

58/02

**LASTENHOITAJAN ARKEA PÄIVÄKODISSA;
3-6 -VUOTIAIDEN RYHMISSÄ**

Elina Vapaavuori

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma
Jyväskylän yliopisto
Varhaiskasvatuksen laitos

kevät 2002

SISÄLLYSLUETTELO

Tiivistelmä.....	4
1 Lastenhoitajan arkityö - kiinnostava tutkimuskohde.....	5
2 Päiväkoti työyhteisönä.....	7
2.1 Päiväkodin henkilöstö.....	7
2.2 Työyhteisön ilmapiiri.....	9
2.3 Työtyytyväisyys.....	10
2.4 Ihmissuhteet työyhteisössä.....	11
2.5 Työssä jaksaminen.....	11
3 Lastenhoitajat päiväkodissa.....	14
3.1 Lastenhoitajat päiväkodin lapsiryhmissä.....	15
4 Yhteistyö päiväkodissa.....	17
4.1 Päiväkodin sisäinen yhteistyö.....	17
4.2 Yhteistyö päiväkodin ulkopuolisten tahojen kanssa.....	19
5 Tutkimusongelma.....	21
6 Tutkimuksen toteuttaminen.....	22
6.1 Laadullinen tutkimus, etnografinen tutkimusote.....	22
6.2 Etnografinen haastattelu.....	23
6.2.1 Haastattelun teemojen laatiminen.....	25
6.3 Tutkimuksen kohdejoukko.....	25
6.3.1 Aineiston kerääminen.....	26
6.4 Aineiston analysointi.....	28
7 Tutkimuksen tulokset.....	30
7.1 Lastenhoitajien työnkuva päiväkodin 3-6 -vuotiaiden lasten ryhmissä.....	30
7.1.1 Työvuorot.....	32
7.1.2 Työtyytyväisyys.....	33
7.2 Työyhteisö lastenhoitajan silmin.....	34
7.2.1 Työyhteisön ilmapiiri.....	35
7.2.2 Yhteistyö työyhteisössä.....	36
7.3 Yhteistyö lastenhoitajien työssä.....	37
7.3.1 Yhteistyö päiväkodin ulkopuolelle.....	38
7.4 Jaksaminen.....	39
7.4.1 Palaute tukee jaksamista.....	40
7.5 Lastenhoitajien koulutus.....	41
7.5.1 Muuttuuko koulutus työelämän muutosten mukana?.....	43
7.5.2 Yhteistyötaitojen kehittäminen koulutuksessa.....	44
7.5.3 Koulutuksen uudistus - lähihoitajakoulutus.....	45
7.5.4 Lastenhoitajien täydennyskoulutus.....	46
7.6 Lastenhoitajan työn arvostus.....	47
8 Pohdinta.....	49

8.1 Tutkimuksen tulosten pohdintaa.....	49
8.2 Tutkimusmenetelmän pohdintaa ja jatkotutkimuksen aiheita.....	53
8.3 Tutkimuksen luotettavuus.....	53
9 Lähteet.....	55
Liitteet.....	59

TIIVISTELMÄ

Tämän tutkimuksen aiheena on lastenhoitajien työ päiväkodissa 3-6-vuotiaiden lasten ryhmissä. Tutkimuksessa selvitetään lastenhoitajien arki-työtä päiväkodissa, heidän toimenkuvaansa. Tutkimus selvittää myös lastenhoitajien mielipiteitä työstään, työyhteisöstä ja yhteistyöstä päiväkodissa. Tutkimuskohteeksi valitsin lastenhoitajat, koska heidän työtään ei ole suoraanaisesti tutkittu koskaan. Tutkimukset, joissa lastenhoitajien työtä on sivuttu, ovat keskittyneet lastenhoitajien työhön kolmea vuotta nuorempien ryhmissä.

Tutkimus on laadullinen, tutkimusote on etnografinen. Tutkimusmenetelmänä käytin teemahaastattelua. Haastattelun teemoja olivat koulutus, työ, päivän kulku, työnjako, jaksaminen, työyhteisö, yhteistyö ja täydennyskoulutus. Haastattelin yhteensä seitsemää lastenhoitajaa eri päiväkodeissa, saman kaupungin alueella. Haastattelutilanteista pyrin luomaan ystävällisiä keskusteluja muistuttavia tilanteita ja teemat auttoivat siinä, että kaikki haastateltavat kertoivat niistä asioista, joista halusin saada tietoa. Tarvittaessa esitin tarkentavia kysymyksiä. Haastatteluista viisi toteutui päiväkodeissa ja kaksi yliopistolla.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että lastenhoitajien työ on muuttunut. Perinteisten tehtävien, kuten lasten perushoidon ja avustavien tehtävien lisäksi on tullut lisää opetus- ja kasvatuksellisia tehtäviä, kuten lapsiryhmän toiminnan suunnittelua, ohjausta ja arviointia. Lastenhoitajien työ on joissakin tapauksissa lähentynyt huomattavasti lastentarhanopettajan työtä, vaikka ryhmien sisällä toimii kummankin ammattiryhmän edustajia yhteistyössä. Työnjakoon liittyvät päällekkäisyydet ovat tuoneet mukanaan ristiriitoja ja epäselvyyttä henkilöstön välille vastuunjaosta ja sen kantamisesta. Yhteistyötehtävät olivat myös lisääntyneet joidenkin lastenhoitajien työssä huomattavasti. Lastenhoitajat osallistuvat enemmän yhteistyöhön sekä työyhteisön sisällä että sen ulkopuolella. Vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö on lisääntynyt ja vastuu siitä kasvanut monien lastenhoitajien kohdalla. Lapsiryhmä jaetaan usein ryhmän kasvatusvastuullisten työntekijöiden kesken pienryhmiin. Jatkossa työntekijät vastaavat omasta pienryhmästään, keskustelemalla säännöllisesti lasten vanhempien kanssa ja viemällä eteenpäin ryhmänsä lasten asioita esimerkiksi tarvittaessa päiväkodin ulkopuolisille tahoille (erityislastentarhanopettajalle, sosiaalityöntekijälle jne.). Työtehtävien muutoksista huolimatta koulutus ei ole erikoistunut, vaan sen suuntauksena on laajempi osaaminen hoitoalalla. Tämä aiheuttaa ristiriitoja, koska opiskelijoilta vaaditaan yhä laajempien kokonaisuuksien hallintaa ja työelämässä suuntauksena on päinvastoin erikoistuminen.

Avainsanoja: lastenhoitaja / lähihoitaja, varhaiskasvatus, työyhteisö, työnjako, jaksaminen, työilmapiiri, työviihtyvyys ja yhteistyö.

1 LASTENHOITAJAN ARKITYÖ - KIINNOSTAVA TUTKIMUSKOHDDE

Tämän tutkimuksen tarkoitus on valottaa päiväkodin maailmaa lastenhoitajien työn kautta. Päiväkotia ja sen toimintaa on tutkittu erilaisista näkökulmista. Tutkimusten kohteena ovat olleet yleensä lastentarhanopettajat, sosiaalisvattajat tai päiväkodin johtajat, mutta jostain syystä lastenhoitajat ovat jääneet usein tutkimusten ulkopuolelle tai ainakaan heidän työnsä päiväkodissa ei ole ollut tutkimusten pääasiallisena kohteena. Esimerkiksi Huttusen ja Ojalan (1977) tutkimussarja päivähoitohenkilöstön toimenkuvista alkaa kasvatusalan ammattitutkimuksen kuvauksella ja esittelyllä, toinen osa kuvaa päivähoitohenkilöstön päivittäisiä toimintoja ja työtehtäviä ja kolmas osa päivähoitohenkilöstön käsityksiä ammattiin kouluttautumisesta. Lastenhoitajat ovat omana ammattiryhmänään mukana näissä tutkimuksissa, mutta tutkimus keskittyy lastenhoitajien työhön kolmea vuotta nuorempien osastoilla. Hujalan ja Puroilan tutkimus (1998) varhaiskasvatustyön kehittymisestä päiväkodeissa keskittyy päiväkotityön muutosten seuraamiseen henkilöstön toimenkuvien perusteella. Tutkimuksessa käsitellään eri ammattiryhmien työtä ja sen muuttumista 20 vuoden aikana. Tutkimuksessa kuvataan myös lastenhoitajien työn kehittymistä, mutta sen päätarkoitus on antaa yleiskuva päiväkotityön kehittymisestä ja kehityksen suunnasta, ei perehtyä tarkemmin lastenhoitajien työhön.

Kolmas mielenkiintoinen tutkimus päiväkotityöstä on Kinoksen (1997) väitöskirja päiväkodissa toimivien eri ammattiryhmien valtataistelusta. Tutkimuksessa tarkastellaan päiväkotia siellä toimivien eri ammattiryhmien työkenttänä. Siinä otetaan esille myös ammattiryhmien koulutus ja sen kehittyminen. Tutkimuksen pääpaino on kuitenkin laajemmissa yhteiskunnallisissa ja poliittisissä kysymyksissä, joten se ei pureudu päiväkotien työhön yksityiskohtaisemmin.

Kehittämistyössä on tärkeää tuntea mahdollisimman tarkasti kehittämisen kohde eli päiväkodin toiminta sen eri ammattiryhmien näkökulmista. Lastenhoitajat muodostavat ison osan päiväkodin henkilökunnasta ja tekevät tärkeää työtä lasten parissa päivittäin muiden ammattiryhmien rinnalla. Sen vuoksi on tärkeää tutustua päiväkotityöhön perusteellisesti myös lastenhoitajien työn kannalta. Tässä tutkimuksessa keskitynkin siis lastenhoitajien työnkuvan ja -

tehtävien selvittämiseen päiväkodissa.

Raportti alkaa varhaiskasvatustyön esittelemisellä eri näkökulmista. Luvussa 2 esittelen päiväkotia työyhteisönä, henkilöstön näkökulmasta, päiväkodin ilmapiiriä, työtyytyväisyyttä, ihmissuhteita työyhteisössä ja työssä jaksamista. Luvussa 3 lastenhoitajien työtä esitellään aluksi tutustumalla heidän koulutukseensa, jossa tapahtui vähän aikaa sitten melko suuri muutos. Rikkinainen koulutuskenttä yhtenäistyi ja tällä hetkellä lastenhoitajat koulutautuvat sosi-aali- ja terveystieteiden oppilaitoksissa, suorittaen lähihoitajatutkinnon (Liite 1). Koulutuksen esittelyn jälkeen tutustutaan yksityiskohtaisemmin lastenhoitajan työhön päiväkodissa.

Luvussa 4 nostetaan esille yhteistyön lisääntyminen päiväkotityössä sekä sen sisällä että myös ulospäin suuntautuen. Yhteistyön monipuolistuminen sisältää myös moniammatillisen yhteistyön esittelyä sekä verkostomaisen yhteistyön lisääntymistä lasten parissa toimivien ammattilaisten työssä. Päiväkodissa tehdään ehkä tänään vielä enemmän kuin aikaisemmin ennalta ehkäisevää lastensuojelutyötä, jossa myös lastenhoitajat ovat aikaisempaa useammin mukana. Tämäntyyppisessä työssä korostuu erilaisten moniammatillisten verkostojen muodostuminen, joiden avulla lapsia ja perheitä pyritään auttamaan ja tukemaan erilaisissa tilanteissa.

Tutkimukseni hakee vastauksia kysymyksiin Mitä lastenhoitajien työtehtäviin kuuluu 3-6 -vuotiaiden lasten päiväkotiryhmissä? Millainen on lastenhoitajien toimenkuva? sekä Mitä mieltä lastenhoitajat ovat koulutuksestaan, työstään, työyhteisöistään, yhteistyöstä työssään?

Tutkimuksen aineisto on kerätty haastattelemalla lastenhoitajia, jotka työskentelevät päiväkodeissa 3-6 -vuotiaiden lasten ryhmissä. Valitsin haastateltavat nimenomaan 3-6 -vuotiaiden lasten ryhmistä, koska työ 0-3 -vuotiaiden lasten ryhmissä painottuu voimakkaasti perushoittoon ja työnkuva on näinollen huomattavasti erilainen kuin isompien lasten ryhmissä työskentelevillä lastenhoitajilla. Haastattelun tarkoituksena oli saada tietoa lastenhoitajien arkityöstä päiväkodissa. Halusin myös selvittää haastateltavien lastenhoitajien koulutustaustat, koska koulutuksen uudistus tapahtui vasta vähän aikaa sitten, eikä se välttämättä näy vielä työelämässä.

2 PÄIVÄKOTI TYÖYHTEISÖNÄ

Työyhteisö ja sen kehittäminen on ollut viime aikoina usein tutkimuksen kohteena. Työyhteisöä on tutkittu ainakin psykologian, sosiaalipsykologian, sosiologian, antropologian ja politiikan tutkimuksen yhteydessä. Myös kasvatustieteen yhteydessä on alettu kiinnostua työyhteisötutkimuksesta. Työyhteisöä on tutkittu monesta eri näkökulmasta, esimerkiksi Engeströmin (1995) Kehittävä työntutkimus, Juutin johtajuustutkimukset ja organisaatiotutkimukset (1992, 1995, 1998). Tutkimus on ollut monipuolista ja se on kohdistunut yleisesti työyhteisöihin sekä eri aloilla toimiviin työyhteisöihin. Päiväkoti työyhteisönä on myös ollut tutkimuksen kohteena. Erityisesti päiväkodin johtajuutta on tutkittu paljon, esimerkiksi Nivala (1997, 1999) ja Rodd (1998). Usein tutkimus on keskittynyt johonkin tiettyyn ammattiryhmään päiväkodissa. Karila (1997) on tutkinut lastentarhanopettajien ammatillista kehittymistä, Hujala ym. (1977, 1998) ja Kinos (1997, 1998) laajemmin eri ammattiryhmien työtä päiväkodissa. Keskisen (1990, 1996) tutkimukset päiväkodista työyhteisönä ovat olleet monipuolisia ja eri näkökulmia valottavia. Päiväkotia työyhteisönä laajemmin kuvaava Keskisen ja Virtasen toimittama teos Päiväkoti työyhteisönä sisältää erilaisia työyhteisöön liittyviä näkökulmia, kuten sosiaalinen tuki, stressinhallinta, lasten ja aikuisten välinen vuorovaikutus ja johtajuus. Kirja on artikkelikokoelma, joka avaa näkökulmia päiväkotityöhön työyhteisölliseltä näkökannalta. Hakkarainen (1997) on tutkinut päivähoitotyön kehittämistä ja toteaa, ettei yksittäisen työntekijän työtä voida muuttaa tai kehittää ilman koko toimintajärjestelmän muutosta.

2.1 Päiväkodin henkilöstö

Suomessa päivähoitohenkilöstön työtehtävät ja työnjako on määritelty perinteisesti sosiaalihuollon antamien suositusten perusteella. Näistä suosituksista luovuttiin kuitenkin 1980-luvulla, jolloin toteutettiin ns. norminannon purkaminen. Nykyään työnjaosta vastaavat suurelta osin työyhteisöt ja yksittäiset työntekijät. Tämä tarkoittaa käytännössä vallan, mutta myös vastuun kasvamista työnjaon ja työtehtävien jaon suhteen (Hujala ym. 1998, 113).

Tällä hetkellä koko sosiaalialan kentällä on yleistä, että eri ammattiryhmien

toimenkuvat laajenevat ja monipuolistuvat. Tällä pyritään siihen, että asiakas saisi mahdollisimman kattavasti apua yhden työntekijän kautta, jolloin toiminta olisi tehokasta ja myös aikaa säästävää. Tämä on siis osittain syynä siihen, että kelpoisuusehtoja ja toimenkuvia on väljennetty. Toimenkuvien väljentäminen antaa enemmän vapautta toimia, mutta toisaalta se saattaa tuoda mukanaan myös epäselvyyttä ja epävarmuutta oman työn vaatimuksiin nähden (Työministeriö 1996).

Päivähoidon henkilöstöön kuuluvat hallinnollisen tai ryhmävastuiseen johtajan lisäksi lastentarhanopettajat/ sosiaalikasvattajat (sosionomit), lastenhoitajat ja muu laitoshuollosta ja ruokahuollosta vastaava henkilöstö. Päiväkodin hallinnollisen johtajan työhön kuuluvat päiväkodin hallintoon ja talouteen liittyvät tehtävät sekä yhteistyötehtävät niin päiväkodin sisällä kuin myös sen ulkopuolella. Hallinnollinen johtaja vastaa myös koko päiväkodin pedagogisesta toiminnasta ja sen kehittämisestä. Ryhmävastuiseen johtajan tehtäviin kuuluu edellisten lisäksi myös oman lapsiryhmän toiminnan suunnittelu, toteutus ja arviointi sekä kehittäminen (Hujala ym. 1998, 114).

Lastentarhanopettajien, sosiaalikasvattajien ja lastenhoitajien tehtävät ovat lähentyneet toisiaan, mutta toiminnan painotus on erilaista. Lastentarhanopettajien työssä korostuu toimintatuokioiden suunnittelu ja toteutus, kun lastenhoitajien työssä painottuu enemmän lapsen hoito. Työnjaon epäselvyys lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien välillä on aiheuttanut joissakin päiväkodeissa ristiriitaa ja jopa katkeruutta näiden kahden ammattiryhmän välille (Hujala ym. 1998, 114). Tämä käy ilmi esimerkiksi Hujalan ja Puroilan (1998) artikkelissa Muuttuuko varhaiskasvatustyö päiväkodeissa - ja mihin suuntaan? Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa päiväkodin eri henkilöstöryhmien työtehtäviä ja analysoida mitä muutoksia niissä oli tapahtunut kolmenkymmenen vuoden aikana. Tutkimus osoitti toimenkuvien muuttuneen monella tavalla. Lastenhoitajien työtehtävissä kasvatukselliset ja opetukselliset tehtävät olivat lisääntyneet jonkin verran ja yhteistyötehtävät huomattavasti. Koska työtehtävät määräytyvät nykyään enemmänkin ryhmien sisällä ja niistä ei ole enää olemassa mitään erillisiä määräyksiä, kokivat jotkut lastenhoitajista että työnjaossa on epäselvyyksiä. Lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien työtehtävät ovat myös lähentyneet toisiaan huomattavasti, mikä aiheuttaa myös usein epäselvyyksiä ja ongelmia työnjaossa. Päiväkodeissa on tällä hetkellä vallalla tilanne, jossa kaikki työntekijät tekevät periaatteessa kaikkia töitä. Tämä saa aikaan sen, että lastentarhanopettajat saattavat tuntea turhautuvansa, kun heidän työssään saattaa painotus siirtyä pikku hiljaa opetuksellisista- ja kasvatuksellisista tehtävistä perushoittoon. Lastenhoitajien työ taas muuttuu enemmän yhteistyöpainotteiseksi ja opetukselliset- ja kasvatukselliset tehtävät lisääntyvät, jolloin ainakin osa lastenhoitajista saattaa kokea oman koulutuksensa riittämättömäksi tämänkaltaisten tehtävien hoitamiseen.

Päiväkodin henkilöstöllä voi olla myös samankaltaisessa tehtävässä toimiesseen erityyppinen tai eri yhteisön tarjoama koulutus, kuten lastentarhanopettajat ja sosiaalikasvattajat tekevät samaa työtä samoin kuin myös lastenhoitajat, päivähoitajat, lastenohjaajat ja päivähoitajat. Tämä saattaa vaikuttaa siihen, mitä eri koulutuksen saaneet ihmiset ajattelevat työstään ja miten katso-

vat työtehtäviään parhaiten hoidettavan. Tämä tuo osaltaan rikkautta työyhteisöön, mutta se voi myös pahimmassa tapauksessa aiheuttaa kitkaa työntekijöiden välille.

2.2 Työyhteisön ilmapiiri

Päiväkoti-yhteisön ilmapiirillä on suuri vaikutus päivähoidon asiakkaisiin eli vanhempiin mutta ennen kaikkea lapsiin, jotka viettävät päiväkodissa joskus pitkiäkin aikoja vanhempien ollessa työssä. Lapsi on erityisen herkkä havaitsemaan asioita ympärillään. Hän esimerkiksi vaistoa ympärillään olevien aikuisten välisistä suhteista paljon enemmän kuin arvaammekaan, vaikka lapsi ei sitä teekään tietoisesti. Ilmapiirillä on tietenkin myös vaikutusta päiväkodin henkilökunnan viihtymiselle ja sitä kautta myös työssä jaksamiselle (Kiesiläinen 1994).

Työyhteisön ilmapiiriä päiväkodissa ja sen vaikutusta työhön on tutkinut Suomessa mm. Keskinen (1985,1990). Ruotsissa päiväkotien ilmapiiritutkimusta ovat tehneet mm. Bodil ja Mats Ekholm ja Anna Hedin (1985) haastattelemalla 12 eri päiväkodin työntekijöitä. Tutkimuksen tarkoituksena oli siis selvittää päiväkotien ilmapiiriä ja työntekijöiden mielipiteitä työstään päiväkodissa.

Ilmapiiriin ja koko työyhteisön toimivuuteen vaikuttaa se, miten työyhteisössä on ratkaistu perustehtävän suorittaminen eli se, miten työtä suunnitellaan ja miten työnjako on onnistunut. Hyvin suunniteltu työ sujuu hyvin ja samalla myös työyhteisö kokonaisuutena ja henkilösuhteet pelaavat (Niskanen & Murto 1998, 56).

Hyvä ilmapiiri tarkoittaa käytännössä sitä, että työpaikalla ilmaistaan- ja käsitellään tunteita ja että siellä vallitsee avoin ja hyväksyvä ilmapiiri. Siihen liittyy myös se, että jokaista työntekijää arvostetaan ja jokaisella on mahdollisuus puhua ja kertoa avoimesti niin positiivisista kuin negatiivisistakin asioista muille ja nämä asiat selvitetään yhdessä avoimesti keskustellen (Kiesiläinen 1994).

Tutkimukset ovat osoittaneet, että suomalaisten mukaan hyvä ilmapiiri muodostuu avoimesta tiedonkulusta, luottamuksellisuudesta henkilösuhteissa, henkilöasioiden hoidon mutkattomuudesta. Työnjako on myös asia, joka nousee vahvasti esille hyvän ilmapiirin kriteeristöissä. Jokaisen työntekijän on vastattava omista töistään ja henkilöiden välisen yhteistoiminnan tulee olla saumatonta ja vapaaehtoista. Työyhteisössä on myös pystyttävä keskustelemaan avoimesti asioista myös muista kuin työasioista (Juuti 1992, 247-248).

2.3 Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyys eli työssä viihtyminen on tunnetila, jonka työntekijä kokee työssään. Tämän tunnetilan työntekijä saattaa kokea joko positiiviseksi tai negatiiviseksi, työtyytyväisyydeksi tai työtyytymättömyydeksi (Pöyhönen 1987, 128).

Työtyytyväisyyteen on tutkimusten perusteella esitetty liittyvän erilaisia teorioita, jotka voidaan jakaa tarveteorioihin ja odotusarvoteorioihin. Tarveteorioiden mukaan työtyytyväisyys muodostuu siitä, että ihminen saa työssään tyydyttää itselleen tärkeitä tarpeita. Odotusarvoteorian mukaan työtyytyväisyys kasvaa, jos työ vastaa työntekijän odotuksiin eli päämääriin ja tavoitteisiin, joita yksilö pitää tärkeinä (Juuti 1992, 21-25). Esimerkkinä odotusarvoteorioista esittelen Thierryn & Koopman Iweman (1984) teorian, jonka mukaan työviihtyvyyttä voidaan kuvata työssä tai työtilanteessa koettuna hyvinvointina. Tämä hyvinvointi muodostuu tai heijastuu siitä, miten hyvin yksilö kokee saavuttavansa työssä itselleen asettamia tärkeitä tavoitteita. Tutkimuksen mukaan työviihtyvyys voi aiheuttaa muutoksia yksilön käyttäytymisessä joko heti tai myöhemmin. Heti ilmenevät muutokset liittyvät oman roolin hahmottamiseen ja pitkän ajan kukuttua ilmenevät muutokset työtaitojen kehittämiseen. Työviihtyvyydellä on nähtävissä suora yhteys poissaoloihin, terveyteen ja erilaisten työtyytymättömyyteen liittyvien oireiden näkymiseen.

Työtyytyväisyyteen vaikuttavat Pöyhösenkin (1987) mukaan toisaalta yksilön tarpeet, työarvot ja -asenteet, motiivit ja tavoitteet työssä, mutta myös työntekijän kyvyt, roolit ja voimavarat, elämäntilanne, työtä koskevat odotukset ja siinä havaitut piirteet sekä itse työsuoritus ja toiminta työpaikalla.

Keskinen (1985) ottaa esille tutkimuksessaan päiväkotihenkilöstön työtyytyväisyydestä ja psyykkisestä hyvinvoinnista kolme tekijää, jotka vaikuttavat työtyytyväisyyteen. Nämä ovat kultturelliset, yksilölliset ja työpaikkoittaiset tekijät. Kultturelliseksi tekijäksi voidaan luokitella työn arvostaminen, joka näkyy selkeimmin palkkauksessa. Tutkimuksen mukaan 21 % työntekijöistä oli sitä mieltä, että heidän työtään ei arvosteta tarpeeksi. Toinen työviihtyvyyteen vaikuttava tekijä eli yksilöllinen tekijä liittyy työntekijän persoonallisuuteen; tyytyväisyys elämään ja elämäntilanteeseen sekä psykosomaattisten oireiden määrä. Tutkimus osoitti, että mitä tyytyväisempi yksilö oli elämäänsä sitä tyytyväisempi hän oli myös työhönsä. Tutkimus osoitti myös, että tyytymättömyys työhön voi johtua myös elämäntilanteesta tai yleensä tyytymättömyydestä elämään. Kolmas eli työpaikkoittaiset tekijät muuttuvat työpaikoittain, mutta esimerkiksi työnohjauksen puute voisi olla yksi tekijä, joka aiheuttaa tyytymättömyyttä. Työolosuhteista esimerkiksi melu, tilojen ahtaus ja epätarkoituksenmukaisuus mainittiin työtyytyväisyyttä vähentävinä tekijöinä. Lapsiryhmän koko (työntekijät kokivat lapsiryhmät liian suuriksi) ja työpaikan huono sisäinen ilmapiiri koettiin myös työtyytyväisyyttä heikentäväksi tekijäksi.

2.4 Ihmissuhteet työyhteisössä

Työyhteisössä ihmisten välisiin suhteisiin vaikuttavia asioita ovat työyhteisön tehtävä, tapa, jolla työtä tehdään ja työyhteisön koko ja rakenne (Leskinen 1987, 117). Työyhteisön tehtävä määrää sen, millaisia ihmisiä siellä työskentelee. Tehtävä sanelee esimerkiksi millainen koulutustausta työntekijöillä on ja miten monien ammattien edustajia työyhteisössä toimii. Päiväkodin tehtävänä on varhaiskasvatuksen tarjoaminen pääasiassa kouluikää nuoremmille lapsille ja tätä työtä tekemään palkataan joko ammatillisen- tai korkeanasteen koulutuksen saaneita ammattilaisia. Päiväkotityössä kohtaa aika runsaasti erilaisten ammattiryhmien edustajia sen tehtävään nähden (Kiesiläinen 1994).

Tapa, jolla työtä tehdään, vaikuttaa myös ihmisten välisiin suhteisiin työpaikalla. Esimerkiksi täysin koneellistetussa tehtaassa työntekijät saattavat jäädä vieraksi toisilleen, koska aikaa sosiaaliseen vuorovaikutukseen ei ole. Päiväkodissa tehtävä työ perustuu vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön, joten työntekijät tutustuvat toisiinsa työssä ja tekevät yhteistyötä päivittäin toistensa kanssa (Kiesiläinen 1994).

Ihmissuhteisiin vaikuttavat edellä mainittujen tekijöiden lisäksi myös yhteisön koko ja rakenne. Isossa työyhteisössä työntekijät eivät välttämättä opi tuntemaan kaikkia työtovereitaan samalla tavalla kuin pienessä yksikössä. Samalla tavalla isossa työyhteisössä hierarkia työntekijöiden välillä korostaa yleensä myös enemmän statuseroja ja luokittelee työntekijöitä eri kerroksiin. Päiväkotiyhteisöjen koko saattaa vaihdella paljonkin. Siihen vaikuttaa mm. paikkakunnan koko ja päiväkotien määrä suhteutettuna siihen. Nykyään päiväkotien yhteyteen saatetaan liittää myös muita palveluita ja oheistoimintoja, kuten erilaisia vanhusten ja vammaisten tukipalveluita jne. Tämä saattaa vaikuttaa osaltaan myös päiväkodin henkilökunnan ammattirakenteen monipuolisuuteen ja päiväkodin kokoon. Koska päiväkodeissa tehtävä työ perustuu vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön pyritään henkilökunnan välisiä ihmissuhteita hoitamaan erityisen hyvin päiväkodin koosta ja henkilökunnan määrästä riippumatta (Kiesiläinen 1994).

Päiväkodissa henkilökunnan välisistä suhteista huolehtii viime kädessä päiväkodin johtaja, joka on vastuussa koko yhteisön toiminnasta ja myös henkilökunnan viihtymisestä työssä. Päiväkodin johtaja auttaa henkilökuntaansa tarvittaessa ratkaisemaan erilaisia ristiriitoja, sitoutumaan- ja motivoitumaan työhönsä ja ymmärtämään yhteisen perustehtävän toteuttamisen periaatteet (Kiesiläinen 1994).

2.5 Työssä jaksaminen

Viime aikoina työssä jaksamiseen on alettu kiinnittää yhä enemmän huomiota, toisaalta työn kehittämisen näkökulmasta ja toisaalta toisen ääripään eli työntekijöiden uupumisen ja ylikuormittumisen eli burn out -tilan yleistymi-

sen kautta.

Työssä jaksaminen kuvaa Niskasén mukaan (1998, 13) sitä tapaa, millä työntekijä suhtautuu työhönsä. Hyvin työssään jaksava ihminen viihtyy työssään ja on motivoitunut ja innostunut siitä. Huonosti jaksavalle työ sen sijaan aiheuttaa erilaisia ylikuormitusoireita ja sitä kautta poissaoloja ja pahimmassa tapauksessa jopa sairastumisen ja burn out-tilan.

Jaksamiseen vaikuttavat tekijät voidaan jakaa kolmeen osaan. Ensimmäinen osa sisältää työn ominaisuudet, toinen kognitiiviset tekijät (asenteet, mielikuvat, sisäiset mallit) ja kolmas ihmisen yksilölliset voimavarat (Niskanen 1998, 14).

Työn ominaisuuksia ovat työn kuormitustekijät, säädeltävyystekijät, työyhteisön toimivuus ja henkilösuhteet. Työn kuormitustekijät voidaan jakaa laadullisiin ja määrällisiin tekijöihin ja työ voi olla ääritapauksissa joko yli- tai alikuormittavaa. Ylikuormittavan työn tehtävät ovat työntekijän kykyihin nähden liian vaikeita ja niitä on liian paljon. Tällaisessa työssä ihminen ylirasittuu jatkuvan kiireen alla, kokee epävarmuutta tehtävien vaikeuden takia eikä luota itseensä ja omiin kykyihinsä suoriutua tehtävistä. Toisessa ääripäässä työ on alikuormittavaa, jolloin työtehtävät ovat liian helppoja työntekijän taitoihin ja kykyihin nähden ja niitä on liian vähän. Tämä aiheuttaa työntekijässä ikävystymistä ja johtaa apaattisuuteen. Kuormitustekijät voidaan myös erotella sen mukaan mille alueelle kuormitus kohdistuu. Lastenhoitajan työ 3-6 -vuotiaiden lasten ryhmässä päiväkodissa ei yleensä ole kovin kuormittavaa fyysisesti, koska lapset ovat jo melko omatoimisia eikä nostelua ja kantamista kuulu työhön yhtä paljon kuin 0-3 -vuotiaiden ryhmässä työskentelevillä työntekijöillä. Sen sijaan työ on emotionaalisesti ja sosiaalisesti kuormittavaa, koska se vaatii työntekijältä koko ajan valppautta ja herkkyyttä havaita asioita, työntekijän on oltava koko ajan ”läsnä koko olemuksellaan”. Sosiaalinen kuormitus johtuu taas työn luonteesta. Päiväkodissa työntekijä on koko ajan ison ihmisryhmän keskellä. Hänelle asetetaan koko ajan vaatimuksia ja hän joutuu työskentelemään koko ajan muiden tarkkailun ja seurannan alla (Niskanen & Murto 1998, 40-49).

Stenfors-Laajala ja Keskinen (1988, 31-38) vertailivat kahta päiväkotiryhmää, joista toinen oli terve ja toinen ns. ”burnout -ryhmä”. Burnout ryhmän työntekijät kokivat työtään haittaavina kiireen, pelon siitä, että he eivät keksi enää uutta työssään ja työnsä arvostuksen puutteen. Myös epäonnistumisen pelko ja vaikeus valita kasvatusmetodeja vaivasi heitä. He olivat myös väsyneempiä työpäivän jälkeen kuin terveen ryhmän työntekijät, eivätkä he jaksaneet leikkiä omien lastensa kanssa kotona. Burnout -ryhmän jäsenet asettivat myös työnsä ja itselleen epärealistisia tavoitteita, mikä osaltaan saattaa vääristää työtuloksen arviointia ja turhauttaa. He olivat tyytymättömämpiä elämäänsä kuin terveen ryhmän jäsenet. Tutkimus osoittaa, että burn out on monien eri tekijöiden summa. Sitä voidaan kuitenkin ehkäistä työpaikalla pyrkimällä tiedostamaan enemmän omaa ajatteluaan. Itsekriittisyys voi johtaa lopulta koko maailmankuvan muuttumiseen negatiiviseksi, joka taas johtaa pätemättömyyden tunteisiin ja tulevaisuuden näkemiseen toivottomana. Itsekriittisyyden si-

jaan olisi haettava itsestään positiivisia voimavaroja, joiden varassa stressin kokeminen kestetään paremmin.

Työn säädeltävyys liittyy siihen, miten paljon työntekijällä on mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä, sen tavoitteisiin, suunnitteluun, toimintaan ja lopputuloksiin sekä palautteen antamiseen (Niskanen & Murto 1998, 53). Päiväkotityössä ryhmät toimivat tiimeinä ja saavat yleensä oman ryhmänsä osalta melko vapaat kädet asettaa tavoitteita, suunnitella ja toteuttaa toimintaa. Tämä korostuu ehkä vielä enemmän nykypäivänä kuin aikaisemmin, jolloin eri ammattiryhmillä oli selkeästi eri tehtävät, joita kukin toteutti omalla sarallaan. Nykyään päiväkodeissa toimitaan enemmän tiimeinä ja työnjaosta sovitaan joustavammin, eikä ammattinimikkeitä tuijottaen.

3 LASTENHOITAJAT PÄIVÄKODISSA

Lastenhoitajien työ päiväkodissa saattaa vaihdella melko paljon, koska lastenhoitajat voivat työskennellä eri-ikäisten lasten ryhmissä, vuorohoidossa, erityispäiväkodeissa tai erityisryhmissä. Päiväkotien lisäksi lastenhoitajat/ lähihoitajat voivat työskennellä myös leikkitoiminnassa, perhepäivähoidossa, koululaisten iltapäivätoiminnassa tai seurakuntien kerhotoiminnassa, siis kaikilla päivähoidon alueilla.

Lastenhoitajan toimenkuvasta sanotaan Työministeriön (1996, 74) julkaisemassa kirjassa Sosiaalialan ammatteja seuraavaa: ”Lastenhoitajan työ painottuu 0-3-vuotiaiden lasten ryhmissä perushoittoon ja 3-6 -vuotiaiden lasten ryhmissä toimintatuokioihin ja teemapäiviin, joissa otetaan huomioon opetukselliset tavoitteet. Myös yhteistyö perheiden sekä muiden päivähoiton ja sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten kanssa on keskeistä lastenhoitajan työssä. Lastenhoitajan työ perustuu vuorovaikutukseen ja edellyttää ihmisen kohtaamisen kykyä, ihmistuntemusta, vastuuntuntoa ja ammattietiikan sisäistämistä sekä suullista ja kirjallista ilmaisutaitoa. Lastenhoitajalta vaaditaan myös käytännöllisyyttä, luovuutta ja ryhmätyötaitoja sekä hyvää fyysistä- ja psyykkistä terveyttä. Luonteenominaisuuksista lastenhoitajalta vaaditaan pitkäjänteisyyttä, rauhallisuutta ja kärsivällisyyttä erityisesti silloin kun he toimivat erityistä hoitoa ja -kasvatusta tarvitsevien lasten kanssa.”

Lastenhoitajien koulutus koki ison muutoksen vähän aikaa sitten, kun kirjava koulutuskenttä yhtenäistyi lähihoitajakoulutukseksi. (Koulutuksesta tarkemmin liitteessä 1.) Tähän vaikutti osaltaan Karilankin (1997, 51) kuvaama yleinen koulutuksen suuntaus koulutason ammattiteissa, jonka mukaan koulutusta on pyritty kehittämään siihen suuntaan, että se kattaa yhä laajemmat asiakasryhmät eli eri-ikäiset ja erilaisissa ympäristöissä elävät ihmiset ja heidän hoivansa. Koska koulutuksen kesto on kuitenkin pysynyt samana, johtaa tämä siihen, että nykyisillä lähihoitajiksi opiskelevilla on vähemmän mahdollisuuksia perehtyä varhaiskasvatukseen kuin ennen esim. lastenhoitajaopiskelijoilla tai päivähoitajaopiskelijoilla.

3.1 Lastenhoitajat päiväkodin lapsiryhmissä

Päiväkodeissa lastenhoitajat työskentelevät eri-ikäisten lasten ryhmissä siten, että 1-2-vuotiaiden ryhmässä työskentelee yleensä lastenhoitajia eikä välttämättä ollenkaan lastentarhanopettajia, koska lasten hoito perustuu lähes kokonaan perushoittoon. 3-6-vuotiaiden ryhmässä työskentelee yleensä sekä lastenhoitajia että lastentarhanopettajia. Ryhmässä voi työskennellä esimerkiksi 2 lastentarhanopettajaa ja 1 lastenhoitaja ryhmän lasten lukumäärän mukaan. Sisarusryhmissä (2-5-vuotiaille), 5-vuotiaiden ryhmissä ja esikoulu-ryhmissä toimii myös yleensä yksi lastenhoitaja lastentarhanopettajien apuna. (Liitteessä 2 lisää päiväkodin henkilöstön kelpoisuusehdoista ja henkilöstön mitoituksesta ryhmiin).

Ryhmäjaottelut ja ryhmien määrä voivat vaihdella eri päiväkodeissa, mutta kaikkia päiväkoteja koskee kuitenkin päivähoitolaki ja -asetus, jotka määräävät henkilökunnan määräästä lapsiryhmissä. Näiden lakien ja säädösten lisäksi ei nykyään ole olemassa muita määräyksiä tai suosituksia, jotka säätelevät lastenhoitajan tai muidenkaan päiväkodissa työskentelevien ammatteja ja työtehtäviä. Tämän vuoksi jokaisessa päiväkodissa voidaan työntekijöiden työtehtävistä ja työnjaosta sopia talon sisällä ja näin ollen myös työntekijöillä itsellään saattaa olla paljonkin vaikutusvaltaa omien työtehtäviensä suhteen, kuten myös Hujala ja Puroila (1998) toteavat tutkimuksessaan.

Päiväkodissa työskentelevien työajat on kuitenkin yleensä sovitettu päiväkodin yleiseen päivärhythmiin, joka on pääsääntöisesti jokaisessa päiväkodissa sama tai ainakin saman suuntainen.

Päiväohjelma päiväkodin kokopäiväryhmässä mukaellen Huttusen (1977) Päivähoitohenkilöstön toimenkuvatutkimusta on seuraava:

6.30 päiväkotia aukeaa
 6.30 - 8.00 vapaata leikkiä
 8.00 - 8.30 aamupala
 8.30 - 10.00 toimintatuokio
 10.00 - 11.00 ulkoilu
 11.00 - 11.30 lauluhetki
 11.30 - 12.00 ruokailu
 12.00 - 14.00 päivälepo
 14.00 - 14.30 välipala
 14.30 - 15.30 vapaata leikkiä
 15.30 - 17.00 ulkoilu
 17.00 päiväkotia suljetaan.
 (Huttunen 1977, 39-40)

Päiväohjelmaa ei ole tarkoitettu orjallisesti noudatettavaksi minuuttiaikatauluksi, vaan se jaksottaa päivää ja antaa viitteitä siitä millaisista toiminnoista päivä yleensä päiväkodissa muodostuu. Vaikka tietty säännönmukaisuus ja -tuttu päivärhythmi tuovatkin turvaa lapsille, on suunnitelmien väljyys ja jousa-

vuus kuitenkin päiväkodissa välttämätöntä. Päiväohjelman tarkoituksena on siis antaa viitteitä siitä, mitä päiväkodissa tapahtuu yleensä aamupäivisin, ennen lounasta ja päivälepoa ja iltapäivällä ennen lasten kotiinlähtöä. Päiväohjelma ei myöskään tarkoita sitä, että lapsia kohdellaan päiväkodissa ryhminä, vaan jokainen lapsi otetaan yksilöllisesti huomioon ja joustoa suunniteltuihin toimintoihin tehdään yksilöllisesti. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että jokaisessa tilanteessa otetaan sekä olosuhteet että myös lapset yksilöllisesti huomioon.

4 YHTEISTYÖ PÄIVÄKODISSA

Yhteistyö päiväkodissa on yllättäen ollut aika harvoin tutkimuksen kohteena. Pääosin tutkimukset, joita aiheesta on tehty, käsittelevät päiväkotihenkilöstön ja vanhempien välistä yhteistyötä Huttunen (1984) ja Hujala-Huttunen & Nilvala (1996). Päiväkodin sisäistä yhteistyötä käsitteleviä tutkimuksia on vähän, mutta työyhteisötutkimukset käsittelevät myös työyhteisön sisäistä yhteistyötä, joten näitä tutkimuksia voidaan yleistäen käyttää myös päiväkotimaailman kuvaamiseen. Päiväkodin ulkopuolelle tapahtuvan yhteistyön tutkimuksia ei siis löydy kovinkaan paljon ja ne, joita löytyy, käsittelevät yhteistyötä lasten vanhempien kanssa. Viime aikoina voimakkaasti lisääntynyt verkostomainen yhteistyö erilaisten virallisten tahojen kanssa, ei vielä ole ehtinyt tutkimuksiin. Sen sijaan verkostomaisesta yhteistyöstä hoitoalalla on kirjoitettu kirjoja (esim. Ovretveit 1995) ja käytännössä verkostomaista yhteistyötä tehdään jokapäiväisen työn osana päiväkodeissa.

Yhteistyö voidaan päiväkodissa jakaa päiväkodin sisäiseen yhteistyöhön ja päiväkodin ulkopuolisten tahojen kanssa tehtävään yhteistyöhön. Päiväkodin sisäinen yhteistyö tarkoittaa päiväkodin henkilöstön välisen yhteistyön lisäksi yhteistyötä lasten vanhempien kanssa. Sen sijaan yhteistyö päiväkodin ulkopuolisiin tahoihin tarkoittaa yhteistyötä eri viranomaistahojen kanssa, koulun ja muiden päiväkotien kanssa jne.

4.1 Päiväkodin sisäinen yhteistyö

Päiväkotiyhteisön tehtävänä on tukea lapsen kasvatusta ja kasvua. Näinollen on erittäin tärkeää, että kasvatuksesta vastaavilla päiväkodin työntekijöillä on yhteinen näkemys toiminnan tavoitteista ja päämääristä. Tämä yhteisen tavoitetietoisuuden luominen on päiväkodin johtajan tehtävä ja muodostaa Kiesiläisen (1994) mukaan yhden päiväkodin johtajalle kuuluvista pedagogisen johtajan tehtävistä. Tavoitetietoisuuden ylläpitäminen tarkoittaa käytännössä sitä, että päiväkodin työntekijät selvittävät itselleen työnsä tavoitteet. On tärkeää, että jokainen työntekijä ymmärtää ja tiedostaa yhteisen toiminnan suunnan, koska se on perusteena myös oman työn kehittämiseksi. Johtajan tehtävänä onkin varmistaa, että toiminta päiväkodissa noudattaa yhteisiä ta-

voitteita.

Toimivan sisäisen yhteistyön kulmakiviä ovat selkeä työnjako ja keskustelun ylläpitäminen. Erilaiset ammattiryhmät ja työntekijöiden erilaiset taustat sekä tiukkojen toimenkuvien poistuminen tuovat päiväkotityöhön uudenlaista ulottuvuutta ja erilaisia mahdollisuuksia. Työnjako ja toimenkuvien muodostuminen riippuu enemmän työyhteisöstä, sen johtajasta ja työntekijöistä itseltään kuin aikaisemmin. Koska työtä ei ole jaettu valmiiksi, muodostuu työyhteisön tehtäväksi jakaa tehtävät niin, että jokaisen työntekijän ammattitaito ja vahvuudet otetaan huomioon. Johtajan kannalta tämä vapaus tuo toisaalta myös mukanaan vastuuta, sillä hänen on varmistettava että työlle löytyy ammattitaitoisia tekijöitä ja että henkilökunta kouluttaa ja kehittää osaamistaan ja taitojaan. Toisaalta johtajan työ saattaa myös helpottaa ja muuttua vastuun jakamisen myötä (Kiesiläinen 1994, 59-60).

Tavoitetietoisuutta pidetään yllä työyhteisössä keskustelun avulla. Keskustelun aloittamisessa ja sen ylläpitämisessä on johtajalla suuri merkitys, mutta hän ei voi tietenkään yksin saada aikaan toimivia keskustelurakenteita. Keskustelurakenteiden luomiseen ja niiden toimivuuteen vaikuttaa mm. työyhteisön koko. Pienessä työyhteisössä keskustelu on helpompaa epävirallisemminkin, koska työntekijät tekevät työtä toistensa lähellä ja ovat päivittäin yhteydessä toistensa kanssa. Toisaalta pienten työyhteisöjen ongelmana saattavat olla poissaolot, jotka johtavat kokousten peruuntumiseen. Isoissa työyhteisöissä johtajan tehtävää saattaa vaikeuttaa hänen osittainen työskentelynsä ryhmässä. Tämä saattaa aiheuttaa kateutta ja eriarvoisuuden tunteita työyhteisössä. Toisaalta johtajan ei ole helppoa tarkkailla muiden ryhmien toimintaa työskennellessään itse jossain ryhmässä, koska aikaa ei riitä tarpeeksi. Jos johtaja on ns. hallinnollinen johtaja, joka ei työskentele ryhmässä, hänellä saattaa olla vaikeuksia päästä ryhmien toimintaan sisälle ajanpuutteen vuoksi. Ryhmien työntekijät saattavat kokea johtajan kiinnostuksen myös negatiivisesti, jolloin tilanne saattaa lukkiutua entisestään (Kiesiläinen 1994, 60-66).

Ryhmien toiminnalla, niiden kiinteydellä ja vuorovaikutuksella niiden sisällä on suuri vaikutus työyhteisön toimivuuteen. Ryhmät muodostavat yhdessä työyhteisön ja niiden toimiminen luo pohjan myös koko työyhteisön toiminnalle. Ryhmässä toimivat asettavat toisilleen erilaisia tavoitteita kuin yksin toimivat yksilöt. Tämä vaikuttaa osaltaan käyttäytymiseen ja ohjaa sitä kohti yhteistä päämäärää ja tavoitteita, joista kaikilla täytyy olla samanlainen käsitys. Ryhmän toiminta perustuu vuorovaikutukseen, joka voi ilmetä erilaisissa muodoissa. Tärkeää ryhmän vuorovaikutuksen kannalta on se, että vuorovaikutus on jatkuvaa (Juuti 1992, 106-107).

Yhtenäisen arvojärjestelmän ja yhtenäiset päämäärät omaksunut ryhmä on toiminnassaan tehokkaampi kuin hajanainen tai eripurainen ryhmä. Kiinteän ryhmän jäsenet pitävät paljon toisistaan sekä arvostavat ja kunnioittavat toisiaan. Ryhmän kiinteyteen vaikuttavia asioita ovat mm. ryhmän koko, sijainti, status ja menestys. Pienestä ryhmästä muodostuu todennäköisemmin kiinteä kuin isosta ryhmästä. Tähän vaikuttaa se, että vuorovaikutus on pienessä

ryhmässä tiiviimpää ja jopa fyysisen läheisyyden on todettu vaikuttavan positiivisesti ystävyysuhteiden muodostumiseen. Ryhmän jäsenten ominaisuudet ja mielenkiinnon kohteiden samanlaisuus vaikuttaa myös ryhmän kiinteyteen. Uusien jäsenten tulo ryhmään aiheuttaa valtataisteluita ja heikentää näin ryhmän kiinteyttä. Yhteisiin tavoitteisiin pääseminen ja menestyminen lisää ryhmän yhteenkuuluvaisuutta. Samalla hyvin menestynyt ryhmä saa arvostusta myös ulkopuolisilta tahoilta. Organisaatio, jossa arvostetaan ihmiskeskeisiä arvoja, luo pohjan esimiesten ja alaisten väliselle myönteiselle kanssakäymiselle ja mahdollistaa kiinteiden työryhmien muodostumisen, joiden jäsenet pitävät toisistaan (Juuti 1992, 110-114). Ryhmän toiminta ja sen kiinteyden vaikutus siis koko työyhteisön toimivuuteen, mutta vaikutus on myös käänteinen. Jos työyhteisössä ei yhteisin ihmiskeskeisin arvoin luoda pohjaa kiinteiden ryhmien muodostumiselle, niiden muodostuminen on epätodennäköistä.

Vuorovaikutus jäsenten välillä on ryhmän toiminnan kannalta erityisen tärkeää. Vuorovaikutus voi organisaation ja ryhmän tehtävän mukaan olla erilainen. Erilaisia viestintäverkkoja on ketju. Se on nimensä mukaisesti ylhäältä alaspäin suuntautuva malli, jossa valta keskittyy ylimmällä ketjussa olevalle, yleensä johtajalle. Toinen malli eli Y-verkko on muuten samanlainen kuin edellinen, mutta valta keskittyy siinä kahdelle ylimpänä olevalle ja vain yksi on yhteydessä ryhmän muihin jäseniin. Ratas on malli, jossa johtaja on keskellä ja kontrolloi käsiteltävää tietoa. Rengas, mallissa jokainen ryhmän jäsen on yhteydessä kahteen vieressään olevaan. Viimeinen malli on nimeltään ryhmä ja siinä viestikanavat ovat avoinna kaikkiin suuntiin. Tällaisessa ryhmässä kaikki osallistuvat päätöksentekoon ja ongelmanratkaisuun, viestintä kulkee rajoituksetta (Juuti 1992, 151-152).

Päiväkoti työyhteisönä muistuttaa varmasti eniten ratas-mallia viestinnän kannalta. Päiväkodin johtaja on yleensä se, joka jakaa tietoa ryhmille. Toisaalta ryhmien sisällä esiintyy varmasti monenlaisia edellä esitellyistä malleista. Paras ryhmän toiminnan kannalta ja varmasti myös yleisin on varmasti ryhmä-malli, jossa tieto kulkee rajoituksetta työntekijöiden välillä. Toisaalta aikapula ja erilaiset ratkaisut viestinnässä voivat johtaa ratas-mallin viestintään, jossa yksi ryhmän jäsen osallistuu palaveriin ja muut jäsenet kuulevat asiat hänen välityksellään tai lukevat ne kirjoitettuna muistiinpanoina.

4.2 Yhteistyö päiväkodin ulkopuolisten tahojen kanssa

Päiväkodin ulkopuolisten tahojen kanssa tehtävä yhteistyö kattaa kaikki päiväkodin ulkopuolella olevat tahot, joihin päiväkoti ja sen työntekijät ovat työnsä puolesta yhteydessä. Päiväkoti toimii nykyisin yhä enemmän yhteistyössä erilaisten organisaatioiden kanssa, jotka liittyvät jollain tavalla lapsien ja heidän perheidensä elämään. Tätä yhteistyötä eri alojen ammattilaisten välillä kutsutaan moniammatilliseksi yhteistyöksi tai verkostomaiseksi yhteistyöksi. Tällaista yhteistyön muotoa, jossa useat eri ammattilaiset toimivat asiiantuntijoina omalla alallaan saman perheen puolesta voidaan Sosiaalihuoltolain julkaisun (2/1988) mukaan kutsua perhe- tai asiakaskeskeiseksi yhteis-

työksi. Päämääränä on siis, että perheen ei tarvitse hakea konkreettisesti tietoa ja palveluja tai tukea jokaisesta toimipisteestä erikseen, vaan eri toimipisteiden edustajat kokoavat tietoa ja välittävät sitä toisilleen turhien käyntien estämiseksi ja ajan säästämiseksi. Tällaisen yhteistyön saaminen tehokkaaksi vaatii kuitenkin ainakin aluksi ponnistuksia ja sitoutumista kaikilta sen jäseniltä.

Käsite verkostomainen yhteistyö kuvaa sitä tapaa, jolla yhteistyö toimii. Eri organisaatiot ja myös yksittäiset ihmiset, jotka ovat yhteydessä lapseen ja hänen perheeseensä ovat yhteydessä myös toisiinsa, jolloin kaikki toimivat tehokkaasti ja ovat koko ajan perillä tilanteesta ja toistensa toiminnasta. Tällä tavalla voidaan estää päällekkäisyyttä ja turhien päätösten tekemistä. (Seikkula 1994, 53-56). Verkosto-organisaatio perustetaan yleensä tiettyjen tavoitteiden saavuttamiseksi eli esimerkiksi jonkun päiväkotiryhmässä olevan lapsen kehityksen tukemiseksi. Sen vuoksi organisaatiot ovat päämäärähakuisia, hierarkisesti järjestettyjä ja tiettyä tarkoitusta varten rakennettuja ihmisten yhteenliittymiä (Kirjonen, Remes & Sajavaara. 1997, 104-105).

Yhteistyö päiväkodin ulkopuolelle kattaa nykyään myös aikaisempaa enemmän toiminnan rahoittajat eli kaupungin tai kunnan päättäjät. Päätösvaltaa on yhä enemmän siirretty kuntien tehtäväksi, joten on tärkeää, että päätöksentekijät pidetään mahdollisimman hyvin ajan tasalla siitä, mitä päiväkodissa tapahtuu ja mihin suuntaan työtä pyritään kehittämään siellä (Salminen. 2/1988, 90).

Päiväkodin sijainti vaikuttaa myös sen yhteistyökumppaneiden määrään. Jos päiväkotitoiminta on kaupungissa, jossa koulutetaan esimerkiksi lähihoitajia tai muuta päiväkodissa toimivaa henkilöstöä, kuuluu päiväkodin yhteistyökumppaneihin todennäköisesti myös tämä oppilaitos, koska päiväkotitoiminta silloin harjoittelupaikkana opiskelijoille (Sosiaalihuollon julkaisuja 2/1988, 90).

5 TUTKIMUSONGELMAT

Tutkimukseni tarkoituksena on päiväkotityön kehittäminen ja tutkimuskohdeeksi valitsin lastenhoitajat, koska heidän työnsä ei ole ollut tutkimuksen kohteena yhtä usein kuin muiden ammattiryhmien työ päiväkodissa. Tämä tutkimus keskittyy lastenhoitajien työhön 3-6 -vuotiaiden lasten ryhmissä.

Tutkimusongelmat:

1. Millainen koulutustausta haastatteluun osallistuvilla lastenhoitajilla on?
2. Millaisia toimenkuvia lastenhoitajilla on ?
 - 2.1 Mitä työtehtäviä niihin liittyy?
3. Ovatko lastenhoitajat uupuneita työssään ?
 - 3.1 Mitkä tekijät tukevat jaksamista?
4. Millaisissa työyhteisöissä lastenhoitajat työskentelevät ?
 - 4.1 Millaiseksi he kokevat työyhteisön ilmapiirin?
5. Mitä yhteistyöhön kuuluu päiväkodissa lastenhoitajien kannalta ?
 - 5.1 Miten lastenhoitajat yhteistyön kokevat?
6. Arvostetaanko päiväkodissa tehtävää lasten hoito- ja kasvatustyötä lastenhoitajien näkökulmasta ?

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

6.1 Laadullinen tutkimus, etnografinen tutkimusote

Sana etnografia on alunperin kreikankielinen sana. Se muodostuu kahdesta käsitteestä, joista ”ethnos” tarkoittaa kansaa ja ”graphein” kuvata (Suojanen 1996, 36). Etnografia tutkii siis kulttuuria tai jotain ihmisryhmää. Yleensä metodina käytetään osallistuvaa havainnointia, joka vaatii intensiivistä otetta tutkimuksen aineiston keräämisessä (Patton 1990, 67).

Etnografisen tutkimuksen tehtävänä on kuvailla tutkittavaa ilmiötä tai kulttuuria, ei pyrkii selittämään tai tulkitsemaan sitä eteenpäin. Aineiston keräämisessä pyritään siis myös monipuolisuuteen (kuvat ja sanat ei esim. numeroita) ja näin pyritään takaamaan se, että aineistosta saadaan mahdollisimman kuvailevaa (Bogdan & Biklen 1992, 30). Omassa tutkimuksessani keräsin aineiston haastattelemalla ja tekemällä muistiinpanoja haastattelutilanteissa. Tutkija pyrkii ymmärtämään tapahtumia osallisten näkökulmasta. Tutkija siis tulkitsee tietoja ja yhdistää sekä teoreettisen tietämyksensä että oman ja tutkittavien näkökulmat tutkimusraportissaan. (Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen ja Saari 1995, 68)

Koska etnografisen tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää ihmismielen prosesseja ja merkityksiä, jotka vaikuttavat hänen tekoihinsa, on tutkimusotteen taustalla olevan ihmiskäsityksen perusajatuksena, että ihminen tietää maailmasta kokemuksensa kautta. Ihminen nähdään aktiivisena ja tavoitteellisena, olentona, jolla on päämäärä ja tarkoitus elämässään. Ihminen tuntee, suunnittelee ja arvottaa asioita. Tärkeää on myös, että ihmisellä on kieli, joka on väline sekä vuorovaikutuksessa että ajattelussa (Syrjälä ym. 1995, 77).

Etnografi pyrkii lisäämään inhimillistä ymmärrystä sosiaalisesta elämästä, ei tuottamaan lakeja tai lisäämään ennustettavuutta. Tieto, jota etnografisessa tutkimuksessa etsitään on inhimillistä, subjektiivista ja arvosidonnaista. Se on myös sidoksissa ihmisen sosiaaliseen elämään ja kulttuuriin. (Syrjälä ym. 1995, 77-78).

Puhtaasti etnografisessa tutkimuksessa Eskolan ja Suorannan (1998, 107) mukaan tutkija viettää paljon aikaa perehtyen tutkimaansa ilmiöön ja kult-

tuuriin konkreettisesti elämällä itse sen keskuudessa. Oman tutkimukseni aineisto kerätään haastattelujen ja kenttävaiheen aikana tekemiäni tutkimuspäiväkirja-merkintöjen avulla, joten tutkimusta ei voida luokitella puhtaasti etnografiseksi tutkimukseksi. Päädyin kuitenkin aineiston keräämiseen pääosin haastattelun avulla, koska silloin materiaalia ei tule yhtä paljon, eikä sen tulkitseminen ole yhtä hankalaa ja moniulotteista kuin puhtaasti etnografisessa tutkimuksessa usein on.

Tutkijan rooli etnografisessa tutkimuksessa on aktiivinen, hän pyrkii mahdollisimman syvään vuorovaikutukseen tutkittavan kanssa (Bogdan & Biklen 1992, 29-30). Tutkijan oma persoonallisuus, arvot ja historia suuntaavat tutkimusta ja sen kulkua. Etnografisessa tutkimuksessa tutkija voi myös omalla toiminnallaan pyrkiä muuttamaan vallitsevia käytäntöjä tai kyseenalaistamaan niitä tutkimuksen avulla. Toisin sanoen tutkimuskohteen ymmärtämisestä voi nousta myös kriittinen ja kantaa ottava tulkinta (Syrjälä ym. 1995, 78).

Etnografiselle tutkimukselle on tyypillistä, että tutkimuksen kenttävaihe eli aineiston tai materiaalin kerääminen suoritetaan melko alkuvaiheessa tutkimusta. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostuu ja kerätään vasta kun aineisto on jo kerätty ja analysointi aloitettu (Bogdan & Biklen 1992, 31-32). Oma tutkimukseni eteni myös tällä tavalla. Aineiston ja erilaisten dokumenttien, haastattelumateriaalien keräämisessä kuluu melko paljon aikaa, eikä kaikkea kerättyä materiaalia edes lopulta tarvita tai käytetä lopullisessa tutkimuksessa ollenkaan. Aineiston keräämisessä on käytettävä apuna äänittämistä, muistiinpanojen kirjoittamista, valokuvausta tai kuvanauhoitusta, riippuen tutkimuskohteesta jne (Syrjälä ym. 1995, 83-84). Haastattelututkimuksissa nauhurin käyttö auttaa tutkijaa keskittymään itse haastattelutilanteeseen. Nauhoitus varmistaa, että kaikki tärkeät tiedot, joita haastattelussa ilmenee, saadaan tallennettua. Nauhurin käyttö vaatii kuitenkin aina luvan kysymistä haastateltavalta ennen nauhoitusta. Nauhurin käyttö helpottaa tutkijan työtä haastattelutilanteessa, mutta nauhat on kirjoitettava haastattelujen jälkeen tekstiksi, joten työmäärä voi helposti jopa lisääntyä jos haastattelut venyvät pitkiksi (Bogdan & Biklen 1992, 100-129).

6.2 Etnografinen haastattelu

Haastattelu on Morganin ja Coggerin (1980) mukaan vuorovaikutustapahtuma ja dynaaminen prosessi, jota haastateltavan on ohjailtava tehokkaasti, mutta ei mekaanisesti ja jäykästi. Haastatteluun vaikuttavat monenlaiset asiat, siihen osallistuvien tunnesuhteista teknisiin kysymyksiin. Sen vuoksi haastattelu on suunniteltava hyvin ja sen toteuttamiseen on myös kiinnitettävä huomiota mahdollisimman hyvän lopputuloksen saavuttamiseksi.

Haastattelu on hyvä tapa kerätä aineistoa tutkimusta varten, koska siinä haastateltava ja haastattelija kohtaavat henkilökohtaisesti. Henkilökohtainen kontakti mahdollistaa haastateltavan motivoinnin ja takaa tiedonsaannin varmemmin kuin esimerkiksi kyselylomake, johon vastataan yksin. Haastattelus-

sa asioita voidaan myös helposti tarkentaa ja toisaalta haastateltava voi kysyä tarvittaessa, jos ei ymmärrä kysymystä. Kysymyksiä ja niiden järjestystä voi myös muuttaa haastattelun aikana, jos tarve niin vaatii. Haastattelun avulla saadaan myös tieto kaikilta niiltä ihmisiltä, joilta halutaan, koska kieltäyty-misprosentti jää yleensä pieneksi (Hirsjärvi, Hurme 1985, 15).

Haastattelun voidaan sanoa olevan etnografisen tutkimuksen perusta. Sen avulla saadaan tietää mitä tutkittavat ajattelevat tutkittavasta asiasta. (Kamppinen 1995, 40). Bogdanin ja Biklenin (1992, 96) mukaan haastattelun avulla saadaan myös kuvailevaa tietoa asiasta ja haastateltava saa sen avulla kuvan siitä miten haastateltava näkee ja kokee asiat.

Haastattelu voidaan jakaa kolmeen eri lajiin sen mukaan, miten paljon haastattelijaa ohjaa sen kulkua kysymyksillään. Ensimmäinen eli vapaa haastattelu antaa haastateltavalle täyden vapauden puhua. Vapaalle haastattelulle on ominaista, että se saattaa koostua vaikka yhden kokonaisen päivän keskusteluista, eikä yksittäisestä tai muutamasta istunnosta. Toinen haastattelun laji on teemahaastattelu, jota ohjaa ennen haastattelua laadittu teemarunko. Teemarunko on lista niistä asioista, joita keskustelun aikana on tarkoitus käsitellä ja sen toimii myös haastattelijan apuna ja muistin tukena haastattelutilanteessa. Kolmas haastattelun laji on strukturoitu haastattelu, joka etenee valmiiden ennalta laadittujen kysymysten mukaisesti. Esimerkki strukturoidusta haastattelusta on kyselylomake, jollaisen jokainen haastateltava täyttää erikseen (Kamppinen 1995, 41-42). Etnografista haastattelua voidaan verrata ystävälliseen keskusteluun ja se aloitetaan yleensä jutustelulla yleisistä asioista. Haastattelutilanne pyritään luomaan mahdollisimman luontevaksi ja miellyttäväksi. (Bogdan & Biklen 1992, 97-98) Omassa tutkimuksessani käytän teemahaastattelua. Teemahaastattelussa pyritään siihen, että haastateltava kertoo vapaasti, omin sanoin aiheesta, joten valmista kysymyslistaa ei esitetä, vaan kysymyksiä tehdään kunkin tilanteen mukaan ja haastattelussa edetään valmiiden teema-alueiden puitteissa. Haastattelijaa pyrkii haastattelun avulla saamaan mahdollisimman kattavan kuvan haastateltavan maailmasta. Tämän vuoksi ennen haastattelua laadittavien kysymysten tai teema-alueiden laatimiseen onkin kiinnitettävä erityistä huomiota. Etnografisen haastattelun kysymysten avulla pyritään pääsemään mahdollisimman syvälle haastateltavan maailmaan, sen vuoksi kysymysten on oltava riittävän laajoja. Toisaalta on varauduttava esittämään myös tarkennettuja kysymyksiä, että tiedot, joita haastattelusta saadaan on riittävän yksityiskohtaisia. Kysymyksiä valmisteltaessa ja niitä esitettäessä on kuitenkin varottava esittämästä sen kaltaisia kysymyksiä, joihin voi vastata pelkästään ”kyllä” tai ”ei” (Bogdan & Biklen 1992, 98).

Etnografisessa haastattelussa kysymykset voidaan jakaa eri lajeihin, niiden laajuuden mukaan. Esimerkiksi Grand Tour -kysymysten avulla saadaan tietoa yleisesti aiheeseen liittyen. Mini-Tour-kysymykset taas tarkentavat Grand Tour-kysymysten avulla selville saatuja aihekokonaisuuksia (Spradley 1995).

6.2.1 Haastattelun teemojen laatiminen

Haastattelun teemojen suunnittelun aloitin tutustumalla lastenhoitajien työhön kirjallisuuden perusteella ja listaamalla siihen kuuluvia asioita. Listaaminen auttoi lastenhoitajan työn kokonaisuuden hahmottamisessa ja listan perusteella oli mahdollista muodostaa aihepiirejä ja teemakokonaisuuksia, joista halusin saada tietoa haastattelujen aikana.

Teemoiksi haastattelussa nousivat *koulutus, työ ja yhteistyö*. Koulutus kiinnosti sen vuoksi, että lastenhoitajien koulutus on muuttunut lähiaikoina ja halusin saada kuvaa siitä, miten koulutuksen uudistus on vaikuttanut työelämään ja toisaalta millaisia taustoja nykyään työelämässä toimivilla lastenhoitajilla on. Olin myös kiinnostunut lisäkoulutuksen saatavuudesta ja sen toteutumisesta käytännössä.

Seuraava teema työ koostuu useammista pienemmistä kokonaisuuksista, joiden avulla halusin saada tietoa lastenhoitajien arjesta päiväkotityössä vähän eri näkökulmista. Työ teeman alla oli lisäksi samaan teemaan liittyvät *päivän kulku ja työnjako*. Niiden avulla pyrin selvittämään lastenhoitajien työtehtäviä ja arkipäivää yksityiskohtaisemmin päiväkodissa. Samalla hankin tietoa myös työnjaosta, työtehtävistä ja työntekijöiden suhtautumisesta omaan työhönsä. Tutkimukseni tarkoituksena oli luoda kuvaa siitä, millaista lastenhoitajan työ päiväkodissa nykyään on, joten tämä teema muodostui tutkimukseni ytimeksi.

Lisäksi haastattelussa teemoina olivat *jaksaminen, työyhteisö ja yhteistyö*. Teema jaksaminen pyrki kartoittamaan toisaalta lastenhoitajan työn rasittavuuteen vaikuttavien asioiden lisäksi myös niitä asioita, jotka auttavat jaksamaan työssä. Työyhteisöteema antoi pohjaa lastenhoitajan työn ymmärtämiselle erilaisissa työympäristöissä ja erilaisissa työyhteisöissä. Yhteistyöteeman avulla pyrin hankkimaan tietoa tänä päivänä koko ajan lisääntyneen yhteistyön merkityksestä lastenhoitajan työn kannalta.

6.3 Tutkimuksen kohdejoukko

Aineiston keräsin siis haastattelun avulla ja henkilöt, joita haastattelin tutkimuksessani työskentelevät eri päiväkodeissa 3-6 -vuotiaiden lasten ryhmissä. Haastateltavien valinnan suorittivat pääasiassa päiväkotien johtajat. Valinta tapahtui niin, että otin summittaisesti yhteyttä päiväkoteihin saman kaupungin alueella ja esitin asiani ensin yleensä päiväkodin johtajalle, jolta myös pyysin suullisesti luvan haastattelujen tekemiseen. Sen jälkeen pyysin saada puhua lastenhoitajan kanssa, joka työskentelee 3-6 -vuotiaitten lasten kanssa. Haastatteluun valikoituneet lastenhoitajat olivat vakituisessa työsuhteessa olevia työntekijöitä.

Jokaisen haastateltavan tuli myös työskennellä eri päiväkodeissa. Tällä tavoin toivon saavani selville myös jotain siitä toimintakulttuurista, joka tutkimuk-

seeni osallistuvien lastenhoitajien työympäristössä vaikuttaa.

Haastattelu oli teemahaastattelun tyylinen, avoin keskustelutilanne, jonka avulla pyrin saamaan mahdollisimman paljon tietoa lastenhoitajien arjesta päiväkotityössä. Ennen haastatteluja olin laatinut haastattelurungon (Liite 3), jossa kysymykset oli jaoteltu haastatteluteemojen alle. Tätä haastattelurunkoa pidin mukana jokaisessa haastattelussa, varmistaakseni, että muistan kysyä samoja asioita jokaiselta haastateltavalta.

Ennen haastattelujen sopimista hankin tutkimusluvut sekä kaupungista (Liite 4) että niiltä henkilöiltä, jotka haastatteluun osallistuvat (Liite 5). Haastattelupaikasta riippuen pyysin tutkimusluvun suullisesti myös niiltä päiväkodinjohtajilta, joiden työntekijää haastattelin päiväkodin tiloissa ja mahdollisesti haastateltavan työajalla. Ennen haastattelujen suorittamista pyrin tapaamaan jokaisen haastateltavan henkilökohtaisesti ja sopimaan haastattelun ajankohdasta hänen kanssaan. Tämä toteutui viiden haastateltavan kohdalla. Kaksi haastattelua sovin puhelimitse, koska tapaamista ei erilaisten aikataulujen takia saatu järjestymään. Haastattelutilanteessa käytin apuna nauhuria, jonka avulla sain kaiken tiedon tallennettua ja haastattelujen jälkeen kirjoitettua puhtaaksi.

6.3.1 Aineiston kerääminen

Haastattelut suoritin toukokuun 1999 aikana. Ne tapahtuivat kahta lukuunottamatta päiväkodeissa yleensä keskipäivän aikaan, jolloin lapset olivat päiväunilla. Kaksi haastattelua suoritin omalla laitoksellani, josta olin varannut tilaisuutta varten rauhallisen tilan. Ennen varsinaisten haastattelujen aloittamista kävin tekemässä koehaastattelun. Koehaastattelu tehtiin haastateltavan työpaikalla ja sen perusteella sain tietoa omasta työskentelystäni haastattelijana ja haastatteluteemoista. Samalla sain testattua myös nauhurin käyttöä haastattelutilanteessa.

Ensimmäinen haastattelu toteutui toukokuun alkupuolella haastateltavan työpaikalla, työpäivän aikana. Olimme tavanneet jo aikaisemmin, kun kävin päiväkodissa sopimassa haastattelun ajankohdasta, joten tunsimme toisemme ulkonäön perusteella. Haastattelua varten haastateltava oli varannut mukavan ja rauhallisen tilan, jota käytetään muutenkin päiväkodissa erilaisten keskustelujen tapahtumapaikkana. Tunnelma oli melko vapautunut, vaikka haastattelu oli ensimmäinen varsinainen haastattelu ja sen sujuminen jännitti minua vähän. Haastateltava kertoi työstään ja siihen liittyvistä asioista monipuolisesti ja mielestäni haastattelu onnistui siltä osin mielestäni hyvin. Haastattelun tallentamiseen käyttämäni nauhuri sen sijaan ei toiminut kunnolla, vaan kasetin kääntämisen jälkeen äänen laatu muuttui epäselväksi ja se aiheutti ongelmia haastattelun litteroinnissa.

Toisen haastattelun tein jo samalla viikolla kuin ensimmäisen ja sekin tapahtui päiväkodissa. Henkilö, jota haastattelin oli aikaisemminkin ollut mukana

haastattelututkimuksessa, joten hänelle haastattelutilanne oli tuttu. Olimme myös toisen haastateltavani kanssa tavanneet jo ennen haastattelua, kun kävin sopimassa haastattelusta henkilökohtaisesti. Tila, jossa haastattelu suoritettiin oli päiväkodin kirjasto, jonka vieressä on käytävä. Käytävällä liikkui haastattelun aikana ihmisiä ja sieltä kantautui jonkun verran meteliä, mutta se ei häirinnyt liikaa keskittymistä. Haastateltava kertoi työstään avoimesti ja monin sanoin ja tunnelma oli vapautunut haastattelun aikana. Keskustelu kulki haastattelun aikana sujuvasti asiasta toiseen, eikä lisäkysymysten esittäminen ollut tarpeen.

Kolmas haastattelu toteutui myös päiväkodissa keskipäivän aikaan. Haastateltava lastenhoitaja oli tavatessamme ennen haastattelua epävarma ja huolissaan siitä, miten hän osaisi vastata kysymyksiin. Rauhoittelin häntä ja kerroin kysymysten koskevan hänen jokapäiväistä työtään, joten niitä ei tarvitsisi jännittää etukäteen. Haastattelu tapahtui päiväkodin kirjastossa, joka oli todella rauhallinen ja hyvä paikka haastattelun suorittamiseen. Haastateltava oli haastattelun alkuvaiheessa jännittynyt ja vastaili melko lyhyesti, mutta tunnelma vapautui haastattelun aikana ja mielestäni se onnistui kaikenkaikkiaan ihan hyvin, tosin tarkentavia kysymyksiä oli esitettävä enemmän kuin aikaisemmissa haastatteluissa..

Neljännän haastateltavan tapasin hänen työpaikallaan myös ennen haastattelua, kun sovimme haastattelun ajankohdasta ja paikasta. Haastattelu tapahtui Varhaiskasvatuksen laitoksella, josta varasin luokan haastattelua varten. Haastattelutila oli rauhallinen ja tunnelma haastattelun aikana rento ja vapautunut. Haastateltava kertoi työstään innostuneesti ja sain haastattelusta runsaasti aineistoa tutkimustani varten.

Viides haastattelu tapahtui haastateltavan työpaikalla, jossa olin myös aikaisemmin käynyt sopimassa haastattelusta henkilökohtaisesti hänen kanssaan. Haastattelu tapahtui keskipäivän aikaan päiväkodin käsityötilassa, jossa saimme rauhassa keskustella lukuunottamatta yhtä keskeytystä, jonkun työntekijän hakiessa jotain tarvikkeita huoneesta. Haastateltava kertoi pitkän työkokemuksen tukemana työstään monipuolisesti ja vapautuneesti. Aineistosta nousi esille muutamia hyviä mielipiteitä, jotka hyödyttivät tutkimustani ja toivat siihen uutta erilaista näkökulmaa lastenhoitajan työhön liittyen.

Kuudetta haastateltavaa en päässyt tapaamaan ennen haastattelutilannetta, koska työkiireitten vuoksi emme saaneet sovittua yhteistä aikaa, mutta sovimme haastattelusta puhelimitse. Haastattelu tapahtui Varhaiskasvatuksen laitoksella haastateltavan työpäivän jälkeen. Varasin haastattelua varten luokan ja haastattelun kuluessa joimme kahvia ja söimme kahvileipää. Haastattelun aikana huomasin, että haastattelemani henkilöllä oli kova halu ja tarve puhua työstään, eikä kaikkia kysymyksiä tarvinnut esittää ollenkaan, koska haastateltava puhui todella paljon, toisaalta puhe eksyi joskus myös aiheen ulkopuolelle, jolloin minun oli haastattelijana pakko ohjaila sitä takaisin aiheeseen. Uskon, että haastattelupaikalla oli myös vaikutusta vapautuneeseen tunnelmaan, koska haastattelu tapahtui työyhteisön ulkopuolella ja haastattelutila oli rauhallinen ja tunnelma kiireetön.

Viimeinen haastattelu tapahtui työpäivän aikana haastateltavan työpaikalla. Haastattelutilannetta ennen olimme sopineet haastatteluajankohdasta puhelinkeskustelun aikana, joten emme olleet tavanneet henkilökohtaisesti aikaisemmin. Haastattelutilana oli lapsiryhmän tila, joka ei ollut paras mahdollinen haastattelun tekemiseen. Haastattelun aikana käytävästä kuului melua ja tilassa kävi muita ihmisiä haastattelun aikana, mutta suurimman osan aikaa oli kuitenkin rauhallista. Haastateltava lastenhoitaja vastaili kysymyksiin melko lyhyesti, mutta silti koin saavani aineistosta selville joitain tärkeitä asioita lastenhoitajan työstä. Haastattelutilanne oli vapautunut ja rento, eikä haastateltava jännittänyt sitä. Seitsemäs haastateltavani oli ainoa miespuolinen henkilö haastateltavien joukossa ja uskonkin vastausten lyhyiden ja ytimekkyyden johtuvan ainakin osittain siitä.

6.4 Aineiston analysointi

Laadullisen tutkimuksen analyysin tarkoituksena on Pattonin (1990) mukaan saada mahdollisimman paljon tietoa irti massiivisesta aineistosta, joka tutkimusta varten on kerätty. Oman tutkimukseni haastatteluista kertyi yhteensä 173 sivua litteroitua tekstiä.

Tutkija pyrkii ensin ymmärtämään keräämäänsä tietoa ja kertoa siitä muille tutkimusraportin kautta. Analyysin tekemiseen ei ole olemassa mitään tiettyä mallia, joka pätee aina, koska jokainen tutkija tekee analyysia omalla tavallaan (Patton 1990, 371-372 ja Bogdan & Biklen 1992). Tutkimuksen analyysiä voitaisiin kuvata muutamilla kysymyksillä, joihin sen avulla pyritään saamaan vastauksia. Pattonin (1990) mukaan ne ovat seuraavat: ”Mihin tutkimuksella pyritään?” ”Miten tutkimus on suoritettu ja mitkä ovat sen päätehtävät?” ”Miten tutkimukseen osallistuneet henkilöt on valikoitu?” ”Millainen on tutkimuksen asetelma?” ja ”Mitä tutkimus antaa?”.

Aineistoa voidaan analysoida kahdella tavalla laadullista tutkimusta tehtäessä. Ensimmäinen tapa on tehdä analyysiä jo aineiston keräämisen yhteydessä, jolloin analysointi on tehty kun aineisto on kerätty. Toinen tapa on kerätä aineisto ensin ja aloittaa sen analysointi vasta sen jälkeen (Bogdan & Biklen 1992, 154). Itse aloitin analysoinnin vasta aineiston keruun ja litteroinnin jälkeen.

Aineiston litteroinnin voi toteuttaa kolmella eri tavalla. Ensimmäinen tapa on kirjoittaa koko haastattelu tekstiksi sanasta sanaan. Tätä tapaa kutsutaan myös perinteiseksi tavaksi litteroida tekstiä. Toinen tapa on kirjoittaa haastattelu yleiskielen muotoon. Siinä nauhan alkuperäinen teksti ”siistitään”, eli murreilmaukset muutetaan yleiskieleksi ja myös lauserakennetta saatetaan muuttaa kieliopillisesti oikeaan suuntaan. Lisäksi kaikki tekstin ajatussisältöön kuulumattomat äännähdykset ja lisäykset poistetaan tai jätetään kirjoittamatta. Kolmas tapa on kirjoittaa nauhalta pelkästään haastattelun ajatussisältö. Tällöin puhuttua tekstiä ei kirjoiteta sellaisenaan, vaan jopa useampia

lauseita saatetaan tiivistää yhteen lauseeseen sen sisältämän ajatuksen perusteella. Tätä tapaa kutsutaan myös propositiotason litteroinniksi (Kamppinen 1995, 49). Omassa tutkimuksessani päädyin perinteisen tavan litterointiin, koska halusin varmistaa, että saan kaiken mahdollisen tiedon irti haastatteluilta. Päätökseeni vaikutti myös se, että haastattelin vain seitsemää henkilöä, mikä on aika vähän puhtaasti etnografisessa tutkimuksessa. Toisaalta oma tutkimukseni ei noudata muutenkaan puhtaasti etnografisen tutkimuksen kulkua, joten se ei tule vaikuttamaan tutkimuksen lopputulokseen tai sen luotettavuuteen ja yleistettävyyteen tältä osin.

Haastatteluaineiston analyysiä voidaan tehdä joko luokittelemalla koko aineisto koodaten samojen teemojen alle tai käyttämällä aineiston järjestämisessä apuna haastattelukysymyksiä ja järjestämällä aineisto niitä apuna käyttäen aiheittain kokonaisuuksiin. Usein tutkimuksen lopullisessa analysoinnissa käytetään molempia tapoja, mutta ne kannattaa tehdä erikseen, koska niiden tekeminen yhtä aikaa voi johtaa epäselvyyksiin. (Patton 1990, 376-383).

Analysoinnin aloitin lukemalla aineistoa läpi useita kertoja. Lukemalla tekstiä, pyrin muodostamaan siitä mielikuvia ja jonkinlaisen kokonaisnäkömyksen sen sisällöstä. Lukemisen ohessa ja sen jälkeen aineistosta alkoi muodostua mieleen erilaisia väittämiä. Kirjoitin niitä ylös ja muotoillen ja yhdistellen sain niistä isompia kokonaisuuksia, joiden perusteella aineistoa oli mahdollista järjestää.

Seuraavaksi aloin järjestää aineistoa siitä muodostuneiden väittämien ja haastattelukysymysten avulla ryhmiin. Ryhmittelyn tarkoituksena oli pilkkoa aineistoa eri aihepiireihin ja näin saada muodostettua pienempiä kokonaisuuksia, joista olisi helpompaa muodostaa kokonaiskuvaa ja muotoilla tulososan tekstiä. Suoritin ryhmittelyä tietokoneen avulla kopioimalla ja liittämällä saman aihepiirin asioita yhden otsikon alle. Vaihe oli melko aikaavievä, mutta uskon silti säästäneeni aikaa tekemällä sen tietokoneen avulla enkä esimerkiksi käsin ns. leikkaa-liimaa tekniikan avulla. Tässä vaiheessa ryhmittely tuotti yhteensä kuusi erilaista aihepiiriä lastenhoitajan työhön liittyen. Näiden pohjalta tein ensimmäisen karkean luonnoksen tutkimukseni löydösosasta. Luin tekstiä läpi ja tein muistiinpanoja sen pohjalta. Kokosin itselleni muistilistaa siitä, mitä asioita haastatteluissa ilmeni. Myöhemmin kirjoitusvaiheessa muistilista auttoi siinä, etten unohtanut mitään tärkeitä asioita pois. Siitä ilmenee karkeasti koko haastattelun runko eli ne asiat, joista halusin tietää aineistoa kerätessäni.

Seuraavassa vaiheessa järjestin aineistoa edelleen, niin että sain aineistosta esille enemmän yksityiskohtia ja tarkempia kuvauksia, tavallaan syvemmälle meneviä havaintoja. Tässä vaiheessa työstin edelleen niitä kuutta osiota, jotka aineiston ensimmäinen järjestäminen tuotti. Aineiston lukeminen ja sen kirjoittaminen tekstiksi erilaisia versioita kokeillen auttoi tiivistämään ja kiteyttämään aineistosta nousevat pääasiat kokonaisuudeksi. Pohdinta ja tulosten vertaaminen ja pohtiminen teoriaan pohjaten alkoi tämän tiivistämisprosessin aikana.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

7.1 Lastenhoitajien työnkuva päiväkodin 3-6 -vuotiaitten lasten ryhmissä

Lastenhoitajien työnkuvan hahmottamisessa kävi ilmi, että työtehtävät saattavat vaihdella huomattavastikin eri työyhteisöjen välillä ja jopa eri ryhmien kesken samassa työyhteisössä. Työ saattaa siis vaihdella paljonkin riippuen työyhteisön tavasta toimia ja myös työtovereiden tavasta suhtautua lastenhoitajaan ja hänen työpanokseensa. Työnjaosta ei ole olemassa enää mitään virallisia säädöksiä, vaan siitä päätetään työyhteisön ja tarkemmin kunkin ryhmän työntekijöiden välillä. Lisäksi työnkuvan muodostumiseen ja työtehtäviin vaikuttaa myös työntekijän oma suhtautuminen työhön ja se miten hän haluaa työtään tehdä. Työntekijän taidot ja kyvyt sekä halu ottaa haasteita vastaan vaikuttavat työtehtäviin ja voivat muuttaa niitä. Lisäksi työtehtävien määrääntymiseen vaikuttaa myös työvuoro enemmän kuin työntekijän koulutustausta.

Haastatteluista ilmeni, että lastenhoitajien työ painottuu melko paljon lasten perushoittoon. He auttavat lapsia pukemisessa, riisumisessa, wc-käynneillä, ruokailussa ja kaikissa erilaisissa tilanteissa päivän aikana. Kysymykseen mikä vie eniten aikaa päivittäisessä työssäsi vastattiin seuraavalla tavalla:

”perushoito, ihan tässä uloslähössä, pukemisessa ja kaikessa tämmösessä...”
(Haastattelu 2. s. 31)

” Syksyllä pukeminen, kun nämä on just niitä, jotka tulee tuolta pienten puolelta kolmevuotiaana....” (Haastattelu 1. s.7)

Lastenhoitajat, jotka työskentelevät isompien lasten kanssa (5-6 -vuotiaiden ryhmissä) eivät osanneet nimetä mitään erityistä asiaa, mikä vie eniten heidän aikaansa työpäivän mittaan, koska lapset ovat silloin jo omatoimisempia ja aikuisen apua ei tarvita enää yhtä paljon perushoitotilanteissa kuin pienempien lasten (3-4 -vuotiaitten) ryhmissä työskentelevillä.

”... ei musta niin tota sillä tavalla selkeesti löydy eniten aikaa vievää....ku tapuolisesti tehään niin ei tuu sellasia, että jos mä tekisin jotkut tietyt rutiinit joka päivä niin tietysti ne niinku tuntus siltä, että ne veis niinku koko ajan....
(Haastattelu 7. s.164)

Silti lastenhoitajien työ on monipuolistunut ja muuttunutkin jonkin verran ai-

kaisemmasta. Nykyään lastenhoitajat ovat enemmän mukana konkreettisesti myös päiväkodin pedagogisessa toiminnassa. He suunnittelevat ja vetävät lapsiryhmien toimintatuokioita ja osallistuvat itsenäisesti lasten opetukseen. Työnjako lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien välillä oli suurimmassa osassa haastatteluja hyvin tasapuolista. Työtehtävät vaihtelevat pääosin työvuoron mukaan, eikä työntekijän ammattinimikkeen mukaan, kuten jo edellä mainittiin. Lastenhoitajille perinteisesti kuuluneet tehtävät, kuten pöytien pyyhkiminen, lasten vaatteiden ripustaminen kuivumaan, kurahousujen pesu ja lakanan vaihto / pyykin pesu jne. eivät enää kuulu pelkästään lastenhoitajille, vaan niitä tekevät kaikki työntekijät työvuorojen mukaan.

”...jokainen tekee kaikkia...” (Haastattelu 1. s.6)

”...näähän tämmöset pöytien pyyhkimiset ja kuravaatteiden pesut ja näähän niistä ei oo jaettu niinku sillai vuoroja kellekään, et se kuka kerkiää, ni se tekee...” (Haastattelu 2. s. 29-30)

”...et ne työt niinku riippuu työvuorosta enemmänki.....” (Haastattelu 2. s.30)

”...tehdään yhdessä työtä, työparina, eli suunnitellaan yhdessä viikon toiminnot ja vedetään yhdessä...” (Haastattelu 7. s.163)

”...lasten vanhempien keskustelut käydään puoliksi...” (Haastattelu 7. s. 163)

Työnjaossa otetaan huomioon jokaisen työntekijän vahvuudet ja parhaat puolet niin, että se joka parhaiten osaa jonkun asian tehdä, tekee sen riippumatta koulutustaustasta.

”...tällasia jaetaan sitte, että toinen laulattaa enemmän ja mä sit taas liikunnan puolella taas niinku tasataan, että omia osa-alueita käytetään hyväksi...” (Haastattelu 7. s. 163)

”...mä oon esimerkiks vetäny kaikki liikuntatuokiot, ku mä tykkään itte liikunnasta....” (Haastattelu 5. s.103)

”... minä hoidan sit taas näähän askarteluohjaukset....” (Haastattelu 2. s.29-30)

Lastenhoitajat nimesivät tyypilliseen työpäiväänsä kuuluvan paljon ns. perinteisiä lastenhoitajien töitä ja tehtävät vaihtelevat työvuoron ja päiväkodin normaalin päivärytmin mukaan. Toisaalta muutaman haastatteluun osallistuneen lastenhoitajan työn voidaan sanoa lähentyneen lastentarhanopettajan työtä huomattavasti. Ainoina erottavina tekijöinä näiden lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien työssä ovat ulkoiset tekijät, kuten koulutustausta, työaika, joka lastenhoitajilla on kahdeksan tuntia ja lastentarhanopettajilla seitsemän tuntia päivässä (lastentarhanopettajan työaikaan kuuluu 3 tuntia 15 minuuttia suunnittelu-aikaa, jonka saa käyttää työpaikan ulkopuolella) sekä erot palkkauksessa. Sisällöllisesti työ oli täysin samanlaista näiden kahden ammattiryhmän välillä.

Mielestäni lastenhoitajien työnkuva on pääsääntöisesti laajentunut ja siihen on tullut lisää ulottuvuuksia, mutta lastentarhanopettajan työ ei välttämättä ole kuitenkaan laajentunut, vaan joissakin tapauksissa lastenhoitaja tekee perinteisten tehtäviensä lisäksi myös aikaisemmin vain lastentarhanopettajille kuuluneita tehtäviä. Lastenhoitajien työtehtävät päiväkodin 3-6 -vuotiaiden osastolla haastattelun perusteella tarkasti Liitteessä 6.

Lastenhoitajien työnkuvan muotoutumiseen vaikuttavat työntekijän oma aktiivisuus ja tahto, eli työnkuva muodostuu pitkälti työntekijän omien resurssien mukaan. Toisaalta työnkuvaan vaikuttaa myös työtovereiden suhtautuminen ja asenteet.

” vastuuta saa aina sen mukaan, miten ite haluaa tehdä töitä ja kuin hyvin tekee työnsä...” (Haastattelu 7. s. 163)

Ryhmä, jossa lastenhoitaja työskentelee voi olla erilainen henkilökuntarakenteeltaan. Tämä vaikuttaa myös suuresti lastenhoitajan työhön ja tehtäviin.

3-6 -vuotiaiden lasten ryhmässä voi työskennellä joko kaksi lastentarhanopettajaa ja yksi lastenhoitaja tai yksi lastentarhanopettaja ja kaksi lastenhoitajaa. Lama-ajan säästötoimet saivat monissa päiväkodeissa aikaan sen, että lastentarhanopettajien paikkoja vähennettiin ja tilalle palkattiin lastenhoitajia. Joissakin kaupungeissa ja päiväkodeissa se on käytäntönä edelleen. Ryhmässä toimivien ihmisten koulutustaustat vaikuttavat siihen, mitä kukin oman vuoronsa aikana tekevät. Jos ryhmässä on kaksi lastentarhanopettajaa, he työskentelevät sekä aamu että iltavuorossa, jolloin lastenhoitaja tekee ns. välivuoroa eli ajalla 8.00 - 16.00. Tällaisessa ryhmässä lastenhoitajan työ liittyy pitkälti lasten perushoittoon ja hän toimii avustajana tuokioilla. Ryhmässä, jossa on vain yksi lastentarhanopettaja ja kaksi lastenhoitajaa, työvuorot yleensä vaihtelevat niin, että kaikki tekevät vuorollaan aamu-, väli- ja iltavuoroa. Silloin lastenhoitajien työssä painottuu enemmän lasten kasvatukselliset- ja opetukselliset tehtävät kuin perushoittoon liittyvät tehtävät, koska lastenhoitaja on aamu- tai iltavuorossa ollessaan vastuussa aamupäivän tai iltapäivän toiminnoista ryhmässä.

7.1.1 Työvuorot

Lastenhoitajien työvuoroihin vaikuttaa päiväkodin toiminta-ajan lisäksi hyvin paljon ryhmän sisäinen työnjako ja toiminnan suunnittelu. Yleensä päiväkodin johtajat eivät puutu työntekijöiden työvuoroihin, vaan ryhmät päättävät niistä itsenäisesti. Työvuoroihin vaikuttavat tietenkin päiväkodin päiväjärjestys ja ryhmän työntekijöiden päivittäiset työajat, lastenhoitajilla ja päiväkotiapulaisilla 8 tuntia ja lastentarhanopettajilla 7 tuntia päivässä, koska suunnitteluajan voi käyttää työpaikan ulkopuolella.

Suurin osa haastatteluun osallistuneista lastenhoitajista tekee koko ajan samaa ns. välivuoroa, joka ajoittuu n. klo 8.00 - 16.00 välille. Yksi haastateltavista tekee kerran viikossa aamuvuoron ja muina päivinä välivuoroa. Jos lastenhoitaja ei ohjaa vakituisesti lapsiryhmiä työvuoro saattaa vaihdella niin, että hän tekee esimerkiksi vuoroviikoin aamu- ja iltavuoroa (esim. 6.30 - 14.30 ja 9.30 - 17.30). Tällöin lastentarhanopettaja tekee välivuoroa ja vetää kaikki lapsiryhmäohjaukset. Vain yksi haastatteluun osallistuneista lastenhoitajista kertoi tekevänsä kaikkia kolmea vuoroa. Työvuorojen ajankohdat voivat vaihdella kuitenkin eri päiväkotien välillä, koska niiden aukioloajat saattavat olla erilaisia.

Vaikka suurin osa lastenhoitajista tekee pääasiassa koko ajan samaa vuoroa (ns. välivuoroa), oli kaikkien mielestä aamuvuoro kuitenkin toivotuin ja mieluisin vuoro. Tämä sen vuoksi, että aamuvuoro jättää vapaa-aikaa enemmän iltapäivälle ja monet haastateltavista mainitsivat perheen ja erityisesti omat lapset syyksi siihen, miksi aamuvuoro on mukavin.

”...aamuvuoro, koska siinä jää iltapäivästä omien lasten kanssa oloaikaa ja kerkeen laittaa ruuat...” (Haastattelu 1. s.5)

Aamuvuoro on myös helpompi tai vähemmän fyysisesti rasittava kuin väli- vuoro. Tämä johtuu siitä, että välivuoron aikana lapset ulkoilevat kaksi kertaa ja näinollen pukemistilanteissa auttamista on enemmän. Aamuvuoron ja iltavuoron aikana ulkoiluja on vain kerran. Välivuoro koetaan muutenkin työntäyteisemmäksi työvuoroksi. Siinä työntekijä on koko ajan kiinni lapsiryhmän toiminnassa ja sen aikana ehtii tapahtua paljon enemmän kuin aamu- tai iltavuoron aikaan.

”...kahdeksasta neljään niin sähä oot koko ajan niinku kiinni lapsissa, että se on niinku täyttä työtä koko ajan...” (Haastattelu 4. s. 74)

”...kun mä olin iltavuorossa, must se oli niin ihana ku sai rauhassa just seurata, et mitä ne siellä touhuu, et ei tarvi olla koko ajan siinä, että aha onks tää nyt tehny tän homman ja että olla niinku skarppina...” (Haastattelu 4. s. 74)

7.1.2 Työtyytyväisyys

Pääasiassa lastenhoitajat, joita haastattelin olivat tyytyväisiä työhönsä. Yleensä muutoksia toivottiin ns. ulkoisiin tekijöihin enemmän kuin työn sisällöllisiin tekijöihin. Luvussa 2.3 esittelin tutkimuksen, jossa työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät jaettiin eri tekijöihin, joita voitiin erottaa kolmenlaisia. Ulkoiset tekijät oli yksi näistä kolmesta tekijäryhmästä ja kaksi muuta liittyivät kulttuurillisiin tekijöihin ja yksilöllisiin tekijöihin. Yksilöllisiin tekijöihin kuuluu mm. työn arvostus, josta keskustelin myös haastateltavien kanssa haastattelun alkupuolella. Ulkoisia tekijöitä, joita haastatteluissa tuli ilmi, olivat esimerkiksi lapsiryhmien koko, joka olisi kaikkien mielestä saatava pienemmäksi. Liian suuret lapsiryhmän saavat aikaan edelleen uusia ongelmia, kuten ajan puutetta. Työntekijät kokevat, ettei heillä ole tarpeeksi aikaa lasten yksilölliselle huomioimiselle jne.

”Pienemmät ryhmät. Joo en muuttaisi oikeestaan mitään muuta.” (Haastattelu 2. s. 31)

”...ehdottomasti laittaisin ryhmät pienemmiksi.” (Haastattelu 5. s. 106)

Toisaalta mainittiin myös työntekijöiden määrä, joka vaikuttaa tavallaan kääntäen lapsiryhmäkokoisiin, koska jos ryhmät olisivat pienempiä tultaisiin toimeen nykyisellä työntekijämäärällä. Työhön vaikuttavana ulkoisena tekijänä mainittiin myös päiväkodin tilojen epätarkoituksenmukaisuus ja ahtaus.

”...ensiksi mä muuttasin tään talon, mä aloittaisin sieltä, pistäisin huoneet yhteen tasoon ja huoneet isommaks tietysti...” (Haastattelu 3. s.50)

Työn sisällöllisiä asioita, jotka vaikuttavat negatiivisesti työtyytyväisyyteen oli työnjaon epäselvyys ja epäselvyys vastuun kantamisessa ja jakamisessa. Työnjaon epäselvyys johtui mm. siitä, ettei ryhmän työntekijöiden kesken oltu sovittu selkeästi työn jakamiseen liittyvistä asioista. Tämä johti myös vastuunjaon epäselvyyksiin. Opiskelijoiden ja harjoittelijoiden tulo työyhteisöön aiheutti myös epäselvyyksiä siihen, mitä kukin tekee.

”...tämä ryhmän toimiminen, että tehtäs semmoset, et joo noin ja noin, että se ois silleen yhteistyö, että se sujuis...” (Haastattelu 6. s.139)

”...meillä on avustaja tossa ryhmässä ja sit meillä on ollu semmonen ulkomaa-lainen lastentarhanopettaja (harjoittelijana) ja tota meillä pyörii tässä hirveesti ihmisiä, niin vähä on sitte että kuka huolehtii mistäki, et se ei oookkaan enää niin selvää.” (Haastattelu 3. s.47)

Tyytyväisyyttä saattoivat himmentää myös työntekijän valtaan liittyvät asiat, kuten se, että lasten vanhemmat määräävät saako lapsi nukkua päiväkodissa hoitopäivän aikana vai ei. Tähän toivottiin muutosta.

”...vanhempien toiveiden mukaan aika paljon joudutaan sitten näistä unijutuis-ta, että joskus tuntuu että siinä toivois että lapset sais nukkua, et kun ois voi-ma ja valta, että sais antaa lasten nukkua...” (Haastattelu 1. s. 8)

7.2 Työyhteisö lastenhoitajien silmin

Jokainen työyhteisö on ainutlaatuinen. Työyhteisöt muodostuvat yksilöistä, joten mikään työyhteisö ei ole täysin toisensa kaltainen. Työntekijöiden yksilöllisyyden lisäksi työyhteisöön vaikuttaa myös moni muu asia. Haastattelun perusteella erotin kolme pääasiaa, jotka vaikuttavat työyhteisöön tavalla tai toisella. Nämä ovat työyhteisön koko, montako jäsentä siihen kuuluu, toinen tekijä on tila, konkreettisesti se rakennus, jossa työyhteisö toimii. Kolmas vaikuttava tekijä on työyhteisön henkilöstö, eli siihen kuuluvien ihmisten erilaisuus, erot persoonallisuudessa.

Näiden kolmen pääasiallisen eron lisäksi työyhteisöön vaikuttavat sen ilma-piiri, tapa tehdä työtä sekä työn tarkoitus. Näiden lisäksi työyhteisöön vaikut-taa vahvasti johtajan toiminta.

Työyhteisöt nähtiin siis pääosin hyvinä ja viihtyisinä. Silti eri haastateltavat nostivat esille erilaisia asioita, joita he pitivät tärkeänä työyhteisön toimivuuden kannalta. Suurin osa mainitsi työyhteisön hyväksi puoleksi toisten erilai-suuden hyväksymisen. Nähtiin tärkeäksi, että jokainen saa työyhteisössä olla oma itsensä ja että yksilöllisyys luetaan pikemminkin vahvuudeksi.

”...meillä on tasapuolisia sillai että kaikki saa olla omana ittenään ja meillä on hirveen monenlaisia persoonia täällä töissä ja jokainen saa olla just semmonen

kun on ja se hyväksytään semmosena.” (Haastattelu 2. s.36)

Huomattiin, että erilaisuus voi toisinaan olla myös erottava tekijä. Se, että talon sisällä ryhmien toiminnassa on eroja saattaa aiheuttaa eripuraa.

”...niin se varmaan on, että nää rauhallisemmat väsyvät meidän elävien kanssa ja me väsyvät taas niitten kanssa, jotka niinku seurailee ja haluaa istuskella.” (Haastattelu 4. s.87)

Ryhmien toiminta itsenäisesti talon sisällä nähtiin myös edellytyksenä työyhteisön toiminnalle. Vasta kun ryhmät toimivat kunnolla niitä voi alkaa yhdistää kokonaisuudeksi, josta muodostuu työyhteisö.

”...mun mielestä tärkeä on myös niinku, että ryhmät toimii omanaan jo ensin näki ja sen jälkeen vasta lähetään niinku selkeesti niitten yhteistyötä kehittämään.” (Haastattelu 7. 172)

7.2.1 Työyhteisön ilmapiiri

Työyhteisön ilmapiiri on asia, joka vaikuttaa työyhteisön jäsenten hyvinvointiin ja viihtyvyyteen. Se on tunteen tasolla välittyvä asia, jonka voi aistia työpaikalla käydessään. Usein työyhteisön ulkopuoliset ihmiset aistivat sen pian työpaikalle tultuaan.

Valtaosassa haastatteluja työyhteisön ilmapiiri koettiin hyväksi ja vapautuneeksi. Vapautuneessa ilmapiirissä jokainen työntekijä uskaltaa ja pystyy puhumaan mistä vaan mieltään painavasta työasiasta ja asia käsitellään yhdessä.

”....jokainen tuntuu, että saa niinku sanottua sen asiansa ja tuotua julki ja sitte otetaan kuitenkin onkeen sillä tavalla....” (Haastattelu 1. s. 12)

”....työyhteisö on semmonen rehellinen ja avoin ja meil on töissä hauskaa ja semmosta, täällä on hyvä ilmapiiri, tänne on kiva tulla...” (Haastattelu 2. s.37)

Hyvässä työyhteisössä on myös kannustava ilmapiiri. Jokainen hyväksytään omana itsenään ja sen ansiosta työntekijät uskaltavat kokeilemaan uusia, ennenkokemattomia asioita.

”...täällä on sellanen kannustava ilmapiiri, että uskaltaa tehdä sellaisia asioita, mitä sä et oo ehkä ennen tehny, et täällä ei lyödä lyttyyn...” (Haastattelu 5. s. 111)

Työyhteisön ilmapiiri muodostuu pitkälti siitä, millaisena työntekijät kokevat oman asemansa työyhteisössä suhteessa muihin työntekijöihin. Tasavertaisuuden kokeminen työyhteisön muihin työntekijöihin verrattuna on tärkeää. Suurin osa haastateltavista kokikin olevansa tasavertaisessa asemassa muiden kanssa.

Tasavertaisen aseman saavuttamisessa nousi esille työkokemus ja se miten pitkään työntekijä on työskennellyt samassa työpaikassa. Pitkä kokemus saa aikaan tietynlaisen aseman muodostumisen työyhteisössä. Silti pitkään työssä olleet saattavat joutua työssään uuteen tilanteeseen, esimerkiksi ryhmää vaihtamalla, jolloin työtoverit vaihtuvat ja työnkuva saattaa muuttua huomattavastikin.

”...mä oon ollu toiseks kauimin tässä talossa, niin tuota se antaa jonkunlaisen aseman varmaan...” (Haastattelu 3. 61)

Työntekijän oma työpanos, halu tehdä työtä ja taidot sen tekemisessä nähtiin myös osaltaan vaikuttavan tasavertaisen aseman saavuttamiseen työyhteisössä.

”... must se on niinku verrannollinen myös työpanokseen ja niinku omaan haluun tehdä ja taitoihin tehdä töitä, että sieltä se tasavertaisuus tulee.” (Haastattelu 7. s. 171)

Tutkimusten mukaan hyvä ilmapiiri työpaikalla tarkoittaa sitä, että keskusteluyhteys toimii työyhteisön sisällä joka suuntaan ja että työnjakoon liittyvät asiat eivät ole epäselviä. Toisaalta keskustelelevassa työyhteisössä keskustellaan kaikista asioista, myös työnjakoon liittyvistä ja näin vältetään epäselvyydet ja erimielisyydet sen suhteen. Haastattelut osoittivat, että jos työyhteisössä on totuttu keskustelemaan yhdessä erilaisista asioista, ei vaikeita ongelmatilanteita pääse syntymään, vaan ne ehditään ratkaista sitä ennen. Työyhteisöt, joissa säännöllisiä palavereja ei ole tai kaikki työntekijät eivät pääse niihin mukaan on taas paljon enemmän ongelmia käytännönasioiden järjestämisessä ja hoitamisessa.

7.2.2 Yhteistyö työyhteisössä

Yhteistyön onnistumiseen koko työyhteisön sisällä vaikuttaa työyhteisön koko, työajat, johtajan ja työntekijöiden halukkuus ja panostus sekä yleinen ilmapiiri työpaikalla. Yhteistyöhön vahvasti vaikuttava asia on työyhteisön koko. Isossa työyhteisössä tiedonkulku ei voi saavuttaa ryhmämallin mukaista tasoa, koska kaikkia työntekijöitä on vaikea saada yhtäaikaan paikalle. Vaikka kaikki kokoontuisivatkin yhteen ei kommunikointi onnistu isossa ryhmässä samalla tavalla kuin pienemmissä ryhmissä. Ison työyhteisön viestintä muistuttaa enemmänkin ratas-mallia, jossa johtaja on keskellä ja kontrolloi tietoa tai rengas-mallia, jossa kukin työyhteisön jäsen kommunikoi kahden vierellään olevan henkilön kanssa, ei kaikkien osallistuvien kanssa.

”...yhteistyö on aika vähissä, että meillä on isot henkilökuntapalaverit illalla, niissä onnistuu, mut ei se niinku päivän aikana toisen puolen henkilökuntaa ei nää muuta kuin ohimennen...päivärytmi on erilainen.” (Haastattelu 1. s. 14)

”...no ainahan sitä (yhteistyötä) enemmän vois olla, mutta kun se on se aikakysymys niin paljo, kun tulee aina eteen ettei oo sitä aikaa...” (Haastattelu 3. s. 61)

Isossa työyhteisössä yhteisiä tilaisuuksia voi olla hankala saada järjestymään. Yleensä kokoontumisia ei voida järjestää työpäivän aikana, koska silloin kaikki työntekijät eivät pääsisi paikalle. Ilta aikaan järjestettävät kokoontumiset taas vähentävät oman perheen kanssa vietettävää aikaa. Myös työntekijöiden eri asteinen sitoutuminen työhön vaikuttaa tähän. Kaikki eivät ole yhtä kiinnostuneita käyttämään vapaa-aikaansa työyhteisöön liittyvissä asioissa.

7.3 Yhteistyö lastenhoitajien työssä

Yhteistyö muodostaa tärkeän osan päiväkodissa työskentelevien henkilöiden työstä. Yhteistyön on myös tutkimuksella (Hujala & Puroila 1998) osoitettu lisääntyneen huomattavasti aikaisemmasta ja sen merkitys työssä on kaikenkaikkiaan lisääntynyt. Tänä päivänä lastenhoitajien työnkuvan lähentyessä lastentarhanopettajan työnkuvaa, on yhteistyön merkitys korostunut myös lastenhoitajien työssä. On kuitenkin pantava merkille, että lastenhoitajien työtehtävät saattavat vaihdella myös yhteistyön tekemisen kannalta, erityisesti päiväkodin ulkopuolisten tahojen kanssa, eri työyhteisöissä, joten kaikkien kohdalla sen merkitys ei ole korostunut yhtä huomattavasti.

Yhteistyön tekemisessä voidaan erottaa kahdenlaisia siihen vaikuttavia asioita. Ne ovat ulkoiset tekijät ja sisäiset tekijät. Ulkoisiin tekijöihin kuuluu tilanne, paikka, jossa yhteistyö tapahtuu. Sisäisiin tekijöihin kuuluvat yhteistyötä tekevien osapuolten asenteet, persoonallisuus, odotukset jne.

Haastattelujen perusteella yhteistyö on tilanteittaista eikä siihen vaikuttavia tekijöitä voida kontrolloida. Yhteistyö voi joko onnistua tai epäonnistua eri tilanteissa riippuen esimerkiksi siitä, mihin aikaan ja missä se tapahtuu, minkä asioiden pohjalle yhteistyö rakentuu. Toisaalta yhteistyön onnistumiseen vaikuttavat myös yhteistyötä tekevien ihmisten luonteet ja se, miten he tulevat toimeen keskenään. Avoin ja vilkas luonne auttaa yleensä yhteistyön onnistumisessa, kun taas sulkeutuneella tai vetäytyvällä ihmisellä voi olla vaikeuksia yhteistyön tekemisessä.

”...ei yhteistyö oo hankalaa, ehkä mä oon luonteeltani sellanen, avoin...”
(Haastattelu 7. s.170)

”...mulle se on aika sellanen luonteva tapa olla niitten vanhempienkin kanssa yhteistyössä...” (Haastattelu 2. s. 37)

Yhteistyön onnistumiseen katsottiin vaikuttavan myös oma asenne. Positiivinen ja avoin suhtautuminen yleensä työhön auttaa selviytymään vaikeistakin tilanteista ja sama pätee myös yhteistyön tekemiseen. Työntekijänä on kuitenkin muistettava, että onnistunut yhteistyö lähtee luottamuksellisuudesta ja toisen kunnioittamisesta.

”...on kuitenkin kunnioitettava se vanhempien oma piiri, että ei kaikkea me ei voida toisistamme tietää, eikä varmaan tarvikaan...” (Haastattelu 1. s.13)

”...oon saanu niinku yhteistyön toimimaan, et on ollu pitkiä suhteita niitten vanhempien kanssa ja saanu semmosia luottamuksellisia asioita, et ne on kertonu mulle semmosia luottamuksellisia asioita, mitä välttämättä ei niinku kovin helposti tuu esille...” (Haastattelu 2. s. 37)

Yhteistyötä suhteessa vanhempiin ei koettu vaikeaksi, mutta sen sanottiin vaativan ylimääräistä panostusta. Varsinkin alkuvaiheessa, kun työntekijät ja vanhemmat eivät vielä tunne toisiaan, on oltava avoin ja tunnusteltava tilannetta varovaisesti ja edettävä hitaasti.

Eniten yhteistyötä lastenhoitajat tekevät päivittäin oman ryhmänsä aikuisten kanssa ja joskus vielä erityisesti oman työparin kanssa. Yhteistyö yhden lapsiryhmän työntekijöiden välillä saattaa olla melko vähäistä, jos samassa vuorossa työskentelevät henkilöt ovat aina samassa vuorossa.

”...näitten lähimpien työkavereitten kanssa, niitten kanssa teen....varsinki tuo lastentarhanopettaja, joka minun kanssa vuorossa kulkee...” (Haastattelu 1. s. 13)

Tämä on mielestäni todella yllättävää, koska päiväkodissa tehtävä työ on kasvatustyötä ja perustuu vuorovaikutukselle. Jos saman ryhmän toiminnasta vastaavat eivät tee tiivistä yhteistyötä, voi mielestäni perustellusti epäillä myös tavoitteiden yhdenmukaisuutta ja niiden toteutumista.

Yhteistyö muiden ryhmien työntekijöiden kanssa mainittiin vain joissakin vastauksissa. Usein yhteistyö muiden ryhmien työntekijöiden kanssa korostuu vain jossain erityistilaisuudessa, kuten yhteinen juhla tai joku isompi projekti, jota järjestetään yhteistyössä.

”...meidän talo on rakennettu niin sanottuihin kotialueisiin, niin aika paljon ollaan siellä omassa...tietysti joskus on tälläsiä, että suunnitellaan jonkun naapuriryhmän kanssa jotain nukketeatteria tai jotain tällästä...” (Haastattelu 5. s. 112)

7.3.1 Yhteistyö päiväkodin ulkopuolelle

Yhteistyön tekeminen päiväkodin ulkopuolisten kanssa riippuu paljon työyhteisöstä ja ryhmästä, jossa lastenhoitaja työskentelee. Haastattelun perusteella jotkut lastenhoitajat eivät tee ollenkaan yhteistyötä päiväkodin ulkopuolisten kanssa, jotkut tekevät yhteistyötä vain erilaisten vierailukohteiden ym. epävirallisten tahojen kanssa kuten uimahallin ja vanhainkodin, aina yhteisesti suunnitellun toiminnan mukaan.

”Myöhän tehään retkiä aika paljo, että uimahallissa jne...” (Haastattelu 4. s. 90)

Jotkut lastenhoitajat tekevät yhteistyötä kaikkien mahdollisten tahojen kanssa, jotka ovat päiväkotiin yhteydessä erilaisten asioiden takia.

”... mulla on nyt sosiaalityöntekijöiden kanssa.... ja sitte neuvolaan myös jonkin verran” (Haastattelu 1. s. 10)

”...tämän käsikynkän mukana onja sit meidän tää taustatukiryhmä on moniammatillinen et siellä on sitte psykologi ja perhetyön terapeutti ja sosiaalityöntekijä...” (Haastattelu 2.s. 39)

Haastattelu osoitti kuitenkin, että yhteistyö on selvästi lisääntynyt ja monipuolistunut lastenhoitajien kohdalla. Yhteistyön tekemiseen vaikuttaa suuresti lastenhoitajan halukkuus ja oma innostus. Ne, jotka haluavat kehittää omaa työtään ja erikoistua johonkin alueeseen erityisesti, voivat sen tehdä. Yhteistyön tekeminen on yleensä erilaisissa verkostoissa mukana olemista. Näistä verkostoista esimerkkinä tuli haastatteluissa ilmi esimerkiksi käsikynkä-projekti ja erilaiset maahanmuuttajaperheille tarkoitetut tukiverkostot.

7.4 Jaksaminen

Työntekijöiden jaksaminen on noussut puheenaiheeksi nykypäivän työstä puhuttaessa. Väsymiseen tai uupumiseen voi olla vaikuttamassa erilaisia asioita, riippuen työntekijän henkilökohtaisista ominaisuuksista sekä työyhteisön tilanteesta ja tavasta toimia. Uupumiseen vaikuttaa sekä työ että myös työntekijän henkilökohtainen elämäntilanne ja tyytyväisyys elämään. Tyytymättömyys elämään heijastuu tutkimusten mukaan työelämään ja saa aikaan työntekijän uupumisen työssä.

Haastattelun pohjalta voi todeta, että melkein kaikki työntekijät tuntevat väsymystä työssään, mutta varsinaista vakavempaa uupumusta ei tunnisteta. Väsymykseen vaikuttavia tekijöitä ovat lapsiryhmien suuret koot, kiire, kasvavat tavoitteet ja paineet työssä, tavoitteiden ja vaatimusten epäselvyys työssä, työntekijän oma asenne työtä kohtaan ja ikätekijät sekä epävarmuuden sietokyvyn puute.

”...tuntuu, että päivähoidollekki asetetaan tavoitteita niinku monelta päin, et yhteiskunta antaa, mutta sit jostain syystä tän päivän vanhemmatki on hyvin vaativaisia, siis todella vaativaisia....” (Haastattelu 5. s. 108)

”...oon välillä hirveen väsynyt, kun saa niinku sen päivän melekein niinkö suunnitella tai kantaa niinko enemmän sitä vastuuta siitä, että se päivä menee...” (Haastattelu 6. s. 145)

”...tietysti ikäkin rupee tekemään tehtävänsä, et ku on pitkään tehny, et kyl mä oon ollu välillä uupunu...” (Haastattelu 5. s. 108)

”...jos luonne olis se, että pitäs jokainen työ saada aina loppuun saakka koko ajan, niin ei tulis mitään kyllä, että sitte vois tunteakki, niin että ei riitä ja välillä ehkä tunteeki niin...” (Haastattelu 7. s. 167)

Toisaalta väsymystä ja riittämättömyyden tunnetta voi aiheuttaa myös työn ja perhe-elämän tasapainottaminen. Työntekijät kokevat, ettei heillä riitä energia enää omalle perheelle ja kotitöille raskaan ja vaativan työpäivän jälkeen.

”...sitte tosiaan tulee sellainen riittämättömyys, että kun tarviis jaksaa kotona jatarviis jaksaa töissä ja sitte niin miettii, että kuitenkin niin rajalliset ihmisen voimat on ja semmonen tulee aivan semmonen voimaton olo, että jaksako kaikkee...” (Haastattelu 1. s. 9)

Työssä jaksaminen ja myös siinä väsyminen ovat asioita, jotka alkuun päästessään muodostavat helposti jatkuvan kehän, joka saa mukaansa vähitellen kaikki työyhteisön jäsenet. Työssä jaksamisessa auttaa, jos työtoverit ovat valmiita auttamaan tai vaikka vain kuuntelemaan toisiaan.

”...mun mielestä meidän talo on niinku semmonen, että täällä tuetaan sitä jaksamista. Ei tarvi niinku yksin olla niitten paineitten kanssa ja sillai, että täällä hyväksytään se, että jos on vähän huono päivä, niin sen voi niinku tuoda julki ja saa niinku kavereilta apua siihen ja niitä voi purkaa ja yhdessä mietitään ratkaisuja ja sillai.” (Haastattelu 2. s. 34)

Väsymys taas leviää työyhteisössä helposti, koska muut yrittäessään auttaa työtovereitaan korvaamalla väsyneen työpanosta omaa panostaan lisäämällä väsyvät ennen pitkää myös itse. Tällöin väsymys ei poistu, vaan se saa valtaansa yhä useamman työntekijän ja ongelma vain kasvaa. Epäselvyydet työnjaossa aiheuttavat sen, että vastuukysymykset menevät sekaisin, eikä työntekijät lopulta enää tiedä kuka vastaa mistäkin. Tämä voi saada aikaan sen, että töistä aletaan huolehtia yhdessä ja toisten tekemiä töitä tarkistellaan moneen kertaan. Stressi ja sen myötä myös väsymys alkaa lisääntyä.

”...ku työkaverit on väsyneitä, niin sit rupee ite, että aha, että yrittää paikata näitten kaikkien hommat, niin sitte väsähtää...” (Haastattelu 4. s. 80)

7.4.1 Palaute tukee jaksamista

Työssä jaksamiseen liittyviä ja työntekijälle voimaa antavia asioita ovat palaute, jota saadaan työtovereilta, vanhemmilta ja lapsilta. Jaksamista tukevassa työyhteisössä suositaan avoimuutta ja rehellisyyttä ja puhutaan myös vaikeista asioista yhdessä.

”...mun mielestä meidän talossa pystyy puhumaan kyllä hyvät ja huonot asiat, ne tulee niinku, ne puhutaan läpite.” (Haastattelu 2. s. 35)

Yhteistyö työntekijöiden välillä on tiivistä ja tarvittaessa apua voi pyytää keneltä tahansa työyhteisön sisällä. Siellä voi purkaa omia tunteitaan ja puhua ongelmistaan ja saada koko työyhteisön tuki taakseen. Ongelmatilanteita ratkotaan myös yhdessä, eikä kukaan tunne jäävänsä yksin ongelmatilanteessa. Työntekijät antavat myös palautetta toisilleen säännöllisesti ja palautetta pyydetään ja otetaan vastaan myös lasten vanhemmilta sekä lapsilta itseltään.

”...me päivittäin jutellaan...pyritään, että saisi jotain keskustella, just sillä tavalla, että näistä omista tunteista ja tuntemuksista ja tämmöistä...”

(Haastattelu 1. s. 21-22)

”...annetaan palautetta kyllä ihan niinku tuota, meillä on säännöllisesti sellasia pysäkki-iltoja talossa ja annetaan kirjallista palautetta...” (Haastattelu 2. s. 35)

”...hyvä tiimi antaa voimaa..”(Haastattelu 4. s. 83)

Palautteen saaminen lasten vanhemmilta koetaan tärkeäksi asiaksi työssä ja erityisesti positiivinen palaute auttaa jaksamaan ja kannustaa yrittämään yhä enemmän.

”...tää on kaikkein ihaninta nyt tuntunu, kun vanhemmilta, ne on antanu meille hirveesti kiitosta...” (Haastattelu 4. s. 83)

”...tietysti vanhemmilta tulee se palaute ja minusta se on niinku hyvin aitoo palautetta kans, että kyl ne niinku sitte sanoo, jos ne on tyytyväisiä tai ei.” (Haastattelu 5. 109)

Lapsilta saatu palaute työstä koetaan myös kannustavaksi ja tärkeäksi työssä jaksamisen kannalta. Lasten palaute antaa työntekijälle tunnustusta oman työnsä onnistumisesta kasvattajana. Jokainen haastateltava mainitsi lasten palautteen kannustavan eteenpäin. Yhtä mieltä haastateltavat olivat myös siitä, että lasten antama palaute on aitoa ja rehellistä ja että sitä annetaan välittömästi. Joku mainitsi myös lapsilta saadun palautteen olevan ainoa omasta työstä saatu konkreettinen palaute, jolloin sen arvo vain kasvaa entisestään.

”...lapsilta saa sen palautteen välittömästi, että sitä jaksaa monta kiukunpuuskaa kestää, ku sitte tulee välillä, ett laps tulee ja kiipee syliin ja ottaa kaulasta kiinni ja sanoo et mä tykkään susta....” (Haastattelu 2. s. 34)

Vaikka lapsilta saatu palaute lisää positiivista asennetta ja auttaa jaksamaan, loukkaa työntekijöitä kuitenkin se, jollei työtoverit tai esimies huomaa koskaan antaa palautetta hyvin tehdystä työstä ja ponnistelusta. Vaikka työntekijä itse tietäisi olevansa hyvä ja ahkera työntekijä, hänen tarvitsee silti kuulla se muilta työtovereilta silloin tällöin osatakseen ottaa sen totissaan ja vakavasti ja jaksakseen edelleen jatkaa työssään.

7.5 Lastenhoitajien koulutus

Haastatteluun osallistuneista suurimmalla osalla oli lastenhoitajakoulutus. Lisäksi koulutustaustoista löytyi päivähoitaja, päiväkotiapulainen ja lähihoitaja. Haastatteluun osallistuneiden koulutustaustoista löytyi myös kahta lukuunottamatta jokin muu saman alan koulutus, esimerkiksi perhepäivähoitajakoulutus tai päiväkotiapulaiskoulutus.

Koulutustaustat ilmentävät sitä, miten kirjavaa lastenhoitajien koulutus on ollut, eikä nykyinen lähihoitajien koulutus näy vielä kentällä, koska aikaisemmin koulutuksensa hankkineet ns. suuret ikäluokat toimivat vielä työelämässä.

Koulutustaustojen kirjavuutta lisää vielä se, että lastenhoitajakoulutuksen käyneillä koulutus saattoi olla vanhempi vuoden mittainen tai uudistettu 2.5 vuoden mittainen koulutus. Osa oli opiskellut myös oppisopimuskoulutuksella, joka eroaa taas perinteisestä koulutuksesta siten, että se perustuu työssä oppimiseen enemmän kuin teoriapainotteiseen opiskeluun.

Koulutuksen nähtiin antavan teoriapainotteisen pohjan työlle. Yleisesti nähtiin kuitenkin oman innostuneisuuden ja kiinnostuksen sekä uusien haasteiden ottamisen merkitys itsensä kehittämiseksi työssä.

”.....pohjat antaa, työ opettaa.” (Haastattelu 1. s.1)

”...tietysti perustietoa antaa, mihin sitte niinku voi tukeutua, mutta koskaan ei ole valmis, aina oppii uutta.” (Haastattelu 5. s. 96)

”....se on semmonen alkupohja, joka on perusta ja sitte koko ajan työssä, jossa meinaat ittees kehittää niin sun pitää olla innostunu ja kiinnostunu ja ottaa uusia haasteita.” (Haastattelu 4. s.66)

Koulutus nähtiin myös erilaisena eri-ikäisille opiskelijoille. Aikuiset, joilla on jo alan työkokemusta osaavat suhtautua koulutukseen eri tavalla kuin nuoret opiskelijat. He osaavat paremmin poimia opetuksesta tärkeät asiat, käyttäen aikaisempaa työkokemustaan apuna.

”....kun mulla oli kokemusta lasten kanssa työskentelystä niin pitkästi, niin siit oli niinku mulle hirveen hyvä tuki siitä koulutuksesta...” (Haastattelu 2. s.23)

”....kyllä niinku kai aikuisille koulutus anto enemmän ja ne otti sen niin....” (Haastattelu 6. s.117)

Lastenhoitajan oppisopimuskoulutus antoi enemmän valmiuksia toimia pienten lasten, kolmea vuotta nuorempien ryhmissä kuin kolmea vuotta vanhempien lasten ryhmissä.

”.....pienten puolella tuolla koulutuksella on paljon helpompi toimia, ku sitte isojen puolella....” (Haastattelu 3. s.42)

Lähihoitajan oppisopimuskoulutus sen sijaan antoi eväitä työelämässä selviytymiseen.

”.....meiän koulutus on pitkälti työssä olemista.....eli sillä tavalla antaa kyllä paljo enemmän kun ehkä se, että jos olis pelkästään niinku kävis lähihoitajaks pelkästään koulun penkillä.” (Haastattelu 7. s. 159)

Koulutuksen sisältö ja mahdolliset painotusalueet vaihtelivat eri tyyppisissä koulutuksissa. Lastenhoitajakoulutuksessa, joka oli vuoden mittainen ja vanhempi painotettiin sairaan lapsen hoitoa, koska saman koulutuksen käyneet henkilöt olivat päteviä myös sairaalatyöhön. Uudemmassa 2,5 vuoden mittaisessa lastenhoitajakoulutuksessa painotus ei ollut enää yhtä voimakasta, vaan koulutuksessa käsiteltiin sekä sairaan lapsen hoitoa että terveen lapsen kasvatusta, tosin harjoittelujaksot painottuivat enemmän sairaalatyöhön.

Nykyinen lähihoitajakoulutus koostuu yhteisten opintojen lisäksi erikoistumisopinnoista tai koulutusohjelmaopinnoista, joiden perusteella valitaan oma suuntautumislinja. Koulutusohjelmaopinnot ovat käytännössä noin puolen vuoden mittaiset. Jokainen lähihoitajaopiskelija saa siis alussa samat tiedot ja opetuksessa painotetaan melko paljon myös terveydenhoitoon liittyviä asioita.

7.5.1 Muuttuuko koulutus työelämän muutosten mukana?

Koulutuksen yhteydestä työelämän muutoksiin ja niihin vastaamisesta ilmeni haastattelussa kahdenlaisia näkemyksiä. Toisaalta koulutuksen nähtiin tulevan aina vähän jäljessä työelämän muutoksiin verrattuna. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että työelämässä on oltava nykyään valmis muutoksiin, olipa niihin saanut koulutusta tai ei.

”...kyllä koulutus tulee niinku jälkijunassa, kauheestihan kaikkee tapahtuu ja sitte siihen on lähdettävä vaan mukaan olit sä saanut sit siihen mitään valmiuksia tai koulutusta...” (Haastattelu 3. s. 44)

Voidaan siis olettaa, ettei koulutuksen kautta ole aina edes mahdollista ennakoida tulevia muutoksia. Työntekijän oma aktiivisuus nähtiin myös ratkaisevampana asiana itsensä kehittämässä työelämän aikana kuin koulutuksen aikana saadut valmiudet.

”...ei kyllä musta tuntuu, että se täytyy ihmisen ite, että sä oot valmis ottamaan niinku itteäs muuttamaan ja ottamaan niinku näitä uusia juttuja...” (Haastattelu 4. s. 67)

Nykyisen lähihoitajakoulutuksen arveltiin olevan myös liian lyhytkestoinen, kun otetaan huomioon sen moniammatillinen luonne. Lähihoitajakoulutushan sisältää monia eri suuntautumisvaihtoehtoja, joiden perusteella oma tuleva työkenttä tarkentuu.

”...ehkä se tulee mun mielestä silleen kuitenkin vähän jälkijunassa nää koulutusasiat ja sitte niinku nythän tää lähihoitajakoulutus on periaatteessa kuitenkin sellanen moniammatillinen koulutus...niin en mä tiedä, joskus tuntuu, että se on vaan pintasilasu jostaki...” (Haastattelu 5. s. 97-98)

Toisaalta koulutuksen nähtiin mukautuvan melko hyvin työelämän muuttuviin olosuhteisiin. Ainakin koulutus pyrkii mukautumaan ottamalla opiskelijoiden harjoittelujaksojen yhteydessä palautetta vastaan kentällä toimivilta työntekijöiltä ja monet oppilaitosten kouluttajista ovat myös itse työskennelleet päiväkodissa jossain elämänsä vaiheessa, joten maailma ei ole heille vieras.

”...monet näistä opettajista on ite ollu päiväkotialallakin ja tietää sitten tätä ja sitte käy usein opiskelijaa kahtomassa ja me annetaan palautetta ja sitä hän ne-
yrittää siirtää...” (Haastattelu 1. s. 2)

Lastenhoitajien koulutuksen uudistumisen eli nykyisen lähihoitajakoulutuksen nähtiin myös vaikuttavan myönteisesti tähän asiaan. Aikaisemmin koulutusta järjestettiin eri oppilaitosten toimesta ja koulutuskenttä oli kirjava, joten muutoksiin sopeutuminen oli hankalampaa, eivätkä kaikki mukautuneet niihin samassa tahdissa.

”.....et se oli aika rikkonainen se kenttä mistä niitä tuli ja tuli epävarmuutta, et jotta mikä käy niinku mihinki, mut nyt se must tuntuu, että pikku hiljaa se on niinku selkiytyny, et en mä usko, että siinä kauheeta ongelmaa on, että sitte toisaalta aika helppo sitte, kun vaatimukset muuttuu niin niitä muuttaa, et mihinkä niitä tarvitaan niitä voimavaroja sitte.” (Haastattelu 2. s.24-25)

Päiväkodeissa työskentelevien lastenhoitajien / lähihoitajien työnkuva on muuttunut. Nykyään lähihoitajat tekevät päiväkodissa yhä enemmän samantyyppistä työtä kuin lastentarhanopettajat. Silti koulutukseen käytettävä aika on pysynyt samana ja sisältöjä on tullut enemmän. Koulutus siis tähtää laajempaan osaamiseen ja kuitenkin opiskelu-aika on pysynyt samana. Toisaalta päiväkodeissa vaaditaan lähihoitajilta yhä enemmän pedagogisia taitoja ja yhteistyön osaamista laajasti eri tahojen kanssa.

7.5.2 Yhteistyötaitojen kehittäminen koulutuksessa

Lastenhoitajan työhön kuuluu vahvasti lasten hoidon lisäksi yhteistyö aikuisten kanssa. Yhteistyötä tehdään työtovereiden kanssa ja lasten vanhempien kanssa sekä joskus myös päiväkodin ulkopuolisten tahojen kanssa. Koska yhteistyö on niin iso osa lastenhoitajien työtä halusin selvittää miten koulutus on vastannut tähän tarpeeseen.

Haastattelussa ilmeni, että koulutus ei tue riittävästi opiskelijan yhteistyötaitojen kehittymistä nimenomaan aikuisten kanssa tehtävää yhteistyötä varten. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että he eivät saaneet tarpeeksi, jos ollenkaan harjoitusta aikuisten kanssa tehtävää yhteistyötä varten koulutuksen kautta. Syy, joka tähän epäkohtaan yleisesti esitettiin oli ajanpuute / koulutusajan lyhyys.

”Eihän siinä kerenny, ei et se oli sitä teoreettista tietoa. Sitä ois kaivannu paljo enemmän ja sitä kaivattas nykyäänki enempi.” (Haastattelu 1. s. 14)

”Ei anna, ei anna se on ensinnäki sen verran lyhyt ja ei se anna niinku sillä tavalla valmiuksia...” (Haastattelu 5. s. 113)

”Ei mitään, enhän mä oo saanu mitään sillä tavalla, ei minkäänlaista koulutusta siihen....” (Haastattelu 3. s. 60)

Toisaalta haastateltavat olivat sitä mieltä, että suoranaisesti tätä taitoa ei voida opettaa, mutta koulutuksessa oltaisiin voitu kiinnittää huomiota yhteistyötaitojen kehittämiseen esimerkiksi ihmissuhdetaitoja kehittämällä erilaisten harjoitusten avulla.

”...mut kun siihenkää ei oo sitä suoraan semmosta oppia, että kun vanhempi tulee eteen näin ja näin toimit...” (Haastattelu 1. s. 14)

”Ei, ei, jotain ihmissuhdetaitoja yleensäkin...semmosia mun mielestä niin niitä vois niinkun tavallaan teoriataustoja ja niitä semmosia harjoituksia...” (Haastattelu 2. s. 40)

Haastateltavat kokivat myös, että he ovat kehittyneet yhteistyötaitojen opettelussa kokemuksen kautta ja oman halun ja kiinnostuksen turvin.

” Ei et kyl se on niinku ihan omasta halusta ja omasta kiinnostuksesta lähettävä ja sit tarpeesta...” (Haastattelu 2. s.39)

”...jotenki tää vanhempien kohtaaminen ja nää niin kai se on näin, että vuosien saatossa sä saat siihen semmosta varmuutta ja se on sitä kantapään kautta opettelua...” (Haastattelu 5. s. 113)

Nykyinen lähihoitajakoulutuskaan ei tarjoa opiskelijoille yhteistyötaitojen opettelua. Haastatteluun osallistunut lähihoitaja arveli kuitenkin itse opetusryhmän antaneen hänelle tukea tässä asiassa, koska opetus tapahtui oppisopimuskoulutuksen kautta ja näinollen opiskelijatoverit olivat aikuisia.

”...et meil oli aikuisryhmä koulussa, että sekin niinku anto, tuki toinen toista, että sitä kautta tietysti tuli näitä taitoja, mutta niinku koulun puolelta selkeesti ei varmaan tullu...” (Haastattelu 7. s. 171)

Yhteistyötaitojen kehittäminen koulutuksessa esimerkiksi erilaisten harjoitustilanteiden avulla, kuten joku haastateltavista esittikin, auttaisi varmasti opiskelijoita kehittymään tässä taidossa eteenpäin. Yhteistyön tekeminen ja sen osaaminen on mielestäni niin oleellinen osa kasvatus- ja hoitotyötä, että siihen pitäisi kiinnittää nykyistä enemmän huomiota koulutuksessa.

7.5.3 Koulutuksen uudistus - lähihoitajakoulutus

Koulutuksen uudistuksesta oltiin myös kahta mieltä. Seurattuaan sivusta opiskelijoiden harjoitteluja ja keskusteltuaan heidän kanssaan osa lastenhoitajista oli sitä mieltä, että koulutusaika on liian lyhyt ja asiaa paljon, joten sisältöjä ei ehditä sisäistää kunnollisesti. Oltiin myös huolissaan nuorten opiskelijoiden epävarmuudesta oman alan suhteen koulutusohjelmaopintoja valittaessa. Siinä vaiheessa opintoja, kun on valittava oma suuntautumislinja, nuori saattaa vielä olla epävarma siitä mihin hän todellisuudessa haluaa.

”...nuo lähihoitajat mitä meilläkin on ollu, niin ne on sanonu että siinä alkuun tulee niin hirveen paljon tietoo, että siinä on vähän niinku sellasessa pyörytyksessä...” (Haastattelu 1. s. 2)

”...ne on itekki niinku kokenu, että se opetus on vähän liikaa pilkottuna...” (Haastattelu 6. s.119)

”...aika monella on sillä tavalla, että ne ei oo ihan varmoja, että mikä on se oma ala, just heille se lähin.” (Haastattelu 1. s.2)

Toisaalta kuitenkin lähihoitajakoulutuksen laaja-alaisuus nähtiin myös vahvuutena ja uskottiin siihen, että opiskelijoiden motivaatio säilyy suuntautumisopinnoissa vahvana.

”... meidän koulutus on paljo laajempi ku entinen, niinku entiset mitä nää nyt on, niin se antaa kyllä enemmän sellasta pohjaa, näihin erilaisiin tilanteisiin, jos vaan itte sit jaksaa siin suuntautumisvaiheella taas keskittyä...” (Haastattelu 7. s.160)

”...mitä meilläki on ollu näitä opiskelijoita ja sitte semmosia, jotka on valmistunu lähihoitajaks ja tullu sitte töihin päiväkotiin niin ne on kyllä sitte sen, niinku niin motivoituneita niinku siihen suuntautumisopintoonsa ollu, että en mä tiiä vaikuttaako se sitte enää...” (Haastattelu 2. s.24)

7.5.4 Lastenhoitajien täydennyskoulutus

Täydennyskoulutus on päivähoitoalalla kuin muillakin aloilla nykyään tärkeää, koska sen avulla voi työelämässä olon aikana pitää yllä omaa ammattitaitoaan ja myös kehittää sitä eteenpäin. Tämän vuoksi halusin haastattelussa ottaa tämän asian esille selvittämällä millaista täydennyskoulutusta haastateltavat ovat saaneet ja tarjotaanko koulutusta halukkaille tarpeeksi.

Vastaukset erosivat toisistaan sillä tavalla, että muutamat haastateltavista olivat opiskelleet työssä olonsa aikana todella paljon ja jotkut taas eivät oikeastaan ollenkaan. Paljon täydennyskoulutuksissa käyneet olivat myös valinneet opintonsa mahdollisimman monipuolisesti ja niin, että se tuki heidän ammattitaitoaan.

”Mä oon käyny maahanmuuttajakoulutuksia ja sit semmosia lyhyempiä päivän / kahen koulutuksia.....aina kun vain on mahdollista.” (Haastattelu 2. s. 40)

”...oon työn ohella käyny sitte aina näitä kaikkia kaikenlaisia kursseja ja viime vuonna mä olin vuoden kestäväällä erityislapsi päivähoidossa - kurssilla.” (Haastattelu 2. s.66)

”Kaikennäköistä ihan tähän perusammattiin liittyvää tietoa ja sitte tota niin erilaisia tällöisiä taidejuttuja ja liikuntakursseja.” (Haastattelu 5. s. 115)

Vastausten perusteella voidaan päätellä, että koulutustarjonta on melko monipuolista, mutta koulutuksen kesto on usein lyhyt, eli koulutukset kestävät päivästä kahteen päivään.

Täydennyskoulutuksen tarjonnasta oltiin myös eri mieltä. Osa näki, että koulutusta on saatavilla tarpeeksi ja koulutuksiin hakeutuminen on enemmän kiinni omasta halusta kuin sen saatavuudesta.

”Musta niin tota koulutusta on tarjolla kyllä, mutta mun mielestä se on vähän sellasta, että ne ihmiset, ketkä haluaa koulutusta niin menee niihin....se on omasta halusta ja omasta aktiivisuudesta kiinni.” (Haastattelu 7. s.172-173)

Osa taas koki, että koulutusta on tarjolla, mutta ne ovat pääsääntöisesti lyhyitä muutamasta tunnista pariin päivään kestäviä ja pidempien koulutusten kustannukset taas nousevat liian suuriksi.

”...kyllä niitä pidempiä koulutuksia on, mutta ne on jossain muualla kaupungissa ja ne on kauheen kalliita...että kyllä niihin pääsee, kun meet omalla kustannuksella...” (Haastattelu 3. s. 65)

Täydennyskoulutuksiin hakeutumiseen vaikuttavat siis oman halukkuuden ja innostuksen lisäksi taloudelliset tekijät, jotka saattavat hillitä osaltaan koulutuksiin lähtemistä, vaikka halua ja tarvetta olisi. On myös mahdollista, ettei täydennyskoulutus kohtaa niitä työntekijöitä, joille se olisi hyödyllisintä, koska aina eniten koulutusta tarvitsevat ihmiset eivät osaa hakeutua sen pariin aktiivisesti. Myös se, että koulutusta pyritään tarjoamaan kaikille työntekijöille tasapuolisesti saattaa vaikuttaa koulutukseen osallistumiseen negatiivisesti, koska silloin työntekijät eivät saa itse valita millaiseen koulutukseen osallistuvat, vaan osallistumiseen vaikuttaa myös järjestys ja se milloin työntekijä on viimeksi ollut koulutuksessa.

”...se (koulutus) ei ehkä kohtaa just niitä, ketä mä luulisin, että pitäis kohdata...” (Haastattelu 7. s.173)

Toisaalta esille nousi myös ikäkysymys. Koulutuksiin pääsemisen mahdollisuudet saattavat vähentyä työntekijän ikääntyessä.

7.6 Lastenhoitajan työn arvostus

Haastattelussa ilmeni, että lastenhoitajat arvostavat itse omaa työtään ja moni koki myös, että omassa työyhteisössä heidän työtään arvostetaan myös. Sen sijaan yleisemmin arvostuksesta ei oltu yhtä vakuuttuneita ja varmoja.

”Riippuu paikasta, että meidän talossa arvostetaan ja mä ite arvostan....., mutta tiedän, että ei kaikissa paikoissa, joissakin paikoissa on vielä, että se on niinku vähä semmonen toisarvonen työntekijä, mitä oon jutellu.” (Haastattelu 2. s. 25)

Lasten vanhemmat arvostavat lastenhoitajien työtä, mutta vanhemmat eivät välttämättä ajattele päiväkodin työntekijöiden koulutustaustoja tai ammattinimikkeitä, vaan he arvostavat kaikkia lapsensa hoitoon ja kasvatukseen osallistuvia henkilöitä. Uskottiin myös, että vanhempien arvostus päiväkodissa tehtävää työtä kohtaan riippuu siitä, miten lapsi viihtyy päiväkodissa ja siitä, miten he itse tulevat toimeen kenenkin työntekijän kanssa.

”...kyllä musta tuntuu, että vanhemmat arvostaa...” (Haastattelu 3. s. 45)

”...mul on itellä semmonen olo, että vanhemmat aattelee, että kun sillä lapsella on hyvä ja turvallinen olo ja sille kehitetään kaikkia näitä virikkeitä ja sillä on hyvä ja turvallinen olo, niin ei, se on sama kuka siellä on...” (Haastattelu 4. s.68)

Vaikka omassa työyhteisössä koettiin lastenhoitajan työtä arvostettavan tuli silti ilmi, että aika moni lastenhoitaja kokee, ettei korkeammin koulutetut työntekijät arvosta heidän työtään yleisesti. Esille nousi myös ajatus, että vanhemmat lastentarhanopettajat eivät arvosta, mutta vastavalmistuneet arvostavat.

”...mutta arvostaako sitten kollegat tai jotka on enemmän koulutettuja, sitä en oikein osaa sanoa...” (Haastattelu 3. s. 45)

”...sanon suoraan, että lastentarhanopettajat ei, silleen vanhemmat, semmoset nuoremmat kyllä...” (Haastattelu 6. s. 121)

Arvostuksen saavuttamisen nähtiin myös olevan sidoksissa omaan olemukseen ja käyttäytymiseen. Arvostuksen nähtiin siis lähtevän työntekijän persoonallisuudesta, vahvuudesta ja aktiivisuudesta.

”....jos et sä sitä paikkaas ota siinä ryhmässä ja sitä tilaa itelles, niin et sä kyllä sitä saakaan...” (Haastattelu 5. s. 99)

Suurin osa haastatteluun osallistuneista lastenhoitajista oli sitä mieltä, että jos työstä maksettava korvaus kuvaa työn arvostusta, ei työtä arvosteta tarpeeksi. Esille nostettiin mm. suuri vastuu lasten hyvinvoinnista ja kasvatuksesta, yleensä päivähoidon välttämättömyydestä. Myös alan naisvaltaisuuden uskottiin vaikuttavan palkkaukseen. Arveltiin, että jos alalla olisi työssä enemmän miehiä, olisi siitä maksettava korvauskin suurempi.

”Niin, näkeehän sen palkkauksestaki, siitähän sen näkee, että ei meitä niin hirveästi arvosteta....” (Haastattelu 3. s.46)

”...kuka muu kuin nainen tekis tätä työtä, jos tää olis miesten tekemää työtä, niin täällä ois ihan toisenlainen palkka, ku aattelee sitä, et meillä on vieraitten lapset täällä koko ajan ja hirvee vastuu niistä ja iso vastuu niitten kasvattamisesta..” (Haastattelu 2. s. 36)

8 POHDINTA

8.1 Tutkimuksen tulosten pohdintaa

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että haastatteluun osallistuneet lastenhoitajat olivat hankkineet koulutuksen ammattiinsa hyvin eri tavoin, kuten tutkimukseni alussa todetaan. Minut yllätti kuitenkin, ettei lähihoitajan koulutustaustaa ollut kuin yhdellä haastatelluista. Tämä osoittaa, että päiväkodeissa vakituisessa työsuhteessa olevat lastenhoitajat ovat usein vielä lastenhoitajakoulutuksen saaneita tai päivähoitajakoulutuksen tai muun koulutuksen saaneita. Koulutusuudistus, joka yhtenäisti lastenhoitajaksi aikovien koulutuksen lähihoitajakoulutukseksi, ei vielä näy kentällä, ja oletan, etteivät lähihoitajaksi kouluttautuneet ole vielä saaneet vakituisia työpaikkoja päiväkodeista. Ainaakaan heitä ei valikoitunut tähän tutkimukseen kuin yksi. Tämä vaikuttaa haastatteluni sen osan tuloksiin, jossa kysyin lähihoitajakoulutuksesta haastateltavilta, koska nyt useimmat joutuivat vastauksissaan arvailemaan tai vastaamaan sen perusteella, miten olivat asioista kuulleen lähihoitajaopiskelijoilta, joita olivat työssään tavanneet. Tämä ei kuitenkaan mielestäni ratkaisevasti vaikuta tutkimukseni tuloksiin, koska halusin tutkimuksessani nimenomaan saada selville millaiset koulutustaustat haastateltavilla oli ja kysymys, joka viittasi lähihoitajakoulutukseen oli yksittäinen.

Koulutuksesta lastenhoitajilla, joita haastattelin, oli varsin yksimielinen käsitys, vaikka koulutustaustat erosivatkin toisistaan. Lähes kaikki olivat sitä mieltä, että koulutus antaa perustiedot ja valmiudet ammattia varten, mutta vasta käytäntö opettaa tekemään työtä. Koulutuksen nähtiin myös uudistuvan yhteiskunnan muutoksiin pohjaten, mutta nämä muutokset eivät pysy haastatteluun osallistuneiden mielestä samassa tahdissa kuin tarve vaatisi.

Haastateltavista lähes kaikki olivat tehneet samaa työtä jo kymmeniä vuosia, joten uskaltauduin tekemään sen pohjalta johtopäätöksen, että lastenhoitajan työ on kutsumusammatti. Haastateltavat olivat myös erittäin sitoutuneita työhönsä ja motivoituneita siihen, vaikka uraa oli jo takana pitkälti. Tämä viittaa minusta myös siihen, että lastenhoitajat ottavat työnsä vakavasti ja pitävät sitä arvokkaana. Työn arvostus yhteiskunnan ja muiden työntekijöiden taholta ei sen sijaan lastenhoitajien mielestä ole kohdallaan. Lastenhoitajat kokivat, ettei yhteiskunta arvosta heidän työtään. Tämä näkyy heidän mieles-

tään palkkauksessa, joka on työn vaativuuteen nähden aivan liian pieni. Toisaalta lastenhoitajat sanoivat itse arvostavansa omaa työtään ja useimmat olivat myös sitä mieltä, että sitä arvostavat myös lasten vanhemmat ja muut päiväkodeissa toimivat ammattiryhmät. Lastenhoitajat kokivat myös että arvostus on lisääntynyt viime aikoina, ja joku haastateltavista mainitsikin, että varsinkin nuoret vastavalmistuneet lastentarhanopettajat arvostavat lastenhoitajan työtä enemmän kuin vanhat. Tämä johtuu varmasti siitä, että päiväkodin työnjako on viimeisten vuosikymmenten aikana muuttunut aika paljon ja lastenhoitajia ei nykyään nähdä enää vain avustavana henkilökuntana ja lasten perushoidosta vastaavina työntekijöinä, vaan tasavertaisina työntekijöinä ryhmän työtiimissä.

Työtehtävät, joita lastenhoitajat luettelivat työhönsä kuuluviksi, olivat osittain samoja, joita lastenhoitajan työhön on aina kuulunut. Toisaalta lastenhoitajien työhön on tullut myös lisää ulottuvuuksia ja eniten ovat lisääntyneet erilaiset yhteistyöhön liittyvät tehtävät. Työtehtävien kirjo saattaa vaihdella paljonkin eri työpaikoilla ja ryhmissäkin, koska niiden määräytymiseen vaikuttaa nykyisin paljon ryhmän sisäinen työnjako. Mielestäni lastenhoitajien työ muistuttaa nykyään todella paljon lastentarhanopettajan työtä. Yhä useammin lastenhoitajat ovat mukana yhteistyössä, jota tehdään päiväkodin ulkopuolelle erilaisten virallisten tahojen kanssa, kuten sosiaalityöntekijöiden, erityislastentarhanopettajien, puheterapeuttien, jne. Tämä on tavallaan myös suoraa seurausta siitä, että yhä useammin ryhmän työntekijät jakavat ryhmän lapset tasaisesti jokaiselle ja näin jokainen työntekijä hoitaa oman pienryhmänsä lasten asioita, keskustellen säännöllisesti lapsen vanhempien kanssa tavoitteista, joihin pyritään ja myös viemällä asioita eteenpäin, jos lapsen hoito ja kasvatusta vaatii jonkin ulkopuolisen tahon kanssa konsultointia.

Haastateltavien joukosta löytyy silti myös sellaisia lastenhoitajia, joiden työ muistuttaa perinteistä lastenhoitajan työtä ja sisältää enimmäkseen perushoitoa ja avustavia tehtäviä. On tärkeää, että ne jotka kykenevät ja haluavat tehdä enemmän ja haluavat ottaa vastuuta saavat sitä, koska se tekee työstä mielekkäämpää. Tästä huolimatta ne, jotka tekevät ns. perinteistä työtä eivät ole millään tavalla vähemmän arvostettuja työntekijöitä työyhteisöissä.

Jaksaminen, joka oli seuraava teema haastattelussani oli hyvällä tasolla tutkimukseen osallistuneiden kohdalla. Haastattelu osoitti että aika moni haastateltava puhui väsymyksestä ja uupumuksesta, mutta ne eivät viittaneet vakavaan uupumukseen kuten burn out -tyyliseen väsymiseen, vaan ne liittyivät muunlaisiin tekijöihin. Lastenhoitajat toivat esille erilaisia asioita, jotka aiheuttavat uupumusta nykypäivän työntekijöille päiväkodeissa. Tällaisia tekijöitä olivat mm. yhteiskunnan asettamat odotukset päivähoidolle, niiden lisääntyminen, vanhempien lisääntyneet vaatimukset päivähoitoa kohtaan ja lisääntyneet ongelmat perheiden keskuudessa. Toisaalta myös monikulttuurisuuden lisääntyminen asettaa lisää paineita päiväkodissa työskenteleville, tarvitaan lisää tietoa ja osaamista esim. vieraiden kielten hallinta jne. Silti työntekijät voivat pääosin hyvin ja jaksamista tukevia tekijöitä löytyi myös tasapainottamaan ajoittaista uupumisen tunnetta. Lastenhoitajien mielestä jaksamista tukevia asioita on työyhteisön tuki ja palautteen saaminen ja myös

sen antaminen työtovereille. Myös lasten ja vanhempien antama palaute koettiin kannustavana tekijänä.

Tutkimukseeni osallistuneet lastenhoitajat olivat pääosin tyytyväisiä työyhteisöihinsä ja niissä vallitsevaan ilmapiiriin. Tärkeinä asioina ilmapiirin ja hyvän työyhteisön kannalta nähtiin avoimuus, keskusteluun kannustava ja erilaiset ihmiset hyväksyvä asenne. Koska päiväkodeissa työskentelee monien eri ammattiryhmien työntekijöitä, pidettiin tärkeänä, että jokainen ihminen hyväksytään sellaisena kuin hän on. Avoimen keskustelun ja asioista yhdessä puhumisen nähtiin vaikuttavan yhteishenkeä lisäävänä ja jaksamistakin tukevana tekijänä. Silloin kukaan ei tunne jäävänsä yksin ja vaikeistakin asioista uskalletaan puhua yhdessä. Myös johtajan kanssa puhumista ja häneltä saatavaa tukea pidettiin tärkeänä asiana työyhteisön toiminnassa. Jos työntekijälle tulee eteen tilanne, jossa hän ei ole varma miten siinä tulisi toimia, voi johtajalta kysyä neuvoa. Erilaisuus ja sen hyväksyminen näkyy tutkimukseni päiväkodeissa myös niin, että ne lastenhoitajat, jotka ovat valmiita panostamaan enemmän työhönsä ja ottamaan lisää haasteita vastaan saavat tehdä niin ja laajentaa osaamistaan ja tehtäväkenttäänsä työssään. Toisaalta myös ne työntekijät, jotka haluavat tehdä työtään perinteisemmin hyväksytään, eikä heitä painosteta ottamaan lisää vastuuta tms.

Yhteistyö lastenhoitajan työssä käsittää kaikissa tapauksissa yhteistyötä lasten vanhempien kanssa ainakin jossain määrin, yhteistyötä muiden ryhmien työntekijöiden kanssa ja joillakin myös yhteistyötä päiväkodin ulkopuolisten tahojen kanssa. Yksikään lastenhoitajista, joita haastattelin ei kokenut yhteistyötä vaikeana, vaikka tietenkin saattaa joskus tulla eteen tilanteita, joissa yhteistyö on hankalampaa kuin yleensä. Yhteistyön onnistumiseen vanhempien kanssa vaikuttaa haastattelujen perusteella yhteistyötä tekevien ihmisten luonteet, johon ei voi vaikuttaa, asenteet yhteistyötä kohtaan ja ulkoiset tekijät, kuten tilanne, konkreettisesti paikka, jossa yhteistyötä tehdään, tila jossa esim. keskustelutilanteessa ollaan jne. Yhteistyö oman ryhmän kesken onnistui kaikkien mielestä hyvin. Aikapula oli asia, johon kiinnitettiin huomiota yhteistyötä vaikeuttavana tekijänä. koko työyhteisön väliseen yhteistyöhön sen sijaan vaikuttaa suuresti työyhteisön koko. Suuressa työyhteisössä yhteistyö ei suju päivittäin, koska ihmiset työskentelevät konkreettisesti eri puolilla rakennusta, myös aikataulut saattoivat estää yhteistyötä toteutumasta. Ison työyhteisön yhteistyön onnistuminen vaatii työntekijöiltä usein tiiviimpää sitoutumista ja myös vapaa-ajan uhrausta, koska kokoontumiset täytyy tapahtua ilta aikaan, että kaikki pääsevät mukaan. Melkein kaikki haastateltavat vastasivat, etteivät olleet täysin tyytyväisiä yhteistyöhön koko talon kesken ja että yhteistyötä olisi pyrittävä kehittämään ja lisäämään.

Haastattelun lopuksi palattiin vielä koulutusaiheeseen ja kysyttiin lisäkoulutuksen / täydennyskoulutuksen tarjonnasta ja sen tarpeesta. Tämä kysymys jakoi vastaajia. Jotkut olivat sitä mieltä, että lisä-/täydennyskoulutusta on tarjolla riittävästi ja koulutukseen pääseminen on enemmän kiinni työntekijän omasta aktiivisuudesta ja halukkuudesta mennä koulutukseen kuin koulutuksen tarjonnasta. Toiset olivat taas sitä mieltä, että koulutuksia ei ole tarjolla riittävästi ja ne ovat pääsääntöisesti liian lyhyitä. Oltiin myös sitä mieltä, että

koulutukset, jotka ovat pidempiaikaisia ja jotka olisivat tarpeellisia työntekijöille ovat liian kalliita ja koska työntekijät joutuisivat usein kustantamaan ne itse ja usein ottamaan myös omaa lomaa koulutuksen ajaksi, ei niihin voi taloudellisten kysymysten takia lähteä. Ilmaisia koulutuksia tarjotaan myös heidän mukaansa liian vähän.

Haastattelujen perusteella lastenhoitajien työ voi vaihdella melko paljon sen mukaan millaisessa työyhteisössä he työskentelevät. Työtoverien suhtautuminen lastenhoitajien työhön vaikuttaa myös työnkuvan muotoutumiseen huomattavasti. Lisäksi työhön ja siihen kuuluviin tehtäviin vaikuttaa myös lastenhoitajien oma aktiivisuus ja se millä tavalla he haluavat työtään tehdä eli heidän oma asenteensa työtä kohtaan. Esimerkiksi päiväkodin johtajat eivät puutu lapsiryhmissä työskentelevien henkilöiden väliseen työnjakoon. Yleensä työnkuva muodostuu oman työryhmän tilanteen ja omien henkilökohtaisten kykyjen ja taitojen mukaan sekä myös työvuorojen mukaan. Tämä antaa vapauden tehdä erilaisia ratkaisuja erilaisissa ryhmissä, joten kattavaa ja yksiselitteistä työnkuvaa on mahdotonta esittää. Haastattelun perusteella sain selville, että jotkut lastenhoitajat tekevät perinteisesti heille kuuluneita tehtäviä, joissa painopiste on lasten perushoidossa. Joidenkin työtehtävissä taas korostuu kasvatukselliset ja opetukselliset tehtävät, jotka ovat perinteisesti kuuluneet lastentarhanopettajille tai sosiaalikasvattajille. Yhteistyö erityisesti päiväkodin ulkopuolisiin tahoihin on myös lisääntynyt joidenkin kohdalla huomattavasti. Lastenhoitajat voivat siis osallistua työssään moniammatilliseen yhteistyöhön ja olla mukana erilaisissa lasten ja perheiden auttamiseen ja tukemiseen tähtäävissä verkostoissa. Tämä on myös alue, joka aikaisemmin kuului pääsääntöisesti lastentarhanopettajille tai sosiaalikasvattajille. Haastattelu osoitti myös, etteivät kaikki lastenhoitajat halua työnsä muuttuvan ja vastuun lisääntyvän, vaan ovat tyytyväisiä omaan tämänhetkiseen tilanteeseensa työelämässä ja kokevat vastuun lisääntymisen useammin rasitteena ja lisääntyneinä paineina kuin haasteena.

Lastenhoitajien työ on siis joissakin tapauksissa muuttunut paljonkin. Työtehtävät ovat monipuolistuneet ja vastuu lisääntynyt. On kuitenkin muistettava, että vaikka muutos ja kehitys ovat tärkeitä asioita parhaan tuloksen saavuttamisen kannalta, voi se johtaa myös tuloksen kannalta huonompaan suuntaan. Tärkeintä on kuunnella työntekijöitä itseään siis lastenhoitajia ja ottaa huomioon heidän oma halukkuutensa, taitonsa ja valmiutensa erilaisten muutosten eteenpäinviemisessä ja toteuttamisessa. Koulutuksen kautta lisääntyvä vastuu ja monipuolistuvat tehtävät ovat aina hyväksyttäviä ja luonnollisesti toisiaan seuraavia asioita. Mutta jos koulutus on pääsääntöisesti sama ja työtehtävät muuttuvat silti radikaalisti on aika miettiä mitä seurauksia siitä saattaa pidemmällä aikavälillä olla. Myös palkkauskysymykset nousevat luonnollisesti esille aina kun työtehtävissä tapahtuu muutoksia. On selvää, ettei palkka voi pysyä samana, jos työtehtävät monipuolistuvat ja työ vaatii yhä enemmän tietoja ja taitoja.

8.2 Tutkimusmenetelmän pohdintaa

Tutkimuksen tekeminen haastattelujen avulla oli haastava tapa tehdä tutkimusta. Haastattelujen nauhoittaminen on todella lähes välttämätöntä, koska aineistoa tulee haastattelututkimuksessa aina paljon. Haastattelujen aikana huomasin miten tärkeää on se, että varmistuu siitä, että nauhuri toimii kunnolla. Ensimmäinen haastattelu, jonka tein oli aikaavievää ja hankalaa kirjoittaa puhtaaksi, koska kasetin kääntämisen jälkeen nauhan äänen laatu huononi ja jouduin kuuntelemaan sitä useita kertoja läpi ennenkuin sain puheesta selvää. Tämä tuo ilmi myös toisen tärkeän asian, jota painotetaan haastatteluihin valmistautumisessa, nimittäin sen, että haastattelut kannattaa kirjoittaa puhtaaksi heti haastattelun jälkeen, jolloin haastatteliija muistaa parhaiten tapahtuman ja voi pelastaa joitakin tärkeitä asioita unohtumasta, vaikka nauhoitus ei onnistuisikaan täydellisesti.

Haastattelurungon tekemiseen kannattaa myös käyttää aikaa, koska sen perusteella ratkaistaan lopulta kuitenkin koko tutkimuksen onnistuminen. Onnistuin mielestäni saamaan haastattelujen tuloksena selville niitä asioita, joita halusin tietää lastenhoitajien työstä päiväkodissa. Haastattelurungon koulutusosio ei tuottanut sellaista tulosta, jota olin etukäteen odottanut, koska oletukseni lastenhoitajien koulutustaustoista oli toinen kuin todellisuus osoitti. Vaikka haastattelun koulutusosio tuottikin erilaista tietoa, kuin odotin, ei se mielestäni ollut epäonnistunut, koska tutkimuksenhan on tuotettava aitoa tietoa ja sen tarkoitushan on oikaista virheellisiä alkuoletuksia. Tämä tutkimus oli pintaraapaisu aiheesta, jonka ympäriltä löytyy varmasti lähes loputtomasti mielenkiintoisia tutkimuksen kohteita.

Mielenkiintoisia jatkotutkimuksen aiheita olisi paljon ja haastattelun teemojen syventäminen ja niihin perehtyminen edelleen olisi mielenkiintoista ja tuottaisi monia uusia tutkimushankkeita toteutuessaan. Lastenhoitajien työ on nykymuodossaan siis todella monimuotoista ja työ saattaa erota paljonkin riippuen siitä, millaisessa työyhteisössä ja ympäristössä lastenhoitaja toimii. Olisi mielenkiintoista tutkia niiden lastenhoitajien työtä tarkemmin, jotka ovat kehittäneet ja haluavat kehittää omaa työtään edelleen haasteellisempaan ja monipuolisempaan suuntaan. Olisi mielenkiintoista saada selville mihin suuntaan he haluavat omaa työtään viedä, onko edessä koko ajan laajentuva työkenttä vai tapahtuuko heidän työssään erikoistumista jollekin tietylle osaamisalueelle. Kehittäminen on monitahoinen prosessi, johon vaikuttaa monet erilaiset asiat. Työn tai työyhteisön kehittäminen etenee hitaasti ja sen onnistumisen kannalta on välttämätöntä, että työyhteisön jäsenet haluavat itse sitä. Muutosta ja kehitystä ei tapahdu, jos työntekijä tai työyhteisö ei ole sen kannalla. Jatkotutkimuksen aiheeksi olisi mielenkiintoista valita joku näistä päiväkohteista, joissa haastattelin lastenhoitajaa ja lähteä kehittämään sen kasvatus-työtä.

8.3 Tutkimuksen luotettavuus

Etnografisessa tutkimuksessa tieto kerätään haastattelun, erilaisten dokumenttien ja havainnoinnin kautta. Tieto sinänsä on luotettavaa, onhan se kerätty ihmisiltä, jotka elävät itse tutkittavassa todellisuudessa ja sen keskellä. Sen sijaan tutkijan rooli tulee esille tässä vaiheessa. Tutkija laatii ennen haastattelua kysymykset tai miettii minkä teemojen pohjalta haastattelussa keskustellaan. Haastattelija voi myös itse haastattelutilanteessa johdatella keskustelua haluamaansa suuntaan ja vaikuttaa näin ollen haastateltavan antamiin vastauksiin. Tutkija myös tulkitsee keräämänsä aineiston ja muotoilee tutkimuksen tulokset niiden pohjalta. Tutkijalla on siis suuri vastuu tutkimuksen onnistumisesta ja luotettavasta tulkitsemisesta.

Tutkimuksen luotettavuuteen pyrin vaikuttamaan tekemällä ennen varsinaista aineiston keräämistä esihaastattelun. Sen avulla pyrin arvioimaan haastattelun teema-alueiden valinnan onnistumista ja varmistamaan, että saan vastaukseksi juuri niitä asioita, joista olen kiinnostunut. Esihaastattelussa on myös mahdollista kysyä haastateltavan mielipidettä kysymyksistä ja pyytää neuvoja ja vinkkejä varsinaisiin haastattelutilanteisiin.

Haastattelun puhtaaksikirjoittaminen sanasta sanaan vaikuttaa myös tutkimuksen luotettavuuteen, koska silloin aineisto on ennen analysointia ja tulkintaa juuri siinä muodossa kuin se itse haastattelutilanteessa tallentui. Tutkijana joudun kuitenkin tulkitsemaan aineistoa ja muokkaamaan sitä viimeistään kirjoittaessani tutkimuksen tuloksia. Tämän vuoksi on selvää, että omat ajatukseni ja mielipiteeni tulevat näkymään lopputuloksessa ainakin jossain määrin. Pyrin kuitenkin olemaan mahdollisimman rehellinen ja ilmaisemaan selvästi milloin on kysymys omasta mielipiteestäni ja milloin haastateltavan ajatuksista.

9 LÄHTEET

Bogdan, C. Robert & Biklen, Sari Knopp. 1992. *Qualitative Research for Education; An Introduction to Theory and Methods*. Second Edition. Allyn and Bacon. U.S.A. ISBN.

Ekholm, B. & Hedin, A. 1985. *Att arbeta på daghem; Daghempersoners upplevelse av sitt arbete. En intervjuundersökning på 12 daghem*. Universitet i Linköping. Institutionen för pedagogik och psykologi. Arbetsrapport nr 8.

Engeström, Y. 1995. *Kehittävä työntutkimus, perusteita, tuloksia ja haasteita*.

Eskola, J. & Suoranta. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*.

Hakkarainen, P. 1997. *Päivähoitotyö kehittämisen kohteena*. Koulutuksen tutkimuslaitos. Kulttuuri ja opiminen -tutkimusryhmä. Työpapereita n:o 3.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1985. *Teemahaastattelu*.

Huttunen, E. 1977. *Päivähoitohenkilöstön toimenkuvatutkimus II osa: Päivähoitohenkilöstön päivittäisten toimintojen ja työtehtävien kuvaus*. Joensuun korkeakoulu, kasvatustieteiden osaston selosteita ja tiedotteita n:o 2, 1977.

Huttunen E. & Ojala, M. 1977. *Päivähoitohenkilöstön toimenkuvatutkimus III osa: Päivähoitohenkilöstön käsityksiä ammattiin kouluttamisesta*. Joensuun korkeakoulu, kasvatustieteiden osaston selosteita ja tiedotteita n:o 3, 1977.

Huttunen, E. 1984. *Perheen ja päivähoiton yhteistyö kasvatuksen ja lapsen kehityksen tukijana*. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja No 2.

Huttunen, E. 1989. *Päivähoidon toimiva arki, varhaiskasvatuksen käytäntöjen kehittäminen*. Suomen kaupunkiliitto. Jyväskylä: Gummerus.

Hujala, E. & Puroila, A-M. 1998. *Muuttuuko varhaiskasvatus päiväkodeissa - ja mihin suuntaan?* Kasvatus 3/ 1998, 297-309.

Hujala, E., Puroila, A-M., Parrila-Haapakoski, S & Nivala, V. 1998. *Päivähoidosta varhaiskasvatukseen*. Varhaiskasvatus 90 Oy. Jyväskylä: Gummerus.

Hujala-Huttunen, E. & Nivala, V. 1996. *Yhteistyö päivähoidossa. Kasvatuksen lapsikohtainen suunnittelu yhteistyössä vanhempien kanssa*. Oulu: Varhaiskasvatus 90 Oy.

Juuti, P. 1992. *Organisaatiokäyttäytyminen. Johtamisen ja organisaation toiminnan perusteet*. 2. painos. Aavaranta sarja n:o 18. Keuruu: ISBN:-----

- Juuti, P. 1995. Johtaminen ja organisaation alitajunta. Aavaranta-sarja 38.
- Juuti, P. 1998. Kehityskeskustelut, johtamisen perusta. Tampere: Tammerpaino Oy.
- Jyväskylän Kristillinen opisto. Koulutuslinjat 1999-2000.
- Jyväskylän sosiaali- ja terveystieteiden oppilaitos, esite. 1998.
- Kamppinen, M. 1995. Kaaos & kosmos 2. Kognitiivisen kulttuuritutkimuksen metodiikka ja metodologia. Painosalama Oy. Turku: ISBN.
- Karila, K. 1997. Lastentarhanopettajan kehittyvä asiantuntijuus. Lapsirakkaasta opiskelijasta kasvatuksen asiantuntijaksi. Helsinki: ISBN.
- Keskinen, S. 1985. Päiväkotihenkilöstön työtyytyväisyys ja psyykinen hyvinvointi. Turun yliopisto. Psykologian tutkimuksia 76. ISBN.
- Keskinen, S. 1990. Päiväkotihenkilöstön sisäisten mallien yhteys työvihtyvyyteen, työn rasittavuuteen ja ammatti-identiteettiin. Turun yliopiston julkaisuja C 80.
- Keskinen, S. (toim.) 1996. Yksilö ja työyhteisö muutoksessa. Turun yliopiston täydennyskoulutuksen julkaisuja A, 53.
- Keskinen, S. & Virtanen, N. (toim.) 1998. Päiväkoti työyhteisönä.
- Kiesiläinen, L. 1994. Kasvatusyhteisöjen vallankumous. Kriittinen korkeakoulu julkaisuja n:o 16. Helsinki: ISBN.
- Kinos, J. 1997. Päiväkoti ammattikuntien kamppailujen kenttänä. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja C, osa 133.
- Kinos, J. 1998. Päiväkoti -kolmikymmenvuotinen kiistakapula ja taistelutaner. Kasvatus 5/1998, 524-534.
- Kirjonen, Remes, & Eteläpelto. (toim.) 1997. Muuttuva asiantuntijuus. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto.
- Kirjonen, Remes, Sajavaara. 1997. Tutki ja kirjoita. Kirjayhtymä. Helsinki: ISBN
- Komiteamietintö 1980: 31. Päivähoidon kasvatustavoitekomitean mietintö. Helsinki: ISBN.
- Laaksola, H. 1999. Ohjelma lupaa hyvää. Opettaja-lehti 1999/ 16.
- Leskinen, R. 1987. Työpaikan ihmissuhteet. Teoksessa: Lindström, K & Kallimo, R. (toim.) 1987. Työpsykologia, terveys ja työelämän laatu. Työterve-

yslaitos. Helsinki: ISBN.

Morgan, H. & Cogger, J. 1980. Haastattelun opas. Psykologinen kustannus.

Niskanen, M., Murto, K. & Haapamäki, J. 1998. Menestys ja jaksaminen. Miten toteuttaa henkistä työsuojelua. Jyväskylän Koulutuskeskus Oy. Jyväskylä: Gummerus.

Nivala, V. 1997. Tutkimus päiväkotien johtajuudesta. Lastentarhanopettajaliitto. Varhaiskasvatus 90.

Nivala, V. 1999. Päiväkodin johtajuus. Lapin yliopisto. Rovaniemi: ISBN.

Ojala, M. 1993. Varhaiskasvatuksen perusteita ja haasteita. Kirjayhtymä. Jyväskylä: Gummerus.

Ojala, M. & Huttunen, E. 1977. Päivähoitohenkilöstön toimenkuvatutkimus I osa: Kasvatusalan ammattitutkimuksesta. Joensuun korkeakoulu, kasvatustieteiden osaston selosteita ja tiedotteita n:o 1, 1977.

Onikki, E. & Ranta, H. (toim.) 1996. Sosiaali- ja terveydenhuoltolainsäädäntö. Lakimiesliiton kustannus. Jyväskylä: Gummerus.

Opetushallitus. 1999. Sosiaali ja terveystieteiden perustutkiminto. Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet. ISBN.

Palmroht, A. & Nurmi, I. (toim.) 1996. Alttiiksi asettumisen etiikka, laadullisen tutkimuksen eettisiä kysymyksiä. Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunnan julkaisusarja n:o 38. ISBN.

Patton, M. 1990. Qualitative Evaluation and Research Methods. Second Edition. USA: Sage.

Pöyhönen, T. 1987. Työtyytyväisyyden rakentuminen. Teoksessa: Lindström, K. & Kalimo, R. (toim.) 1987. Työpsykologia, terveys ja työelämän laatu. Työterveyslaitos. Helsinki: ISBN.

Rodd, J. 1998. Leadership in early childhood. (2.painos) Buckingham: Open University Press.

Salminen, H.(toim.) 1988. Kolme-viisivuotiaiden lasten päivähoiton toimintasuunnitelma. Sosiaalihuollituksen julkaisuja 2/1988. Helsinki: ISBN.

Seikkula, J. 1994. Sosiaaliset verkostot, ammattiauttajan voimavara kriiseissä. Helsinki: Kirjayhtymä.

Sosiaalihuollituksen opas 1/1988. Lasten päivähoiton vaihtoehdot. Helsinki: ISBN.

Sosiaalhallitus yleiskirje A3. 1986. Lasten päivähoito. Helsinki: ISBN.

Spradley, J. 1995. The Ethnographic interview. Macalester College. USA. ISBN.

Stenfors-Laajala, T. & Keskinen, S. 1988. Päiväkotihenkilöstön burn out. Turun yliopisto, Psykologian tutkimuksia 82.

Suojanen, P. 1996. Etnografisen tutkimuksen eettisiä ulottuvuuksia. Teoksessa Palmroth, A. & Nurmi, I. (toim.) Alttiiksi asettumisen etiikka, laadullisen tutkimuksen eettisiä kysymyksiä. Kopi-Jyvä Oy. Jyväskylä: ISBN.

Syrjälä, L. , Ahonen, S, Syrjäläinen, E. & Saari, S. 1995. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki. Kirjayhtymä Oy.

Thierry, H. & Koopman-Iwema, A. M. 1984. Motivation and satisfaction. Teoksessa Drenth, P. J. & Wolf, C. J. (toim.) 1984. Handbook on work and organizational psychology. Johan Wiley & Sons. Ltd.

Työministeriö. 1996. Sosiaalialan ammatteja. Työvoimapalveluosasto. Tietopalvelu- ja ammattitietoyksikkö. Oy Edita Ab. Helsinki: ISBN.

Ovretveit, J. 1995. Moniammatillisen yhteistyön opas. Sairaanhoidajien koulutussäätiö. Hakapaino, Helsinki: ISBN.

LIITE 1

Lastenhoitajien koulutus - koulutusuudistuksen jälkeen

Lastenhoitaja nimike on poistunut kokonaan koulutuksesta siltä osin, että lastenhoitajakoulutusta ei enää järjestetä, vaan lastenhoitajiksi aikovat voivat hankkia koulutuksensa sosiaali- ja terveysalan oppilaitoksissa suorittaen lähihoitajakoulutuksen. Lastenhoitajaksi aikova voi hankkia pätevyyden myös suorittamalla lastenhoitajalinjan kansanopistoissa.

Lähihoitajakoulutusta järjestetään siis sosiaali- ja terveysalan oppilaitoksissa ja tutkinto muodostuu yhteensä 120 opintoviikosta. Koulutukseen voi hakeutua, joko suoraan peruskoulusta tai ylioppilastutkinnon suorittamisen jälkeen. Opiskelijan on myös mahdollista suorittaa ylioppilastutkinto lähihoitajakoulutuksen ohessa tai valita osan opinnoistaan lukiosta tai ammatillisista oppilaitoksista. Tutkinnon voi suorittaa myös aikuiskoulutuksena tai oppisopimuskoulutuksena. Opiskelun muoto ja pituus saattavat vaihdella riippuen opiskelijan aikaisemmista opinnoista ja työkokemuksesta alalla. Opinnot kestävät kuitenkin yleensä peruskoulupohjaisina noin 3 vuotta ja ylioppilas pohjaisina noin 2 vuotta (Jyväskylän sosiaali- ja terveysalan oppilaitos 1998).

Lähihoitajakoulutus on sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, joka muodostuu yhteisistä opinnoista (20 ov), ammatillisista perusopinnoista (50 ov), koulutusohjelmista (40 ov) ja vapaasti valittavista opinnoista (10 ov). Opintoihin kuuluu näiden lisäksi tärkeänä osana työssä oppiminen ja koulutuksen päätteeksi opiskelijat tekevät päättötyön (Opetushallitus 1999, 23,66,84).

Lähihoitajakoulutus antaa mahdollisuuden valita melko laajasti mille alalle haluaa suuntautua sosiaali- ja terveysalalla. Lähihoitaja voi valmistuttuaan työskennellä kodeissa, päiväkodeissa, vanhustenhuollossa, vammaistyössä, lasten ja nuorten huollon-, päihdehuollon tehtävissä sekä sairaaloissa tai terveyskeskuksissa, riippuen omista valinnoistaan koulutuksen aikana. Suuntautuminen tapahtuu koulutusohjelmaopintojen kautta ja niitä on valittavana yhteensä kahdeksan eri koulutusohjelmaa. Ennen koulutusohjelmaopintoja opiskelijalla on kuitenkin oltava suoritettuna yhteisiä ja ammatillisia opintoja. Lastenhoitajan tehtäviin aikova lähihoitajaopiskelija valitsee lasten ja nuorten hoidon ja kasvatuksen koulutusohjelman, johon sisältyy vähintään 14 opintoviikon mittainen työssä oppimisen jakso eli työharjoittelu. Harjoittelupaikkoina voi olla päivähoiton (päiväkotit, perhepäivähoito, leikin ja toiminnan ohjaus) lisäksi kotihoito, lastensuojelun avo- ja laitosmuodot, vastasyntyneiden osastot, lastenosastot, koulun yleis- ja erityisopetus sekä koululaisten iltapäivätoiminta ja nuorisotyö (Opetushallitus 1999, 84).

Lastenohjaajalinja on ammatilliseen perustutkintoon johtava linja, jota voi suorittaa kansanopistoissa. Koulutus kestää 2,5 vuotta ja on laajuudeltaan 100 opintoviikkoa. Saman tutkinnon voi suorittaa myös aikuiskoulutuksena, jolloin opintojen laajuus on 80 opintoviikkoa (Jyväskylän kristillinen opisto, esite).

Koulutuksen sisältöön kuuluu ammatilliset perusopinnot, suuntautumisopinnot, vapaasti valittavat opinnot ja yhteiset opinnot. Ammatilliset perusopinnot muodostuvat yhteisötyön-, lapsen hoidon ja huolenpidon-, perhetyön- ja lapsen kasvun ja ohjauksen opinnoista. Suuntautumisopintoihin sisältyy opintoja lapsen ja perheen kriiseistä ja auttamistyöstä, monikulttuurisuudesta ja vieraista uskonnoista, ilmaisutaidoista ja niiden ohjauksesta. Lisäksi eri opistokohteissa on vielä opistokohtainen suuntautumisvaihtoehto (Jyväskylän kristillinen opisto, esite).

LIITE 2

Kelpoisuusehdot ja henkilöstön mitoitus lapsiryhmiin

Lasten päivähoito asetuksessa (6§ 21.8.1992/ 806) määritellään päiväkodin henkilöstöä koskevista asioista seuraavaa. Päiväkodissa tulee hoito- ja kasvatustehtävissä olla vähintään yksi henkilö, jolla on sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoissa säädetty ammatillinen kelpoisuus, enintään seitsemää kokopäivähoidossa olevaa kolme vuotta täyttänyttä lasta kohden. Enintään neljää alle kolmivuotiaista lasta kohden tulee päiväkodin hoito- ja kasvatustehtävissä olla vähintään yksi henkilö, jolla on edellä säädetty ammatillinen kelpoisuus ja vähintään yksi henkilö, jolla on ammatillinen kelpoisuus enintään 13 osapäivähoidossa olevaa kolme vuotta täyttänyttä lasta kohden (Onikki & Ranta 1996, 101).

Edelleen jos päiväkodissa on yksi tai useampia erityistä hoitoa- ja kasvatusta tarvitsevia lapsia on tämä otettava huomioon hoidettavien lasten lukumäärässä tai hoito- ja kasvatustehtävään osallistuvien henkilöitten lukumäärässä, ellei päiväkodissa ole tällaista lasta varten erityistä avustajaa. Päiväkodissa tulee olla vähintään joka kolmannella hoito- ja kasvatustehtävissä toimivalla henkilöllä sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuus, joka on erikseen säädetty ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista annetussa asetuksessa (4§) (Onikki & Ranta 1996, 102).

Sosiaalialan ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista säädettyssä asetuksessa määritellään sosiaalihuollon laajaa tietoutta edellyttäviin hoito-, huolenpito-, kasvatust-, opetus- tai kuntoutustehtäviin valittavalta henkilöltä vähintään opistoasteista sosiaali- ja terveydenhuoltoalan tai muun alan ammatillista tutkintoa. Kelpoisuusehtona muihin sosiaalihuollon hoito-, huolenpito-, kasvatust- ja kuntoutustehtäviin vaaditaan vähintään kouluasteinen sosiaali- ja terveydenhuoltoalan tai muun alan ammatillinen tutkinto (Onikki & Ranta 1996, 253).

LIITE 3

HAASTATTELU

(vastaa kysymyksiin oman kokemuksesi ja tilanteesi mukaisesti)

KOULUTUS

- Kerro koulutuksestasi (koulutuksen painotusalueet, kesto jne.)?
- Antaako koulutus mielestäsi riittävästi valmiuksia tämänhetkistä työtäsi ajatellen ?
- Miten luulet koulutuksen uudistuksen vaikuttavan / näkyvän lastenhoitajan työssä ?
- Vastaako koulutus riittävän nopeasti ja tehokkaasti työelämän muutoksiin ?

TYÖ

- Kauanko olet ollut alalla työssä ?
- Monessako eri työpaikassa olet ollut ?
- Arvostetaanko lastenhoitajan työtä mielestäsi tarpeeksi ?

PÄIVÄN KULKU:

- Millaisia työvuoroja teet ?
- Kuvaile tyypillinen työpäiväsi (mitä teet aamulla ensimmäiseksi jne.) ?
- Mikä työvuoro on sinulle mieluisin ? (miksi)

TYÖNJAKO:

- Kerro oman ryhmäsi työntekijöiden välisestä työnjaosta, onko jokaisella selkeästi ”omat työt” vai jaetaanko työtä esim. työvuorojen mukaan ?
(toiminnan suunnittelu, toteutus ja arviointi)
- Kuvaile työtehtäviäsi mahdollisimman tarkasti, vaihtelevatko työtehtävät vuorojen mukaan ?
 - Onko työtehtävissäsi tapahtunut muutoksia, vai ovatko ne pysyneet sa

manlaisina (esim. onko jotain tehtäviä tullut lisää tai joitain poistunut kokonaan)?

- Usein kuulee puhuttavan lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien työnjaon epäselvyyksistä päiväkodissa, miten arvioisit tätä asiaa omassa talossasi / ryhmässäsi ?
- Mikä vie eniten aikaa työssäsi ?
- Jos saisit tehdä vapaasti muutoksia työssäsi, mitä muuttaisit ? (miksi)
- Minkä koet tärkeimmäksi asiaksi lastenhoitajan työssä ?
- Kuuluuko työhösi jonkin vastualueen hoitaminen ?
 - Miten koet sen, onko se ylimääräinen rasite vai mieluinen tehtävä ?

JAKSAMINEN:

- Nykyään kuulee usein työntekijöiden puhuvan uupumuksesta työelämässä, miten sinä olet kokenut tämän asian ?
- Mikä on vaativinta työssäsi?
- Entä mikä on palkitsevinta / parasta ?
- Palautteen antaminen ja saaminen on tärkeää työssä, miten arvioisit näiden asioiden toteutumista omassa työssäsi ?
- Entä tuen saaminen, saatko riittävästi tukea työtovereilta ja esimieheltäsi ?
- Millaisissa tilanteissa kaipaisit enemmän tukea ?
- Vastaako työn vaatimustaso ja siitä maksettava korvaus toisiaan ?

TYÖYHTEISÖ:

- Kuvaile työyhteisöäsi ?
- Millainen ilmapiiri työyhteisössäsi vallitsee ?

YHTEISTYÖ:

- Millaisena koet yhteistyön yleensä lastenhoitajan työssä ? (onko se vaikeaa)
- Kenen / keiden aikuisten kanssa teet eniten yhteistyötä päivittäin (työtoverit, vanhemmat, muut tahot)?
- Kuuluuko omaan työhösi yhteistyötä päiväkodin ulkopuolisten tahojen

kanssa?

- minkä tahojen kanssa teet yhteistyötä ?
- LTO -koulutusta on kritisoitu siitä, miten vähän se antaa valmiuksia aikuisten kanssa tehtävään yhteistyöhön, miten arvioisit asian olevan omalla kohdallasi / lastenhoitajien koulutuksessa ?
- Koetko olevasi tasavertaisessa asemassa muiden työntekijöiden kanssa työyhteisössäsi ?
- Oletko tyytyväinen yhteistyöhön omassa ryhmässäsi ja koko talossa ?

PALATAAN VIELÄ TAKAISIN KOULUTUSKYSYMYKSIIN...

LISÄKOULUTUS /TÄYDENNYSKOULUTUS

- Oletko saanut lisäkoulutusta / täydennyskoulutusta työelämässä mukanaolosi aikana (Millaista koulutusta olet saanut)? Jos et....
- Olisiko lisäkoulutukseen tarvetta ?

LOPUKSI

- Jäikö jotain tärkeää lastenhoitajan työhön liittyvää käsittelemättä, josta haluat vielä kertoa ?

LIITE 4

Suorittaessani/suorittaessamme tutkimusta/selvitystä

oppilaitos _____

oppiaine _____

tutkimuksen ohjaaja _____

tutkimuksen/selvityksen nimi _____

tutkimuksen kohderyhmä ja tutkimuspaikka _____

sitoudun siihen, että en käytä sen yhteydessä kaupungin sosiaalitoimelta saamiani
tietoja muuhun tarkoitukseen kuin tutkimuksen/selvityksen tekemiseen enkä anna salassapidettäviä
tietoja muille henkilöille.

Tutkimuksen/selvityksen tekijä (t)

nimi _____

nimi _____

ammatti _____

ammatti _____

osoite _____

osoite _____

puh. _____

puh. _____

allekirjoitus _____

allekirjoitus _____

Todistavat:

nimi _____

nimi _____

osoite _____

osoite _____

allekirjoitus _____

allekirjoitus _____

Hyväksynyt

____ / ____ 200 ____

päivähoidon johtaja

Arvoisa haastateltava!

Tutkimus ja sen toteutus:

Tutkimus, johon olet luvannut vapaaehtoisesti osallistua, on Jyväskylän yliopiston varhaiskasvatuksen laitoksen maisteriopintoihin liittyvä pro gradu-tutkielma, jonka ohjaajana toimii professori Markku Leskinen. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää lastenhoitajien arkea ja kokemuksia päiväkotityössä. Tähän mennessä lastenhoitajien työtä on tutkittu hyvin vähän, mutta mielestäni päiväkotityön kehittämiseksi tarvitaan tietoa kaikkien osapuolten näkökulmista.

Tutkimuksen aineisto kerätään haastattelujen avulla. Haastatteluun valitaan 6-8 lastenhoitajaa Jyväskylän kaupungin päiväkodeista. Haastattelu toteutetaan siihen soveltuvassa rauhallisessa paikassa joko päiväkodissa tai esim. haastateltavan kotona.

Luottamuksellisuus:

Haastattelun avulla kerättyä aineistoa käytetään ainoastaan tähän tutkimukseen. Aineistoa käsittelee ainoastaan tutkimuksen tekijä, eikä tiedot joudu missään tapauksessa ulkopuolisten käsiin. Tutkimusaineiston säilyttämisestä vastaa tutkija. Tutkimukseen osallistuvat haastateltavat jäävät tutkimukseni lopullisessa raportissa nimettömiksi, joten siitä ei ole mahdollista tunnistaa yksittäisiä henkilöitä.

Lisätietoja tutkimuksesta antaa tarvittaessa:

Tutkimuksen tekijän nimi
osoite ja puhelinnumero

Tutkimussopimus:

Osallistun tutkimukseen ”Päiväkoti työyhteisönä lastenhoitajien näkökulmasta”, edellyttäen, että tutkimusaineistoa käsitellään luottamuksellisesti ja ettei tutkimusraportissa mainita haastatteluun osallistuvien nimiä, eikä muutenkaan tunnisteta haastatteluun osallistuneita.

Aika ja paikka

Allekirjoitus

Tutkimuksen tekijä

Lastenhoitajien työtehtävät päiväkodissa 3-6 -vuotiaiden lasten ryhmissä haastattelujen mukaan

Yleiset tehtävät:

- järjestely, pöytien pyyhkiminen, sänkyjen laittaminen valmiiksi ennen päiväunia
- vaatehuolto, päiväkodin tekstiileistä huolehtiminen, ompelutyöt
- pöytien kattaminen
- siivous
- lakanoiden vaihto lasten sänkyihin
- tuokioiden valmisteluun liittyvät tehtävät

Perushoitoon liittyvät tehtävät:

- lasten vastaanottaminen ja vanhempien kanssa keskustelu
- ruuan jakaminen ja ruokailussa auttaminen
- wc:ssä auttaminen
- pukemisessa ja riisumisessa auttaminen
- leikin järjestäminen ja valvominen
- lasten nukuttaminen ja päiväunien valvominen
- askartelussa ym. toiminnassa avustaminen
- lasten ulkoilun valvominen

Yhteistyötehtävät:

- palaverit, suunnittelu omassa ryhmässä ja talon sisällä
- tavoitekeskustelut vanhempien kanssa
- yhteistyö päiväkodin sisällä muihin ryhmiin
- yhteistyö päiväkodin ulkopuolelle, sosiaalityöntekijät, erityislastentarhanopettaja, puheterapeutti / puheopettaja, neuvolan henkilökunta, lähikoulujen henkilökunta, psykologi ja kaikki muut yhteistyökumppanit toiminnasta riippuen esim. uimahalli jne.

Kasvatukselliset ja opetukselliset tehtävät:

- toiminnan ohjaus säännöllisesti koko lapsiryhmälle tai puolelle ryhmälle
- omista vahvuusalueista riippuen jonkin osa-alueen päävastuullinen ohjaus, esim. liikunnan ohjaus koko ryhmän lapsille koko toimintakauden ajan