitoutunut työntekijä voi puolestaan kokea erilaisia negatiivisia terveysvaikutuksia. Näitä voivat olla esimerkiksi psykosomaattinen oireilu, fyysiset terveyshaitat, mielenterveyden heikkeneminen, työuupumus ja stressi. Vahva sitoutuneisuus on ajateltu olevan yhteydessä stressin torjuntaan ja ennalta ehkäisyyn. Tutkimustulokset ovat ristiriitaisia sen suhteen, onko vahva sitoutuneisuus yhteydessä stressiin myönteisesti vai kielteisesti. (Meyer & Maltin 2010, 324–325.) Jatkuvuus sitoutuneisuuden tasolla oleva saattaa kokea enemmän stressiä kuin normatiivisesti ja affektiivisesti sitoutunut, sillä muita vaihtoehtoja työmarkkinoilla ei koeta olevan. Tämä vaihtoehtojen puute, voi aiheuttaa enemmän stressikokemuksia. (Meyer ym. 2002, 39.)

Jotta sitoutuneisuutta voidaan parantaa organisaatioissa, tulisi niin työntekijän kuin työnantajan yhdessä tehdä töitä sitoutumisen eteen. Se vaatii molemmilta osapuolilta positiivisuutta, luottamusta sekä sivistynyttä ja kunnioittavaa keskusteluyhteyttä. Työsuhteesta tulee hyötyä niin työntekijä kuin organisaatiokin, jotta tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus saavutetaan. Organisaation tulee luoda selkeät tavoitteet työntekijälle sekä huolehtia kokonaisvaltaisesti henkilöstön hyvinvoinnista. Työntekijöiltä on tärkeää kerätä tietoa heidän kokemastaan työilmapiiristä, resursseista ja organisaatiosta. (Bakker ym. 2011, 85.) Tällä tavoin voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin sekä sitoutuneisuuteen. Lisäksi henkilöstöllä on velvollisuus tehdä oma osuutensa sitoutuneisuuden eteen. Työntekijän tulee uskaltautua keskusteluun esihenkilön kanssa myös haastavissa tilanteissa. Tällöin kahdenkeskeinen luottamus kasvaa, joka osaltaan vaikuttaa työntekijän sitoutumiseen myönteisesti. (Bakker ym. 2011, 85.)

4 Tutkimuksen toteutus

Tämä tutkimuksen tarkoituksena on selvittää varhaiskasvatuksen metsäryhmissä työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien affektiivista sitoutuneisuutta omaan työhönsä. Tutkimus on suoritettu laadullisia menetelmiä hyödyntäen. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on tutkia kohdetta sitä ymmärtäen ja sen keskiössä ovat tutkittavan kohteen kokemukset. Tutkittavaa kohdetta voidaan lähestyä subjektiivisen, sosiaalisen, kulttuurisen tai yhteiskunnallisen näkökulman kautta. (Elo, Kajula, Tohmola & Kääriäinen 2022, 216.) Tutkimuksessa on lähestytty tutkittavaa ongelmaa subjektiivisesti, eli varhaiskasvatuksen opettajien omakohtaisten kokemusten kautta. Tutkimusta ohjaavat myös tutkijan omat arvot, jonka kautta tutkimuksen lähtökohdat saavat alkunsa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 152). Myös tätä tutkimusta tehdessä tutkimusaihe heijastaa tutkijan omia arvoja ja kiinnostuksen kohteita. Tutkimus kiinnittyy varhaiskasvatuksen kontekstiin ja erityisesti siellä toimiviin metsäpäiväkoteihin, -ryhmiin sekä avoimen varhaiskasvatuksen metsäkerhoihin. Tässä luvussa esitellään tarkempi tutkimuskysymys, kuvaillaan tutkimuksessa käytetty aineisto sekä selvitetään, millä tavoin tutkimuksen analyysi on suoritettu.

4.1 Tutkimuskysymys

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää valmis aineiston (Tammisalo 2020) avulla, millä tavoin metsäryhmissä työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien sitoutuneisuus affektiivisella tasolla ilmenee heidän työssään. Tutkimuksessa on käytetty Meyerin & Allen (1991) kolmiulotteiseen organisaatiositoutumisen teorian käsitteistöä ja se on analysoitu teoriaohjaavan sisällönanalyysin keinoin.

Tutkimus vastaa seuraavaan tutkimuskysymykseen;

Millä tavoin affektiivinen sitoutuminen ilmenee metsäryhmässä työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien työssä?

Koska aihetta ei ole aiemmin tutkittu, on mielenkiintoista nähdä, miten varhaiskasvatuksen opettajien sitoutuminen työhön näyttäytyy ja ovatko metsäryhmässä työskentelevät varhaiskasvatuksen opettajat vahvasti sitoutuneita työhönsä. Yksilön subjektiivisilla kokemuksilla työstä on suurin vaikutus affektiiviseen sitoutumisen muodostumiseen ja se on sitoutuneisuuden tasoista merkittävin (Meyer & Allen 1997, 41–46).

4.2 Aineiston kuvaus

Tutkimuksessa on hyödynnetty valmis aineistoa (Tammisalo 2020), joka on saatu tutkimuskäyttöön tietoaarkistosta. Tietoaarkisto sisältää laajasti erilaisia sähköisiä tutkimusaineistoja opiskelukäyttöön sekä suomalaisen yhteiskunnan ilmiöiden tutkimiseksi (Tietoaarkisto). Aineiston nimi on [”Luontoympäristössä työskentelevien varhaiskasvattajien kokemuksia työhyvinvoinnista 2020”](#). Aineisto koostuu 12:sta varhaiskasvatuksen opettajan teemahaastatteluista, joiden sisällöllinen pääpaino on varhaiskasvatuksen metsäryhmien työhyvinvoinnissa. Tähän tutkimukseen on valittu aineistosta yhdeksän teemahaastattelua tarkempaa analyysiä varten. Kaksi haastattelua hylättiin riittämättömän koulutustaustan takia, sillä haastateltavilla ei ollut lastentarhanopettajan koulutusta tai varhaiskasvatuksen opettajan pätevyyttä. Lisäksi tämän tutkimuksen aineistosta on hylätty yksi haastattelu, sillä tutkittavalla oli lastentarhanopettajan pätevyys, mutta kokemus metsätyöstä ei ollut varhaiskasvatuksesta, vaan seurakunnan metsäkerhotoiminnasta. Tämä rajaus oli oleellinen tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden näkökulmasta. Tähän tutkimukseen valitut yhdeksän haastattelua olivat riittävän kokoinen aineisto tätä tutkimusta ajatellen, sillä haastattelut olivat erittäin laajoja ja kattavia. Lisäksi aineisto vastasi erinomaisesti tämän tutkimuksen tutkimuskysymyksiin sitoutuneisuudesta, vaikka aineisto olikin kerätty työhyvinvoinnin näkökulmasta. Työhyvinvointi on loppujen lopuksi tärkeä osa työntekijän sitoutuneisuutta (Saari 2014, 44).

Aineisto on tuotettu teemahaastatteluja hyödyntäen. Teemahaastattelun aiheet olivat ennalta määriteltä. Haastattelu patteristo oli laadittu tarkoin ja jokainen haastattelu eteni lähes samalla tavalla. Yhdestä haastattelusta oli jostain syystä jäänyt kysymättä yksi kysymys. Tämä ei kuitenkaan vaikuttanut oleellisesti tämän tutkimuksen tuloksiin. Kysymys liittyi siihen, kokeeko varhaiskasvatuksen opettaja työssään työn imua. Muita haastattelu patteriston teemoja olivat taustatietojen ja työkokemuksen lisäksi työn mielekkyys, haasteet ja kuormitus, metsätyön parhaat sekä haastavat puolet, yleinen hyvinvointi ja johtajuus. Muita teemoja olivat työturvallisuus, ergonomia, työilmapiiri ja muut yhteistyötahot. Lisäksi teemoina olivat työn imu, luovuus, omat arvot, työstä palautuminen, työstä saatu palaute sekä uuden oppiminen ja toiminnan kehittäminen. Lopuksi haastateltavilta kysyttiin vielä halukkuudesta työskennellä varhaiskasvatuksen metsäryhmässä viiden vuoden kuluttua. Haastattelun runko löytyy tämän tutkimuksen liitteestä yksi.

Haastattelut suoritettiin keväällä 2020. Varhaiskasvatuksen opettajat työskentelivät haastatteluhetkellä tai olivat aikaisemmin työskennelleet vähintään kolmen vuoden ajan metsäpäiväkodissa, päiväkodin metsäryhmässä tai avoimen päiväkodin metsäkerhossa. Aineisto kerättiin koronapandemiasta johtuen Microsoft Teamsin välityksellä. Aineisto oli jo valmiiksi pseudonoitu sekä litteroitu. Aineiston taustatietoina olivat haastattelun päivämäärä, haastateltavan ikäluokka, sukupuoli, koulutus, sekä työkokemus, niin yleisellä tasolla kuin, myös metsäryhmässä. Kaikki haastateltavat olivat naisia. Haastateltavien ikäjakaumat jakautuivat melko tasaisesti 30–64 ikävuoden välille. Yhdeksästä tutkimukseen valitusta haastattelusta seitsemällä oli lastentarhanopettajan tai varhaiskasvatuksen opettajan pätevyyden lisäksi muutakin koulutusta ja osaamista. Yhdellä oli varhaiskasvatuksen kandidaatin tutkinnon lisäksi varhaiskasvatuksen maisterin opinnot suoritettuna. Yhdellä haastateltavalla oli lastentarhanopettajakoulutuksen lisäksi retkioppaan tutkinto. Jopa neljä haastateltavaa olivat suorittaneet ympäristökasvattajan erikoisammattitutkinnon. Näillä neljällä oli kyseisen tutkinnon lisäksi muitakin koulutuksia, joita olivat yhteisöpedagogin koulutus, erikoisammattitutkinto perhetyöstä sekä seikkailukasvattajan koulutus. Lisäksi pari haastateltavaa olivat käyneet alkuopetuksen koulutusohjelman. Yhdellä haastateltavalla oli lasten liikunnan ammatillinen täydennyskoulutus ja yksi kertoi vaihtaneensa ammattiaan kaupalliselta alalta varhaiskasvatuksen alalle. Haastateltava oli aiemmalta koulutukseltaan merkonomi. Varhaiskasvatuksen opettajat olivat siis kouluttautuneet kattavasti ja heillä oli paljon erilaista osaamista. Työkokemusta metsäryhmässä toimimisesta kaikilla oli vähintään kolme vuotta ja enimmillään 10 vuotta. Keskimäärin kokemusta metsäryhmätyöskentelystä haastateltavilla oli reilu kuusi vuotta.

Erilaiset haastattelut ovat jokapäiväistä toimintaa yhteiskunnassamme, joiden tarkoituksena on kerätä tietoa haastattelijan valitsemasta aiheesta. Haastattelu on ennen kaikkea vuorovaikutustilanne, jolloin siihen liittyy muutakin kuin kysymykset ja vastaukset. Ei ole siis itsestään selvää, että pelkästään hyvillä kysymyksillä haastattelu olisi onnistunut. Haastattelijan tulee osoittaa tilanteessa olevansa aidosti läsnä ja kuunnella mitä haastateltavilla on sanottavaa. Haastattelijan tulee jollain tavalla kommentoida ja reagoida haastateltavan puheeseen. Haastateltaville tulee osittaa, ettei itse tiedä aiheesta kaikkea vaan on avoin kaikelle mitä haastateltavat sanovat. Haastateltavien puheesta on osattava tunnistaa tärkeät asiat, muun muassa äänenpainot, ilmeet ja eleet. (Hyvärinen 2017, 11–31.) Koska tätä tutkimusta varten käytössä on ollut valmiiksi litteroidut ja pseudonoidut haastattelut, ei ole ollut mahdollisuutta taata haastattelijan aitoa läsnäoloa haastattelutilanteessa. Ei ole myöskään

ollut mahdollista perehtyä haastattelijan äänenpainoihin, ilmeisiin tai eleisiin. Litteroidusta aineistosta on voinut kuitenkin päätellä, että haastattelija on antanut tilaa varhaiskasvatuksen opettajille vastata kysymyksiin laajasti, eikä ole keskeyttänyt haastateltavien puhetta. Haastattelija on kommentoinut asioita kysymysten välillä, ottamatta kuitenkaan kantaa laajemmin varhaiskasvatuksen opettajien puheisiin.

4.3 Tutkimuksen analyysi

Tämän tutkimuksen aineisto on analysoitu laadullisen sisällönanalyysin keinoin, hyödyntäen teoriaohjaavaa lähestymistapaa Meyer & Allenin (1991) kolmiulotteisen organisaatioteorian käsitteitä hyödyntäen. Aineistoa jäsennessä on hyödynnetty luokittelua. Laadullisen tutkimuksen analyysitavoista sisällönanalyysi on usein käytetty menetelmä niin Suomessa kuin muuallakin maailmassa. Menetelmänä se soveltuu monen erilaisen aineiston analyysitavaksi. (Elo ym. 2022, 216.) Sisällönanalyysin tarkoitus on löytää tekstin merkityksiä ja ymmärtää todellisuutta inhimillisenä ajattelutapana. Se voi toimia yksittäisenä metodina, mutta myös löyhänä teoreettisena viitekehysenä, jolloin sen voi yhdistää erilaisiin analyysikokonaisuuksiin. Se tarjoaa siis puitteet monen erilaisen tutkimuksen tekemiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103-118.)

Sisällönanalyysin tekeminen alkaa rajaamalla tutkittava ilmiö tarkasti (Tuomi & Sarajärvi 2018, 104). Tässä tutkimusta tehdessä aiheen rajaukseessa on auttanut Meyerin ja Allenin (1991) organisaatiositoutumisen teoria. Tutkimus tarkastelee metsäryhmässä työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien affektiivisen sitoutuneisuuden ilmenemistä metsätyössä. Rajaus on tehty painottamaan affektiivista sitoutumista, sillä se on sitoutuneisuuden tasoista merkittävin työssä pysymisen kannalta (Meyer & Allen 1997, 45–46). Tutkimuskysymyksen rajaamiseksi on ollut oleellista perehtyä tutkimuksessa käytetyn teorian (Meyer & Allen 1991) ymmärtämiseen, jotta tutkimuskysymyksen rajauksessa on onnistuttu. Kolme haastattelua rajautui aineistosta pois ennen tutkimuksen analyysivaihetta, sillä ne eivät vastanneet tutkimuskysymyksen vaadittaviin seikkoihin.

Kun tutkittava ilmiö on rajattu, aineisto kerätään ja litteroidaan (Tuomi & Sarajärvi 2018, 105). Tutkimuksen aineisto (Tammisalo 2020) oli valmiiksi litteroitu, joten analyysin alkuvaiheessa oli oleellista tutustua aineistoon useiden lukukertojen kautta. Muistiinpanot auttoivat alussa hahmottamaan aineiston kokonaiskuvaa. Kun aineistoon oli tutustuttu, sitä

redusoitiin nostamalla aineistosta ne otteet, jotka kuvasivat varhaiskasvatuksen opettajien affektiivista sitoutuneisuutta. Tutkimusta tehdessä onkin tärkeää huomioida, että aineistosta löytää tutkimuksen kannalta oleelliset asiat. Näitä ovat tutkimuksen tarkoituksen muotoilu ja sen tavoite, jotta tutkimuskysymykseen löytää vastaukset. Koska sisällönanalyysin tarkoitus on havainnollistaa aineistoa tiivistetyssä ja pelkistetyssä muodossa, tutkija luo aineiston pohjalta luokkia, jotka havainnollistavat tutkittavaa ilmiötä luotettavasti. (Elo ym. 2022, 216-217.)

Luokittelu on tutkijan omia merkintöjä ja ne muodostavat sen, mitä tutkija aineistossaan käsittelee. Se toimii aineiston kuvaamisen välineenä ja jäsentäjänä. Sen kautta tutkija voi etsiä ja tarkastella aineiston eri puolia. (Tuomi & Sarajärvi 2018,105.) Värikoodit osoittautuivat hyödylliseksi tavaksi luokitella aineistosta esille nousseita kokonaisuuksia ja löytää samankaltaisuuksia. Lisäksi värikoodaus helpotti hahmottamaan sitä, puhuvatko varhaiskasvatuksen opettajat asiasta negatiiviseen ja positiiviseen sävyyn. Tutkimuksen analyysiä tehdessä on kiinnitetty huomiota juurikin oleellisten asioiden löytämiseen aineistosta. Aineiston äärellä on pohdittu lukuisia kertoja sitä, vastaavatko redusoidut otteet tutkimuskysymykseen ja voiko haastateltavan puhetta tulkita puheena sitoutumisesta. Lisäksi on pohdittu tarkoin sitä, voiko haastateltavan puhetta tulkita haastateltavan subjektiiviseksi kokemukseksi vai yleiseksi puheeksi tutkittavasta aiheesta. Tätä pohdintaa tehdessä, aineiston luokittelu on rajautunut entistä luotettavammin ja aineisto on osoittautunut sopivan kokoiseksi suhteessa tutkimuskysymykseen. Myös luokittelua tehdessä, valitun teorian ymmärtäminen oli oleellista.

Kun sisällönanalyysi valitaan tutkimusmenetelmäksi, se voidaan toteuttaa joko aineistolähtöisesti eli induktiivisesti tai teorialähtöisesti eli deduktiivisesti (Elo ym. 2022, 218). Näiden ero perustuu tulkintaan analyysin logiikasta. Induktiivinen analyysi tarkoittaa analyysin tekoa yksittäisestä yleiseen kun taas deduktiivinen yleisestä yksittäiseen. Tämä jaottelu on ongelmallinen, sillä siinä ajatellaan, että uutta teoriaa ei ole mahdollista luoda pelkkien havaintojen perusteella. Suurin haaste tässä jaottelussa liittyy kuitenkin abduktiivisen päättelyn unohtamiseen. Sen mukaan uuden teorian luominen on mahdollista, kun havaintojen tekemiseen sisältyy jokin johtoajatus. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 107-108.)

Kolmas vaihtoehto on tehdä sisällönanalyysiä teoriaohjaavasti (Tuomi & Sarajärvi 2018, 133). Sen avulla voidaan yrittää selittää sisällönanalyysin haasteet ja se mahdollistaa aineiston keräämisen hyvin erilaisin keinoin. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä analyysiä

ohjaa vuorotellen aineisto ja teoria. Sen avulla aineistosta etsitään analyysiyksiköitä ja valittu teoria ohjaa niiden luokittelua. Teorian tarkoitus ei ole kuitenkaan ohjata analyysiä kokonaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96–97.) Ero aineistolähtöisessä ja teoriaohjaavassa analyysissä on se, että aineistolähtöisessä analyysissä teoreettinen käsitteistö luodaan aineiston pohjalta, kun taas teoriaohjaavassa ne ovat jo osittain valmiina. Ero liittyy siihen, millä tavoin tutkija nostaa aineistosta ilmaisuja. Käsitteleekö tutkija aineistoa valmiin teoreettisen käsitteistön mukaan vai antaako tutkija aineiston ensin puhua omaehtoisesti ja vasta analyysin loppupuolella tarkastella aineistoa teoreettisin käsittein. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 133.)

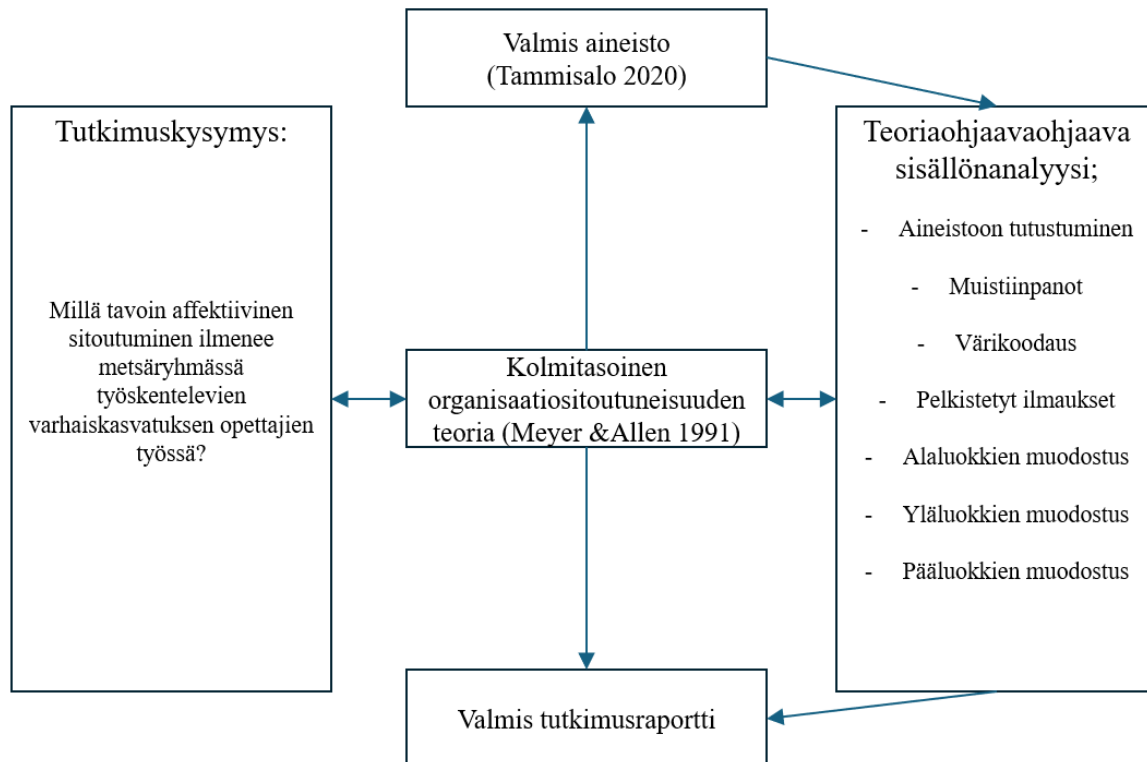
Tätä tutkimusta tehdessä, aineistosta on nostettu aineistolähtöisesti pelkistettyjä ilmaisuja, joista on ensin muodostettu alaluokkia. Myös tässä on hyödynnetty otteiden värikoodausta. Ylä- ja pääluokkien muodostusta on avustanut Meyerin ja Allenin (1991) luoma teoria, mutta se ei ole täysin ohjannut luokkien muodostamista. Tässä tutkimuksessa yläluokat ovat muotoutuneet pohtimalla tarkasti alaluokkien sisältöä. Pääluokat määrittyivät analysoimalla yläluokkien välisiä suhteita. Lisäksi analyysia johdattivat osin teoria ja siitä tiedetyt asiakokonaisuudet, jotka vaikuttavat affektiivisen sitoutumisen muodostumiseen.

Tutkimustulosten pääluokat muodostuivat tässä tutkimuksessa erikokoisiksi toisiinsa nähden. Tähän vaikuttivat valmiin aineiston käyttö sekä sen omanlaiset painotukset. Kuviossa 2 on esiteltyä esimerkkikuvaus tutkimuksen luokkien muodostuksesta.

Alaluokat	Yläluokat	Pääluokka
*Toimiva tiimityö *Toimiva työyhteisö *Toimiva yhteistyö muiden tahojen kanssa *Perheiden arvostus *Päiväkodin johtajan/apulaisjohtajan arvostus *Lasten arvostus *Työyhteisön arvostus *Muiden tahojen arvostus	*Toimiva yhteistyö *Työn arvostus	Kokemus sosiaalisista suhteista

Kuva 2. Esimerkki luokittelun taulukoinnista.

Luokkia muodostaessa tulee huomioida luokkien käsitteellistäminen eli abstrahointi. Sen avulla luodaan tutkimuksessa käytettävät käsitteet. (Tuomi & Sarajärvi 2009,111.) Tämän jälkeen tutkimusraportti kirjoitetaan valmiiksi (Elo ym. 2022, 219). Tuloslukua kirjoittaessa on pohdittu tarkoin, mitkä aineisto-otteet kuvaavat parhaiten tutkittavaa ilmiötä, ja ne on nostettu esiin myös tulosluvussa. Seuraavassa kuviossa on havainnollistettu tutkimuksen analyysin kokonaiskulku.



Kuvio 3. Tutkimuksen analyysin kulku.

Teoriaohjaavassa analyysissä on kyse monesti abduktiivisesta ajattelusta, jossa itse aineisto ja valmis teoria vuorottelevat tutkijan analyysissä ja ajattelussa. Näitä vuorottelemalla ja yhdistelemällä, voi lopputulema olla jotain uutta. Tarkoitus ei ole testata teoriaa vaan muodostaa uudenlaista ajattelua ilmiön ympärille. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 97.) Koska tämän tutkimuksen tarkoitus on luoda uudenlaista ymmärrystä sitoutuneisuudesta varhaiskasvatuksen metsäryhmissä, analyysimenetelmäksi valikoitui teoriaohjaava sisällönanalyysi.

5 Kokemukset työhön sitoutumisesta

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen tuloksia siitä, millä tavoin metsäryhmässä työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien työhön sitoutuminen ilmenee affektiivisella tasolla. Affektiivisen sitoutumisen tärkein osa-alue on työntekijän kokemus omasta työstään. Tämä on affektiivisen sitoutumisen tasoista kaikkein merkittävin vahvan sitoutumisen kannalta. (Meyer & Allen 1997, 45–46.) Tästä syystä tämä tutkimus tarkastelee lähemmin varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia metsätyöstä affektiivisen sitoutuneisuuden näkökulmasta. Pääluokiksi muodostui *kokemus työstä*, *kokemus työhyvinvoinnista*, *kokemus sosiaalisista suhteista*, *kokemus organisaatiosta sekä kokemus itsestä*. Tämän luvun alaluvuissa perehdyttyään tarkemmin edellä esiteltyihin pääluokkiin.

5.1 Kokemus työstä

Ensimmäiseksi pääluokaksi muodostui kokemus työstä, joka näyttäytyy tämän tutkimuksen valossa laajana kokonaisuutena. Kokemus työstä ilmeni aineistossa monin eri tavoin. Yläluokiksi muodostuivat autonomia, elämyksellisyys, myönteiset haasteet työssä, omien taitojen hyödyntäminen sekä tavoitteiden toteutuminen työssä. Aineistosta nousi myös esille vahva yleinen työtyytyväisyyden kokemus sekä työtyytyväisyys metsässä työskentelyyn. Vastauksissa nousi esille kuinka raitis ilma ja metsässä työskentely tekee yleisesti hyvää. Moni kuvaili metsää työympäristönä huikeaksi sekä kuvaili työtään mielekkäänä, palkitsevana ja parhaana.

5.1.1 Autonomia

Ensimmäiseksi yläluokaksi muodostui autonomian toteutuminen työssä. Merkittävänä havaintona voidaan nähdä, kuinka varhaiskasvatuksen opettajat kokivat saavansa vaikuttaa metsätyössä työnsä sisältöön, toimintatapoihin ja kokea vahvaa autonomiaa työssään.

Autonomiaa kuvailtiin paljon luovuuden kautta.

”Ihan koko ajan saan käyttää luovuutta, joo. Se on tän työn hyvä puoli, et kukaan ei tuu sanomaan, et sun pitää tehdä tää tällä tavalla... Se on koko työ oikeestaan sitä, että voi olla et meillä on aihe mitä me käsitellään, mut et mitä me tehdään ja miten me sitä tutkitaan ja miten siihen sitte ympätään nää kaikki esiopetuksen tavoitteet. Ja no ehkä jotain lasten kanssa on yhdessä kehitelty ihan uusia tavallaan leikkejäki, et miten

esimerkiks niitä kirjaimia, miten me tuolla metsässä niitä käydään läpi ja opetellaan. Esimerkiks liikunnan keinoin ja luonto siihen yhdistettynä” (T1).

Otteessa tuodaan esille autonomian toteutuminen luovuutta käytettäessä ja kuinka koko työn toteutuksessa voi käyttää autonomiaa, kunhan huolehtii esiopetuksen tavoitteiden toteutumisesta. Varhaiskasvatuksen opettajat puhuivat luovuudesta ja työn toteutuksen vapaudesta autonomian ilmentymänä.

”Kyllä me saahan aika hyvin ite päättää, että miten me tehään ja mitä tehään, että. Et se mikä mussa jotenki on koko metsätouhun se suurin ilo siinä mielessä onki, että meitä ei sanele ne kellonajat...Et me pystytään sen yheksän ja yhen välillä liikkun ihan niinku halutaan missä vaan, että. Sit voiaan ihan mennä päivä sen mukaan miltä milläki hetkellä näyttää, että on tarpeellista ja muuta” (T2).

Työn ilo koettiin tulevan juuri autonomian tunteesta sekä työn vapaudesta toteuttaa sitä omalla tavallaan. Kelloajat eivät määränneet työtä samalla tavalla kuin varhaiskasvatuksen sisäryhmissä. Autonomia koetaan positiivisella tavalla työn kannattelevana tekijänä.

”Että me saatiin välillä vanhemmilta luvat, että välillä ne mun (koirarotu) oli siellä kerhossa mukana matkassa niinku talvella. Että seki oli kyllä ihan hirveen antosaa... Toi oli mulle niinku henkilökohtasestikki hirvee rikkaus, että mää sain niinku yhdistää työtä ja huvia... Et olihan se mun ihan urani tähtihetkiä” (T3).

Autonomia toteutui työn ja henkilökohtaisen elämän yhdistämisenä, ja oli myös tärkeä hetki omalla ammatillisella uralla. Toisaalta esiin nousi myös, miten autonomiaa on omassa työssä rajoitettu.

”Et ehkä enemmän mikä ittee haastaa on se, että välillä se sopeutuminen, ku pitää tietynä aikoina mennä päiväkodin muitten rytmien tai aikataulujen tai muitten mukaan tai kesällä mennä päivystysyksiköihin töihin. Ja tälläsissä mää koen kyllä vähän semmosta asenneongelmaa kieltämättä... Et mua rajoittaa ne semmoset päiväkodin kauheen tarkat struktuurit ja rakenteet sitte” (T2).

Kritiikki autonomian puutteesta kohdistui liialliseen ohjeistukseen organisaation taholta, päiväkotien liian tiukkoihin raameihin ja aikatauluihin, jolloin autonomia omassa työssä ei pääse toteutumaan. Varhaiskasvatuksen opettaja kokee, että sopeutuminen työn asettamiin rajoituksiin saa hänet kokemaan negatiivisia tunteita ja ne haastavat autonomian kokemusta. Myös muuta yksittäistä kritiikkiä autonomian puutteesta nousi esiin.

”Ja sit taas se varhaiskasvatusmaailma ei niinkun jousta siihen (osa-aikatyöhön)...jouston mahdollisuus on varhaiskasvatusmaailmassa tosi haasteellista...Että ois ollu jotain, vähän niinku osa-aikasta työaika tehny. Koska sitte mää olin, mulla oli oma toiminimi siinä vaiheessa ja mulla ois ollu sitä, niitä

koulutuksia vaikka kuinka paljon. Ois ollu kiva niitä tehdä. Mut ei, tää tämmönen jouston mahdollisuus ei niinkun oo” (T4).

Autonomian puutetta selitettiin varhaiskasvatuksen työaikajoustamisen rajallisuudella. Osa-aikaisen työn ohella voisi tehdä muuta osa-aikatyötä, kuten kouluttaa varhaiskasvatuksen henkilöstöä varhaiskasvatussuunnitelman ja metsäpedagogiikan osalta. Vaikka aineistosta nousi esiin kritiikkiä autonomian puutteesta, on huomionarvoista, miten haastateltavat kokivat vahvasti luovuuden ja sen tuoman vapauden kannattelevan heitä työssään. Työntekijän kokemaa autonomiaa tutkittaessa on havaittu sen yhteys parempaan affektiiviseen sitoutumiseen organisaatiossa (Meyer & Allen 1997, 45).

5.1.2 Elämyksellisyys

Toiseksi yläluokaksi muodostui työn elämyksellisyys. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat työnsä metsässä vahvasti elämyksellisenä. Tutkimuksen kannalta tämä löydös on merkittävä, sillä työn kokemus elämyksellisenä nousi aineistosta vahvasti esille. Seuraavana otteita siitä, miten haastateltavat puhuivat työn elämyksellisyydestä.

”siellä on semmonen aika harmooninen olo siellä luonnossa, niinku kaikin aistein tavallaan nauttii siitä siellä olemisesta ja sitte tota, siihen verrattuna, että jos ois täällä päiväkodissa, tekis niinku sisäryhmässä töitä” (T1).”sitte tuolla pihalla myös jotenki se ympäröivä luonto tarjoaa niitä elämyksiä” (T8).

”Ei siinä tarvi välttämättä mitään sen ihmeempää tapahtua, mutta ehkä se ois se tunnelma ja se ilmapiiri, että mitä. Tai joku yhteinen kokemus, että vaikka nyt tässä kerettiin ennen sulkua käyä avantouimassa taikka käytiin pilkillä ja saatiin hauki. Ni se semmonen iso yhteinen niinku kokemus, niinku se, miten se näkyy lapsista. Ja se on niinku niin aito” (T2).

”Onnistunut työpäivä tuoksuu savulle, se on ihan selvä, koska me ollaan paljon eri paikoissa tulilla. Ja just ne elämykset, kokemukset siellä...me koetaan yhdessä tavallaan se elämys, ni se on ihan mieletonä...ihan loikoiltiin ja otettiin aurinkoo ja tehtiin noista voikukista, niin kukkapuun noi pojat teki” (T9).

Puheesta huokuu haastateltavien tyytyväisyys omaan työhön ja kuinka he nauttivat työstään metsässä kaikilla aisteilla. Elämyksellisyys koetaan yhteisenä harmonisena kokemuksena lasten kanssa. Myös luonnossa yhdessä koetut elämykset on nostettu esille. Lisäksi luonnon tarjoamaa tunnelmaa ja ilmapiiriä korostettiin vastauksissa. Elämyksellä tarkoitetaan henkilökohtaista tapahtumaa yksilön tasolla ja niitä voi kokea emotionaalisella, fyysisellä, älyllisellä tai henkiselä tasolla (Pine & Gilmore 1998).

5.1.3 Myönteiset haasteet työssä

Kolmanneksi yläluokaksi muodostui myönteisten haasteiden kokeminen työssä.

Varhaiskasvatuksen metsätyössä nähtiin mahdollisuus haastaa itseään ja omaa työtään myönteisellä tavalla. Työssä koettuja myönteisiä haasteita olivat muun varhaiskasvatushenkilöstön kouluttaminen, itsensä haastaminen työssä pedagogisesta näkökulmasta sekä työn kehittäminen yhdessä työtiimin kanssa. Lisäksi koettiin, että metsä työympäristönä haastaa työntekijää myös positiivisessa mielessä. Myönteiset haasteet työssä nousivat esille haastamalla itseään omassa työssään joko mielikuvituksen tasolla, pedagogisesta näkökulmasta tai testaamalla uusia ideoita ennakkoluulottomasti;

“Mää pyrin aina ite rikkomaan semmosia rutiineja ja kaavoja ja rajoja. Ja mä en halua mennä sieltä mistä aita on matalin. Niin tässä työssä pystyy tosi paljon haastamaan itseään ja kokeilla tosi paljon uutta” (T7).

Otteessa käy ilmi, kuinka metsäryhmässä pystyy haastamaan itseään rikkomalla totuttuja rutiineja. Työ halutaan tehdä mahdollisimman hyvin ja uusia asioita kokeillen. Myös pedagogisesta näkökulmasta oman työn kehittäminen haastoi positiivisella tavalla; ”*Ja vähän myös vaatii tavallaan omaa ajattelua käyttämään aina uuestaan, että mites vois toteuttaa toiminnallisemmin jonkun asian*” (T8). Tässä oman ajattelun haastaminen ja kehittäminen näyttäytyy toiminnallisen pedagogiikan kehittämisenä metsätyössä. Työssä koettuja myönteisiä haasteita oli myös monipuolinen mielikuvituksen käyttö.

”Must tuntuu, että me oltiin sen verran yllytyshulluja sen mun työparin kans, et me itse itsellemme niitä haasteita pistettiin. Et me oltais päästy varmaan puolet helpommalla, jos me ei oltais tehty niin mielikuvitusrikkaita työpajoja johki kevätjuhlaan, vaan me oltais vedetty sen vaan jollain, sieltä mistä se aita on matalin ja rima alhaalla. Ni sehä on ihan siinä, että mihin sää tavallaan itselles ne haasteet laitat.” (T3).

Mielikuvituksen käyttöä haastettiin itse, vaikka asiat olisi voinut tehdä helpommallakin tavalla. Esiin nousi myös myönteiset haasteet varhaiskasvatuksen henkilöstön kouluttamisen muodossa.

”Et mä oon nytte tän vuojen myös [työnimike paikkakunnalla] eli vasua ikäänku koulutan, yhen päivän viikossa aina ollu pois ryhmästä. Ja mä oon ny ulkona oppimista kouluttanu sitte eri yksiköihin varhaiskasvatuksen puolella [paikkakunnan] tasolla” (T2).

Itseä haluttiin haastaa myös kouluttamalla muuta varhaiskasvatuksen henkilöstöä varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden sekä metsäpedagogiikan alueilla. Toisaalta esiin nousi myös turhautuneisuutensa siitä, että itsensä haastamista ei ole työssä tarpeeksi. Esiin nousi toive toteuttaa ulkopedagogista toimintaa ja osaamistaan laajemmin.

”Kyllä mä välillä vähän, myönnän että vähän turhaudun...Et kyllä mä välillä turhaudun siitä, että ei. Että pitää jankata niin sanotusti jotain aivan simppeleitä asioita, ku vois jo jotain vähä muutaki tehdä” (T2).

Tässä turhautuminen nousee esille kokemuksena liian yksinkertaisesta työstä. Myös halu laajentaa omaa osaamistaan nousi esille.

”Se tietyllä tapaa sitte, tapahtuu tietysti semmosta omaa ammatillista kasvua sitte ku sää tarpeeks kauan siellä teet ja sä tavallaan niinkun halusit myöskin tehdä paljon muutakin, tietenkin että. Et semmosta, et ku sää halusit laajentaa ehkä sitä omaa reviiä jo vähän muuallekkii. Niin tota, ja sit kun tuli sitä semmosta kokemusta muun muassa niitten hankkeitten kautta, et mulla on annettavaa muuallekkii. Ja mulla on paljon niinkun osaamista, jota mä vois jakaa. Et tulee ehkä semmonen hetki sitten, että vois jotain muutakin tehdä” (T4).

Otteessa korostuu samanlainen kokemus turhautumisesta sekä halua ammatilliseen kasvuun ja kehittämiseen. Myös tahto käyttää ja jakaa omaa potentiaaliaan työssä nousi esille. Voidaan kuitenkin todeta, että metsäryhmässä työskentely pääasiassa haastaa varhaiskasvatuksen opettajia positiivisessa mielessä. Kokemukset työn positiivisten haasteiden puuttumisesta painottuivat halusta laajentaa omaa osaamistaan sekä ajatukseen työn yksinkertaisuudesta. Esille nousi kuitenkin vahva kokemus itsensä haastamisesta varhaiskasvatuksen metsätyössä. Hyvinvointityötä tutkittaessa on havaittu myönteisten haasteiden ja oman ammatillisen kehittämisen parantavan työhön sitoutumista (Wallin 2012, 96-97).

5.1.4 Omien taitojen hyödyntäminen

Neljänneksi yläluokaksi muodostui omien henkilökohtaisten taitojen hyödyntäminen työssä. Kokemus omien taitojen hyödyntämisestä työssä nousi aineistossa erittäin vahvasti esille. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat saavansa käyttää työssään omia henkilökohtaisia vahvuuksiaan. Puhe näistä kokemuksista oli läpi aineiston erittäin positiivisissävytteistä. Yksi tavanomainen tapa käyttää omia vahvuuksia työssä, oli hyödyntää niitä varhaiskasvatuksen sisältöalueiden näkökulmasta. Näitä olivat muun muassa liikunta, ympäristökasvatus, leikki,

kuvaamataito ja musiikillinen osaaminen. Eniten omia vahvuuksia ja taitoja nostettiin esille varhaiskasvatuksen sisältöalueiden näkökulmasta.

“kylhän siä pääsee hyvin laajasti, oli se sitten käden taidoista, oli se sitten niinkun siihen, siihen vaikka kuvalliseen tai liikuntaan tai mihin tahansa siihen omaan niinkun, juttuun... sillon pääsee omaa osaamistaan kyllä hyödyntämään just niin paljon kun vaan ite haluaa. Ja itsestä haluaa antaa” (T4).

”Mää myöskin musisoin ja laulatan heitä, laulan paljon... Et mää oon voinu välittää luontotietoutta ja sitten näit ryhmässä olemisen, erätaitoja tietenki ja sitte musiikki. Se on niinku, sitä, se on ollu helppo kans, ku soittaa kitaraa, nii sitten se on ollu hauskaa kans. Musisoidaan paljon” (T9).

Omia henkilökohtaisia taitoja voi hyödyntää varhaiskasvatuksen metsäryhmissä rajattomasti, oli kyseessä sitten kädentaidot, musiikki, kuvallinen ilmaisu, ympäristökasvatus tai muu varhaiskasvatuksen sisältöalue. Lisäksi nostettiin esiin muitakin omia vahvuuksia ja taitoja, joita metsätyössä voi hyödyntää. Näitä olivat vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö, erityispedagoginen osaaminen tuen tarpeisten lasten kanssa sekä erä- ja luontotaidot.

“aika monessaki (saan hyödyntää omaa osaamista). Et se varsinaine kenttätyö siellä ryhmän kanssa, sit se yhteistyö perheitten kanssa on toisaalta mun mielestä tiiviimpää tässä tämmösessä metsätoiminnassa... Ja mää ite tykkään tuen lapsista, kaipaen sitä haastetta siihen ryhmään ja nautin siitä sitten kun on niitä... Sitte on niitten kans saanu, niistä sitä onnistumisen kokemusta sen vuoden aikana, ku näkee sen kehityksen kaaren vaikka yksittäisessä lapsessa tai muuta” (T3).

Edellä on kuvattu omien taitojen hyödyntämistä vanhempien kanssa tehtävässä yhteistyössä sekä tuen tarpeisten lasten kanssa. Metsätyössä korostuu vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö sekä työn palkitsevuus, joka näkyy erityisesti lasten kehityksen havainnointina. Lisäksi varhaiskasvatuksen opettajat kokivat, että voivat hyödyntää omaa osaamistaan, niin työyhteisössä, kuin sen ulkopuolellakin. Omaa osaamista hyödynnettiin osallistumalla erilaisiin tiimeihin työyhteisössä, kuten olemalla vastaavana työntekijänä kestävän kehityksen osalta sekä kestävän hyvinvoinnin tiimin jäsenenä työskenteleminen. Lisäksi mainittiin viiden päivän työpajan järjestämisestä kurssikeskuksella sekä mahdollisuudesta luennoida yliopistolla metsäpedagogiikasta; *“mää oon nimittäin ollu [yliopistolla] kaks kertaa puhumassa puolentoist tunnin luentoo pitämässä siellä”* (T9). Lisäksi esiin nousi oivalluksia omista taidoistaan ja vahvuuksistaan, joita ei ollut aiemmin tiedostanut.

“ku jotenki aikasemmin on ajateltu, että voi vitsit, että ei tää tämmönen oo yhtään mun juttu...Että tää on vähä myös opettanu tavallaan löytämään itsestään niitä uusia puolia ja tavallaan tajuamaan, että vitsi, määhän oonki tässä asiassa ihan hyvä ja määhän osaanki tehdä tän ihan hyvin” (T8).

Vaikka varhaiskasvatuksen opettaja aiemmin oli kuvitellut, ettei metsätyö välttämättä sovi itselle, sen kokeileminen oli kuitenkin saanut ymmärtämään omia taitojaan paremmin sekä loi ymmärrystä työn mielekkyydestä. Tulosten yhteenvetona voidaan päätellä, että varhaiskasvatuksen opettajat pystyvät hyödyntämään laajasti omia taitojaan ja henkilökohtaisia vahvuuksiaan metsätyössä. Omien taitojen hyödyntäminen monipuolisesti korreloi vahvasti affektiivisen sitoutumisen kanssa (Meyer & Allen 1997, 45).

5.1.5 Tavoitteiden toteutuminen työssä

Viidenneksi yläluokaksi muodostui työn tavoitteiden toteutuminen. Metsätyössä varhaiskasvatuksen opettajien työn tavoitteet toteutuvat erittäin hyvin. Metsä oppimisympäristönä koettiin erittäin hyvänä sekä luontaisena paikkana kaikelle oppimiselle ja kaiken ikäisille oppijoille. Myös elinikäinen oppiminen nousi esille varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksissa. Kokemukset erityistä tukea tarvitsevien lasten oppimisesta metsäryhmässä olivat positiivisia.

“meille viime vuonna tuli syksyllä koulusta yks oppilas. Hän ei oikein ollu kouluvalmis eikä koulukypsä..sitte hän siirty niinku meille... Ja se lapsi kyllä oikeesti tarvitsi sitä ja hän sai tosi paljon hyvää siitä, mutta sitte tänä vuonna meille kävi myös niin, että toisesta päiväkodista yhen lapsen, jonka kans ei oikein pärjätty, niin hänet vaihdettiin metsään. (T7).

Esiopetusryhmään sijoitettiin koulusta kaksi erityisen tuen lasta, jotka eivät pärjänneet vielä koulumaailmassa. Metsä oppimisaikana valmisti tuen tarpeisten lasten kouluvalmiuksien kehittymistä. Näin ollen metsä antoi hyvät eväät heidän oppimiselleen ja myöhemmälle koulunkäynnille.

Yhteisöllisyys metsätyössä koettiin koko ryhmän kesken toteutuvan erinomaisesti.

Yhteisöllisyydestä puhuttiin vahvasti affektiivisella tasolla ja se koettiin toteutuvan työssä erittäin hyvin. Yhteisöllisyydestä puhuttaessa esiin nousi, kuinka metsäryhmät ryhmäytyvät tiiviiksi, toimivat saman tavoitteen toteutumiseksi ja, että kukaan ryhmästä ei jää yksin. Esille nostettiin myös se, miten tämä yhteisöllisyys tarkoittaa lasten lisäksi myös ryhmän aikuisia. Seuraava ote kertoo monipuolisesti siitä, millä tavoin yhteisöllisyys ilmenee metsäryhmissä.

”ku tonne yhdessä lähetään ja yhdessä tehään. Niinku me aikuiset mutta myös lapset, niin tavallaan meillä on alusta asti ollu se filosofia, että me ollaan kaikki samassa veneessä ja kaikki tehään yhdessä tätä juttua. Että jokanen antaa sen oman panoksensa ja tavallaan jokanen osallistuu siihen meidän yhteiseen juttuun ja tekee sitä yhteistä asiaa...Että lapsissaki se on ihan huikeeta, että jos jollain jää vaikka kumppari kiinni johonki kuralölliin, ja sieltä yks lähtee huutamaan, että mää lähen hakemaan aikuisen tänne auttamaan, ni sitte siellä onki jo viis niinku auttamassa sitä kaveria...Ni se tavallaan se toimintatapa ja kulttuuri on niin semmonen yhteisöllinen” (T8).

Tästä voidaan tulkita, että työssä koetaan vahvaa yhteisöllisyyden tunnetta, sillä kaikki työskentelevät saman tavoitteen eteen yhdessä. Metsäryhmässä työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksissa korostuu vahvasti yhteisöllinen kulttuuri. Yhteisöllisyyden toteutuminen on myös yksi oleellinen tavoite varhaiskasvatuksessa (Varhaiskasvatuksen perusteet 2022, 33). Metsä koettiin myös paikkana, jossa opitaan ja oivalletaan asioita yhdessä lasten kanssa.

”Siis ensinäkin se, että siinä on niinkun sellanen vertaisoppiminen niinkun sen lapsen ja itsensä kanssa. Että se tavallaan, mennään aikalailla käsi kädessä. Siinä ei oo olemassa minkään näköstä sellasta niinkun kasvattaja-lapsi-suhdetta, niinkun ylhäältä alas. Vaan se on sellasta tasavertasta vuorovaikutusta koko ajan” (T4).

Työn tavoitteet toteutuvat myös olemalla lapsen kanssa tasa-arvoisessa suhteessa oppimistilanteissa sekä oppimalla yhdessä lapsen kanssa. Myös kokemus työn tavoitteiden toteutumisesta sisältöalueiden näkökulmasta tuotiin esille.

“se toiminta oli niin palkitsevaa niitten lasten kanssa. Ja siellä, jotenki ne lapsiryhmätki, niin se kehitys siinä kaikessa liikkumisessa ja leikeissä ja vuorovaikutuksessa, mitä sä näät siellä metsässä” (T3).

Työn tavoitteet toteutuvat metsätyössä hyvin myös eri varhaiskasvatuksen sisältöalueiden, kuten liikunnan ja leikin osalta. Lisäksi korostui, kuinka metsä tarjoaa mahdollisuuden keskittyä olennaiseen. Metsästä löytyy kaikki tarvittava materiaali oppimista ajatellen ja lisäksi lasten vuorovaikutustaidot kehittyvät metsässä hyvin. Metsässä oppimisen mahdollisuuksista nousi esille myös monia muita oppimisen alueita. Näitä olivat eläinten oikeanlainen kohtelu, lasten taito oppia nopeasti sekä työvälinetyöskentelyn mahdollisuus. Lisäksi lapsilähtöisen, ilmiöpohjaisen toiminnan ja toiminnallisen oppimisen toteutuminen nostettiin esille: *”Semmonen lapsilähtöisyys, ilmiöpohjaisuus. Sit siitä puuttuu ne seinät, ne niinkun kaikkee rajottavat seinät”* (T5). Otteessa voi havaita, kuinka työssä lapsilähtöisyyttä ja ilmiöpohjaista oppimista on helppo toteuttaa metsätyössä. Vastauksessa korostuu myös, miten luonnon rajattomuus mahdollistaa lapsilähtöisyyden sekä ilmiöpohjaisen oppimisen. Lisäksi mainittiin mielikuvituksen kehittyminen, työrauha, keskittymiskyvyn paraneminen ja,

että kaikki esiopetuksen osa-alueet toteutuvat metsässä hyvin. Esiin nousi myös työn toteutumisen haasteita.

”Elikkä tällasia erityisen tuen oppilaita aika paljo. Elikkä ne lapset, jotka sinne tulee, niin ei välttämättä oo niit kaikkein helpoimpia. Et siellä on monenlaista haastetta siellä ja sitte saada se sinne niinkun, siihen ne kaikki haasteet jollain tavalla joustavasti siihen porukkaan. Että en halua kenenkään haasteita poistaa siellä ja ehkä helpottaa. Niin siinä on haasteita saada se ryhmä toimiin ja tukee niit lapsia” (T5).

Työn tavoitteiden toteutumisen suurimpana esteenä nähtiin tuen tarvitsijoiden suuri määrä ryhmässä sekä omien erityispedagogisten taitojen rajallisuus. Lisäksi työn toteutumisen esteeksi mainittiin kokemukset ajallisten resurssien niukkuudesta sekä kirjallisten töiden runsaudesta suhteessa sak-aikaan (suunnittelu, arviointi ja kehittäminen). Kaiken kaikkiaan metsäryhmässä työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien työn tavoitteet toteutuivat pääsääntöisesti hyvin ja monipuolisesti. Suurin haaste työn tavoitteiden toteutumiselle oli tuen tarpeisten lasten määrä ryhmässä. Varhaiskasvatuksen opettajat pohtivat, miten saada haastava joukko erilaisia lapsia muodostamaan tiiviin yhteisön ja miten vastata erityispedagogisiin tuen tarpeisiin.

5.2 Kokemus työhyvinvoinnista

Toiseksi pääluokaksi muodostui kokemus työhyvinvoinnista. Metsä työympäristönä koettiin työhyvinvoinnin kannalta rauhoittavana. Työhyvinvoinnin yläluokiksi muotoutuivat; *fyysinen ja psyykinen työterveys, työturvallisuus ja ergonomia sekä työssä koettu työn imu ja flow-kokemukset*. Varhaiskasvatuksen opettajat nostivat esille metsätyön parantaneen heidän fyysisistä terveyttään. Fyysisestä työterveydestä puhuttaessa vastauksista nousi esille fyysisen kunnan parantuminen liikunnan myötä, vastustuskyvyn vahvistuminen ja sitä kautta sairaspissaolojen vähentyminen. Lisäksi aineistossa nousi esille migreenin väheneminen, melutason lasku sekä sisäilmahaittojen poistuminen.

”ku mulla on aika paljon migreeniä ollu yleensä, ni ei mulla nyt enää oo sillä tavalla. Et kyllä se selkeesti se, ku saa olla ulkona. Eikä tarvi semmosen keinovalojen ja semmosen alla olla eikä sisätiloissa muutenkaa. Ni kyllä se ihan semmoseen niinku ihan tämmöseen fyysiseenki vointiin vaikuttaa” (T2).

“Ei oo sisäilmaongelmia“ (T6).

” sun fyysiset niinkun tämmöset hyvinvoinnin elementit paranee, kun sää pääset sinne metsään. Et se meteli, melu on yks semmonen. Mut sitte tietenki se, että se sun fyysinen hyvinvointi. Ku sää oot liikkeessä kokoajan, tää liike on lääke... ei enää minkäänlaisia flunssia käyny läpi eikä juuri mitään vatsatautejakaan. Että ihan puhtaasti tää immuunipuolustuskyky vahvistu itsellä” (T4).

Otteet tuovat hyvin ilmi, kuinka metsässä työskentely poistaa sisäilmaongelmat, vaikuttaa melutason laskuun, parantaa vastustuskykyä sekä omaa fyysistä hyvinvointia monin eri tavoin. Tulos on huomionarvoinen sillä, yksi merkittävä tekijä varhaiskasvatuksen opettajien alanvaihtoon on työn fyysinen rasittavuus (Sirvio ym. 2023, 97). Myös metsätyön psyykkiset työhyvinvointiedut nousivat tuloksissa esille: *”se metsä oli se yks lääke mulla siihen mun uupumukseen” (T3). “mää aattelen, että se vaikuttaa myös mielialaan” (T7).* Vastauksissa nousi esiin mielialan nousu, uupumuksen ja henkisen kuormituksen väheneminen. Työhyvinvoinnin kannalta yksittäisiä negatiivisia kokemuksia olivat huono säätila, fyysinen väsymys ja metsätyön jatkumisen epävarmuus. Lisäksi mainittiin ulkoilun ja raittiissa ilmassa olemisen jälkeinen väsymys ja raukea olotila.

Työturvallisuuden kokemusta tarkasteltaessa, metsä koettiin työympäristönä pääosin turvallisiksi; *”En mä tiä onko siellä mitään niinku sen ihmeellisempiä riskejä, mitä niinku päiväkodin pihalla esimerkiks ulkoillessa” (T1).* Yleisenä kokemuksena nostettiin esille, että turvallisuusriskejä on olemassa kaikkialla, eikä metsä ole yhtään sen turvattomampi. Vastauksissa painottui myös turvallisuuteen panostaminen ja erilaisten tilanteiden ennakointi, kuten avun saanti tarvittaessa päiväkodilta tai koululta. Erilaisten työkalujen käyttöä ei juuri nähty metsässä turvallisuusriskinä. Toisaalta painotettiin, että kaikkiin riskeihin, kuten työkalujen käyttöön ja tulen tekoon, oli varauduttu turvallisuussuunnitelmien muodossa sekä tilanteita ennakoimalla.

Suurimpana turvallisuusriskinä varhaiskasvatuksen opettajat nostivat vastauksissaan esille kaatumisen, liukastumisen, kompastumisen tai erilaiset nyrjäytykset; *”No se epätasanen maasto. Et kaatumisriski, jos tulee kiire. Että muutaman kerran on sattunu, että nyt on kiire ja sit siellä on hirveen helppo kompastua” (T6).* Kiireessä ei välttämättä ehdi panostamaan työssä vaadittaviin turvallisuusseikkoihin. Lisäksi yksittäisistä turvallisuusriskeistä esille nousi häkä sekä vähäiseen henkilöstöresurssointiin liittyvät turvallisuusriskit.

Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat työergonomian melko hyvänä, mutta sen koettiin olevan metsätyössä omalla vastuulla; *”Mutta ei meille siis mitään opastusta oo tullu, että kyllä me ite*

mietitään sitte” (T2). Esille nostettiin, miten erilaiset itse oivalletut ratkaisut helpottavat parantamaan työergonomiaa metsässä. Näitä olivat tukevat kengät, retkijakkaran käyttö, maitokärryt ruokien kuljetukseen sekä muu oikeanlainen varustus. Työergonomian koettiin olevan parempaa metsässä kuin sisäryhmässä työskennellessä; *”se on parempi se työergonomia siellä pystyssä ollessa ulkona, ku sisätiloissa*” (T2). Lisäksi mainittiin, että metsän maasto on parempi ergonomian kannalta kävelemiseen, mutta valon vähyys talvella haastoi osaltaan metsätyön ergonomiaa.

Merkittävänä yläluokkana tuloksissa nousi esille työn imun ja flow:n kokemukset. Flow-kokemus tarkoittaa keskittynyttä ja uppoutunutta tilaa, jossa usein häviää ajantajun lisäksi myös ihmisen perustarpeet, kuten väsymys tai nälkä (Whalen 1999, 161). Työn imulla viitataan puolestaan työssä koettuun tarmokkuuteen, omistautumiseen sekä uppoutumiseen. (Hakanen 2018, 38). Varhaiskasvatuksen opettajat kertoivat kokevansa työssään joko työn imua tai flow-kokemuksia, tai molempia. Työn imun kokemukset nousivat aineistosta vahvasti esille.

”Et jotenki tää luontoryhmä oli niinku tosi hyvä juttu mulle, koska olin niinku pitkään tehny töitä tavallises päiväkotiryhmässä. Ja sitte ku saatiin tää käynnistettyä [haastateltavan paikkakunnalla], ni se ihan uudella tavalla taas vei se työn imu mennessään, että ku sai vähän niinku. Ku oli vahva pohja niinku esiopetustyöstä, mut että nyt sai toteuttaa ja tehdä sitä vähän eri tavalla. Et hirveen kiva juttu mulle” (T1).

Vaihto varhaiskasvatuksen sisäryhmästä metsäryhmään on osoittautunut olleen työn imun kannalta myönteinen muutos. Myös seuraava ote ilmentää hyvin työn imua.

”Joo, kyllä (koen työn imua). Ja jotenki toivosin, että sitä vois vielä enemmän julistaa sitä ilosanomaa kaikille. Että tää on niinkun tosi, siis paras duuni mun mielestä mitä voi tehdä” (T7).

Otteessa ilmenee halu tuoda ilmi oman työn mielekkyys ja ylivoimaisuus. Työn imun lisäksi varhaiskasvatuksen opettajat nostivat esiin flow-kokemukset työssään. Flow-kokemuksista kerrottiin ajantajun häviämisellä ja sekä suoraan tuomalla esiin kokemukset työn flow:sta.

”kun siihen läsnäolon ja flow-fiilikseen pääsee” (T5).

”monesti tuolla metsässä huomaa, että ku meillä on päivän hommat, ni monesti sitä huomaa, että ai hyvänen aika, kello on jo noin paljon, että nyt meidän täytyy lähtee hakeen ruokaa tai muuta. Että ku siitä jutusta jotenki innostuu ja sitä tekee, ni ei ees huomaa sitä ajan kulua” (T8).

Otteesta käy ilmi, millä tavoin flow:ta kokiessaan, ajantaju työssä välillä katoaa.

Yhteenvetona voidaan todeta, että metsäryhmässä työskentelevät varhaiskasvatuksen opettajat ovat yleisesti tyytyväisiä työssä koettuun hyvinvointiin. Fyysinen ja psyykinen työhyvinvointi koettiin parantuneen metsätyötä tehdessä. Työturvallisuutta tarkasteltaessa suurin riski nähtiin kaatumisina tai muuta loukkaantumisena, mutta toisaalta painotettiin, että tapaturmia voi sattua kaikkialla. Ergonomia nähtiin melko hyvänä, vaikkakin sen toteutuminen koettiin olevan jokaisen omalla vastuulla. Erilaiset itse oivalletut keinot auttoivat parantamaan työn ergonomiaa. Tuloksissa huomionarvoista on se, että työssä koettiin vahvasti työn imua, flow:ta tai jopa molempia.

5.3 Kokemus sosiaalisista suhteista

Kolmanneksi pääluokaksi muodostui kokemus sosiaalisista suhteista työssä. Yläluokiksi muodostuivat toimiva yhteistyö sekä työn arvostus. Toimivalla työtiimillä ja työyhteisöllä on suuri vaikutus metsäryhmässä toimivien varhaiskasvatuksen opettajien työhön sitoutumisen kokemukseen. Tiimityöllä tarkoitetaan omassa lapsiryhmässä toimivaa tiimiä. Työyhteisöllä viitataan puolestaan muun päiväkodin ryhmien henkilökuntaan. Vastauksissa nousi vahvasti esille kokemus hyvästä tiimityöstä oman tiimin kesken sekä sen merkitys omalle työlle. Metsätyö vahvisti tiimin yhteenkuuluvuuden tunnetta ja yhteistyö koettiin tiimissä sujuvaksi ja vaivattomaksi. Myös samanlaiset arvot ja luottamus omaan tiimiin nousivat esille vastauksissa.

”jos mää mietin tätä mun lähitiimiä eli minä ja tää mun ohjaaja, ni mehä ollaan ihan niinku paita ja peppu elikkä ihan niinku majakka ja perävaunu ja päinvastoin... Mää hoidan oman läänin ja hän oman, mutta sitte kuitenkin otetaan vastuuta kumpikin koko porukasta ja siitä toiminnasta. Siellä ei todellakaan pelitä semmonen, että että mää otan oman paikkani ja sää oot sitte tuolla. Että meidän täytyy tiukasti puhalttaa yhteiseen hiileen siinä” (T5).

Oma tiimi koettiin erittäin voimaannuttavaksi tekijäksi omassa työssä ja sen tärkeys korostus vastauksissa. Varhaiskasvatuksen opettajien puheissa erottui myös kokemus koko työyhteisön toimivuudesta. Esille nousi työnkierron ja tiedotuksen toimivuus työyhteisössä sekä työssä tarvittavien materiaalien yhteinen hyödyntäminen koko työyhteisön kesken. Myös hyvä yhteinen työpaikan ilmapiiri nousi vastauksissa esille. ”*Että kyllä meilläki oli sovittu toki näin, että jos meille jotain sattuu, ni se bäckuppi on siellä päiväkodissa ja sieltä me saadaan apua myös sinne metsään*” (T3). Edellä olevasta otteesta voi tulkita, kuinka muu työyhteisö

on apuna ja läsnä aina tarvittaessa. Esille nousi myös yksittäisiä kokemuksia onnistuneesta yhteistyöstä muiden tahojen kanssa. Näitä olivat metsäryhmien oma verkostoyhteistyö sekä yhteistyö koulun ja läheisen palvelutalon kanssa. Negatiivisia kokemuksia muiden yhteistyötahojen kanssa ei koettu olevan. Vaikka esiin nousi toimiva työyhteisö, myös sen toimimattomuus nousi esille.

“tänä vuonna on jostain syystä ollu meillä paljo ristiriitoja ihan tän meidän eskareitten sisällä. Et nää sisä-, puhutaan metsäeskareista ja sisäeskareista, ni henkilöstön välisiä ristiriitoja on ollu ny, jotka kuormittaa ihan hirveen paljo” (T2).

Työyhteisön toimimattomuus ilmeni arvoristiriitoina, jotka liittyivät nimenomaan metsäryhmiin ja heidän toteuttamaan ulkopedagogiikkaan. Lisäksi työyhteisön toimimattomuudesta nousi esiin kokemukset ulkopuolisuudesta, tiedottamisen hankaluudesta, suuresta työyhteisöstä ja siitä, etteivät ajalliset resurssit riitä yhteistyöhön muun työyhteisön kanssa. Myös kollegiaalista tukea kaivattiin metsäryhmiin, sillä työ kerrottiin olevan välillä yksinäistä puurtamista.

Työn sosiaalisia suhteita tarkasteltaessa esiin nousi myös oman työn arvostus muiden taholta. Pääsääntöisesti varhaiskasvatuksen opettajat kokivat, että heidän työtään arvostivat niin päiväkodin johtajat, perheet, lapset sekä muu työyhteisö. Merkittävin tulos tarkasteltaessa oman työn arvostusta oli se, että varhaiskasvatuksen opettajat kokivat erityistä arvostusta perheiden taholta.

”perheiltä tulee äärettömän hyvää palautetta. On tullu kaikki vuodet, se on ihan hämmentävää. Siis, et ei sellasta kyllä koskaan siis sisällä työskennellessä koskaan saanu... Et perheet on ollu äärettömän tyytyväisiä, se tietysti kannattelee ja se palaute niinku lapsilta siinä arjessa” (T2).

Vuosien varrella varhaiskasvatuksen opettajat ovat saaneet paljon hyvää palautetta työstään, jota eivät saaneet tavallisessa varhaiskasvatuksen sisäryhmässä. Perheet ovat olleet hyvin kiitollisia metsässä tapahtuvasta varhaiskasvatuksesta, ja heiltä saatu kiitos kannattelee varhaiskasvatuksen opettajia työssään. Myös johtajan taholta koettiin vahvaa arvostusta metsäryhmän tekemää työtä kohtaan; ”*jotenki koen, että meidän esimieskin antaa paljon sitä palautetta, että tehään hyvää työtä*” (T8). Arvostus johtajan taholta näkyi positiivisena palautteena omasta työstä. Lisäksi vastauksista nousi esille myös lasten antama kiitos varhaiskasvatuksen opettajan tekemästä työstä;

”ja saat sen välittömän palautteen sieltä lapselta, että. Muistaks sää [haastateltavan nimi], tässä ja tässä kohtaa me tehtiin sitä ja sitä ja tässä me nähtiin se ja muistaks sää

[haastateltavan nimi], tuolla me kuultiin se tikka ja tässä me ollaan leikitty sitä. Niin onhan se nyt ihan...se palaute tulee just siitä, että hei, mää oon tarjonnu näille lapsille tätä ja nyt ne osaa ja tuntee, taitaa ja ne on imeny kaiken sen, mitä mää oon halunnu heille tarjota. Niin onhan se, se on ehkä se miksi just se työ on niin mielekästä ja mikä auttaa siinä sen jaksamisessa kyllä huomattavasti” (T4).

Lasten välitön palaute näkyy siinä, miten he muistelevat innokkaina aina tietyissä kohdin metsää, mitä siellä on aiemmin tehty ja opittu. Lisäksi lapsilta saatu kiitos näkyy niiden sisältöalueiden oppimisena, joita opettaja on itse halunnut lapsille välittää. Lapsilta saatu palaute on oleellista, sillä lasten toteuttama varhaiskasvatuksen arviointi on oleellinen osa laadukasta varhaiskasvatusta (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, 34). Myös muun työyhteisön ajateltiin arvostavan metsässä tapahtuvaa varhaiskasvatusta;

“kyllä mää koen, että me saadaan sillain ihan hyvää palautetta toinen toisiltamme jotenki tukien ja jotenki se tavallaan tiimin sisällä meillä on kaikilla se kokemus ja se fiilis, että tehään niinku hyvää ja arvokasta työtä” (T8).

Työn arvostus työyhteisön jäseniltä näyttäytyi positiivisena palautteena sekä tukena ja kannustamisena. Työn arvostuksen kokemuksesta kertoo myös se, kuinka monet kertoivat metsäryhmien olevan vuodesta toiseen erittäin haluttuja ja suosittuja. Lisäksi aineistosta nousi esiin muitakin tahoja, joiden osalta oma työ koettiin arvostettavan. Näitä tahoja oli muut ulkopuoliset metsäryhmän vierailijat, kuten opiskelijat, ammattijärjestön puheenjohtaja sekä kansainväliset vierailijat, jotka olivat tutustumassa suomalaiseen pedagogiikkaan.

“meille tuli Singaporesta kerran erityisopettajia vierailulle, korkokengissään metsään. Ne oli tullu alkuun, ne oli [paikallista koulua] katsomaan, siis semmosta kouluopetusta. Mut sit joku oli menny mainitsemaan niille, et niin, tuolla on tommonen luontokerho niinku metsässä. Ni ne oli ehdottomasti vängänny, että he halua sinne. Ja ne kirjaimellisesti tuli niissä korkokengissä sinne metsään” (T3).

Alun perin kansainväliset vieraat olivat tulleet tutustumaan suomalaiseen koulujärjestelmään, mutta metsäpedagogiikasta kuultuaan, vierailijat olivat ehdottomasti halunneet tutustua myös siihen. Kansainvälinen kiinnostus metsäpedagogiikkaa kohtaan lisäsi työn arvostuksen kokemusta. Lisäksi mainittiin paikalliset yritykset, jotka lahjoittivat materiaaleja metsäryhmien käyttöön sekä paikallinen työpaja, joka auttoi laavun rakentamisessa. Erilaiset lahjoitukset omaan työtä kohtaan vaikuttaa kokemukseen oman työn arvostuksesta. Toisaalta arvostuksen puutetta koettiin johtajan, apulaisesihenkilön ja muun työyhteisön taholta.

”Ja sitte on vähän semmosia vähätteleviä kommentteja, että tehäänkö siellä vaan käpylehmiä ja eihän metsässä voi sitä ja eihän metsässä voi tätä ja eihän kukaan siellä oikeasti ole... Ja jotenkin ehkä se oli yllättävää, että oma ammattikunta oli niinkun kaikkein epäileväisintä sen suhteen” (T7).

Esiin nousi yksittäisiä vähätteleviä kommentteja oman työyhteisön arvostuksen puutteesta, vaikka ajan myötä muun työyhteisön asenteet muuttuivat parempaan. Yhteenvetona voidaan todeta, että metsäryhmässä toimivien varhaiskasvatuksen opettajien tiimityö koettiin toimivan, sillä ryhmiin hakeutuu samanlaiset arvot omaavia ihmisiä. Toisaalta kokemus muun työyhteisön kanssa tehtävästä yhteistyöstä koettiin välillä hankalaksi. Metsäryhmät kokevat ajoittain olevansa erillään muusta työyhteisössä, joka saattaa aiheuttaa tiedonkulun haasteita, yksinäisyyttä, erillisyyden tunteita ja arvostusriitoja työyhteisössä. Arvostusta tarkasteltaessa esiin nousi vahvasti perheiltä, esihenkilöiltä ja lapsilta saatu positiivinen palaute ja arvostus, joka kannatteli varhaiskasvatuksen opettajia työssään. Myös muilta tahoilta koettu arvostus nousi aineistossa vahvasti esille. Vähiten metsätyötä näytti arvostavan muu työyhteisö. Tämä näyttäytyi pääasiassa vähättelevinä kommentteina metsäpedagogiikkaa kohtaan. Toisaalta ajan saatossa muun työyhteisön arvostus lisääntyi, kun ennakkoluulot metsäryhmän pedagogiikasta muuttuivat muun työyhteisön osalta myönteisiksi.

5.4 Kokemus organisaatiosta

Neljänneksi pääluokaksi muodostui varhaiskasvatuksen opettajien kokemus organisaatiosta. Tähän luokkaan kuului kokemus päiväkodin johtajan tarjoamasta tuesta, organisaation tuesta metsäryhmää muodostaessa sekä kokemus kehityskeskustelujen vaikuttavuudesta. Johtajuus ja johtajan tarjoaman tuki ja kannustus nähtiin merkittävänä voimavarana omassa työssä; *”meil oli niinku ihana yhteistyö päiväkodin johtajalta ja hän oli siihen niinku, halus panostaa”*(T3). *”semmonen henkinen tuki, minkä mä koen, että meillä on myös ollu”* (T2). Päiväkodin johtajan tuki nähtiin työn kunnioittamisena ja arvostuksena sekä henkisen tuen tarjoamisena työntekijöilleen.

Lisäksi johtajalta saatu tuki metsäryhmää muodostaessaan ja suunnitellessaan nousi vahvasti esille varhaiskasvatuksen opettajien sitoutuneisuuspuheessa. Varhaiskasvatuksen opettajat kertoivat päiväkodin johtajien innostuneen työntekijöiden ideasta perustaa metsäryhmä. Kokemukset johtajan innostuksesta lähteä viemään ajatusta toteutuksen tasolle sekä kannustus ja työntekijöille tarjoama henkinen tuki koettiin tärkeänä.

”minä sitten kävelin itse opetuspäällikön juttusille [paikkakunnalla] ja sanoin, että minun mielestäni [paikkakunnalle] tarvitaan luontoeskari. Mulla oli semmonen iso kansiolinen perusteita, että miksi tarvitaan... niin vanhemmilta kysyttiin, että kuinka moni olisi halukas laittamaan lapsensa tällaiseen luontoeskariin, jos tällainen [paikkakunnalle] tulisi. Ja niit hakijoita oli sitten ihan hurja määrä. Ja eihän siinä sitten opetuspäällikkö voinut muuta ku pistää sitä asiaa vireille” (T5).

Varhaiskasvatuksen opettajan oma innostus metsäpedagogiikkaa kohtaan sai hänet esittämään hyvin perusteltuja argumentteja kunnan opetuspäällikölle luontopainotteisen esiopetusryhmän tarpeellisuudesta. Hakijoiden suuri määrä lopulta ratkaisi luontoeskarin perustamisen, mutta organisaation panostaminen ja asioiden eteen vieminen vaikuttivat varhaiskasvatuksen opettajan kokemukseen organisaatiosta. Affektiivisen sitoutumisen muodostumiseen vaikuttaa merkittävästi johtajan ja organisaation tarjoama tuki (Meyer ym. 2002, 38). Päiväkodin johtajan tuki ja kannustus näyttäytyi myös seuraavasti.

”hän jotenki ajattelee, et tää luontoryhmä on tän päiväkodin lippulaiva, semmonen erikoisuus, millä sitte mainostetaan meidän päiväkotia... mut et molemmat johtajat on jotenki ajatellu, et meil on semmosta erityisosaamista” (T1).

Metsäryhmä ajateltiin johtajan toimesta olevan päiväkodin erityispiirre ja johtaja ajatteli metsäryhmällä olevan spesifiä osaamista metsäpedagogiikasta. Kehityskeskustelut aineistossa nähtiin pääasiassa positiivisessa valossa, mikäli niitä oli työpaikalla pidetty.

”Mun mielestä ne (kehityskeskustelut) on ehdottomasti hyvät. Et siellähän sitä sit juuri mietitään, et mitä tää tehtävä on mun kohdalla. Että ehdottomasti ainakin yks tai kaks kehityskeskustelua vuodessa on oikein hyvä juttu” (T6).

“Mää suhtaudun siihen, että se on hyvä paikka tavallaan päivittää, sitä omaa osaamista ja sitä että mihin suuntaan ollaan menossa ja mitä ehkä pitäis eri tavalla suunnata ja näin” (T8).

Molemmissa otteissa nousee esiin tyytyväisyys kehityskeskustelujen konseptiin ja siellä läpikäytyihin asioihin. Myös kritiikkiä kehityskeskusteluja kohtaan nousi esille.

“Kehityskeskustelut on tänä päivänä ehkä vähän onnettomia. Ne ei välttämättä vastaa siihen kehitystarpeeseen sillä tavalla, kun sen pitäis vastata... kehityskeskustelulla pitäis olla isompi arvo ylipäättään. Ja se pitäis olla sen tyyppinen, et se saa meidän henkilöstön myöskin niinkun tavoittelemaan joitakin asioita... Niin sille pitäis antaa isompi painoarvo. Mut sit ku, jos sille annetaan isompi painoarvo. Ni se vaatis myöskin sitte ajallista resurssia” (T4).

Varhaiskasvatuksen opettaja kritisoi, ettei kehityskeskustelut vastaa niiden tarkoitusta, sillä niiden tulisi saada henkilöstön tavoittelemaan tiettyjä asioita. Lisäksi niille tulisi antaa suurempi painoarvo. Varhaiskasvatuksen opettaja nosti esiin myös esihenkilöiden suuret alaismäärät, jolloin kehityskeskustelujen pitäminen on myös kiinni organisaation resursseista. Kehityskeskusteluja kaivattiin myös lisää, sillä ne olivat jääneet muiden töiden takia pitämättä. Toive päiväkodin johtajan vierailuista metsäryhmässä nousi myös esille varhaiskasvatuksen opettajien puheissa.

”alkuun mää kaipasin sitä, että eikö se nyt yhtään oo kiinnostunu tästä ja tulisko se nyt ees kerran kattoon, minkälainen tää touhu on. Mutta kyllä mää sitten jollain tavalla ajattelin, että eihän ne rehtorit samalla tavalla. Ei ne kykene. Ne luottaa siihen, et ope hoitaa hommansa ja ope hoitaa plääninsä ja seki on jo suuri luottamuksenosotus, että siellä saat tehdä työtä vähän omalla tavalla” (T5).

Otteesta voi kuitenkin tulkita varhaiskasvatuksen opettajan ymmärtävän, ettei esihenkilöillä ole välttämättä resursseja vierailu jokaisessa ryhmässä erikseen. Lisäksi johtajat luottavat työntekijän ammattitaitoon toteuttaa työtä omalla tavallaan. Yksittäisenä mainintana kerrottiin varhaiskasvatuksen erityisopettajalta saamastaan tuesta: *”Ja meil kävi kiertävä erityisopettaja siellä luonnossa niitä lapsia havainnoimassa, jos jollain oli jotain hässäkkää”* (T3). Tuki näyttäytyi vierailuna metsäryhmässä tarjoten vinkkejä tuen tarpeisten lasten osalta.

Vaikka varhaiskasvatuksen opettajat kokivat pääasiassa organisaation ominaisuudet positiivisesti, yksittäisiä kritiikin kohteita nousi aiheistossa. Näitä olivat muun muassa henkilöstöresurssoinnin tila, henkisen tuen puute, asioihin tarttuminen sekä loppuun vieminen. Lisäksi toivottiin ryhmäkokojen pienentämistä, erityispedagogista osaamista metsään sekä sitä, ettei hyvää ja toimivaa työtiimiä rikottaisi. Kaivattiin myös päiväkodin johtajan suurempaa läsnäoloa ja palautetta sekä huomion kiinnittämistä siihen, millä tavoin esihenkilö puhuu metsäryhmistä. Puheen toivottiin olevan arvostavaa metsäryhmiä kohtaan.

5.5 Kokemus itsestä

Viimeiseksi pääluokaksi muodostui kokemus itsestä. Tähän luokkaan kuului kokemus omasta iästä, luonteensopivuudesta, asenteesta, omien arvojen soveltuvuudesta sekä kokemus omasta terveydentilasta varhaiskasvatuksen metsätyöhön. Aineistosta ei noussut yhtään affektiivista

puhetta, joka olisi liittynyt haastateltavan sukupuoleen. Sen sijaan, ikään liittyvää puhetta aineistosta ilmeni.

“mää oon jäämässä eläkkeelle [[muutaman]] vuoden päästä... Sanotaanko niin, että mää mielessäni nään kyllä, että mää työskentelen siihen asti, kunnes jään eläkkeelle. Mää sanoin silloin jo, kun mää alotin tän... Et mää toivon, että mun ei tarvi enää palata sisälle, että mää voin tästä hommasta jäädä eläkkeelle” (T6).

Useampi varhaiskasvatuksen opettaja oli jäämässä eläkkeelle lähivuosina, ja esille nousi vahva halu työskennellä metsäryhmässä siihen saakka. Eräs haastateltava kertoi jopa hakevansa mahdollisesti toiseen metsäryhmään, jos ei saisi työskennellä nykyisen työnantajan metsäryhmässä eläkeikään asti. Halu työskennellä varhaiskasvatuksen metsäryhmässä eläkeikään saakka kertoo työntekijän sitoutuneisuudesta metsäryhmässä työskentelyyn. Varhaiskasvatuksen opettajien henkilökohtaisia ominaisuuksia tarkastellessa esille nousi vahvasti haastateltavien luonne.

...”ni myös se, että mää oon semmonen liikunnallinen ja tykkään ulkoilusta ja luonnosta ihan niinku itse henkilökohtasestikin, ni se ei ollu mulle mikään kynnyks. Et ei se ollu pelkästään se työaika, vaan tottakai mää halusin niinkun tehdä myös sitä työtä... Et toki sit se metsäkerhotyöskentely ja liikkuminen lasten kaa siellä luonnossa, oli se yks houkutin” (T3).

”No tietysti se on jotenkin semmonen luontanen tapa olla. Että ehkä se tulee hyvin vahvasti siitä niinkun, mitä itse on aina tehnyt. Aina on oltu ulkona. Et se on semmonen vähän niinkun, kai se tulee sieltä omasta lapsuudesta, mikä juontaa”... (T4). ”ihan sieltä jostain, omasta luontosuhteesta varmaan lähteny liikkeelle” (T5).

Aineistosta nousi vahvasti esille luonnon ja metsän merkitys itselle sekä oma vahva luontosuhde. Vastauksissa korostettiin luontosuhteen syntyneen jo varhaislapsuudessa. Lisäksi oma liikunnallisuus nousi esiin varhaiskasvatuksen opettajien puheissa. Merkittävänä havaintona oli myös omien arvojen, toteutuminen metsätyössä. Vastauksissa nousi esille hyvin paljon erilaisia arvoja, jotka toteutuvat metsätyössä. Näitä olivat muun muassa kiireettömyys, lasten osallisuus, seikkailukasvatus, yhteisöllisyys, lasten luontosuhteen muodostaminen ja kestävä kehitys. Lisäksi varhaiskasvatuksen opettajat mainitsivat arvoikseen luonnonsuojelun, toiminnallisen oppimisen sekä tasavertaisena olemisen lasten kanssa.

“koen, että tosi hyvin (omat arvot toteutuu). Et jotenki tavallaan just se, mitä ite ajattelen lapsista ja miten mun mielestä lasten kuuluu saaha olla lapsia ja leikkiä. Niin kyllä sitä pystyy tosi hyvin toteuttamaan niinku ite omassa työssään. Ja varsinkin jotenki vielä tuo metsä ympäristönä tarjoo sille ihan huikeet puitteet” (T8).

”Ja just se semmonen yhteisöllisyys ja se semmonen toisten kunnioittaminen ja auttaminen ja luonnosta huolehtiminen. Että tässä on toki monta, missä mun omat arvot pääsee esille... Ja sitte jokainen, mää toki ajattelen, että jokainen tekee tätä työtä myös sieltä omalta arvopohjalta, vaikka meillä on opsit ja meillä on vasut ja kaikki muutkin. Mut et myös jokaisen oma arvomaailma vaikuttaa siihen, millä tavalla sää teet sitä työtä” (T7).

Ensimmäisessä otteessa nostetaan esille omien arvojen liittyvän lasten oikeuteen olla lapsia ja kuinka metsä ympäristönä mahdollistaa omien arvojen toteutumisen työssä. Toisessa vastauksessa korostetaan yhteisöllisyyden, toisten kunnioittamisen ja luonnon huolehtimisen merkitystä. Lisäksi vastauksesta voidaan tulkita, miten metsätyössä voi vaikuttaa oman työ sisältöön, jolloin myös omat arvot työssä toteutuvat. Omien arvojen toteutuminen työssä on todettu johtavan parempaan affektiiviseen sitoutumiseen (Meyer & Allen 1997, 53). Myös oma asenne nähtiin vaikuttavan metsätyön tekemiseen. Oma hyvä asenne otettiin esille säähän varautumisessa sekä asenteessa ulkoiluun ja metsässä olemiseen.

”että lähdetäänkö kesken kerhosta vai tsempataanko...ku sää et saa sitä sijaista sinne kesken kerhon sinne mettään ja sä tiiät, että vanhemmatki on jo ties missä. Ni sitä ehkä sitte semmonen tietynlainen hulluuski tulee, että yritetään tsempata loppuun asti tää kerhokerta...ei ihan niinku pienestä päänsärystä lähe sieltä pois” (T3).

Oma asenne näyttäytyi edellä tiimin yhteisenä tsemppaamisena ja sisuna, eikä töistä haluttu lähteä ilman painavaa syytä. Esille nousi työkaverin jättäminen pulaan sekä vaikeus saada itselle sijaista kesken työpäivän. Myös oma heikko terveydentilan nousi esille henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyen. Tästä syystä metsätyö oli pitänyt lopettaa.

”viitisen vuotta mää vedin sitä tai sain olla siinä [paikkakunnan] päiväkotiluontoryhmäs. Mutta terveydellisistä syistä mun oli sitte siitä luovuttava. Isot kyyneleet vierivät, kun jouduin sen niinku jättämään, kun siitä oli tullu niin tärkeä” (T5).

Otteesta käy ilmi, kuinka työn tekijä oli affektiivisesti sitoutunut, sillä otteesta huokuu pettymys siitä, että on joutunut jättämään itselle merkityksellisen työn terveydellisistä syistä. Kaiken kaikkiaan varhaiskasvatuksen opettajien luonne ja asenne näyttelivät vahvaa roolia affektiivisessa työhön sitoutumisessa. Myös varhaiskasvatuksen opettajien arvot toteutuvat metsätyössä erittäin hyvin ja omien arvojen toteutuminen metsätyössä koettiin tärkeäksi ja merkitykselliseksi.

6 Pohdinta

Tässä luvussa käsitellään tulosten yhteenvetoa sekä niistä heränneitä pohdintoja. Lisäksi luvussa käsitellään tutkimuksen eettisiä valintoja sekä tutkimuksen luotettavuutta. Vaikka näitä asioita on käsitelty tässä tutkimuksessa muissakin luvuissa, luku 6.2 keskittyy erityisesti tutkimuksen eettisiin kysymyksiin ja sen luotettavuuden pohdintaan. Lopuksi tässä luvussa pohditaan tutkimuksesta nousseita mahdollisista jatkotutkimusaiheita.

6.1 Tulosten yhteenveto ja pohdinta

Tässä tutkimuksessa selvitettiin, millä tavoin metsäryhmässä työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien affektiivinen sitoutuminen ilmenee heidän työssään. Analyysin tuloksena tutkimuskysymykseen syntyi viisi pääluokkaa, jotka ilmentävät metsäryhmässä työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien affektiivista sitoutumista omaan työhön. Pääluokiksi muodostui kokemus työstä, työhyvinvoinnista, sosiaalisista suhteista, organisaatiosta sekä itsestä. Lisäksi voidaan todeta, että metsätyötä tekevät varhaiskasvatuksen opettajat ovat affektiivisesti sitoutuneista työhönsä. Tähän vaikuttaa eniten yksilön subjektiivinen kokemus työstä, kuten koettu työhyvinvointi, autonomian tunne työssä, myönteiset haasteet sekä omien taitojen hyödyntämisen mahdollisuus. Myös päätöksentekoon osallistuminen sekä se, kokeeko työntekijä tulleensa kohdelluksi oikeudenmukaisesti, kuuluu kokemuksiin työstä. (Meyer & Allen 1997, 45–46.) Moni kuvaili työtään ja metsää työympäristönä mielekkäänä ja yleinen työtyytyväisyys koettiin vahvana. Yleinen työtyytyväisyys onkin oleellinen osa sitoutumisprosessia (Wallin 2012, 30). Lisäksi sillä on vahvin yhteys affektiivisen sitoutuneisuuden kanssa (Meyer ym. 2002, 38).

Kokemus työn autonomiasta näyttäytyi vahvana kokemuksena luovuuden vapaudesta ja toteutumisesta metsätyössä. Dworkin (2015) mukaan autonomia tarkoittaa omien mieltymysten ymmärtämistä ja niiden hyväksymistä. Yksilö määrittelee itseään autonomian kautta ja luo sillä merkitystä elämälleen. (Dworkin, 2015, 14.) Koska autonomian ja luovuuden kokemus näyttäytyi vahvana, voidaan ajatella varhaiskasvatuksen opettajien työhön sitoutuneisuuden olevan vahvaa. Vaikka varhaiskasvatuksen opettajan työtä ohjaa valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelmien perusteet (2022) ja paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat, voi työssä hyödyntää hyvinkin luovia ja toiminnallisia toteutustapoja. Työn sisältöalueissa ja niiden toteuttamisen tavoissa opettajan oma luovuus on

merkittävässä roolissa. Autonomian kokemusta haastivat liialliset ohjeistukset työnantajan taholta, päiväkotien tiukat aikataulut sekä työaikajouaston vähyys. Työnantajana kunnat ja kuntien varhaiskasvatus saattavat olla kankeampia kuin yksityisen sektorin työnantajat. Tämä ei mahdollista joustoa työn erilaisten ohjeistusten ja aikataulujen osalta. Myös lasten tarvitsemat rutiinit sekä turvalliset ja pysyvät ihmissuhteet osaltaan vaikuttavat tiukkoihin aikatauluihin ja työaikajousten vähyteen varhaiskasvatuksessa.

Riski sairastua työuupumukseen varhaiskasvatustyössä on todistettusti suurempaa muihin aloihin verrattuna. Lisäksi työssä on lukuisia muita kuormittavia tekijöitä. Työ varhaiskasvatuksessa on jatkuvaa sosiaalista kanssakäymistä ja vaativaa vuorovaikutustyötä, jossa palautuminen on oleellisessa roolissa. (Nislin 2016, 219.) Metsätyössä koettu vahva elämyksellisyys, työn imun ja flow'n -kokemukset herättivät ajatuksen mahdollisuudesta hillitä työn aiheuttamaa kuormitusta ja stressiä. Erityisesti työn elämyksellisyys voisi tarjota työntekijöille pieniä palautumishetkiä työpäivän aikana. Helposti kuormittuvalle tai erityisherhän piirteitä omaavalle, metsätyö voisi olla varteenotettava ratkaisu työssä jaksamisen kannalta.

Työn kuormituksen lisäksi työelämässä koetaan paljon erilaisia haasteita. Myönteiset haasteet työssä ja sen kautta uuden oppiminen, ovat osa elinikäisen oppimisen polkua. Tuloksista voidaan päätellä, että metsäryhmässä työskentelevät varhaiskasvatuksen opettajat saavat haastaa itseään työssä melko paljon positiivisessa mielessä. Pieni osa vastaajista toi kuitenkin esille toiveensa toteuttaa omaa osaamistaan metsätyön ohella. He kertoivat muun muassa halustaan kouluttaa muita varhaiskasvattajia metsäpedagogiikan osalta ja näin haastaa itseään ammatillisesti. Tällainen potentiaali olisi hyvä saada käyttöön esimerkiksi uusia metsäryhmiä muodostaessa esimerkiksi mentoroinnin keinoin. Myönteiset haasteet työssä tuovat työhön vaihtelevuutta, joka osaltaan vaikuttaa työhön sitoutumiseen (Penttinen 2023, 36).

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan varhaiskasvatuksen opettajat kokevat pystyvänsä hyödyntämään laajasti omia henkilökohtaisia taitojaan omassa työssään. Tämä näyttäytyi erittäin positiivisena sitoutuneisuuden näkökulmasta. Luova työ mahdollistaa monien taitojen hyödyntämisen, kuten tutkimusten tulokset todentavat. Erityisesti varhaiskasvatuksen eri sisältöalueiden mukaisia vahvuuksia on erityisen helppo hyödyntää metsätyössä. Myös luonto- ja erätaitojen hyödyntäminen on työssä luontevaa, sillä metsä työympäristönä tukee kyseisten taitojen käyttämistä. Erityisen kiinnostavaa oli kokemus omien taitojen hyödyntämisestä myös työyhteisön ulkopuolella, esimerkiksi luennoimalla yliopistolla

metsäpedagogiikasta. Tätä varhaiskasvatuksen kentällä olevaa tietotaitoa olisi oleellista saada myös jaettua akateemiseen maailmaan, esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettajien sivuaineopintoihin.

Varhaiskasvatuksen opettajien mielestä metsätyössä työn tavoitteet toteutuvat erittäin hyvin ja monipuolisesti. Kokemus yhteisöllisyydestä nousi tuloksissa vahvasti esille. Näin ollen metsä näyttäytyy erinomaisena paikkana nyky-yhteiskunnan näkökulmasta, jossa yhteisöllisyyden kokemus ja tunne ovat heikentyneet. Myös yksinäisyyden kokemukseen, metsäopetus tarjoaisi oivan oppimis- ja kohtaamispaikan lasten iästä riippumatta. Metsä koettiin paikkana, jossa lapset ja aikuiset oppivat ja oivaltavat asioita yhdessä. Elinikäisen oppimisen näkökulmasta metsätyö luo hyvät edellytykset jatkuvan oppimisen toteutumiseksi varhaiskasvatuksen opettajien työssä. Mahdollisuus oppia uutta omassa työssä sekä työn tavoitteiden toteutuminen vaikuttavat myönteisesti affektiivisen sitoutumisen muodostumiseen (Wallin 2012, 80).

Vaikka työn tavoitteiden toteutumisen suurimpana esteenä nähtiin tuen tarvitsijoiden suuri määrä, tuotiin myös esille, kuinka metsä oppimisympäristönä sopii tukea tarvitseville. Metsä näyttäytyy siis hyvänä paikkana myös tuen tarpeisten lasten näkökulmasta. Vaikka tuen tarvitsijoiden suuri määrä haastaakin varhaiskasvatusta, tulee metsäryhmiin panostaa lisäämällä erityispedagogisia resursseja sekä löytää oikeat keinot tukea erilaisia oppijoita. Tuen tarvitsijoiden tarpeisiin olisi helpompi vastata ympäristössä, jonne mahtuu enemmän liikettä, ääntä ja toiminnallisia oppimisen tapoja. Oleellista on kuitenkin harkita metsäryhmän soveltuvuutta lasten yksilötasolla.

Tarkasteltaessa metsäryhmässä työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työstään, työhyvinvoinnin kokemuksella oli suuri merkitys varhaiskasvatuksen opettajien sitoutuneisuuteen. Kokemusta työhyvinvointia tarkastellessa esiin nousi fyysisen ja psyykkisen terveyden parantuneen metsätyössä. Fyysisen ja psyykkisen terveyden kokeminen parempana metsätyössä on oleellista, sillä varhaiskasvatuksen opettajien sairaspöissaolat ovat yhteydessä tehokkuusvaatimukseen. Ne puolestaan vaikuttavat työssä kuomittumiseen ja sitä kautta sairaspöissaoloihin. (Paananen & Tammi 2017, 43.) Lisäksi työn imun ja flow-kokemukset nousivat vahvasti esille työhyvinvointia tarkastellessa. Työturvallisuus koettiin metsässä hyväksi, eikä metsää koettu turvattomaksi työympäristöksi. Vaikka erilaiset kaatumiset, tulen käsittely ja työkalut mainittiin olevan työssä riski, painotettiin, että riskit on otettu työssä huomioon muun muassa turvallisuussuunnitelmissa. Kokemus työergonomiasta koettiin melko hyväksi, mutta se koettiin olevan metsässä omalla vastuulla.

Työturvallisuuteen ja ergonomiaan tulee kuitenkin panostaa, sillä niihin sijoittamalla, työnantaja pystyy osaltaan sitouttamaan työntekijöitään paremmin organisaation jäseneksi. Kunnollisten varusteiden hankinta sekä ergonomiaan perehtyminen tulisi olla ensisijaisesti esihenkilön vastuulla. Täällä tavoin työntekijöihin panostamalla erilaisten investointien kautta, myös normatiivista sitoutuneisuutta voidaan vahvistaa (Meyer & Allen 1997, 61). Tulosten valossa työhyvinvointi näyttäytyy metsätyössä kuitenkin hyvänä. Työhyvinvoinnin on todettu vaikuttavan merkittävästi affektiivisen sitoutumisen muodostumiseen (Saari 2014, 44).

Työn sosiaalisia suhteita tarkastellessa toimiva tiimityö varhaiskasvatuksen metsäryhmissä koettiin rikastuttavana tekijänä. Tämä on oleellista työhön sitoutumisen kannalta, sillä hyvän ja toimivan tiimityön on todettu vaikuttavan positiivisesti varhaiskasvatustyössä työssä koettuihin voimavaroihin (Ranta 2020, 97). Toisaalta metsäryhmät kokivat olevansa erillään muusta työyhteisöstä. Lisäksi tiedonkulun haasteet, kollegiaalisen tuen kaipuu sekä arvostusriidat vaikuttivat kokemukseen toimivasta työyhteisöstä. Varhaiskasvatuksessa olisi oleellista pohtia niitä arvoja, jonka pohjalta toimintaa toteutetaan. Tälle keskustelulle tulisi varata riittävästi aikaa, jotta jokainen työyhteisön jäsen saisi äänensä kuuluviin. Myös näiden arvojen vuosittainen arviointi ja mahdollinen uudelleen jäsentely olisi oleellista työssä, jossa arvopohjalla on suuri painoarvo. Työyhteisössä yhteisesti jaetut arvot vaikuttavat sitoutumisen kehittymiseen myönteisellä tavalla (Meyer & Herscovitch 2001, 315).

Työn sosiaalisia suhteita tarkastellessa myös oman työn arvostus nousi vahvana kokemuksena esille erityisesti perheiden, esihenkilön ja lasten osalta. Tulos on huomion arvoinen, sillä esimerkiksi Kankaan ja kumppanien tutkimus (2022) osoitti varhaiskasvatuksen opettajien nostavan työnsä epäkohdaksi työn vähäisen arvostuksen (Kangas ym. 2022, 80). Lisäksi esihenkilön arvostus on todettu johtavan parempaan sitoutumiseen työssä (Harmoinen, 2014, 55). Yllättävänä havaintona oli, miten muu työyhteisö vähätteli metsätyötä eniten. Näin ollen työyhteisö ei näyttäyty kaikissa tilanteissa samoja arvoja omaavina ja metsäryhmiä tukevana. Muu työyhteisö haastoi toisinaan metsätyössä toteutettavaa pedagogiikkaa. Ajan saatossa muu työyhteisö oli kuitenkin pyörtäneet ajatuksensa metsätyön pedagogiikan toimivuudesta ja toteutumisesta. Näin voisi olettaa metsäryhmässä työskentelevien pystyneen osoittamaan työn tavoitteiden toteutumisen olevan mahdollista myös metsässä.

Tarkastellessa kokemuksia organisaatiosta huomattiin varhaiskasvatuksen metsätyössä esihenkilön tuen olevan vahvaa. Myös esihenkilön tuki metsäryhmää muodostaessa sekä kehityskeskustelut sekä niiden sisältö, koettiin myönteisinä kokemuksina. Organisaation

ominaisuuksien sekä esihenkilön puolueeton ja oikeudenmukainen käytös työntekijöitä kohtaan, on todettu lisäävän affektiivista sitoutuneisuutta organisaatioon (Wallin 2012, 31).

Affektiivisen sitoutuneisuuden muodostukseen liittyy myös työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet. Näitä voivat olla työntekijän ikä, sukupuoli, luonne ja arvomaailma. Iällä ja sukupuolella ei ole juuri todettu olevan merkitystä affektiivisen sitoutumisen tasoon, toisin kuin yksilön luonteella ja arvomaailmalla. (Meyer & Allen 1997, 43–53.) Tarkastellessa kokemusta itsestä esiin nousi varhaiskasvatuksen opettajien ikä, luonne, arvomaailma sekä oma asenne työtä kohtaan. Haastateltavilta kysyttäessä, näkevätkö he itsensä tekevän samaa työtä vielä viiden vuoden kuluttua, suurin osa halusi jatkaa työtä vielä tuolloin. Osa näistä vastaajista oli jäämässä eläkkeelle lähivuosina, mutta vastasivat haluavansa työskennellä metsäryhmässä eläkeikään saakka. Yksi vastaaja halusi tehdä työtä, jossa saisi toteuttaa metsäpedagogista osaamista laajemmin kuin nykyisessä työssä. Haastateltava kuitenkin mainitsi, ettei olisi maailman loppu, jos näin ei olisi. Yksi vastaaja teki haastatteluhetkellä muuta asiantuntijatyötä, mutta kertoi, että jos työ ei jatku, hän palaisi takaisin varhaiskasvatuksen metsäryhmään. Yksi vastaaja oli joutunut jättämään metsäryhmän terveydellisistä syistä. Kyseinen vastaaja tosin olisi palannut mielellään takaisin metsäryhmään, jos oma terveys sen sallisi. Jos edellä mainittua peilaa aiempaan tutkimukseen varhaiskasvatuksen opettajien alanvaihtoon johtaneista syistä, voi nähdä, miten syyt alanvaihdolle tässä tutkimuksessa ovat pieniltä osin samantapaisia. Tutkimuksessa havaittiin alanvaihtoon vaikuttavan muun muassa oma terveydellinen tilanne sekä toive ammatillisen kasvun kehittymiseen. (Sirvio ym. 2023, 97–98.)

Tarkastellessa varhaiskasvatuksen opettajien kokemusta omasta luonteensopivuudesta metsätyöhön, havaittiin vastauksissa nousevan esille vahva luontosuhde, joka on lähtenyt muotoutumaan jo varhaislapsuuden kokemuksista. Myös oman luonteen sopivuudesta mainittiin liikunnallisuus sekä se, että luonnossa tykkää viettää aikaa myös töiden jälkeen. Lisäksi varhaiskasvatuksen opettajat kokivat omien arvojen toteutuvan työssään erinomaisesti. Sen on todistetusti havaittu korreloivan vahvasti affektiivisen sitoutumisen kanssa (Meyer & Allen 1997, 53). Myös oma oikeanlainen asenne metsätyötä kohtaan nousi esille. Vastauksissa korostettiin, että asenteen pitää olla kunnossa, jos metsätyötä aikoo tehdä. Vaikka aiempien tutkimusten pohjalta varhaiskasvatuksen opettajien sitoutuneisuus omaan työhön näyttäytyy haastavana, (Kantonen ym. 2020; Sirvio ym. 2023) metsäryhmässä työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien sitoutuneisuus omaan työhönsä näyttäytyy

affektiivisena, jossa työntekijällä on tunneside organisaatioon. Tämä tutkimus osoittaa metsäryhmässä työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien sitoutuneisuuden omaan työhönsä näyttäytyvän paremmalta, kuin yleisesti sisäryhmissä työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien sitoutuneisuutta tarkasteltaessa. Erot sitoutuneisuudessa voivat johtua muun muassa metsätyön tarjoamista hyvinvointieduista, mutta sitoutuneisuuden erot voivat selittyä myös sillä, että varhaiskasvatuksen metsäryhmiin hakeutuu vahvan luontosuhteen omaavia työntekijöitä, joille ulkona oleminen on luonnostaan nautintoa tuova asia. Myös omien arvojen toteutuminen, autonomia, työn vahva elämyksellisyys ja sitä kautta koettu yleinen työtyytyväisyys voivat osaltaan selittää tutkimuksen tuloksia. Lisäksi tuloksia voi selittää organisaation ja muiden tarjoama tuki, työn myönteiset haasteet, omien taitojen hyödyntäminen työssä sekä työn tavoitteiden toteutuminen. Näin ollen, on syytä pohtia, miten saada koulutuspoliittisin keinoin lisättyä varhaiskasvatuksen metsäryhmiä ja, miten parantaa varhaiskasvatuksen sisäryhmissä toimivien varhaiskasvatuksen opettajien yleistä työtyytyväisyyttä ja sitä kautta työhön sitoutumista.

6.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusta tehdessä sen eettisyyteen tulee kiinnittää huomiota koko tutkimusprosessin ajan. Etiikka tutkimuksessa viittaa tutkijan toimintatapoihin, joita tulee noudattaa tutkimusta tehdessä ja tuottaessa kestäväää tietoa. Lisäksi se viittaa eettiseen kohteluun tutkittavia ihmisiä kohtaan. Tämä on konkreettista tutkittavien ihmisten kohtaamista, heidän sanomisien tulkittamista eettisesti ja eettistä tapaa kirjoittaessa tutkimustuloksia. (Vuori.) Tutkimuksen ja etiikan kytkeytyminen toisiinsa on moninainen. Tutkimuksessa havaitut tulokset määrittelevät tutkijan eettisiä päätöksiä ja toisaalta taas eettiset päätökset määrittelevät tutkijan tekemiä ratkaisuja. Tutkimuksen etiikkaa pohdittaessa on oleellista miettiä, millaista on hyvä tutkimus, onko tutkimuksen intressi sallittu kaikissa tutkimuksen pyrkimyksissä, miten aihe valikoituu, tavoitellaanko tutkimuksella eettisesti hyväksyttäviä tuloksia sekä millaisia tapoja käytetään tutkimusta tehdessä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 147–148.) Suomen tiedeyhteisö on sitoutunut noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Sen arvoja ovat luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto. (TENK 2023, 11.) Myös tässä tutkimuksessa on noudatettu hyvää ja eettistä tieteellistä käytäntöä ja sen periaatteita.

Aineistoa kerätessä laadullista tutkimusta varten, on tarkoituksena hankkia aineisto, joka sisältää uutta tietoa tutkittavasta ilmiöstä tai tietoa ilmiöstä, josta tiedetään vain vähän (Elo

ym. 2022, 16). Se on eettisesti tärkeä vaihe, jotta aineistonkeruu saadaan erottumaan muista arjen vuorovaikutustilanteista (Tuomi & Sarajärvi 2018, 147). Varhaiskasvatuksen metsäryhmien henkilöstön sitoutuneisuutta ei ole aiemmin tutkimuksissa tarkasteltu, joten tutkimuksen aihe on eettisesti perusteltu. Tässä tutkimuksessa käytetty valmis aineisto on kerätty toista pro gradu tutkimusta varten (Tammisalo 2020). Tästä syystä on oleellista pohtia kyseisen aineiston soveltuvuutta tämän tutkimuksen käyttöön (Saaranen-Kauppinen, Puusniikka 2006). Tammisalon (2020) tutkimus käsitteli luontoympäristössä toimivien varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin positiivisia ja negatiivisia puolia. Aineisto oli jo valmiiksi litteroitu ja pseudonoitu. Aineisto on erittäin laaja ja se käsittelee työhyvinvointia kattavasti eri näkökulmista. Jotta tämän tutkimuksen eettisyys on tullut huomioiduksi, aineistoa on lähestytty tässä tutkimuksessa eri käsittein ja tutkimalla aihetta eri näkökulmasta, näin huolehtien tutkimuksen eettisyydestä.

Tähän tutkimukseen valikoitui Tammisalon (2020) aineistosta vain yhdeksän haastattelua tutkimuseettisistä syistä. Kolme tästä tutkimuksesta pois jätettyä haastattelua eivät vastanneet tämän tutkimuksen tarkoitukseen joko tutkittavien koulutustaustojen osalta tai, koska haastateltavan työkokemus ei ollut varhaiskasvatuksen puolelta. Koska tutkimuksessa käytetty aineisto on erittäin laaja, se on vastannut erittäin hyvin tämän tutkimuksen tutkimuskysymykseen. Valmis aineiston puutteena havaittiin yhden haastattelukysymyksen puuttuminen erään haastattelun yhteydestä. Tämä seikka oli harmillinen, mutta ei toisaalta vaikuttanut oleellisesti tutkimuksen luotettavuuteen.

Tutkijan tulee suojata tutkimukseen osallistuneiden anonymiteettiä, kunnioittaa heidän ihmisarvoansa ja itsemääräämisoikeutta sekä muita oikeuksia. Tutkija ei saa myöskään aiheuttaa tutkittaville vahinkoa, haittaa tai riskejä. Tutkijan tulee ymmärtää, ettei välttämättä ole kaikista asioista samaa mieltä tutkittavien kanssa eikä eriävät mielipiteet saa vaikuttaa tutkimukseen. (Vuori.) Koska tämän tutkimuksen haastateltavat edustavat marginaalista ammattiryhmää, on ollut tärkeää henkilötietojen suojaamiseksi harkita aineistosta esiin nostettuja otteita. Yhdessä aineiston otteesta oli mainittuna tieto, joka voisi mahdollisesti vaarantaa haastateltavan anonymiteettiä. Tästä syystä sana on korjattu aineisto-otteessa sanan yläkäsitteeksi ja merkattu sulkuihin. Tutkimusta tehdessä on otettu huomioon haastateltavien omat mielipiteet, eikä ne ole vaikuttaneet tutkimuksen analyysiin tai muihinkaan tutkimuksen osiin.

Edellä mainittujen seikkojen lisäksi tutkijan tulee olla utelias ja osata kysyä itseltään hankalia kysymyksiä tutkimukseensa liittyen. Lisäksi tutkijan tulee osata perustella kaikki tekemänsä päätökset. On syytä tarkastella, miksi aihe on valikoitunut tutkimuksen tarkastelun kohteeksi ja millaiset tutkimusmenetelmät soveltuvat tutkimuksen tekoon. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Aihe on valikoitunut tutkimuskohteeksi aiemman tutkimustiedon puuttuessa kyseisestä aiheesta sekä tutkijan oman taustan sekä mielenkiinnonkohteiden pohjalta. Teoriaohjaava analyysi valikoitui tutkimusmenetelmäksi, koska sen avulla on mahdollista luoda uudenlaista ymmärrystä varhaiskasvatuksen opettajien affektiivisesta työhön sitoutuneisuudesta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 97). Tutkimuksen tekemisessä on myös tärkeää saada ja vastaanottaa kriittistä palautetta myös tutkijakollegoilta. Tällä tavalla pystyy kriittisesti palaamaan oman tutkimuksensa ääreen ja pohtia tutkimuksen jatkoa palautteen avulla. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tätä tutkimusprosessia on edistänyt muilta saatu kriittinen palaute, palautteen vastaanottaminen sekä tutkimuksen hiominen näiden palautteiden pohjalta.

Tutkimuksen luotettavuuden tausta-ajatuksena on tehdä oikeita ratkaisuja tutkimuksen kannalta, jotta tutkimustulokset olisivat mahdollisimman luotettavia (Tuomi & Sarajärvi 2018, 158). Tutkimuksen luotettavuutta pohdittaessa on syytä tarkastella tutkimusta kokonaisuutena, sillä tutkimusprosessissa kaikki asiat liittyvät toinen toisiinsa. Luotettavuuden arvioinnissa on oleellista ottaa huomioon useita eri asioita. Näitä ovat tutkimuksen tavoite, miksi kyseistä aihetta on syytä tutkia, miten aineisto on tuotettu, miten haastateltavat on valittu, ja mikä heidän suhteensa on tutkijaan. Lisäksi on oleellista pohtia tutkimuksen aikataulua, analyysitavan vaikutusta tutkimukseen, ja onko tutkimusraportti luotettava. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 163–164.) Tätä tutkimusta tehdessä on palattu monesti aiheen, tutkimuskysymysten sekä menetelmien sekä analyysin äärelle. Kriittisesti ja kokonaisvaltaisesti näitä pohtimalla, tutkimus on muovautunut vähitellen kokonaisvaltaisempaan ja eheämpään suuntaan.

Tämän tutkimuksen haasteena on ollut tutkimusaiheen muutos kesken tutkimusprosessin. Vaikka tutkimuksen teoreettinen viitekehys muovautui osittain erilaiseksi, osa teoreettisesta viitekehyksestä pysyi samana, jolloin tutkimusaiheen muutos ei kuormittanut tutkimusprosessia liikaa. Tämä on osaltaan vahvistanut nykyisen tutkimusaiheen määrittelyä selkeämmäksi kokonaisuudeksi. Lisäksi tämän tutkimuksen metodologinen lähestymistapa luo lisää syvyyttä ilmiön ymmärtämiselle. Tästä syystä on ollut tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden kannalta perusteltua käyttää valmis aineistoa. Mahdollisessa

haastattelutilanteessa tutkijan oma ammatillinen tausta olisi voinut tuoda haastetta tarvittavan etäisyyden ottamiseen haastattelutilanteessa.

Tutkimuksen tekemisen kesto on ollut ajallisesti sopiva. Vuoden aikana tutkimuksen aihe on muovautunut useiden eri pohdintojen kautta, jolloin tutkimus on saavuttanut vähitellen eheän kokonaisuuden. Analyysivaihe toteutui moneen kertaan aineistoon tutustumalla. Aineiston tutustumiskertojen välille jätettiin aluksi tarkoituksella pitkä aikajänne, jotta laajan aineiston kokonaiskuva olisi helpompi hahmottaa. Lisäksi aineistoa käytiin läpi monia kertoja tutkimuksen analyysivaiheessa ja jo hyvissä ajoin ennen sitä. Aineiston luokittelua tehdessä aineiston äärelle pysähdyttiin moneen kertaan pohtimaan haastateltavan todellista sanomaa ja sitä, miten asian tulee tulkita. Tutkimustulosten luokkia määriteltäessä oli pohdittava myös luokkien muodostusta ja niiden keskinäisiä suhteita. Teoriaohjaavaa analyysiä tehdessä osa käsitteistä ja luokista nousee aineistosta valmiina (Tuomi & Sarajärvi 2018, 133). Tästä huolimatta niitä ei voi ottaa sellaisenaan käyttöön ilman tarkkaan pohdintaa, aivan kuten ei tässäkään tutkimuksessa.

Eettisyyden ja luotettavuuden näkökulmasta on myös oleellista, että tutkimuksessa käytettyyn teorian sisäistämiseen on käytetty aikaa lukemalla laajasti aiheesta niin suomenkielistä kuin kansainvälistä tutkimusta. Teoriaohjaavan menetelmän käytössä teorian tuntemus on oleellista. Tästä huolimatta analyysivaiheessa tuli palata useaan kertaan teorian äärelle ja pohtia kriittisesti, miten teoriaa soveltaa haastateltavien puheessa. Tutkimuksen raportointivaiheessa on pohdittu tarkoin, mikä aineistossa on oleellista ja tärkeää nostaa tulosluvussa esille.

Tutkimus on pyrkinyt luomaan kokonaisvaltaisen kuvan metsäryhmässä työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien sitoutuneisuudesta. Tätä pohdintaa on tehty tuomalla tulokset esiin tarkasti, mutta toistamatta turhaa samoja tuloksia. Lisäksi aineiston aineisto-otteita on käytetty tarkkaan harkiten niin, että se tuo tuloslukuun tarvittavaa konkretiaa, toistamatta kuitenkaan itseään liikaa. Tulosten yhteenvetoon on kerätty tutkimuksen oleellisimmat tulokset yhdistäen niihin omia pohdintoja.

6.3 Jatkotutkimusaiheet

Marginaaliseen ryhmään kuuluvat varhaiskasvatuksen metsäryhmät, metsäpedagogiikka sekä niiden henkilökunta tarjoavat laajoja mahdollisuuksia tarkastella metsäryhmissä tapahtuvaa toimintaa tutkimuksen keinoin. Tämä tutkimus on pureutunut selvittämään metsäryhmässä työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien sitoutuneisuutta ja sen ilmenemistä. Tutkimus tarjoaa keinoja laajentaa näkökulmia varhaiskasvatuksen järjestämiseen. Se tuo varhaiskasvatuksen alalle ja sen henkilöstölle mahdollisuuden laajentaa omaa näkemystään siitä, mitä kaikkea varhaiskasvatus voi olla ja millä tavalla sitä voi järjestää.

Metsäryhmät ovat varsin vähän tutkittu kenttä. Tämä tutkimus nosti esiin lukuisia mielenkiintoisia tutkimuskohteita, joita varhaiskasvatuksen metsäryhmät tarjoavat. Tämän tutkimuksen tulosten esiin nostama työn elämyksellisyys tarjoaa mahdollisuuden lähestyä tutkimusta aivan uudesta näkökulmasta sekä aivan uusin käsittein. Lisäksi tämä tutkimus nosti esiin, kuinka varhaiskasvatuksen metsäryhmässä työskentelevät ovat pääasiassa hyvin sitoutuneita omaan työhönsä. Olisi kiinnostavaa tutkia, miten sitoutuneisuus työhön ilmenee vertailevalla tutkimusotteella varhaiskasvatuksen sisä- ja ulkoryhmien välillä.

Tämän tutkimuksen tuloksista ilmenee, että metsäryhmissä työskentelevät varhaiskasvatuksen opettajat kokevat, että heidän työtään arvostetaan ja he saavat erittäin hyvää palautetta varhaiskasvatuksen asiakkailta. Kankaan ym. (2022) tutkimus puolestaan osoittaa varhaiskasvatuksen haasteena olevan työn vähäinen arvostus (Kangas ym. 2022, 80). Olisi siis mielenkiintoista keskittyä vertailemaan työn arvostusta ja kiitosta sisä- ja metsäryhmien välillä. Millä tavalla arvostus ilmenee ja mitkä voivat olla mahdollisia syitä arvostuksen ilmenemiselle tai sen puuttumiselle.

Varhaiskasvatuksen metsäryhmiin hakeutuu luontaisesti ihmisiä, joiden arvoissa luonto, ympäristökasvatus ja liikkuminen korostuvat. Suomalaisilla on tunnetusti vahva kehittynyt luontosuhde, ja tästä voi hyötyä niin varhaiskasvatus alana kuin myös yksittäinen ihminen omassa työssään. Tärkeää olisi ymmärtää varhaiskasvatuksen metsäryhmissä tehtävää työtä, siihen liittyvää ulkopedagogiikkaa ja työn tarjoamia etuja sitoutuneisuuden näkökulmasta. On oleellista tuoda esille, miten näinkin marginaalinen työ voi luoda työhyvinvointia ja sitouttaa henkilöstöä. Lisäksi on tärkeää ymmärtää sitoutuneisuuden merkitys alalla, jonka veto- ja pitovoima ovat heikenneet radikaalisti viimeisen vuosien aikana. Varhaiskasvatuksen metsäryhmät voisi tarjota alalle kauan kaivattua sitoutunutta henkilöstöä.

Lähteet

- Agegnehu, W., Abdissa, D. & Alemayehu, D. 2022. Confirmatory and Exploratory Factor Analysis for Validating Allen and Meyer Organizational Commitment Questionare for Health Professionals in Ethiopia-Amharic Language. Jun 27:14:99–111. Saatavana osoitteessa: <https://doi.org/10.2147/JHL.S364973> (viitattu 15.11.2024).
- Allen, N. J. & Meyer J. P. 1996. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of the Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 49 (3). 252–276. Saatavana osoitteessa: <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043> (viitattu 18.11.2024).
- Bakker, A. B., Albrecht S. L. & Leiter, M. P. 2011. Work engagement: Further reflectionson the state of play. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20:1, 74–88. Saatavana osoitteessa: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.546711> (viitattu 25.5.2024).
- Borge, A., Nordhagen, R. & Lie, K. 2003. Children in the environment: Forest day-care centers Modern day care with historical antecedents. *History of the family* 8 (2003) 605–618. Saatavana osoitteessa: [tandfonline.com/doi/epdf/10.1016/j.hisfam.2003.04.001?needAccess=true](https://doi.org/10.1016/j.hisfam.2003.04.001) (viitattu 19.4.2024).
- Cantell, H., Aarnio-Linnanvuori, E. & Tani, S. 2020. Ympäristökasvatus. Kestävän tulevaisuuden käsikirja. PS-Kustannus.
- Dworkin, G. 2015. The nature of autonomy. Department of Social Science and Humanities. University of California. Saatavana osoitteessa: <https://doi.org/10.3402/nstep.v1.28479> (viitattu 11.10.2024).
- Elo, S., Kajula, O., Tohmola, A. & Kääriäinen, M. 2022. Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede* 2022, 34, (4), 215–225. Saatavana osoitteessa: [journal.fi/hoitotiede/article/view/128987](https://doi.org/10.1007/s00127-022-02000-0) (viitattu 30.4.2024).
- Esiopetussuunnitelman perusteet. 2014. Helsinki. Opetushallitus. Saatavana osoitteessa: oph.fi/sites/default/files/documents/esiopetuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2014.pdf (viitattu 27.11.2024).
- Hakanen, J. 2018. Työn imu. Työterveyslaitos. Saatavana osoitteessa; <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522618276> (viitattu 16.10.2024).
- Harmoinen, M. 2014. Arvostava johtaminen terveydenhuollossa. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Saatavana osoitteessa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9668-4> (viitattu 15.10.2024).
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Tammi. Helsinki.

- Hjelt, H. 2023. Työnä varhaiskasvatus. Ammattilaisten puhetta suomalaisesta varhaiskasvatuksesta. Väitöstutkimus. Tampereen yliopisto. Saatavana osoitteessa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-3137-5> (viitattu 17.09.2024).
- Hyvärinen, M. 2017. Haastattelun maailma. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Vastapaino. Tampere.
- Kangas, J., Ukkonen-Mikkola, T., Sirvio, K., Hjelt, H., & Fonsén, E. 2022. ”Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä”: varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä työn haasteista ja mahdollisuuksista. *Kasvatus ja aika*, 16 (2), 72-89. Saatavana osoitteessa: <https://doi.org/10.33350/ka.109089> (viitattu 17.9.2024).
- Kantonen, E. Onnismaa, E-L., Reunamo, J. & Tahkokallio, L. 2020. Sitoutuneet, epävarmat, ja poistujat – Varhaiskasvatuksen opettajaksi opiskelevien sitoutuneisuus työelämään opintojen loppuvaiheessa. *Varhaiskasvatuksen tiedelehti. Journal of Early Childhood Education Research*. Vol. 9 No. 2 (2020). 264–289. Saatavana osoitteessa: <http://hdl.handle.net/10138/317144> (viitattu 13.5.2024).
- Kosonen, V. 2023. Varhaiskasvatuksen opettajien sitoutuminen työhön. Pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto. Saatavana osoitteessa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-202306152973> (viitattu 13.5.2024).
- Lahtinen, J. 2022. Kuntaliiton selvitys varhaiskasvatuksen henkilöstön riittävydestä. Kuntaliitto. Saatavana osoitteessa: [kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/Varhaiskasvatus_työntekijöiden%20riittävyys%20\(002\).pdf](http://kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/Varhaiskasvatus_työntekijöiden%20riittävyys%20(002).pdf) (viitattu 24.05.2024).
- Lahtinen, N. 2023. Nyt on lasten aika – Varhaiskasvatuksen laadusta on pidettävä kiinni. Opetusalan ammattijärjestön tiedote. Saatavana osoitteessa: oaj.fi/ajankohtaista/uutiset- ja-tiedotteet/2023/nyt-on-lasten-aika—varhaiskasvatuksen-laadusta-on-pidettava-kiinni/ (viitattu 17.09.2024).
- Lastentarhanopettajaliitto LTOL. 2018. Helsinki. Saatavana osoitteessa; vol.fi/uploads/2019/01/10767eb6-sateenvarjo_5painos_vedos3.pdf (viitattu 11.12.2023).
- Luukkainen, O. 2019. Onko opettajien työn vetovoima katoamassa? Opettajien ammattiliiton blogiteksti. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/blogiartikkelit/ollin-blogi/2019/onko-opettajan-tyon-vetovoima-katoamassa/> (viitattu 24.05.2024).
- Melkko, S. & Ilves V. 2024. Opetusalan työolobarometri. OAJ. Saatavana osoitteesta: oaj.fi/ajankohtaista/julkaisut/2024/opetusalan-tyoolobarometri/ (viitattu 14.11.2024).

- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991) A three-component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review* 1(1), 61–89. Saatavana osoitteessa: [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z) (viitattu 27.5.2024).
- Meyer, J. P. & Allen, N. 1997. *Commitment in the Workplace; Theory, Research, and Application*. United States of America. SAGE Publications, Inc.
- Meyer, J. P. & Herscovitch, L. (2001) Commitment in the workplace. Toward a general model. *Human Resource Management Review* 11(3), 299–326. Saatavana osoitteessa: [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X) (viitattu 27.5.2024).
- Meyer, J. P. & Stanley, D. J. & Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. Saatavana osoitteessa: <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842> (viitattu 27.5.2024).
- Meyer, J., Becker, T. E. & Van Dick, R. 2006. Social identities and commitments at work: toward an integrative model. *Journal of Organizational Behavior* (27), 665–683. Saatavana osoitteessa: <https://doi.org/10.1002/job.383> (viitattu 24.05.2024).
- Meyer, J. & Maltin, E. 2010. Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior* 77 (2), 323–337. Saatavana osoitteessa: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.007> (viitattu 22.5.2024).
- Muuronen, K. & Falk, S. 2022. Lastensuojelun keskusliitto. Jatkuvat muutokset ja henkilöstöpula heikentävät varhaiskasvatuksen laatua. Saatavana osoitteessa: [lskl.fi/tiedotteet/jatkuvat-muutokset-ja-henkilostopula-heikentavat-varhaiskasvatuksen-laatua/](https://www.lskl.fi/tiedotteet/jatkuvat-muutokset-ja-henkilostopula-heikentavat-varhaiskasvatuksen-laatua/) (viitattu 15.09.2024).
- Nislin, M. 2016. Hermoja raatavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa? Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 53(3), 218–222. Saatavilla osoitteessa: <https://journal.fi/sla/article/view/59161> (viitattu 11.12.2023).
- Onnismaa, E-L., Tahkokallio, L., Reunamo, J. & Lipponen, L. 2017. Ammatin induktiovaiheessa olevien lastentarhanopettajan tehtävissä toimivien arvioita työnkuvastaan, osaamisestaan ja työn kuormittavuudesta. *Varhaiskasvatuksen tiedelehti Journal of Early Childhood Education Research*. Vol (6), Issue 2. 2017, 188–206. Saatavana osoitteessa: <http://hdl.handle.net/10138/231362> (viitattu 31.5.2024).
- Opetusalan ammattijärjestö OAJ. 2023. Opettajana varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa. Saatavana osoitteessa; oaj.fi/arjessa/mita/-opettajan-tyo-on/opettajana-varhaiskasvatuksessa-ja-esiopetuksessa/ (viitattu 5.12.2023).

- Paananen, M. & Tammi, T. 2017. Työn kuormittavuuden kokemusten, työn tehostamisen ja sairauspoissaolojen moniulotteiset yhteydet lastentarhanopettajan työssä. *Varhaiskasvatuksen tiedelehti. Journal of Early Childhood Education Research*. Vol. 6, No.1. 2017, 46–60. Saatavana osoitteessa: journal.fi/jecer/article/view/114069/67268 (viitattu 25.10.2024).
- Penttinen, R. 2023. Työhön sitoutuminen Ilmasotakoulussa henkilöstöryhmien käsitysten mukaan. *Akateeminen väitöskirja. Lapin yliopisto. Rovaniemi 2023*. Saatavana osoitteessa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-340-2> (viitattu 18.11.2024).
- Perho, H. & Korhonen, M. 2012. Ammatillinen suuntautuminen, persoonallisuuspiirteet sekä työn laatu työuupumuksen, työn imun ja valintatyytyväisyyden tekijöinä. *Lastentarhanopettajien 30 vuoden seuranta. Itä-Suomen yliopisto. Joensuu*. Saatavana osoitteessa: erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/11986/urn_isbn_978-952-61-1013-4.pdf (viitattu 17.09.2024).
- Pine, B., J. & Gilmore, J.,H. 1998. Welcome to the Experience Economy. *Harvard Business Review*. Saatavana osoitteessa: <https://hbr.org/1998/07/welcome-to-the-experience-economy> (viitattu 18.10.2024).
- Polvinen, K., Pihlajamaa, J. & Berg, P. 2012. Luonnosta hyvinvointia lapsille ja nuorille. Kuvauksia luonnon hyvinvointivaikutuksista, palveluista ja malleistappalveluiden kehittämiseen. *Sitra ja kansallinen hyvinvointiverkosto*. Saatavana osoitteessa: sitra.fi/app/uploads/2017/02/Luonnosta_hyvinvointia_lapsille_ja_nuorille-2.pdf (viitattu 8.11.2024).
- Ranta, S. 2020. Positiivinen pedagogiikka suomalaisessa varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa. *Väitöskirja. Lapin yliopisto*. Saatavana osoitteessa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-217-7> (viitattu 16.10.2024).
- Ranta, S., Sajaniemi, N., Eskelinen, M. & Lämsä, T. 2021. Päivähoidosta varhaiskasvatukseen – Pedagogisen toiminnan edellytykset suomalaisessa päivähoidossa ja varhaiskasvatuksessa. *Kasvatus ja aika* 15 (2) 2021, 60–72. Saatavana osoitteessa: <https://doi.org/10.33350/ka.103194> (viitattu 19.10.2024).
- Ruokolainen, M. 2011. Do organizational and job-related factors relate to organizational commitment? : a mixed method study of the associations. *Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto*. Saatavana Osoitteessa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4510-7> (viitattu 31.10.2024).

Rämö, M. 2017. Onni on leikkiä metsän antimilla! – Vuoreksen päiväkodin metsäryhmä on koko ajan pihalla. Tamperelainen. Saatavana osoitteessa: tamperelainen.fi/paikalliset/1589381 (viitattu 19.10.2024).

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV-Menetelmäopetuksen tietovaranto (verkkojulkaisu). Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavana osoitteessa: fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_3.html (viitattu 13.12.2023).

Saari, T. 2014. Psykologiset sopimukset ja organisaatioon sitoutuminen tietotyössä. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Saatavana osoitteessa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9478-9> (viitattu 25.10.2024).

Salonen, K. & Törnroos, K. 2019. Luontointerventiot hyvinvoinnin tukena Green Care -toiminnassa. Kuntoutus, 42 (1), 5–17. Saatavana osoitteessa: <https://journal.fi/kuntoutus/article/view/97231> (viitattu 15.11.2024).

Sirvio, K., Ukkonen-Mikkola, T., Kangas, J., Hjelt, H. & Fonsen, E. 2023. ”Äänestin jaloillani!” Ammatin vaihtaneiden varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmia työn ja toimintakulttuurin muutokseen. Työelämä tutkimus, 21(1), 2023, 84–108. <https://doi.org/10.37455/tt.111478> (viitattu 11.12.2023).

Tammisalo, V. 2020. Luonto työympäristönä lisää työhyvinvointia. Haastattelututkimus kokeneiden varhaiskasvatuksen opettajien työskentelystä luontoryhmissä. Pro gradu- tutkielma. Tampereen yliopisto. Saatavana osoitteessa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202010297714> (viitattu 23.5.2024).

Tammisalo, V. (Tampereen yliopisto): Luontoympäristössä työskentelevien varhaiskasvattajien kokemuksia työhyvinvoinnista 2020 [sähköinen tietoaineisto]. Versio 1.0 (2021-07-01). Yhteiskunnallinen tietoarkisto [jakaja]. Saatavana osoitteessa: <https://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3489> (viitattu 13.4.2024).

Tapio, I. 2019. Varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä työhyvinvoinnista metsäesiopetusryhmissä. Pro gradu- tutkielma. Helsingin yliopisto. Saatavana osoitteessa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-201902271368> (viitattu 23.5.2024).

Tietoarkisto. Verkkojulkaisu. Tietoarkisto organisaationa. Saatavana osoitteessa: [fsd.tuni.fi/fi\(tietoarkisto/](http://fsd.tuni.fi/fi(tietoarkisto/) (viitattu 11.11.2024).

Tilastokeskus. Verkkojulkaisu. Saatavana osoitteessa: stat.fi/meta/kasv/avoin_varhaiska.html (viitattu 6.10.2024).

- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Helsinki.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Helsinki.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). 2024. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely Suomessa 2023. Saatavana osoitteessa: tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf (viitattu 29.10.2024).
- Varhaiskasvatustalaki 580/2015. Annettu Helsingissä 08.05.2015. Saatavilla osoitteessa: finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150580 (viitattu 3.11.2023).
- Varhaiskasvatustalaki 540/2018. Annettu Helsingissä 13.7.2018. Saatavilla osoitteessa: finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540#L6P31 (viitattu 3.11.2023).
- Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2022. Helsinki: Opetushallitus. Saatavilla osoitteessa: oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatuksensuunnitelman_perusteet_2022_2.pdf (viitattu 3.11.2023).
- Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Edita. Helsinki.
- Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Edita. Helsinki.
- Virsu, V. 2012. Sitouttamisretoriikka yritysviestinnässä. Väitöksen alkajaisitelmä. Turun yliopisto. Saatavana osoitteessa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-4879-6> (viitattu 19.2.2024).
- Vuori, J. Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietokirjo. Saatavilla osoitteessa: fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/ (viitattu 13.12.2023).
- Wallin, O. 2012. Hyvinvointityöhön sitoutuminen. Diskurssianalyysi työhön sitoutumisesta perheen, työhyvinvoinnin, ammatillisuuden ja asiakaslähtöisyyden näkökulmista. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Saatavana osoitteessa: <https://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-8818-4> (viitattu 24.05.2024).
- Whalen, S. 1999. Finding Flow at School and Home: A Conversation with Mihaly Csikszentmihalyi. Saatavana osoitteessa: <https://doi.org/10.1177/1932202X9901000401> (viitattu 16.10.2024).

Liitteet

Liite 1. Valmiin aineiston haastattelurunko

Miten päädyit työskentelemään metsäryhmässä?

Miten kauan olet työskennellyt metsäryhmässä?

Miksi haluat työskennellä metsäryhmässä?

Miksi päädyit vaihtamaan pois metsäryhmän opettajan tehtävästä?

Mikä on parasta metsäryhmässä työskentelyssä? Miksi?

Mikä on haastavinta metsäryhmässä työskentelyssä? Miksi?

Kerro esimerkki onnistuneesta työpäivästä.

Kerro esimerkki epäonnistuneesta työpäivästä.

Miten metsässä työskentely vaikuttaa yleiseen hyvinvointiisi?

Kerro metsän turvallisuudesta ja turvallisuusriskeistä työympäristönä työntekijän näkökulmasta.

Miten työergonomiasta huolehditaan metsässä?

Miten metsässä työskentely vaikuttaa työilmapiiriin?

Miten metsässä työskentely vaikuttaa työtiimisi yhteishenkeen? Miten sitä tuetaan?

Millaista tukea kaipaavat johtajaltasi?

Millaista yhteistyötä teette yksikön sisällä ja ulkopuolisten tahojen kanssa? Onko yhteistyötä riittävästi?

Milloin koet työsi mielekkääksi? Milloin et?

Koetko työssäsi työn imua (=tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen)?

Miten omat arvosi toteutuvat tekemässäsi työssä?

Kaipaatko työhösi enemmän haasteita?

Kuka vastaa osaamisesi päivittämisestä?

Millaiselle lisäkoulutukselle koet tarvetta?

Miten osallistut yksikön toiminnan kehittämiseen? Millaiseksi koet sen?

Milloin saat käyttää työssäsi luovuutta?

Millä tavoin työsi kuormittaa sinua?

Miten ehdit palautua työstäsi vapaa-ajalla? Kerro, miten edistät palautumistasi.

Miten suhtaudut kehityskeskusteluihin (haittaa vai hyötyä)?

Millaista palautetta ja arvostusta saat työstäsi (kollegat, esimies, palkka)? Onko se mielestäsi riittävää?

Näetkö itsesi työskentelemässä metsäryhmässä vielä viiden vuoden kuluttua?