

Hanna Hjelt &amp; Kirsti Karila



## Varhaiskasvatustyön paikantuminen työntekijöiden puheessa

### Abstrakti

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

### Johdanto

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

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

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

keskustelusta, joihin osallistui 24 varhaiskasvatuksen työntekijää kolmesta suomalaisesta kunnasta.

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

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

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

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

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

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

### **Suomalainen työelämä naistyön näkökulmasta**

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

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

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

### **Työn arvostus, palkka ja työolot**

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

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

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

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

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

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

### Naistyöhön liittyviä sosiaalisia oletuksia

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

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

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

### Tutkimusmetodi ja aineistot

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

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

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

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

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

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

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

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

### Tutkimuksen tuloksia – varhaiskasvatuksen työn paikantaminen ja työn merkityksellistyminen

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

#### *Naistyöpuhe – varhaiskasvatustyö paikantuu osaksi suomalaista työelämää*

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

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

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

--

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

*H1: kyllä. [..]*

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

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

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

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

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

*V4: Ja ne aika humaanit arvot.*

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

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

*N1: Olis robotit hoitamassa.*

*N: Olis silityskoneita[..]*

*N3: Ja semmonen vaippa-automaatti[..]*

*N3: Robotit tekee niinku sen työn ja sitte ihmiset sitten niinku tekee sitä hoitamista.*

*N: (-) [naurua].*

*N: Meikäläinen olis siellä ohjelmoimas [naurua].*

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

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

#### *Tehokkuuspuhe – varhaiskasvatustyö paikantuu organisaatioon*

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

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

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

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

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

--

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

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



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

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

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

--

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

*H3: Yks työntekijä laitetaan eri...*

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

*H1: Et ku ollaan suunniteltu joku-*

*H2: Sijainen ei oo automaatio.*

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

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

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

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

--

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

--

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

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

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

#### *Voimavarapuhe – varhaiskasvatustyö paikantuu työyhteisöön*

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

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

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

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

--

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

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

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

*Ihannetyöpuhe – varhaiskasvatustyö paikantuu lähelle lasta*

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

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

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

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

--

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

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

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

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

--

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

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

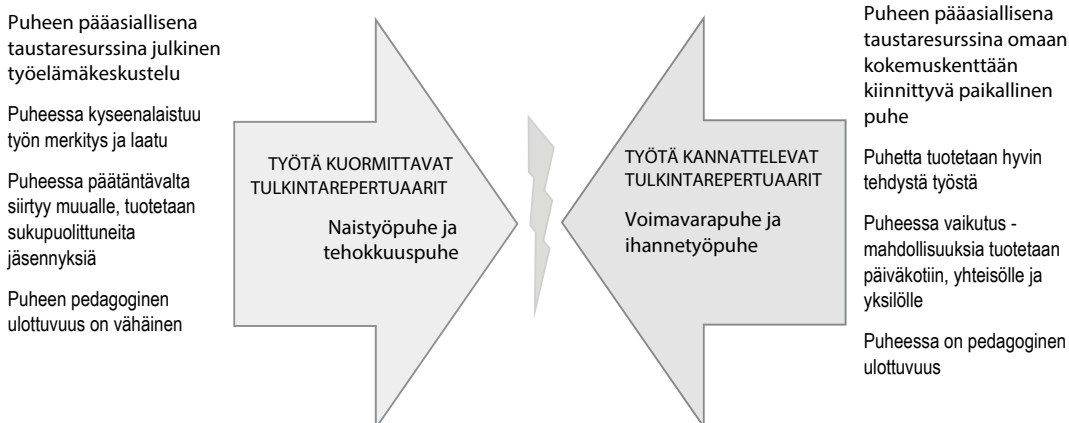
Tämän tulkintarepertuaarin retorisenä piirteenä on kielen modaalisuus eli arvio asiantilan mahdollisuudesta tai välttämättömyydestä. Puhujat käyttävät ilmaisuja *"pitää olla"*, *"haluaisin"*, *"olisi tärkeää"* ja *"vois tarttua"*. Nämä selonteot ilmentävät velvoitetta toimia asian suuntaisesti, joskin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

### **Yhteenveto ja pohdinta**

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

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

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



Kuvio 1. Puhetapojen väliset jännitteet.

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

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

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

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

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

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

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

## Kirjallisuus

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

- Julkunen, R. (1995) Feministiseen analyysiin. Teoksessa L. Enäsaari, R. Julkunen & H. Silius (toim.) *Naiset yksityisen ja julkisen rajalla*. Tampere: Vastapaino, 15–28.
- Järvensivu, A. & Toivanen M. (2012) Mielekäs työ osana elämää. Teoksessa T. Kauppinen, M. Mattila-Holappa, M. Perkiö-Mäkelä, A. Saalo, J. Toikkanen, S. Tuomivaara S. Uuksulainen, M. Viluksela & S. Virtanen (toim.) *Työ ja terveys Suomessa. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista*. Helsinki: Työterveyslaitos [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Tyo\\_ja\\_Terveys\\_2012.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf) (luettu 15.4.2016)
- Kajanoja, J. (1999) Lasten päivähoito investointina. VATT-Tutkimuksia 50. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- Kari-Björkbacka, I. (2015) Alueen ja työn sukupuoli. *Acta Universitatis Lapponiensis* 306 Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Karila, K. (2016) Vaikuttava varhaiskasvatus. Varhaiskasvatuksen tilannekatsaus. Opetushallituksen raportit ja selvitykset 2016:6. Helsinki: Opetushallitus.
- Karila, K. (2009) Lapsuudentutkimus ja päiväkotien toiminta. Teoksessa L. Alanen & K. Karila (toim.) *Lapsuus, lapsuuden instituutiot ja lasten toiminta*. Tampere: Vastapaino. 249–262.
- Karila, K. & Nummenmaa, A.-R. (2001) Matkalla moniammatillisuuteen. Kuvauskohteena päiväkoti. Helsinki: WSOY
- Karila, K. & Kupila, P. (2010) Varhaiskasvatuksen työidentiteettien muotoutuminen eri ammattilaissukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisissa. Työsuojelurahaston hanke 108267. Tampereen yliopisto, varhaiskasvatuksen yksikkö. [https://www.tsr.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=13109&name=DLFE-](https://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-) (luettu 3.3.2016)
- Koivunen, T. (2011) Gender in Call Center. *Acta Universitatis Tamperensis* 1680 Tampere: Tampereen yliopisto.
- Kolehmainen, S. (1999) Naisten ja Miesten työt. Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970–1990 Tilastokeskuksen tutkimuksia 227. Helsinki.
- Kolehmainen, S. (2002) Koulutus sukupuoli ja työnjako. *Sociologia* 39(3), 200–214.
- Korvajärvi, P. (2010) Sukupuolittunut ja sukupuolistava työ. Teoksessa T. Saresma, L-M. Rossi ja T. Juvonen (toim.) *Käsikirja sukupuoleen*. Tampere: Vastapaino, 183–195.
- Kupiainen, M. & Kovalainen, A. (2013) Ei samasta puusta. Miten miesvaltaisissa yrityksissä työskentelevät naiset tekevät sukupuolta puheeseen? *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 11(2), 113–127.
- Laaksonen, R. & Lamberg, K. (2014) Varhaiskasvatus tilastojen valossa. Koonti tilastotiedosta varhaiskasvatusta koskevan lainsäädännön valmisteluun. Teoksessa K. Alila, M. Eskelinen, E. Estola, T. Kahiluoto, J. Kinos, H-M. Pekuri, M. Polvinen, R. Laaksonen & K. Lamberg *Varhaiskasvatuksen historia, nykytila ja kehittämisen suuntalinjat*. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2014:12. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö, 59–136.
- Lehto, A.-M. Sutela H. & Lehto, A.-M. (2014) *Työolot 1977–2013*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lehtonen, M. (1998) *Merkitysten maailma*. Tampere: Vastapaino.
- Linell, P. (1998) *Approaching Dialogue. Talk interaction and contexts in dialogical perspectives*. Amsterdam: John Benjamins Publishing Co.
- Marková, I., Linell, P., Grossen, M. & Orvig, A.S. (2007) *Dialogue in Focus Groups. Exploring Socially Shared Knowledge*. UK: Equinox.
- Martinmäki, V. (2014) *Naiset ja miehet valtiolla 2013*. Valtiovarainministeriön julkaisuja 27/2014. Helsinki: Valtiovarainministeriö.
- Mikkilä, E. (2013) Naisten ja miesten ammatit ja työt. Teoksessa M. Pietiläinen (toim.) *Työ talous ja tasa-arvo*. Helsinki: Tilastokeskus, 65–82.
- Miller, L., Dalli, C. & Urban, M. (2012) *Early Childhood Grows Up. Towards a Critical Ecology of the Profession*. Dordrecht: Springer.
- Moilanen, L. (2010) Toiveita ja todellisuutta – Työn ominaisuudet eri työntekijäryhmien näkökulmasta. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 53 Helsinki: Työterveyslaitos. <http://docplayer.fi/18636329-Toiveita-ja-todellisuutta.html> (luettu 15.3.2016)
- Nummenmaa, A.-R. & Karila, K. (2011) Ammatilliset keskustelut varhaiskasvatuksessa. Helsinki: WSOY
- Osgood, J. (2010). Reconstructing professionalism in ECEC: the case for the ‘critically reflective emotional professional’. *Early Years* 30(2), 119–133.
- Pietikäinen, S. & Mäntynen, A. (2009) *Kurssi kohti Diskurssia*. Tampere: Vastapaino.
- Pissarides, C., Garibaldi, P., Olivetti, C., Petrongolo, B. & Wasmer, E. (2005) *Women in the Labour Force:*

- How Well is Europe Doing? Teoksessa T. Boeri, D. Del Boca & C. Pissarides (toim.) *Women at Work. An Economic Perspective* Oxford: Oxford University Press, 7–95.
- Potter, J. (2012) Discursive psychology and discourse analysis. Teoksessa J. P. Gee & M. Handford (toim.) *The Routledge Handbook of Discourse Analysis*. Florence: Taylor and Francis, 104–117.
- Pyöriä P. & Ojala S. (2016) Prekaarin palkkatyön yleisyys: liioitellaanko työn epävarmuutta? *Sosiologia* 53(1), 45–63.
- Rikala, S. (2013) Työssä uupuvat naiset ja masennus. *Acta Universitatis Tamperensis* 1854. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Sajavaara, A. & Haapasalmi, J. (2013) Naiset ja miehet työelämässä. Elinkeinoelämän keskusliitto EK. [http://ek.fi/wp-content/uploads/naisetmiehet\\_maaliskuu2013.pdf](http://ek.fi/wp-content/uploads/naisetmiehet_maaliskuu2013.pdf) (luettu 3.3.2016).
- Stakes (2005) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Oppaita 56. Helsinki: Stakes.
- Suoninen, E. (2011) Päivittäinen vuorovaikutus. Teoksessa E. Suoninen, A.-M. Pirttilä-Backman, & A.R. Lahikainen (toim.) *Arjen sosiaalipsykologia*. Helsinki: WSOY.
- Suoninen, E. (2016). Näkökulmia sosiaalisen todellisuuden rakentumiseen. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (toim.) *Diskurssianalyysi Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*. Tampere: Vastapaino, 229–248.
- Suoninen, E. (2001) Miten tutkia moniäänistä ihmistä? Diskurssianalyttisen tutkimusotteen kehittäminen. *Acta Universitatis Tamperensis* 580. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Suoninen, E. (1997) Selonteot ja oman toiminnan ymmärrettäväksi tekeminen. *Sosiologia* 34(1), 26–38.
- Tilastokeskus. (2014) *Naiset ja miehet Suomessa 2014*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Turpeinen, M. & Toivanen, M. (2008) Perhe työssä, työ perheessä. Työn ja perheen yhteensovittamisen rajat ja mahdollisuudet työorganisaatiotoimijoiden, perheen ja sukupuolten näkökulmasta. Helsinki: Euroopan sosiaalirahasto.
- Wagner, D.B. & French L. (2010) Motivation, Work Satisfaction, and Teachers Change Among Early Childhood Teachers. *Journal of Research in Childhood Education* 24, 152–171.
- Varhaiskasvatuslaki 19.1.1973/36. Finlex-säädöstietokanta. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=varhaiskasvatuslaki> (luettu 15.11.2016)
- Vähämäki, J. (2007) Uusi työ ja tasa-arvo. Teoksessa A. Kotro & H.T. Sepponen (toim.) *Mies vailla tasa-arvoa*. Helsinki: Tammi, 211–221.
- Ylitapio-Mäntylä, O. (2009) Lastentarhanopettajien jaettuina muisteluina sukupuolesta ja vallasta arjen käytännöissä. *Acta Universitatis Lapponiensis* 51. Rovaniemi: Lapin yliopisto.