

# **Varhaiskasvatuksen opettajien henkilöstöpulan eriytyminen**

Henkilöstörakenteen alueellinen tarkastelu Turun kaupungin varhaiskasvatusyksiköissä

ROKL0724 Kandidaatintutkielma  
Varhaiskasvatuksen opettajan tutkinto-ohjelma (KK)  
Kasvatustieteiden tiedekunta  
Turun yliopisto

Laatija:  
Lotta Hasani

20.11.2025  
Turku

## Kandidaatintutkielma

**Oppiaine:** Kandidaatintutkielma

**Tekijä(t):** Lotta Hasani

**Otsikko:** Otsikko

**Ohjaaja(t):** Yliopistonlehtori, dosentti Timo Ruusuvirta

**Sivumäärä:** 38 sivua

**Päivämäärä:** 20.11.2025

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan varhaiskasvatuksen opettajasegregaatiota Turun kaupungin varhaiskasvatusyksiköissä. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten varhaiskasvatuksen opettajien kelpoisuus ja sijoittuminen jakautuvat kaupungin eri varhaiskasvatusalueilla, sekä mitkä tekijät vaikuttavat tähän jakautumiseen. Ilmiötä lähestytään kvantitatiivisesti Webropol-kyselyllä, joka on suunnattu päiväkotinjohtajille ja varhaiskasvatuksen johtoryhmälle. Tulokset osoittavat alueellisia eroja: erityisesti sosioekonomisesti heikommilla alueilla, kuten Itäiselle varhaiskasvatusalueella Turussa, on vaikeuksia rekrytoida päteviä varhaiskasvatuksen opettajia. Varhaiskasvatuksen opettajien sijoittumiseen vaikuttavat eniten heidän omat toiveensa, asuinpaikka ja yksikön vetovoima, kun taas henkilöstöhallinnon strategiset päätökset ja rekrytointiohjeet näyttävät vähemmän merkittävinä tekijöinä. Tutkimus korostaa tarpeen kehittää henkilöstöhallinnon käytäntöjä ja kohdentaa resursseja erityisesti niille alueille, joilla opettajapula on suurin, edistäen näin varhaiskasvatuksen tasa-arvoa ja laadukasta pedagogista toimintaa koko kaupunkialueella

**Avainsanat:** varhaiskasvatus, opettajasegregaatio, alueellinen eriytyminen, rekrytointihaasteet, koulutuksellinen tasa-arvo, segregaatien ehkäisy

# Sisällysluettelo

<b>1</b>	<b>Johdanto</b>	<b>5</b>
1.1	Tutkimuskysymykset:	5
<b>2</b>	<b>Opettajasegregaation käsite ja ilmiö</b>	<b>6</b>
2.1	Alueellinen segregatio varhaiskasvatuksessa	6
2.1.1	Sosioekonominen segregatio	7
2.1.2	Demograafinen segregatio	8
2.1.3	Etninen segregatio	9
<b>3</b>	<b>Segregaation vaikutukset varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen käytäntöihin</b>	<b>10</b>
3.1	Oppimisympäristöjen eriytyminen ja resurssien jakautuminen	10
3.2	Pedagogiset haasteet ja moninaisuuden kohtaaminen	11
3.3	Opettajasegregatio ja rakenteellinen eriarvoisuus	11
3.4	Tasa-arvon ja yhteiskunnallisen koheesion näkökulma	12
<b>4</b>	<b>Turun kaupungin hallinnollinen rakenne ja varhaiskasvatuksen järjestäminen</b>	<b>13</b>
4.1	Hallinnollinen rakenne ja toimialajako	13
4.2	Palveluverkko ja alueelliset uudistukset	14
4.3	Rekrytoinnin haasteet ja henkilöstön sijoittuminen	15
4.4	Segregaation väheneminen osana pormestariohjelmää	15
<b>5</b>	<b>Tutkimuksen toteutus ja menetelmät</b>	<b>17</b>
5.1	Tutkimusasetelma	17
5.2	Kohderyhmä	17
5.3	Tutkimuksen toteutus	18
5.4	Aineiston keruu	18
5.5	Aineiston analyysi	19
5.5.1	Kvantitatiivinen analyysi	19
5.5.2	Laadullinen analyysi	20
5.5.3	Tulosten esittäminen	21
5.6	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	21

<b>6</b>	<b>Tulokset</b>	<b>23</b>
<b>6.1</b>	<b>Opettajien kelpoisuuden alueellinen jakautuminen</b>	<b>23</b>
6.1.1	Kyselyn tulokset	23
<b>6.2</b>	<b>Opettajien sijoittumiseen vaikuttavat tekijät ja tilastollinen analyysi</b>	<b>23</b>
6.2.1	Merkittävimmät sijoittumiseen vaikuttavat tekijät	23
<b>6.3</b>	<b>Päiväkodin johtajien kokemukset segregaaation vaikutuksista</b>	<b>24</b>
<b>6.4</b>	<b>Yhdenvertaisuuden ja inklusion toteutuminen varhaiskasvatuksessa</b>	<b>24</b>
<b>6.5</b>	<b>Varajohtajien tutkintonimikkeiden merkitys</b>	<b>24</b>
6.5.1	Kyselyyn vastanneiden päiväkodinjohtajien kommentit	24
<b>7</b>	<b>Pohdinta ja johtopäätökset</b>	<b>26</b>
<b>7.1</b>	<b>Turun kaupungin henkilöstöhallinnon vaikutus varhaiskasvatuksen opettajien sijoittumiseen</b>	<b>26</b>
<b>7.2</b>	<b>Alueelliset erot opettajasegregaation näkökulmasta</b>	<b>26</b>
7.2.1	Esiin nousseet rekryointihaasteet	26
7.2.2	Varajohtajien kelpoisuudessa näkyy puute varhaiskasvatuksen opettajista	27
7.2.3	Yhteenveto ja johtopäätökset	27
7.2.4	Sosioekonominen eriytyminen ja rekryointivaikeudet	27
7.2.5	Johtoryhmän kyselyn toteutus ja rajoitukset	27
7.2.6	Teoria suhteessa käytäntöön, opettajasegregaation hallinta	28
7.2.7	Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet	28
	<b>Lähteet</b>	<b>30</b>
	<b>Liitteet</b>	<b>33</b>
	<b>Liite 1. Webropol kysely johtoryhmälle</b>	<b>33</b>
	<b>Liite 2. Webropol kysely päiväkodinjohtajille</b>	<b>35</b>
	<b>Liite 3. Saatekirje</b>	<b>38</b>

# 1 Johdanto

Varhaiskasvatus on lapsen kehityksen kannalta keskeinen vaihe, joka vaikuttaa merkittävästi oppimiseen, sosiaalisten taitojen kehittymiseen ja tasa-arvon toteutumiseen yhteiskunnassa (Sahlberg, 2023). Suomessa varhaiskasvatus pyritään järjestämään tasa-arvoisesti, mutta käytännössä varhaiskasvatuksen resurssit ja opettajien kelpoisuus vaihtelevat alueellisesti (Huilla, 2022). Tämä johtaa varhaiskasvatuksen opettajasegregaatioon, jossa pätevien opettajien sijoittuminen ei ole tasapainoista, ja haasteet rekrytoinnissa korostuvat erityisesti sosioekonomisesti haasteellisilla alueilla (Bernelius & Huilla, 2021).

Turun kaupungin varhaiskasvatusalueilla esiintyy merkittäviä eroja opettajien kelpoisuuden jakautumisessa, mikä voi heikentää varhaiskasvatuksen tasa-arvoa ja laatua (Turun kaupunki, 2025c). Sekä opettajien omat toiveet, asuinpaikka että yksiköiden vetovoima vaikuttavat sijoittumiseen, kun taas strategisten päätösten merkitys näyttää olevan vähäisempi (Ketola, 2025). Segregaatio johtaa siihen, että erityistä tukea tarvitsevien lasten moninaisuus ja kasvavat haasteet eivät kohtaa riittävää henkilöstöresurssia (Aaltonen & Savela, 2024), mikä asettaa varhaiskasvatusjärjestelmän merkittävien kysymysten eteen tasa-arvon ja laadun toteutumisen näkökulmasta (Kosunen ym., 2024).

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan varhaiskasvatuksen opettajien kelpoisuuden alueellista jakautumista Turun kaupungissa ja pyritään selvittämään ne tekijät, jotka vaikuttavat tähän jakautumiseen. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa, joka voi edistää rekrytointiprosessien kehittämistä ja varmistaa varhaiskasvatuksen yhdenvertainen toteutuminen koko kaupungissa.

## 1.1 Tutkimuskysymykset:

1. Miten opettajasegregaatio ilmenee Turun kaupungin varhaiskasvatuksessa?
2. Miten kelpoiset varhaiskasvatuksen opettajat (kasvatustieteen kandidaatit, varhaiskasvatuksen erityisopettajat ja kasvatustieteen maisterit) ovat sijoittuneet Turun eri varhaiskasvatusalueille?
3. Millaisia toimintamalleja ja henkilöstöhallinnon käytäntöjä tarvitaan opettajasegregaation ennaltaehkäisemiseksi ja varhaiskasvatuksen yhdenvertaisuuden vahvistamiseksi?

## 2 Opettajasegregaation käsite ja ilmiö

Kurvinen, Karhula ja Ala-Mantila (2025) ovat tutkineet sosioekonomista ja etnistä segregatioilmiötä Suomessa ja ovat osoittaneet, että eriytyminen on voimakkainta keskisuurissa ja suurissa kaupungeissa, joissa segregaaation muodot kytkeytyvät kaupunkirakenteeseen ja asuntopolitiikkaan. Myös suomalaisessa kontekstissa opettajasegregaatio liittyy erityisesti opettajien puuttumiseen tai vaihtumiseen sosioekonomisesti heikommassa ja haasteellisissa alueissa, sekä kouluissa että päiväkodeissa (Bernelius & Huilla, 2021; Kosunen ym., 2024). Erilaiset elämänolosuhteet ja työura-valinnat vaikuttavat opettajien suuntautumiseen pois näiltä alueilta. Varhaiskasvatuksessa alueellinen eriytyminen heijastuu suoraan päiväkotien asiakaspohjaan: monilla sosioekonomisesti heikommalla asemassa olevien alueiden yksiköillä on suuri määrä monikielisiä, tuen tarpeessa olevia lapsia ja alhainen sosioekonominen tausta, mikä lisää opettajien työkuormaa ja haastaa oppimisen ja kielitaidon kehityksen tukemisen (Aaltonen & Savela, 2024).

Tutkimukseni keskeinen tavoite oli selvittää Turun varhaiskasvatuksen opettajasegregaation alueellinen ja yksikkökohtainen laajuus, erityisesti rekrytoinnin haasteiden ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Rekrytoinnin haasteita koskevat varhaiskasvatuksen opettajat, erityisopettajat sekä tietyt aineet, kuten matematiikan opettajat. Päiväkotien ammattilaisten haastattelut korostavat kahta suurta haastetta: pätevän henkilökunnan rekrytointia ja nykyisen henkilöstön uupumisriskiä (Bernelius & Huilla, 2021).

Tutkimukseni toinen tavoite on selvittää, tarvitsevatko varhaiskasvatuksen esihenkilöt ja hallinnon johtajat uusia toimintamalleja segregaaation ennaltaehkäisyyn sekä miten toimintakäytännöt ja henkilöstöhallinto vaikuttavat segregaaation muodostumiseen. Halusin myös kartoittaa, kokevatko varhaiskasvatuksen johdon edustajat tarpeen suuremmille rakenteellisille ratkaisuille ja millä keinoilla segregaaation haitallisia vaikutuksia voidaan lieventää. On todettu, että vaikka varhaiskasvatuksen henkilöstö on sitoutunut työhönsä ja arvostaa työhön liittyvää kokemusta, työolot voivat vaatia erityistä kutsumusta ja olla poikkeuksellisen kuormittavia (Bernelius & Huilla, 2021).

### 2.1 Alueellinen segregatio varhaiskasvatuksessa

Segregaatiolla tarkoitetaan asuinalueiden väestörakenteen ei-toivottavaa eriytymistä, jossa yhteiskunnan eri väestöryhmät, esimerkiksi eri tulotasoilla tai koulutustasoilla olevat ihmiset

keskittyvät asumaan toisistaan erillään oleville alueille. Tämä ilmiö johtaa usein hyvä- ja huono-osaisuuden kasautumiseen, mikä puolestaan tuottaa eroja muun muassa koulutusmahdollisuuksissa, terveyspalvelujen saatavuudessa, turvallisuudessa sekä osallisuuden ja hyvinvoinnin kokemuksissa. Alueellinen eriytyminen voi vaikuttaa pitkällä aikavälillä merkittävästi yksilöiden elämäntilanteeseen, esimerkiksi koulutukseen ja työmarkkina-asemaan, mutta myös yhteiskunnan sosiaaliseen koheesioon ja hallittavuuteen (Kurvinen, Karhula & Ala-Mantila, 2025.)

Alueellinen segregatio näkyy myös varhaiskasvatuksessa erityisesti palveluiden saavutettavuuden, osallistujarakenteen ja pedagogisten käytäntöjen kautta. Asuinalueiden eriytyminen vaikuttaa siihen, millaisia varhaiskasvatustilanteita on tarjolla, kuinka monipuolisesti niitä pystytään järjestämään sekä minkälaisia lapsiryhmien heterogeenisyyttä varhaiskasvatuksessa on (Opetushallitus, 2022; Turun kaupunki, 2025d). Tämä voi johtaa tilanteisiin, joissa lapsilla ei ole yhdenvertaisia mahdollisuuksia varhaiskasvatukseen osallistumiseen tai monipuoliseen oppimiseen.

Tutkimustiedon perusteella alueellinen segregatio varhaiskasvatuksessa ei ole vain palvelujen kysynnän ja tarjonnan seuraus, vaan sillä on myös vaikutuksia pedagogiseen tasa-arvoon ja lasten sosiaaliseen integraatioon (Hakola, 2024; Huilla, 2022). Tämä tekee alueellisen segregatioilmiön purkamisesta tärkeän osan varhaiskasvatuksen kehittämistä, sillä varhaiskasvatus muodostaa perustan lapsen koulutuspolulle ja sosiaaliselle kehitykselle. Segregation vaikutusten tunnistaminen ja huomioiminen ovat välttämättömiä, jotta varhaiskasvatus voi toimia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäjänä (Huilla, 2022).

### 2.1.1 Sosioekonominen segregatio

Sosioekonomisella segregatioilla tarkoitetaan väestöryhmien eriytymistä asumisen, palvelujen ja muiden resurssien saatavuuden perusteella taloudellisten ja koulutuksellisten tekijöiden mukaan. Tämä ilmiö liittyy usein alueelliseen segregatioon, mutta sen vaikutukset ulottuvat syvemmälle: tulo- ja koulutuserot heijastuvat lasten varhaiseen kehitykseen, oppimismahdollisuuksiin sekä sosiaalisiin suhteisiin (Hakola, 2024; Bernelius & Huilla, 2021). Sosioekonominen eriytyminen voi aiheuttaa epätasa-arvoa esimerkiksi lasten varhaiskasvatuspaikkojen saatavuudessa, laadussa ja resursoinnissa. Erityisesti alueilla, joissa sosioekonominen eriytyminen on voimakasta, varhaiskasvatuspalvelut voivat olla eriarvoisia sekä määrällisesti että laadullisesti (Kosunen, Saari, Huilla & Heinonen, 2024.)

Sosioekonominen segregaatio vaikuttaa myös siihen, millaisia pedagogisia resursseja ja tukea lapsille tarjotaan. Varhaiskasvatuksessa tämä voi näkyä esimerkiksi eroina ryhmäkokojen, henkilöstön pätevyyden, materiaalien saatavuuden ja kielellisten tukimuotojen tasossa. Lisäksi se voi vaikuttaa varhaiskasvatuksen osallistumisasteeseen ja siihen, miten lapset pääsevät kehittämään sosiaalisia taitojaan monimuotoisessa ympäristössä (Kosunen ym., 2024.)

Kosunen ym. (2024) toteavat, että sosioekonominen segregaatio ilmenee varhaiskasvatuksessa erilaisten palvelujen ja resurssien jakautumisena, mikä voi vahvistaa lapsen myöhempää koulutuksellista eriytymistä. Varhaiskasvatusjärjestelmässä tämä korostaa tarvetta yhtenäistää palveluiden laatua ja saavutettavuutta, jotta kaikki lapset saisivat tasavertaiset mahdollisuudet oppimiseen ja sosiaaliseen integraatioon riippumatta perhetaustasta (Opetushallitus, 2022; Turun kaupunki, 2025d).

### 2.1.2 Demograafinen segregaatio

Demografisella segregaatioilla tarkoitetaan väestön eriytymistä esimerkiksi iän, perhemuodon, väestönkasvun tai väestön ikärakenteen perusteella (Strauss, 2024). Tämä ilmiö liittyy usein alueelliseen ja sosioekonomiseen segregatioon, mutta sen erityispiirre on väestörakenteen muuttuminen tietyillä alueilla, mikä voi johtaa erilaisten palvelutarpeiden kasvuun tai vähentymiseen. Demografinen eriytyminen näkyy esimerkiksi alueilla, joissa on runsaasti lapsiperheitä, ikääntyvää väestöä tai uusia muuttajia (Strauss, 2024.)

Varhaiskasvatuksen näkökulmasta demografinen segregaatio vaikuttaa palveluiden kysyntään ja tarjontaan. Alueilla, joilla lapsiperheiden määrä on suuri, varhaiskasvatuspaikkojen tarve korostuu ja resurssien riittävyys voi muodostua haasteeksi. Toisaalta alueilla, joissa lapsiperheitä on vähän, palveluiden ylläpitäminen voi olla taloudellisesti vaikeaa, mikä voi johtaa palveluiden supistumiseen tai karsimiseen (Huilla, 2022; Turun kaupunki, 2025d.)

Demografinen segregaatio voi lisäksi vaikuttaa varhaiskasvatuksen monimuotoisuuteen. Lapsiryhmien koostumus voi vaihdella merkittävästi eri alueilla, mikä vaikuttaa pedagogiikan suunnitteluun ja siihen, miten lapsille tarjotaan mahdollisuuksia monikulttuuriseen vuorovaikutukseen ja sosiaaliseen oppimiseen (Strauss, 2024.)

Demografinen segregaatio näkyy varhaiskasvatuksessa palveluiden kysynnän ja tarjonnan vaihteluina sekä erilaisten lapsiryhmien muodostumisena. Tämä korostaa varhaiskasvatuksen suunnittelussa tarvetta joustavuudelle sekä alueellisten tarpeiden systemaattiselle

kartoittamiselle, jotta voidaan turvata yhdenvertaiset mahdollisuudet laadukkaaseen varhaiskasvatukseen kaikilla alueilla (Opetushallitus, 2022; Turun kaupunki, 2025d.)

### 2.1.3 Etninen segregatio

Etnisellä segregatiolla tarkoitetaan eri etnisten ryhmien välistä eriytymistä asumisessa, koulutuksessa ja muissa yhteiskunnallisissa toiminnoissa (Virtanen, 2005). Tämä ilmiö liittyy usein alueelliseen ja sosioekonomiseen segregatioon, mutta sen erityispiirteenä on kulttuuristen, kielellisten ja historiallisten tekijöiden vaikutus eriytymiseen. Etninen segregatio voi johtaa eriytyneisiin koulutuspolkuihin, sosiaalisiin verkostoihin ja palveluiden saatavuuteen eri väestöryhmille (Kurvinen, Karhula & Ala-Mantila, 2025.)

Varhaiskasvatuksen näkökulmasta etninen segregatio ilmenee esimerkiksi lapsiryhmien kielellisen ja kulttuurisen monimuotoisuuden vaihteluna eri alueilla. Tämä vaikuttaa varhaiskasvatuksen pedagogiikkaan, kielikylvyn tarpeeseen ja monikulttuurisen oppimisen toteuttamiseen (Opetushallitus, 2022.) Lisäksi etninen segregatio voi aiheuttaa eriarvoisuutta varhaiskasvatuksen saatavuudessa, mikä puolestaan vaikuttaa lasten yhdenvertaisiin mahdollisuuksiin oppia ja osallistua yhteisöön (Strauss, 2024).

Etninen segregatio heijastuu varhaiskasvatukseen lapsiryhmien monimuotoisuutena ja pedagogisina haasteina, kuten kielten oppimisen ja kulttuurisen ymmärryksen tukemisena. Tämä korostaa varhaiskasvatuksessa tarvetta monikulttuuriseen pedagogiikkaan ja resurssien kohdentamiseen siten, että kaikilla lapsilla on tasavertaiset mahdollisuudet kehitykseen ja oppimiseen riippumatta heidän taustastaan (Huilla, 2022; Opetushallitus, 2022; Turun kaupunki, 2025d.)

### **3 Segregaation vaikutukset varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen käytäntöihin**

Segregaation vaikutukset näkyvät varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa sekä rakenteellisina että pedagogisina eriarvoisuuksina, jotka heijastavat laajempaa yhteiskunnallista eriytymistä. Alueellinen ja sosioekonominen eriytyminen ovat viime vuosina syventyneet erityisesti kaupunkiseuduilla, missä väestön sijoittuminen ja koulujen oppilaspuhjan valikoituminen ovat tiiviisti yhteydessä toisiinsa (Bernelius & Huilla, 2021; Kosunen ym., 2024; Kurvinen, Karhula & Ala-Mantila, 2025.) Tämä kehitys vaikuttaa suoraan lasten mahdollisuuksiin osallistua laadukkaaseen varhaiskasvatukseen ja opetukseen, mikä puolestaan kytkeytyy pitkän aikavälin koulutukselliseen tasa-arvoon ja yhteiskunnalliseen koheesioon (Sahlberg, 2023; Varjo, 2020).

Segregaation vaikutukset eivät rajoitu alueiden väliseen eriytymiseen, vaan ne ulottuvat syvemmälle koulutuksen ja varhaiskasvatuksen rakenteisiin. Tutkimukset osoittavat, että erityisesti kaupunkien sisäiset erot kouluverkoston ja varhaiskasvatustyksiköiden välillä ovat kasvaneet, mikä näkyy resurssien epätasaisena jakautumisena, opettajien vaihtuvuutena ja oppimisympäristöjen laadullisina eroina (Bernelius & Vaattovaara, 2016; Huilla, 2022; Hujala & Elo, 2010.) Varhaiskasvatuksessa tämä ilmenee muun muassa siinä, että henkilöstömitoitus, erityisopetuksen tuki ja pedagoginen jatkuvuus eivät jakaudu alueellisesti tasapuolisesti, vaan painottuvat sosioekonomisesti vahvemmille alueille (Karila, 2012; Kurvinen ym., 2025).

#### **3.1 Oppimisympäristöjen eriytyminen ja resurssien jakautuminen**

Oppimisympäristöjen eriytyminen heijastaa laajempia yhteiskunnallisia rakenteita. Kun perheet valikoituvat alueille tulo- ja koulutustasonsa perusteella, varhaiskasvatuksen ja koulujen lapsiryhmät muodostuvat yhä homogeenisemmiksi (Bernelius & Huilla, 2021; Kosunen ym., 2024). Tämä johtaa siihen, että oppimisympäristöjen pedagogiset ja sosiaaliset resurssit kasautuvat tietyille alueille, kun taas toiset jäävät moninkertaisten haasteiden keskelle. Kurvisen, Karhulan ja Ala-Mantilin (2025) mukaan alueellinen eriytyminen on osa laajempaa urbaania rakennemuutosta, jossa asuinalueiden väestörakenne ohjaa myös koulutuksellisia mahdollisuuksia ja resurssointia.

Tutkimukset ovat osoittaneet, että resurssien epätasainen jakautuminen vaikuttaa suoraan lasten varhaisiin oppimiskokemuksiin ja myöhempään koulutuspolkuun (Bernelius &

Vaattovaara, 2016; Hujala & Elo, 2010). Alueilla, joilla sosioekonomiset haasteet kasautuvat, myös varhaiskasvatuksen henkilöstön työkuorma kasvaa, mikä heikentää pedagogista laatua ja henkilöstön pysyvyyttä. Tämä ilmentää niin sanottua negatiivista kierrettä, jossa heikot olosuhteet johtavat lisääntyneeseen henkilöstön vaihtuvuuteen ja heikompaan työhyvinvointiin, mikä puolestaan heijastuu lasten arkeen ja oppimisen jatkuvuuteen (Huilla, 2022; Karila, 2012.)

### **3.2 Pedagogiset haasteet ja moninaisuuden kohtaaminen**

Eriytyminen näkyy myös pedagogisina haasteina. Kun varhaiskasvatuksen ja koulun toimintaympäristöt jakautuvat sosioekonomisesti ja kulttuurisesti, opettajilta vaaditaan entistä vahvempaa pedagogista ja kulttuurista kompetenssia moninaisuuden kohtaamisessa (Olsson, 2018; Sahlberg, 2023.) Monikulttuurisissa ja sosiaalisesti heterogeenisissä yksiköissä opettajan tehtävä on rakentaa yhteisö, jossa jokaisella lapsella on mahdollisuus osallisuuteen, vaikka lähtökohdat ja tuen tarpeet vaihtelevat (Olsson, 2018).

Berneliuksen ja Huillan (2021) mukaan koulutusjärjestelmä on kuitenkin altis vahvistamaan olemassa olevia eroja, mikäli opetuksen rakenteet eivät tunnista lasten erilaisia lähtökohtia. Tämä korostaa tarvetta pedagogisille käytännöille, jotka tukevat tasa-arvoa ja ehkäisevät eriytymistä jo varhaiskasvatuksen tasolla. Kurvinen ym. (2025) puolestaan huomauttavat, että segregaatian vähentäminen ei voi perustua pelkästään yksittäisten opettajien sensitiivisyyteen, vaan edellyttää rakenteellista tasa-arvopoliittikkaa ja kohdennettuja tukitoimia.

### **3.3 Opettajasegregaatio ja rakenteellinen eriarvoisuus**

Segregaation seurauksena myös henkilöstö sijoittuu epätasaisesti eri alueille. Huillan (2022) mukaan opettajasegregaatio on kasvava ongelma erityisesti suurissa kaupungeissa, joissa sosioekonomisesti haastavilla alueilla on vaikeuksia rekrytoida ja sitouttaa pätevää henkilöstöä. Hujalan ja Elon (2010) mukaan tämä johtaa pedagogisen laadun epätasaisuuteen: kokeneet opettajat hakeutuvat vakaampiin työympäristöihin, mikä heikentää heikompien alueiden kehityspotentiaalia.

Kosusen ym. (2024) mukaan eriytyminen ei ole vain perheiden valintojen tulosta, vaan myös seurausta opettajien ja hallinnon rakenteellisista ratkaisuista. Opettajien työhyvinvointi, uramahdollisuudet ja yhteisön tuki vaikuttavat siihen, minne he sitoutuvat pitkäksi aikaa.

Tämän mukaan voidaan todeta, että ilmiö luo epätasapainon, jossa juuri ne yksiköt, jotka tarvitsisivat pysyvyyttä eniten, kärsivät suurimmasta vaihtuvuudesta.

### **3.4 Tasa-arvon ja yhteiskunnallisen koheesion näkökulma**

Segregaation vaikutukset koulutukselliseen tasa-arvoon ovat monitahoisia. Kun varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen laatu vaihtelee alueittain, yhteiskunnallinen osallisuus ja luottamus julkisiin instituutioihin heikentyvät (Bernelius & Vaattovaara, 2016; Kurvinen ym., 2025.) Tämä vaikuttaa pitkällä aikavälillä myös sosiaaliseen liikkuvuuteen ja yhteiskunnan koheesioon. Varjo (2020) korostaa, että koulutuspolitiikan tehtävä on tasapainottaa näitä rakenteellisia eroja siten, että lapsen asuinalue ei määritä hänen tulevaisuuden mahdollisuuksiaan.

Varhaiskasvatuksessa segregaation seuraukset konkretisoituvat arjen käytännöissä: ryhmäkoossa, henkilöstömitoituksessa, tuen saatavuudessa ja pedagogisessa ilmapiirissä. Mikäli nämä tekijät eriytyvät liiaksi, vaarana on, että varhaiset oppimiserojen juuret vahvistuvat ja eriarvoisuus siirtyy sukupolvelta toiselle (Sahlberg, 2023; Bernelius & Huilla, 2021.) Tämä mukaan voidaan todeta, että se asettaa varhaiskasvatuksen keskeiseen asemaan tasa-arvon toteutumisen kenttänä, jossa yhteiskunnalliset rakenteet voivat joko lieventyä tai vahvistua.

## **4 Turun kaupungin hallinnollinen rakenne ja varhaiskasvatuksen järjestäminen**

Varhaiskasvatuksen alueellinen eriytyminen heijastuu suoraan kunnallisten päiväkotien toimintaan. Eri kaupunginosissa havaittavat erot väestön sosioekonomisessa rakenteessa, kielitaidossa ja tuen tarpeiden määrässä vaikuttavat myös henkilöstöresursseihin, opettajien sijoittumiseen ja työkuorman jakautumiseen. Sosioekonomisesti kuormittuneilla alueilla opettajien työmäärä on kasvanut, sillä tavallinen pedagoginen työ ei riitä vastaamaan lasten moninaisiin tuen tarpeisiin. Erityisesti oppimisen, kielen ja osallisuuden haasteet korostuvat alueilla, joilla esiintyy paljon muuttoliikettä ja vähemmän harrastustoimintaa (Aaltonen & Savela, 2024; Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2024.)

### **4.1 Hallinnollinen rakenne ja toimialajako**

Turun kaupungin organisaatio muodostuu konsernihallinnosta ja neljästä päätoimialasta, jotka toimivat kansliapäällikön alaisuudessa. Kaupungin johtoryhmään kuuluvat pormestari, apulaispormestarit, kansliapäällikkö sekä toimialojen ja keskeisten tukipalveluiden johtajat. Hallinnon rakenne tukee kaupunkistrategian toimeenpanoa ja varhaiskasvatuksen kehittämistä erityisesti resurssien, yhteisvaikuttavuuden ja strategisen ohjauksen kautta (Turun kaupunki, 2025a.) Keskeiset toimialat, vastualueet ja yhteydet varhaiskasvatukseen on esitetty taulukossa 1 Taulukko 1

Taulukko 1 Turun kaupungin toimialat ja keskeiset tehtävät (Turun kaupunki, 2025a-c)

Toimiala	Keskeiset vastualueet	Yhteys varhaiskasvatukseen
Strategiaohjaus	Kaupunkistrategian seuranta, tietotuotanto, kehittämistyön koordinointi	Päätöksenteon tietoperusta ja pedagogisen kehittämisen ohjaus
Yhteisvaikuttava ohjaus	Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen, kasvatuksen ja opetuksen palvelut	Kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuudet, nuorisotyö
Resurssiohjaus	Henkilöstö- ja talousresurssien hallinta, henkilöstöresurssien jakautuminen eri varhaiskasvatusalueille	
Kaupungin sihteeristö	Hallinnollinen tuki ja päätöksenteon koordinointi	Hallinnollinen tuki varhaiskasvatuksen johtoryhmille

Lapset ja nuoret -palvelukokonaisuus muodostaa oman toimialansa, johon kuuluvat varhaiskasvatus, perusopetus, lukiokoulutus, ammatillinen koulutus sekä ruotsinkielinen kasvatus ja opetus. Varhaiskasvatuspalvelut on jaettu neljään alueeseen (pohjoinen, itäinen, eteläinen ja läntinen), joilla on omat palvelualuejohtajansa. Lisäksi koko kaupunkia palvelevat erityisvarhaiskasvatuksen ja ruotsinkielisen varhaiskasvatuksen palvelualuepäälliköt (Turun kaupunki, 2025c.)

Turun varhaiskasvatusverkosto on laaja: neljällä alueella toimii yhteensä 64 kunnallista ja 6 ruotsinkielistä päiväkotia sekä 51 yksityistä yksikköä. Lisäksi kaupunki tukee kielipäiväkoteja, jotka tarjoavat varhaiskasvatusta muun muassa englannin, ranskan ja venäjän kielillä. Esiopetus järjestetään joko päiväkodeissa tai koulujen yhteydessä, mutta hallinnollisesti se kuuluu varhaiskasvatuksen johtamiseen (Turun kaupunki, 2025d.)

## 4.2 Palveluverkko ja alueelliset uudistukset

Turun varhaiskasvatusverkko kattaa yli 80 toimipistettä, mukaan lukien perhepäivähoidon ja avoimen varhaiskasvatuksen. Palveluverkkoa ohjaa alueellinen organisaatio, jonka tehtävänä on turvata palvelujen saavutettavuus ja laatu eri puolilla kaupunkia. Vuonna 2023 valmistuneessa varhaiskasvatusverkkoselvityksessä arvioitiin, että väestönkasvu erityisesti keskustan alueella edellyttää noin 30 uuden päiväkotiryhmän perustamista vuoteen 2034 mennessä (Turun kaupunki, 2023b.)

Uudisrakennus- ja korjaushankkeita toteutetaan useilla alueilla, kuten Pääskyvuorella, Lausteella ja Uittamalla, ja tavoitteena on tilojen muuntojoustavuus, energiatehokkuus ja

monikäyttöisyys. Nämä ratkaisut mahdollistavat erikielisten ja erityisen tuen tarpeessa olevien lasten joustavamman palvelun (Turun kaupunki, 2023c.)

### **4.3 Rekrytoinnin haasteet ja henkilöstön sijoittuminen**

Varhaiskasvatuksen opettajista sekä varhaiskasvatuksen erityisopettajista on merkittävä pula, ja rekrytointihaasteet korostuvat erityisesti alueilla, joilla lasten tuen tarpeet ovat suurempia. Haastaviksi koettujen alueiden päiväkodeissa opettajien kuormitus kasvaa, mikä lisää henkilöstön vaihtuvuutta ja heikentää pysyvyyttä. Henkilöstön sijoittumiseen vaikuttavat paitsi palkkaus ja työolosuhteet myös alueiden sosiaalinen maine ja koettu tuki (Bernelius & Huilla, 2021.)

Palveluverkkouudistuksen keskeisenä tavoitteena on tasata henkilöstöressurssien epätasaista jakautumista ja parantaa varhaiskasvatuksen vetovoimaa koko kaupungin tasolla. Uudet, hyvin suunnitellut päiväkotitilat lisäävät alueiden houkuttelevuutta työnantajina ja voivat siten vähentää opettajasegregaation vaikutuksia (Turun kaupunki, 2023c.)

### **4.4 Segregaation väheneminen osana pormestariohjelmää**

Turun pormestariohjelmassa (2025e) on linjattu tavoitteeksi alueellisen tasavertaisuuden lisääminen ja segregaation purkaminen. Ohjelma painottaa, että lasten ja nuorten kasvuympäristöjen eriytymistä on ehkäistävä kaikilla hallinnon tasoilla. Käytännön toimenpiteitä ovat muun muassa koulu- ja päiväkotiverkon suunnittelu siten, että lapsiryhmät ovat sosiaalisesti ja kielellisesti monimuotoisia.

Erityisen merkittävänä toimenpiteenä voidaan pitää Karhunaukion ja Lausteen päiväkodin siirtämistä alueelle, jossa monikielisten lasten osuus on aiempaa pienempi, mikä tasapainottaa varhaiskasvatusalueiden väestörakennetta (Turun kaupunki, 2025e). Pormestariohjelmaan sisältyvä syrjinnänvastainen sitoumus ohjaa kaikkia sopimusosapuolia yhdenvertaisuutta tukevaan päätöksentekoon (Elo, 2025; Ristola, Kossila & Manninen, 2025).

Uudistusten vaikutus ulottuu hallinnollista tasoa syvemmälle: varhaiskasvatus toimii yhtenä konkreettisimmista segregaation rajapinnoista, jossa yhteiskunnalliset eriarvoisuudet joko vahvistuvat tai lievenevät. Kun varhaiskasvatuspalveluiden verkkoa kehitetään kokonaisvaltaisesti ja henkilöstöressurssit jaetaan tarpeen mukaisesti, voidaan olettaa, että varhaiskasvatus ei pelkästään heijasta olemassa olevia sosiaalisia rakenteita, vaan toimii

aktiivisena sosiaalisen koheesion vahvistajana (Elo, 2025; Ristola, Kossila & Manninen, 2025).

## 5 Tutkimuksen toteutus ja menetelmät

### 5.1 Tutkimusasetelma

Tutkimus oli luonteeltaan kvantitatiivinen ja kuvaileva, ja sen tavoitteena oli selvittää varhaiskasvatuksen opettajien sijoittumista Turun kaupungin varhaiskasvatustyksiköihin sekä tunnistaa alueellista opettajasegregaatiota. Lähtökohtana oli oletus, että opettajapula kohdistuu erityisesti sosioekonomisesti haasteellisille alueille sekä alueille, joilla asukkaiden äidinkieli poikkeaa suomen tai ruotsin kielestä (Ketola, 2025; Kosunen, 2024). Tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa tietoa varhaiskasvatuksen henkilöstöhallinnon kehittämistarpeista ja tukea päätöksentekoa rekrytointipolitiikan suunnittelussa. Tämä tutkimus sijoittui ajallisesti samaan kontekstiin Kurvisen, Karhulan ja Ala-Mantilan (2025) kanssa, jotka olivat tuoreessa analyysissään kuvanneet Suomen kaupunkiseutujen segregaatiokehitystä sekä sen vaikutuksia väestön rakenteessa. Näin tutkimuksen tausta ja relevanssi korostuu sekä paikallisessa että kansallisessa kontekstissa.

### 5.2 Kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat Turun kaupungin varhaiskasvatustyksiköiden päiväkodinjohtajat sekä varhaiskasvatuksen johtoryhmä. Päiväkodinjohtajat edustivat eri alueita ja yksikkötyyppejä, mikä mahdollisti monipuolisen ja alueellisen vertailun (Bernelius, 2021). Johtoryhmäkyselyssä mukana olleet henkilöt muodostivat näkemyksiä opettajasegregaatiosta laajemman hallinnollisen kontekstin kautta.

Tutkimukseen osallistuivat Turun kaupungin varhaiskasvatusalueella toimivat kunnallisten päiväkotien päiväkodinjohtajat, sekä Turun kaupungin varhaiskasvatuksen nimetty johtoryhmä. Tutkimusaineisto muodostettiin kahdella Webropol -kyselyllä, joista ensimmäinen oli tarkoitettu varhaiskasvatuksessa toimiville päiväkodinjohtajille Turun kaupungin alueilla ja toinen varhaiskasvatuksen johtoryhmälle. Päiväkodinjohtajille suunnatussa kyselyssä selvitettiin tutkimussuunnitelmassa mainittujen, kriteerein eriteltyjen, varhaiskasvatuksen opettajien määrää eri yksiköissä ja varhaiskasvatusalueilla. Varhaiskasvatuksen johtoryhmälle suunnatussa kyselyssä kartoitettiin heidän opettajasegregaatioonsa liittyvää ajatteluaan.

### 5.3 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus toteutettiin Webropol-kyselyiden avulla. Kyselylomakkeet sisälsivät sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä, jotka mahdollistivat määrällisen ja laadullisen aineiston keruun (Hirsjärvi ym., 2019). Kyselylomakkeet oli suunniteltu ja testattu ennen varsinaista aineistonkeruuta, ja ne lähetettiin kohderyhmille sähköpostitse Turun kaupungin varhaiskasvatuksen työssä käytettävään sähköpostiin. Kyselyt pidettiin avoinna kahden viikon ajan vastausten keräämiseksi, ja kyselyn aikana lähetettiin muistutusviesti kohderyhmälle.

Laadullinen aineisto koostui kyselyjen avoimista vastauksista, joita analysoitiin systemaattisesti sisältöanalyysin avulla (Eskola & Suoranta, 2014; Tuomi & Sarajärvi, 2018). Aineiston analyysi aloitettiin valmisteluvaiheella, jossa vastaukset koottiin yhteen ja anonymisoitiin. Koodit ryhmiteltiin teemoiksi, jotka tiivistivät aineiston keskeiset sisällöt, esimerkiksi henkilöstön saatavuuteen, alueelliseen eriytymiseen, kielimuurien vaikutuksiin sekä työhyvinvointiin liittyviin näkökulmiin. Lopuksi teemojen sisältöjä tarkasteltiin suhteessa tutkimusasetelmaan, ja laadulliset havainnot yhdistettiin kvantitatiivisiin tuloksiin triangulaatiomenetelmän avulla, mikä vahvisti tutkimuksen luotettavuutta (Hirsjärvi ym., 2019). Tulokset raportoitiin teemojen mukaisesti havainnollistettuna suoran lainauksin vastaajilta.

### 5.4 Aineiston keruu

Aineisto kerätään kahdella Webropol-kyselyllä:

- **Kysely 1:** Kohdistettu päiväkodinjohtajille, tarkoituksena kartoittaa opettajien määrää ja sijoittumista eri yksiköissä sekä mahdollisia rekrytoinnin haasteita.
- **Kysely 2:** Kohdistettu varhaiskasvatuksen johtoryhmälle, tarkoituksena kerätä heidän näkemyksiään opettajasegregaatiosta ja sen vaikutuksista varhaiskasvatuksen toimintaan.

Avoimet kysymykset toivat laadullista aineistoa, joka analysoidaan teemoittain (Eskola & Suoranta, 2014; Tuomi & Sarajärvi, 2018). Aineisto säilytetään anonymisoituna ja aggregoituna tietosuoja-asetuksen (GDPR) mukaisesti.

## 5.5 Aineiston analyysi

Aineiston analyysi koostuu useista vaiheista. Laadulliset vastaukset koodattiin teemoittain, mikä mahdollisti johtoryhmän näkemyksien systemaattisen analyysin (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Kvantitatiivisissa analyysissä käytettiin tilastollisia menetelmiä, kuten frekvenssi- ja ristiintaulukointianalyysia, opettajien sijoittumisen tarkasteluun alueittain. Avoimet kysymykset analysoitiin sisällönanalyysin avulla tunnistuen keskeiset teemat (Eskola & Suoranta, 2014). Kvantitatiivisten ja laadullisten tulosten yhdistäminen mahdollisti kokonais kuvan muodostamisen tutkimuskohteesta.

Laadullisten vastausten analyysi toteutettiin käymällä aineisto systemaattisesti läpi ja ryhmittelemällä yksittäiset vastaukset toistuvien aihepiirien perusteella teemoiksi. Teemat muodostettiin induktiivisesti, ensin tunnistettiin vastauksista keskeiset sisältöjen toistumat, kuten työhyvinvointi, sijoittumista ohjaavat henkilökohtaiset toiveet tai hallinnolliset käytännöt. Teemoittelun suoritti tutkija, ja analyysin johdonmukaisuutta varmistettiin esimerkiksi vertaamalla havaittuja teemoja aiempaan tutkimukseen ja palaamalla alkuperäisaineistoon tarvittaessa. Sisällönanalyysissa tavoitteena oli tunnistaa aineiston keskeiset ilmiöt ja kuvata niiden esiintymistä sekä mahdollisia yhteyksiä määrällisiin tuloksiin (Eskola & Suoranta, 2014). Tämän menetelmän avulla varmistettiin tilastollisten tunnuslukujen luotettavuus ja vertailukelpoisuus kansainväliseen tutkimukseen (Eskola & Suoranta, 2014).

### 5.5.1 Kvantitatiivinen analyysi

Kvantitatiivisessa analyysissä tarkasteltiin muun muassa opettajien määriä eri varhaiskasvatusyksiköissä, opettajien sijoittumista alueittain sekä rekrytoinnin haasteiden yleisyyttä eri alueilla. Tulokset esitettiin taulukoina ja kuvioina, mikä mahdollisti alueellisen vertailun ja ilmiöiden havainnollistamisen (Hirsjärvi ym., 2019).

Metodologisen luotettavuuden varmistamiseksi aineiston käsittelyssä käytettiin systemaattisia menetelmiä, ja tiedot tarkistettiin ennen analyysiä virheiden välttämiseksi. Pienten vastausmäärien vuoksi tulosten yleistettävyyden koko kohdejoukkoon on rajallinen, ja analyysi toimii ennen kaikkea suuntaa antavana (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Tämä on otettava huomioon tuloksia tulkittaessa, erityisesti alueellisten vertailujen yhteydessä.

Tulosten esittäminen kvantitatiivisesti tarjoaa selkeän ja vertailukelpoisen kuvan ilmiöistä, mutta siihen liittyy rajoitteita, kuten kyselyvastausten subjektiivisuus ja vastaajien mahdollinen valikoituminen. Nämä tekijät on huomioitu tulosten tulkinnassa ja johtopäätöksissä.

### 5.5.2 Laadullinen analyysi

Laadullinen aineisto koostui ensisijaisesti päiväkodinjohtajien kyselyvastausten avoimista osioista. Alun perin laadullista näkökulmaa oli tarkoitus täydentää myös varhaiskasvatuksen johtoryhmän vastauksilla, mutta kyselyyn saatiin vain yksi vastaus, minkä vuoksi sitä ei voitu hyödyntää analyysissä. Näin ollen laadullinen analyysi perustui pääosin päiväkodinjohtajien kokemuksiin ja näkemyksiin opettajien sijoittumisesta, segregaaation vaikutuksista sekä työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä.

Avoimet vastaukset käsiteltiin sisällönanalyysin periaatteiden mukaisesti (Eskola & Suoranta, 2014; Tuomi & Sarajärvi, 2018). Vastaukset koottiin yhteen ja anonymisoitiin ennen analyysiä. Merkitykselliset tekstiyksiköt koodattiin, ja koodit ryhmiteltiin teemoiksi, kuten henkilöstön saatavuus ja rekrytointi, alueellinen eriytyminen ja kielimuurit, monikulttuurisuus sekä työhyvinvointi ja vaihtuvuus. Teemoittamisen myötä muodostettiin kokonaisuuksia, jotka kuvastivat päiväkodinjohtajien kokemuksia ja toistuvia ilmiöitä eri varhaiskasvatusalueilla.

Teemoittamisen jälkeen tarkasteltiin teemojen sisältöjä ja niiden välisiä yhteyksiä. Erityistä huomiota kiinnitettiin siihen, miten yksittäiset teemat kuten rekrytointivaikkeudet tai alueellinen eriytyminen kytkeytyvät opettajasegregaation laajempaan ilmenemiseen. Laadullisten havaintojen ja kvantitatiivisten tulosten yhdistäminen triangulaatiomenetelmällä vahvisti tutkimuksen luotettavuutta ja syvensi varhaiskasvatuksen eriytymistä koskevaa tulkintaa (Hirsjärvi ym., 2019).

Metodologisen luotettavuuden näkökulmasta avoimet kysymykset mahdollistivat monipuolisen tiedonkeruun, mutta analyysi sisälsi myös tulkinnallisia elementtejä, jotka voivat olla alttiita tutkijan subjektiivisuudelle. Pienen vastausmäärän vuoksi laadullisen aineiston perusteella ei voida tehdä laajoja yleistyksiä, vaan tulokset ovat ensisijaisesti ilmiön ymmärtämistä syventäviä havaintoja. Tämä rajoite on huomioitu analyysin tulkinnassa ja johtopäätösten muotoilussa (Hirsjärvi ym., 2019).

### 5.5.3 Tulosten esittäminen

Kvantitatiivisten tulosten osalta analyysin tulokset esitettiin selkeinä taulukoina ja kuvioina, jotka mahdollistavat ilmiöiden vertailun alueittain ja muuttujittain. Kuvioiden ja taulukoiden avulla havainnollistettiin muun muassa opettajamääriä, alueellista sijoittumista sekä rekrytoinnin haasteiden yleisyyttä. Tulosten esittäminen numeerisesti lisää analyysin läpinäkyvyyttä ja mahdollistaa vertailun muihin tutkimuksiin.

Laadullisen aineiston tulokset raportoitiin teemojen kautta. Teemat esitettiin kuvauksina, joissa nostettiin esille merkittävimmät havainnot ja sitaatit vastaajilta, säilyttäen vastaajien anonymiteetti. Tämä lähestymistapa mahdollisti syvällisen ymmärryksen muodostamisen ilmiöstä ja tukee kvantitatiivisten tulosten tulkintaa.

Tulosten esittämisessä huomioitiin tutkimuksen rajoitteet, kuten pienen vastausmäärän vaikutus yleistettävyyteen ja laadullisen analyysin tulkinnanvaraisuus. Tämä varmisti, että esitystapa on eettinen, läpinäkyvä ja metodologisesti luotettava.

## 5.6 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen toteuttamiseen liittyvät yksityiskohdat pyrittiin kuvaamaan riittävän tarkasti, jotta päiväkodinjohtajilla olisi edellytykset ymmärtää kyselyn sisällöt. Tutkimus suunniteltiin siten, että se olisi helposti toistettavissa ja mahdollisesti laajennettavissa, mikä lisää sen metodologista luotettavuutta (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Kyselylomaketta laadittaessa kiinnitettiin huomiota kysymysten muotoiluun, jotta ne olisivat selkeitä ja ymmärrettäviä kohderyhmälle.

Tutkimuksen tulosten analysointia rajoittavana tekijänä oli pieni vastausmäärä, mikä vaikutti tulosten yleistettävyyteen. Tämän vuoksi tutkimuksesta ei voitu tehdä laajoja yleistyksiä koko kohdejoukkoon, vaan tulokset toimivat suuntaa antavina havaintoina. Ne tarjosivat arvokasta tietoa ilmiön ymmärtämiseksi ja toimivat keskustelun pohjana Turun varhaiskasvatuksen kontekstissa (Hirsjärvi ym., 2019).

Metodologisen luotettavuuden varmistamiseksi aineistonkeruun suunnittelussa huomioitiin kysymysten testaus ja pilotointi ennen varsinaista tutkimusta. Kyselylomakkeessa kysyttiin vain tutkimuksen kannalta olennaisia tietoja, eikä henkilökohtaisia tunnistetietoja kerätty (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019). Pienten vastausmäärien lisäksi itsearviointiin

perustuva aineisto voi sisältää subjektiivisuutta, mikä tulee huomioida tulosten tulkinnassa (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Tutkimuslupahakemus lähetettiin Turun kaupungin varhaiskasvatuksen johtoryhmälle päätöksentekoa varten ja tutkimuslupa myönnettiin keväällä 2025. Tutkimus toteutettiin niin, että siitä ei aiheutunut tutkittavana oleville henkilöille, yhteisöille tai muille tutkimuskohteille merkittäviä riskejä, vahinkoja tai haittoja. Tutkimuksessa huomioitiin henkilöön kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet, kuten vapaaehtoisuus osallistumisessa, oikeus keskeyttää osallistuminen sekä tiedonsaanti tutkimuksen sisällöstä ja käytännöistä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019).

Yksikkökohtaisia tietoja ei anneta julkisuuteen, jotta osallistujien yksityisyyden suoja säilyy. Opettajakohtaiset erot alueellisen segregaation tarkastelussa todetaan, samoin kuin mahdolliset yksikköjen väliset erot kunkin varhaiskasvatusalueen sisällä. Varhaiskasvatuksen johdon vastaukset käsiteltiin anonyymisti.

Tutkimusta suoritettaessa noudatettiin Turun yliopiston määritelmää hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Eettisesti hyväksyttävän tutkimuksen peruseriaatteisiin lukeutuvat vilpittömyys ja huolellisuus tutkimuksen toteutuksessa, aineiston säilyttämisessä sekä tulosten esittämisessä ja arvioinnissa. Tieteellisen tiedon luonteeseen kuuluu läpinäkyvyys ja vastuullisuus tulosten julkaisemisessa (Turun yliopisto, 2019).

## 6 Tulokset

### 6.1 Opettajien kelpoisuuden alueellinen jakautuminen

#### 6.1.1 Kyselyn tulokset

Kyselyn tulokset osoittavat, että varhaiskasvatuksen opettajien kelpoisuus jakautuu epätasaisesti Turun eri varhaiskasvatusalueilla. Eräs vastaaja kuvasi tilannetta: “Päiväkotiin, kuten koko itäiselle vaka-alueelle on vaikeaa saada kelpoisuuden omaavia varhaiskasvatuksen opettajia.” Itäisen palvelualueen neljän vastaajan yksiköissä oli yhteensä 25 kelpoista ja 10 ei-kelpoista opettajaa. Eteläisen alueen viiden vastaajan yksiköissä kelpoisia oli 38 ja ei-kelpoisia 7. Läntisellä ja Pohjoisella alueella kelpoisten määrät olivat alhaisemmat, ja vastaavasti ei-kelpoisten osuudet olivat suuremmat.

### 6.2 Opettajien sijoittumiseen vaikuttavat tekijät ja tilastollinen analyysi

Aineisto on analysoitu IBM SPSS Statistics -ohjelmalla. Tulokset esitetään prosenttiosuuksina, jotka kuvaavat muuttujien vastausten jakaumaa suhteessa vastaajien kokonaismäärään. Prosenttiosuudet on ilmoitettu tarkkoina lukuina ilman pyöristystä, ja tekstissä on esitetty kunkin muuttujan vastaajamäärä (n). Prosenttiosuuksien avulla kuvataan vastaajien jakaumia eri muuttujien luokissa, mikä tarjoaa selkeän yleiskuvan aineistosta ilman kehittyneempiä tilastollisia testejä. Raportoinnissa pyritään selkeään ja johdonmukaiseen esitystapaan, jossa tarkat prosenttiarvot tukevat tulosten luotettavaa tulkintaa.

#### 6.2.1 Merkittävimmät sijoittumiseen vaikuttavat tekijät

Sijoittumiseen vaikuttavista tekijöistä yleisimpiä olivat asuinpaikka tai työmatkan pituus sekä yksikön tai alueen vetovoima, jotka molemmat mainittiin 5 kertaa (41,7% vastaajista). Työkokemus ja ammatillinen osaaminen sekä henkilöstön saatavuus tietyillä alueilla mainittiin 3–4 kertaa (25,0–33,3%). Päiväkodin tai alueen erityispiirteet mainittiin 4 kertaa (33,3%), ja hallinnolliset päätökset sekä strategiset resurssit vain kerran (8,3%) kummatkin. Nämä tulokset tukevat avovastauksissa esiin nousutta kokemusta, jonka mukaan työntekijän omat toiveet sekä työhyvinvointiin ja osaamiseen panostaminen ovat tärkeitä sijoittumista määrittäviä tekijöitä.

Eräs vastaaja kuvasi: “Työhyvinvointiin ollaan panostettu ja pedagogisen osaamisen kehittämiseen ja ylläpitoon.”

### 6.3 Päiväkodin johtajien kokemukset segregaatian vaikutuksista

Johtajien kommentit teemoitettiin ja ryhmiteltiin keskeisiin aiheisiin, jotka olivat: rekrytointiongelmat, alueellinen maine ja henkilöstön kuormittuneisuus. Päiväkodinjohtajien kommentit korostavat Itäisen alueen rekrytointiongelmia, heikkoa mainetta ja henkilöstön kuormittuneisuutta. Yksi vastaaja kertoi: "Itäisen alueen Varissuon päiväkodeissa on selkeästi vähemmän koulutettuja opettajia, joilla olisi kandi."

### 6.4 Yhdenvertaisuuden ja inklusion toteutuminen varhaiskasvatuksessa

Segregaation vaikutukset näkyvät lapsiryhmien kasvavissa erityistarpeissa ja tukipalveluiden tarpeissa.

### 6.5 Varajohtajien tutkintonimikkeiden merkitys

Varajohtajien koulutus rakenne heijastaa varhaiskasvatuksen toimintakentän käytäntöjä. Varajohtajista 50%:lla oli varhaiskasvatuksen sosionomin tutkinto, 25%:lla kasvatustieteen kandidaatin tutkinto ja 0%:lla kasvatustieteen maisterin tutkinto. Loput 25%:lla oli jokin muu tutkinto.

#### 6.5.1 Kyselyyn vastanneiden päiväkodinjohtajien kommentit

Kyselyyn vastanneiden johtajien kommentit ryhmiteltiin neljään teema-alueeseen: rekrytointiongelmat ja kelpoisten saatavuus, alueellinen maine ja segregaatian vaikutus, työhyvinvointi ja johtajuus sekä henkilöstön koulutus rakenne. Seuraavassa esitetään esimerkkilainauksin näitä kommentteja teemoittain järjesteltynä.

#### 1. Rekrytointiongelmat ja kelpoisten saatavuus

Johtajat toivat esiin rekrytointiin liittyvät haasteet, kuten harvinaisen kelpoisen varhaiskasvatushenkilöstön saatavuuden.

Esimerkki: *"Minulla on 14 varhaiskasvatuksen opettajan vakanssia, joista ei -kelpoisuuden omaavia on 5. Päiväkotiin, kuten koko itäiselle vaka-alueelle on vaikeaa saada kelpoisuuden omaavia varhaiskasvatuksen opettajia."*

Lisäksi todettiin kelpoisten hakijoiden satunnaisuus rekrytoinneissa.

#### 2. Alueellinen maine ja segregaatian vaikutus

Johtajat kuvasivat maineen ja alueellisten tekijöiden vaikutusta henkilöstön saatavuuteen.

Esimerkki: *"Itäisen alueen Varissuon päiväkodeissa on selkeästi vähemmän koulutettuja opettajia, joilla olisi kandi. Varissuon maine vaikuttaa heikentävästi uusien pätevien opettajien saatavuuteen."*

### **3. Työhyvinvointi ja johtajuus**

Kommentit korostivat työhyvinvoinnin merkitystä, johtajuuden laatua sekä yhteisön kulttuuria ja toimintatapoja.

Esimerkki: *"Päiväkodissamme on avoin keskustelukulttuuri, toimivat yhteiset toimintatavat, kulttuuri ja arvot. Henkilöstö kannustaa toisiaan vahvasti. Johtaja on vahvasti läsnä, kuuleva ja osallistava sekä vahvasti pedagoginen osaaja."*

### **4. Henkilöstön koulutusrakenne**

Johtajat toivat esiin koulutuksen tason ja henkilöstörakenteen kehittämistarpeet.

Esimerkki: *"Alueelle tulisi saada pätevää henkilökuntaa. Palkkaus huomioitava suuremmin. Ryhmäkokojen pienentäminen."*

## **7 Pohdinta ja johtopäätökset**

### **7.1 Turun kaupungin henkilöstöhallinnon vaikutus varhaiskasvatuksen opettajien sijoittumiseen**

Tässä tutkimuksessa havaittiin, että henkilöstöhallinnon suorat vaikutukset varhaiskasvatuksen opettajien sijoittumiseen ovat vähäisiä. Vaikka suuri osa kyselyyn vastanneista koki alueellisten tekijöiden vaikuttavan sijoittumiseen, tilastollisesti merkittäviä eroja hallinnollisten päätösten tai strategisen resurssien kohdentamisen kohdalla ei löydetty. Päiväkodinjohtajien kommentit kuitenkin korostavat, että selkeät rekrytointiohjeet, avoin keskustelukulttuuri ja ammatillisen osaamisen kehittäminen voivat lisätä yksiköiden vetovoimaa. Tulokset korostavat henkilöstöhallinnon rajallista suoraa vaikutusta sijoittumiseen, mikä on linjassa aiempien tutkimusten kanssa. Jatkotutkimuksen tarve liittyy strategisen tason näkemyksiin ja siihen, miten johtoryhmän päätökset vaikuttavat henkilöstön rekrytointiin ja sijoittumiseen.

### **7.2 Alueelliset erot opettajasegregaation näkökulmasta**

Tutkimuksessa havaittu suuri vaihtelukerroin ja oikealle vinoutunut jakauma kuvastavat merkittävää epätasa-arvoa kelpoisten opettajien sijoittumisessa. Tämä tukee monipuolisesti segregaatiteorioita, joiden mukaan henkilöstörakenteen epätasapaino liittyy alueellisiin sosioekonomisiin eroihin ja vaikuttaa pedagogiseen laatuun sekä lasten yhdenvertaisuuteen. Tutkimustulokset osoittavat, että vaikka tilastollinen merkitsevyys ei aina ole saavutettu, käytännön vaikutukset henkilöstön jakautumisessa ja resurssien kohdentamisessa ovat merkittäviä. Näin ollen henkilöstön rekrytointipolitiikkojen ja varhaiskasvatuksen johtamisen kehittämisessä on huomioitava sekä tilastolliset analyysit että ilmiön arkiset vaikutukset.

#### **7.2.1 Esiin nousseet rekrytointihaasteet**

Kyselyssä tuli ilmi, että palkkaukseen, ryhmäkokoon ja yksikön maineeseen liittyvät tekijät sekä henkilöstön kuormittuneisuus vaikuttavat rekrytointihalukkuuteen. Näihin haasteisiin vastaaminen on keskeistä, jotta voidaan turvata varhaiskasvatuksen laadukas ja yhdenvertainen toteuttaminen. Nämä haasteet korostuivat erityisesti Itäisen ja Eteläisen palvelualueen päiväkodeissa, jotka tutkimuksen mukaan kohtaavat suurimmat rekrytointivaikkeudet.

### 7.2.2 Varajohtajien kelpoisuudessa näkyy puute varhaiskasvatuksen opettajista

Tutkimus paljasti, että monissa päiväkodeissa varajohtajina toimii sosionomin tai muun koulutuksen saanut henkilö, eikä kasvatustieteen maistereita ole varajohtajina lainkaan. Tämä saattaa heikentää pedagogista johtajuutta ja vaikeuttaa opettajasegregaation hallintaa.

Pedagogisen johtajuuden merkitys varhaiskasvatuksessa korostuu, sillä se vaikuttaa suoraan opetuksen laatuun, henkilöstön sitoutumiseen ja lapsiryhmien hyvinvointiin (Opetushallitus, 2023). Varhaiskasvatuslaki (540/2018) edellyttää päiväkodin johtajalta kasvatustieteen alan korkeakoulututkintoa ja riittävää johtamiskokemusta, ja samansuuntaisia vaatimuksia on suositeltu myös varajohtajille (Opetushallitus, 2023; Opetushallitus, 2022). Vaikka kasvatustieteen maisterin tutkinnon puuttuminen varajohtajilta voi olla haaste pedagogiselle johtajuudelle, on tärkeää huomioida myös käytännön johtajuuden toteutumisen monimuotoisuus ja muut pedagogiseen johtajuuteen vaikuttavat tekijät.

### 7.2.3 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tulokset vahvistavat, että varhaiskasvatuksen opettajien sijoittumisessa on havaittavissa alueellista eriytymistä ja monitekijäisyyttä, joissa yhdistyvät sekä yksilölliset että rakenteelliset tekijät. Tämä monitekijäisyys tarkoittaa, että kehittämistoimien on oltava monipuolisia ja huomioitava sekä työntekijöiden tarpeet että alueelliset erityispiirteet. Hallinnon vaikutus on toistaiseksi rajallinen, mikä korostaa tarvetta kehittää rekrytointipolitiikkoja ja johtamiskäytäntöjä kokonaisvaltaisemmin.

### 7.2.4 Sosioekonominen eriytyminen ja rekrytointivaikeudet

Eteläisen ja Itäisen palvelualueen haasteet heijastavat laajempia sosioekonomisia eroja, jotka vaikuttavat paitsi opettajien saatavuuteen myös lasten yhdenvertaisuuteen ja inklusioon varhaiskasvatuksessa. Tulokset osoittavat, ettei pelkkä hallinnon keskitetty ohjaus riitä ratkaisemaan tätä ongelmaa, vaan tarvitaan kokonaisvaltaista ja alueellisesti räätälöityä strategista suunnittelua.

### 7.2.5 Johtoryhmän kyselyn toteutus ja rajoitukset

Varhaiskasvatuksen johtoryhmän kysely suunnattiin Turun kaupungin varhaiskasvatuksen johtoryhmälle, mutta kyselyyn saatiin vain yksi vastaus. Tämän vuoksi johtoryhmän näkemyksiä ei voitu analysoida eikä niillä ollut vaikutusta varsinaiseen tulos- tai pohdintaosioon. Tämä oli merkittävä tutkimuksen rajaus, joka heikentää mahdollisuutta

tarkastella strategisen tason päätöksenteon ja henkilöstöhallinnon vaikutuksia varhaiskasvatuksen opettajasegregaatioon.

Tutkimuksen luotettavuuden ja yleistettävyyden kannalta on tärkeää tuoda esiin tämä puute avoimesti. Jatkossa on suositeltavaa kehittää menetelmiä ja kannustimia vastausaktiivisuuden parantamiseksi, jotta johtoryhmän näkemykset voidaan paremmin sisällyttää kokonaiskuvaan varhaiskasvatuksen henkilöstön sijoittumisesta ja segregaatian ehkäisystä.

### 7.2.6 Teoria suhteessa käytäntöön, opettajasegregaation hallinta

Vaikka teoreettiset mallit korostavat henkilöstöhallinnon ja johtamisen roolia segregatioilmiöiden hillinnässä, tutkimukseni tukee havaintoa, että työntekijöiden henkilökohtaiset valinnat ja yksiköiden vetovoima ovat keskeisiä tekijöitä käytännön tasolla. Tämä korostaa, että johtamiskäytännöissä on huomioitava sekä organisaation että yksilön näkökulma. Aiemmat tutkimukset ovat korostaneet opettajasegregaation vaikutuksia pedagogiseen laatuun, työhyvinvointiin ja lasten yhteenkuuluvuuden tunteeseen (Honkanen 2022; Karila 2016; Singer 2017). Myös sosioekonominen ja alueellinen segregatio vaikuttavat merkittävästi henkilöstön saatavuuteen (Kurvinen ym. 2025; Bernelius & Huilla 2021).

Varhaiskasvatuksen henkilöstöhallinnon ja johtajuuden vaikutus segregatioon on edelleen melko vähän tutkittu, mutta näkemyksen mukaan ne muodostavat tärkeän osan varhaiskasvatusstrategioita (Turun kaupunki 2024; Elo 2025). Turun varhaiskasvatuksen segregatio heijastaa laajempaa kansallista ilmiötä, jossa sosioekonominen ja etninen segregatio vaikuttavat eri tavoin kaupungeissa (Kurvinen, Karhula & Ala-Mantila, 2025). Tutkimus vahvistaa, että vaikka Suomi on usein nähty tasa-arvoisena, alueellinen eriytyminen on lisääntynyt merkittävästi viime vuosikymmeninä, mikä asettaa haasteita tasa-arvoisen varhaiskasvatuksen toteutumiselle.

### 7.2.7 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Tulosten perusteella suositellaan kohdennettua henkilöstösuunnittelua erityisesti haasteellisille alueille sekä panostuksia työhyvinvointiin ja ammatilliseen kehitykseen. Jatkotutkimuksissa voitaisiin tarkastella laajemmin varhaiskasvatuksen johtoryhmien näkemyksiä ja pidemmän aikavälin vaikutuksia, kuten segregaatian vaikutuksia opetuksen

laatuun ja lapsiryhmien kokemuksiin. Lisäksi jatkotutkimuksissa olisi hyödyllistä hyödyntää erilaisia menetelmiä ja aineistoja laajemman kokonaiskuvan saamiseksi.

Varhaiskasvatuksen johtoryhmien osallistumisella ja johtamiskulttuurin selkeydellä on keskeinen merkitys henkilöstön sitoutumisessa ja laadun kehittämisessä (Hujala ym. 2011; Kantola 2024; Tili 2020). Tutkimuksessa johtoryhmän vastausaktiivisuus jäi vähäiseksi, mikä rajoittaa strategisen tason päätöksenteon ymmärtämistä. Tästä syystä jatkotutkimuksissa on tärkeää kerätä kattavasti johtoryhmien näkemyksiä, jotta voidaan paremmin huomioida päätöksenteon merkitys segregaatiossa. Tämä kytkeytyy laajempaan segregatiokeskusteluun, jossa painotetaan strategisen johtajuuden ja räätälöityjen toimintamallien kehittämistä (Bernelius & Huilla 2021; Turun kaupunki 2024).

Tutkimuksen tulokset tukevat Turun kaupungin resurssiohjauksen kehittämistä erityisesti niillä alueilla, joilla varhaiskasvatuksen segregaatiossa seuraukset ovat voimakkaimmat. Tulokset voivat toimia pohjana uusille henkilöstöpolitiikan ja varhaiskasvatuspalveluiden kohdentamisen toimenpiteille, jotka edistävät tasa-arvoisempaa ja yhdenvertaisempaa lapsen varhaiskasvatuskokemusta alueella.

## Lähteet

- Aaltonen, P., & Savela, E. (2024). *Segregaatio Vantaalla*. Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Bernelius, V., & Huilla, H. (2021). *Koulutuksellinen tasa-arvo, alueellinen ja sosiaalinen eriytyminen ja myönteisen erityiskohtelun mahdollisuudet* (Valtioneuvoston julkaisuja 2021:7). Valtioneuvoston kanslia.
- Elo, P. (2025, 9. toukokuuta). Turun kaupungin segregaation vähentämisestä: Puheenvuoro. *Yle*. <https://yle.fi>
- Hujala, E., & Elo, S. (2010). *Varhaiskasvatuksen johtajuus*. Gaudeamus.
- Hakola, A. (2024). *Suomen asuinalueiden sosioekonominen segregaatio kasvaa*. Tampereen korkeakouluyhteisö.
- Huilla, H. (2022). *Kaupunkikoulut ja huono-osaisuus*. Helsingin yliopisto.
- Kosunen, S., Saari, J., Huilla, H., & Heinonen, N. (2024). *Uupuvat opettajat: Rekrytointivaikeudet ja opettajasegregaatio Suomessa*. Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Kurvinen, A., Karhula, A., & Ala-Mantila, S. (2025). Socioeconomic and ethnic segregation in Finland: A multi-scale analysis of diverse urban sizes. *Cities*, 157, 105599. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2025.105599>
- Kurvinen, A., Karhula, A., & Ala-Mantila, T. (2025). *Alueellinen segregaatio ja varhaiskasvatus*. Helsingin yliopisto.
- Kurvinen, A., ym. (2025). *Sosiaalinen eriytyminen ja varhaiskasvatus*.
- Opetushallitus. (2022). *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022: Määräykset ja ohjeet 2022:2a*. Helsinki: Opetushallitus.

- Opetushallitus. (2023). *Päiväkodin johtajan pätevyys*. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/paivakodin-johtajan-patevyys>
- Ristola, M., Kossila, T., & Manninen, P. (2025, 9. toukokuuta). Segregaation purkaminen Turussa: Verkkoartikkeli. *Yle*. <https://yle.fi/>
- Strauss, O. (2024). *Sosiaalinen segregaatio Turussa: Postinumeroaluekohtaiseen dataan perustuva tutkimus* (Pro gradu -tutkielma). Turun yliopisto.
- Suomen laki. (2018). *Varhaiskasvatuslaki 540/2018*.  
Edita. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>
- Turun kaupunki. (2023c). *Varhaiskasvatuspalveluiden uudistukset*.
- Turun kaupunki. (2024). *Varhaiskasvatusstrategia*.
- Turun kaupunki. (2025a). *Hallinto ja päätöksenteko: Konsernihallinto*. <https://www.turku.fi/hallinto-ja-paatoksenteko/hallinto#anchor-konsernihallinto>
- Turun kaupunki. (2025b). *Hallinto ja päätöksenteko: Lasten ja nuorten palvelukokonaisuus*. <https://www.turku.fi/hallinto-ja-paatoksenteko/palvelukokonaisuudet#anchor-lasten-ja-nuorten-palvelukokonaisuus>
- Turun kaupunki. (2025c). *Palvelukokonaisuudet*. <https://www.turku.fi/hallinto-ja-paatoksenteko/palvelukokonaisuudet>
- Turun kaupunki. (2025d). *Varhaiskasvatus ja esiopetus*. <https://www.turku.fi/varhaiskasvatus-ja-esiopetus>
- Turun kaupunki. (2025e). *Pormestariohjelma 2025–2029*. <https://www.turku.fi/pormestariohjelma>

Turun yliopisto. (2023, 19. huhtikuuta). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen*. Turku: Turun yliopisto.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa* (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 3/2019). Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta.

Virtanen, H. (2005). *Monietnistyvät lähiöt – Etnisen segregaaation syitä ja seurauksia Suomessa* (Pro gradu -tutkielma). Tampereen yliopisto.

## Liitteet

### Liite 1. Webropol kysely johtoryhmälle

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

1. Mihin alueeseen työsi pääosin kohdistuu? Voit valita useamman kuin yhden vaihtoehdon. \*

Itäinen palvelualue

Läntinen palvelualue

Pohjoinen palvelualue

Eteläinen palvelualue

Ruotsinkielinen palvelualue

2. Koetko, että varhaiskasvatuksen opettajien sijoittumisessa eri alueille esiintyy opettajasegregaatiota? \*

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

3. Jos vastasit kyllä, mihin tekijöihin tämä mahdollinen segregatio mielestäsi liittyy? Voit valita useamman kuin yhden vaihtoehdon

Rekrytointikäytännöt

Alueen houkuttelevuus

Esihenkilötyö

Palkkarakenne

Jokin muu

4. Onko nykyisissä henkilöstöhallinnon käytännöissä konkreettisia keinoja ehkäistä opettajasegregaatiota?

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

5. Tarvitaanko mielestäsi uusia toimintamalleja segregaaation ehkäisemiseksi? \*

Kyllä

Ei

6. Millaista tukea tai ratkaisuja henkilöstöhallinnon näkökulmasta tulisi kehittää opettajasegregaaation ehkäisemiseksi varhaiskasvatuksessa? \*

## Liite 2. Webropol kysely päiväkodinjohtajille

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

### 1. Päiväkodin sijainti / alue \*

Itäinen palvelualue

Läntinen palvelualue

Pohjoinen palvelualue

Eteläinen palvelualue

Ruotsinkielinen palvelualue

### 2. Kuinka monta varhaiskasvatuksen opettajaa työskentelee yksikössänne tällä hetkellä? Lisää lukumäärä avoimeen kenttään.

Varhaiskasvatuksen opettajalla tarkoitetaan tässä kyselyssä henkilöitä, joilla on kelpoisuus toimia varhaiskasvatuksen opettajana seuraavien tutkintojen perusteella: kasvatustieteen kandidaatti, varhaiskasvatuksen erityisopettaja kasvatustieteen maisteri

Tämä määritelmä ei sisällä varhaiskasvatuksen sosionomeja.

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10 tai enemmän

3. Onko yksikössänne havaittavissa opettajien sijoittumiseen liittyviä alueellisia painotuksia tai rakenteita? Esimerkiksi:

- tiettyä kieli- tai kulttuuritaustaa edustavien opettajien keskittyminen tietyille alueille tai yksiköihin
- pitkään samassa yksikössä työskentelevien opettajien pysyminen alueella
- rekrytointikäytännöt, jotka johtavat siihen, että tietyn tyyppiset opettajat (esim. juuri valmistuneet, kokeneet, erityisopettajat) sijoittuvat tietyille alueille
- opettajien siirtyminen yksiköiden tai alueiden välillä keskittyneesti
- kelpoisten opettajien epätasainen jakautuminen alueiden tai yksiköiden välillä \*

Kyllä, selkeitä alueellisia painotuksia tai rakenteita on havaittavissa

Jonkin verran havaittavissa, mutta ei systemaattisesti

Ei, opettajien sijoittuminen on tasaista ja satunnaista

En osaa sanoa

4. Mitkä tekijät vaikuttavat opettajien sijoittumiseen yksiköihinne? Voit valita useamman kuin yhden vaihtoehdon. \*

Työntekijän oma toive sijoituspaikasta

Työkokemus ja ammatillinen osaaminen

Asuinpaikka tai työmatkan pituus

Päiväkodin tai alueen erityispiirteet (esim. monikulttuurisuus, tuen tarpeet)

Henkilöstöressurssien kohdentaminen kaupungin strategisten tavoitteiden mukaan

Yksikön tai alueen vetovoima ja maine

Henkilöstön saatavuus tietyillä alueilla

Hallinnolliset päätökset (esim. rekrytointiohjeet)

5. Yksikköni varajohtajana toimii

kasvatustieteiden kandidaatin kelpoisuuden omaava työntekijä

kasvatustieteiden maisterin kelpoisuuden omaava työntekijä

varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuuden omaava työntekijä

jokin muu

6. Haluatko kommentoida opettajien sijoittumiseen liittyviä tekijöitä yksikössänne?

### **Liite 3. Saatekirje**

Hyvä vastaanottaja,

**Olen kasvatustieteiden opiskelija Turun yliopistossa ja teen kandidaatintutkielmaani Turun kaupungin varhaiskasvatuksesta, aiheena on varhaiskasvatuksen opettajien opettajasegregaatio.** Tutkimuksessa tarkastellaan, kuinka varhaiskasvatuksen opettajat – eli kasvatustieteen kandidaatin, varhaiskasvatuksen erityisopettajan tai kasvatustieteen maisterin kelpoisuuden omaavat henkilöt sijoittuvat Turun kaupungin eri varhaiskasvatusalueille ja yksiköihin. Huomioithan, että varhaiskasvatuksen sosionomit eivät kuulu tämän tutkimuksen määritelmän piiriin.

Se tarkastelee opettajien jakautumista alueittain ja kartoittaa tähän liittyviä varhaiskasvatuksen johdon ajattelua jakautumisesta. Tulokset tarjoavat tutkimustietoa siitä, miten varhaiskasvatuksen toimintakäytännöt ja henkilöstöhallinto ovat yhteydessä opettajien sijoittumiseen ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää varhaiskasvatuksen laadun arvioimiseen suhteessa Turun kaupungin varhaiskasvatussuunnitelman tavoitteisiin, erityisesti kelpoisten opettajien saatavuuden näkökulmasta ja henkilöstöressurssien kehittämiseen.

#### **Tietoa tutkimuksesta ja osallistumisesta**

Tutkimus toteutetaan kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Kysely koostuu valmiiksi laadituista yhden vaihtoehdon kysymyksistä, monivalintakysymyksistä, sekä avoimista kysymyksistä ja sen täyttämiseen kuluu aikaa noin 10–15 minuuttia. Tutkimuksessa ei kerätä suoria henkilötietoja tai arkaluontoista tietoa. Vastaajia ei voida tunnistaa, eikä vastauksia yhdistetä muihin rekistereihin.

Kaikki kerätty aineisto käsitellään anonyymisti ja luottamuksellisesti, ja sitä käytetään ainoastaan tutkimustarkoitukseen. Tulokset raportoidaan ryhmätasolla, eikä yksittäisiä vastaajia voida tunnistaa. Tutkimusaineistoa voidaan hyödyntää myös osana opinnäytettä ja mahdollisesti julkaista avoimena tutkimusdatan muodossa.

Kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista, ja voit halutessasi keskeyttää vastaamisen milloin tahansa ilman seurauksia.

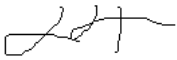
Voit osallistua tutkimukseeni vastaamalla oheiseen kyselyyn. Vastauspanoksesi on arvokas ja auttaa tuottamaan uutta tutkimustietoa varhaiskasvatuksen kentän tueksi.

Kyselylinkki <https://link.webpolsurveys.com/S/FC8CF6046F6508D6>

Vastaa viimeistään: 8.6.2025

**Jos sinulla on kysyttävää tutkimuksesta tai sen toteutuksesta, voit olla yhteydessä:**

Lotta Hasani



Turun yliopisto, Rauman OKL

[anette.l.hasani@utu.fi](mailto:anette.l.hasani@utu.fi)

puh. 040 148 6944

