

Tiina Aatsinki

PERHEPÄIVÄHOITAJAN HILJAINEN TIETO

**Kasvatustieteen
pro gradu -tutkielma
Syksy 2008
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto**

TIIVISTELMÄ

Aatsinki, Tiina. PERHEPÄIVÄHOITAJAN HILJAINEN TIETO

Kasvatustieteen pro gradu –tutkielma. Jyväskylän yliopiston kasvatustieteen laitos, 2008. 69 sivua. Julkaisematon.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää mitä hiljainen tieto on perhepäivähoitajan työssä. Lisäksi haluttiin selvittää miten hiljainen tieto oli karttunut ja miten sitä olisi mahdollista siirtää muille työntekijöille. Hiljaista tietoa haluttiin lähestyä perhepäivähoitajien omien ajatusten kautta. Lähtökohtana oli perhepäivähoitajan työn osa-alueet ja ammatillinen osaaminen, joiden kautta saatiin käsitys hiljaisen, ei-kielellisen tiedon ilmenemisestä perhepäivähoitajan työssä. Hiljaisen tiedon aikaisemmat tutkimukset ovat usein kohdistuneet sellaisiin työntekijöihin, joilla on ollut työyhteisö ja joilla on ollut usein laaja ammatillinen koulutus. Perhepäivähoitajilla ei ole tavanomaisessa mielessä työyhteisöä ja yhtenäinen ammatillinen koulutus puuttuu. Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastattelulla kahdeksalta kokeneelta perhepäivähoitajalta. Aineiston analyysi oli teoriapohjaista kuitenkin niin, että haastattelujen teemat ohjasivat työskentelyä.

Tulosten pohjalta voitiin luoda perhepäivähoitajan hiljaisen tiedon alueet, jotka olivat vuorovaikutus, intuitio ja rutiini. Vuorovaikutus nousi aineiston perusteella perhepäivähoitajan merkittävimmäksi hiljaisen tiedon alueeksi. Siinä voitiin erotella kaksi näkökulmaa: hoitajan ja lapsen sekä hoitajan ja vanhemman välinen vuorovaikutus. Perhepäivähoitajan hiljainen tieto voitiin nähdä lapsen tarpeiden ja yksilöllisen huomioimisen kokonaisvaltaisena havaitsemisena ja ymmärtämisenä. Lisäksi se liittyi työssä tarvittaviin sosiaalisiin taitoihin ja käytännön työtehtäviin. Tuloksissa nousi merkityksellisenä esiin perhepäivähoitajan suhtautuminen omaan työhönsä. Sitoutuneisuus, oman työn arvostaminen ja onnellisuus omassa työssä ovat tärkeitä tekijöitä niin hoitajan työssä jaksamisen ja viihtymisen kuin päivähoidon laadunkin kannalta.

Tulosten perusteella voidaan tehdä se johtopäätös, että perhepäivähoitajan hiljainen tieto on pääasiallisesti karttunut sekä työkokemuksen että elämäkokemuksen kautta. Hiljaisen tiedon siirtäminen koettiin haasteelliseksi muttei mahdottomaksi tehtäväksi. Tärkeää olisi mahdollistaa perhepäivähoitajien hiljaisen tiedon siirtäminen kehittämällä perhepäivähoitajien ammattitutkintoa sekä vertaisohjausta tai –mentorointia.

Tutkimuksen tulokset eivät ole yleistettävissä koska tutkimusjoukko oli pieni. Käytännön merkitystä sillä kuitenkin voidaan nähdä olevan ainakin perhepäivähoitajien osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa. Lisäksi tutkimus osoitti, että perhepäivähoitajat ovat tietoisia omista vahvuuksistaan ja omasta ammattitaidostaan – kotiaideista on tullut varhaiskasvatuksen ammattilaisia.

Avainsanat: hiljainen tieto, intuitio, kokemus, rutiini, perhepäivähoitaja, perhepäivähoito, varhaiskasvatus

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	5
2	HILJAINEN TIETO.....	7
2.1	Hiljaisen tiedon määrittely.....	7
2.2	Hiljaisen tiedon tutkimus.....	9
2.3	Hiljaisen tiedon osa-alueet.....	11
2.3.1	Kokemusperäisyys.....	12
2.3.2	Sosiaalisuus.....	14
2.3.3	Kontekstisidonnaisuus.....	15
2.3.4	Dynaamisuus.....	15
3	PERHEPÄIVÄHOITO JA PERHEPÄIVÄHOITAJAN TYÖ.....	17
3.1	Perhepäivähoidon asema eri maissa.....	17
3.2	Perhepäivähoidon järjestäminen.....	18
3.2.1	Perhepäivähoidon muodot.....	18
3.2.2	Perhepäivähoidon johtaminen.....	19
3.3	Perhepäivähoitajan ammatti.....	20
3.3.1	Perhepäivähoitajan työtehtävät eri toimintaympäristöissä.....	20
3.3.2	Perhepäivähoitajan koulutus.....	21
3.3.3	Perhepäivähoitajalta vaadittava osaaminen.....	22
3.4	Muuttuva perhepäivähoito.....	24
3.4.1	Perhepäivähoitajan työssä tapahtuneet muutokset.....	25
3.4.2	Perhepäivähoidon haasteet.....	26
3.4.3	Perhepäivähoidon tulevaisuus.....	28
3.5	Perhepäivähoitaja ja hiljainen tieto.....	29
4	TUTKIMUSTEHTÄVÄ.....	31
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	32
5.1	Kvalitatiivinen haastattelututkimus.....	32
5.2	Haastattelujen toteutus.....	33
5.3	Haastateltavien kuvaus.....	35
5.4	Aineiston analysointi.....	36
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	40

6.1	Perhepäivähoitajan hiljaisen tiedon alueet	40
6.1.1	Vuorovaikutus.....	41
6.1.1.1	Hoitajan ja lapsen välinen vuorovaikutus.....	41
6.1.1.2	Hoitajan ja vanhemman välinen vuorovaikutus	43
6.1.2	Intuitio.....	44
6.1.3	Rutiini	45
6.2	Perhepäivähoitajan hiljaisen tiedon karttuminen	46
6.2.1	Kokemus	46
6.2.2	Ammatillinen yhteistyö	47
6.2.3	Kouluttautuminen	49
6.3	Perhepäivähoitajan hiljaisen tiedon siirtäminen	49
7	POHDINTA.....	51
7.1	Johtopäätökset tuloksista.....	51
7.2	Perhepäivähoitajan suhde omaan työhönsä.....	55
7.3	Tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden arviointi	56
7.4	Jatkotutkimusaiheet.....	58
	LÄHDELUETTELO.....	60
	LIITE 1. Tutkimuslupa / yhteystietopyyntö	64
	LIITE 2. Saatekirje perhepäivähoitajalle	65
	LIITE 3. Taustatietolomake	66
	LIITE 4. Teemahaastattelun aihealueet	68

1 JOHDANTO

Työmarkkinoilta on poistumassa lähivuosina suuri joukko työntekijöitä niin sanottujen suurten ikäluokkien tullessa eläkeikään. Työntekijöiden mukana on häviämässä työpaikoilta merkittävä määrä osaamista, tietämystä ja kokemusta. Yrity maailmassa keskustelu kokemuksen ja osaamisen häviämisestä on herännyt jo 1990-luvulla laajasti maailmalla. Eri organisaatioiden työyhteisöissä oleva asiantuntijatieta, joka osittain on näkymätöntä tai ei-kielellistä, nähdään ainutlaatuisena ja korvaamattomana voimavarana (Nikkanen & Kantola 2007, 78–79). Kuntasektorilla keskustelu on alkanut terveyden- ja vanhustenhuollossa sekä koulumaailmassa. Uusien työntekijöiden rekrytointi ja perehdyttäminen on koettu kunnissa erittäin haasteelliseksi tehtäväksi.

Ammattitaitoa voidaan tarkastella kahdesta näkökulmasta: yksilön eli työntekijän tai työyhteisön näkökulmasta. (Pohjonen 2007, 229). Työntekijöiden ammattitaito koostuu teoreettisesta tiedosta, harjoittelun ja työn tekemisen kautta opitusta osaamisesta ja kokemuksen mukanaan tuomasta tiedosta ja taidosta (Pohjonen 2007). Kokemuksen myötä työntekijöille on syntynyt sellaista tietoa ja taitoa, jota on mahdotonta tai hyvin vaikea kielellisesti kuvata. Tätä tietoa kutsutaan hiljaiseksi tiedoksi. Sitä on esimerkiksi koneenkäyttäjän tieto häiriötilanteesta siitä, mitä koneen epätavallinen käyntiäänä kertoo häiriön mahdollisesta aiheuttajasta (Virtainlahti 2005, 33). Hiljaista tietoa on myös sairaanhoitajan vaistonvarainen tieto potilaan voinnin muuttumisesta (Nurminen 2008). Kirjaa lukiessa ihminen ymmärtää asiat kokonaisuus ilman että hänen tarvitsee miettiä yksittäisten sanojen merkitystä. Tai jos ihminen osaa useaa kieltä sujuvasti, hän voi muistaa viestin sisällön vaikkei muista millä kielellä se oli kirjoitettu. Ihminen ei osaa selittää kielellisesti näitä prosesseja. Sveiby (1997) näkee hiljaisen tiedon olevan tärkeässä osassa näissä toiminnoissa.

Seuraavan viiden vuoden sisällä 13 % kaikista kuntien sosiaalialan työntekijöistä siirtyy eläkkeelle. Perhepäivähoitajien osalta eläkkeelle siirtyjien määrä on huomattavasti suurempi eli 21 %. Tämä tarkoittaa lähes 3500 perhepäivähoitajaa. Vertailun vuoksi lastentarhanopettajista 6 % ja lähihoitajista 14 % on jäämässä eläkkeelle viiden vuoden sisällä. (Halmeenmäki 2007, 45.) Kokeneiden ja pitkään työssä olleiden varhaiskasvatuksen työntekijöiden jäädessä eläkkeelle häviää paljon sellaista tietoa ja taitoa, jota ei voida kirjoittaa ohjeeksi tuleville työntekijöille.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millaista osaamista perhepäivähoitajalta työssään vaaditaan ja mitä hiljainen tieto on perhepäivähoitajan työssä. Lisäksi selvitetään mistä hiljainen tieto on kertynyt ja miten se voisi siirtyä uusille perhepäivähoitajille.

2 HILJAINEN TIETO

2.1 Hiljaisen tiedon määrittelyn ongelma

Tiedon määrittelyssä perinteisesti lähdetään siitä, että tiedolla on tietty totuus ja että se vaatii uskomista ja lisäksi tiedoksi voidaan kutsua niitä väitteitä, joille on perustelu (Niiniluoto 1989, 48, 60). Parviainen (2000) lähtee tiedon määrittelyssään siitä, että sen tulee olla selkeästi artikuloitua. Virtainlahden (2006, 17–19) mukaan tieto rakentuu hierarkkisesti datasta, informaatiosta, tiedosta ja viisaudesta. Järvinen, Koivisto ja Poikela (2000, 69) korostavat informaation ja tiedon eroa. He toteavat, että kaikesta informaatiosta tietoa on se, jolle annamme merkityksen. Yhteistä kaikille näille määritelmille on se, että tieto voidaan ilmaista kielellisinä lauseina, jotka ilmaisevat tosia tai epätosia väittämiä.

Edellä esitetyt tiedon määrittelyt eivät kuitenkaan ole tyydyttäneet tutkijoita. Tiedolla on havaittu olevan toinen, ei-kielellinen ulottuvuus. Monet tutkijat ovat pyrkineet erottelemaan tiedon eri tyyppejä ja näin pyrkineet ottamaan kantaa tiedon jaotteluluun kielelliseen ja ei-kielelliseen tietoon. Mikäli tieto määriteltäisiin vain kielellisesti ilmaistavissa oleviksi väittämiksi, se sulkisi pois paljon ihmisen toimintaa ja elämää, jotka sisältävät myös jonkinlaista tietoa. Parviainen (2000) käyttää tästä esimerkkinä taiteellista toimintaa ja urheilua.

Unkarilainen fyysikko, kemisti ja filosofi Michael Polanyi (1983, 3–4) esitelti ensimmäisenä käsitteen hiljainen tieto (tacit knowledge) jo vuonna 1958. Hän väittää, että suurin osa ihmisen tiedoista tai taidoista on sellaista, jota ihminen ei osaa sanoin selittää. Ja lisäksi Polanyin (1983, 20) mukaan kaikki tieto perustuu hiljaiselle tiedolle tai on hiljaista tietoa. Tunteilla ja kätketyllä todellisuudella on suuri merkitys tiedossa.

Hiljaisen tiedon käsitteen perusteena on Vuorensyrjän (2000, 122) mukaan Polanyin havaintoteoria, jonka mukaan kaikki tieto muodostuu kolmenlaisista osatekijöistä: 1) niistä, joita yksilö havainnoi eikä pysty artikuloimaan, 2) niistä, joita yksilö havainnoi mutta ei artikuloi vaikka se olisi mahdollista ja 3) niistä, jotka yksilö havainnoi ja artikuloi. Näistä kaksi ensimmäistä muodostavat tiedon hiljaisen ulottuvuuden ja kolmas kielellisen eli focusoituneen ulottuvuuden. Polanyin määritelmässä siis kaikki tieto koostuu sekä yksilön artikuloimasta että artikuloimattomasta osateki-

jästä. Vuorensyrjä (2000, 134) toteaa kuitenkin, että Polanyin teoriassa vain jälkimmäisellä on oma paikkansa.

Useat tutkijat Polanyin jälkeen ovat pyrkineet ottamaan kantaa tiedon jaotteleluun kielelliseen ja hiljaiseen eli ei-kielelliseen tietoon. Tiedon ulottuvuuksista tutkijat käyttävät erilaisia käsitteitä kuten esimerkiksi: kielellinen tieto — ei kielellinen tieto, ei-hiljainen tieto — hiljainen tieto, eksplisiittinen — implisiittinen tieto, propositionaalinen — piilevä tieto, propositionaalinen — kehollinen tieto. Raja näiden kahden tiedon ulottuvuuden välillä ei ole selkeä mutta jaottelut ovat kuitenkin Virtainlahden (2006, 259) mukaan saaneet vankan sijan.

Nikkasen ja Kantolan (2007, 79) artikkelin kirjallisuuskatsauksessa todetaan, että hiljaiseksi tiedoksi on nimetty sellainen tieto, jota ei osata tai haluta ilmaista kielellisesti. Yksilön on sitä vaikea ilmaista sanoin tai vain osa siitä pystytään ilmaisemaan sanoin.

Myös Toom (2008, 33) ottaa kantaa käsitteen vaikeaan määrittelyyn. Hänen mukaansa hiljaista tietoa tulee tarkastella sekä tiedon luonteen että tiedon omistajan avulla. Tiedon luonnetta hän kuvaa dimensiolla produkti — prosessi ja omistajaa dimensiolla yksilöllinen — yhteisöllinen. Hänen käsityksensä on, että yksilöllistä hiljaista tietoa, produktia, ovat esimerkiksi uskomukset, arvot ja toiminnan perusta ja yhteistöllistä hiljaista tietoa taas ovat muun muassa kulttuuri, perityt tavat, traditiot ja rutiinit. Yksilölliseen hiljaiseen tietämiseen Toom (2008, 54) liittyy taidon ja viisauden (vertaa Polanyi) ja yhteisölliseen hiljaiseen tietämiseen taitavan yhteisöllisen toiminnan ja jaetun viisauden (vertaa Nonaka & Takeuchi).

Haldin-Herrgård (2004, 40) on löytänyt 149 erilaista sanaa, joilla eri tutkijat kuvaavat hiljaista tietoa. Hänen mukaansa yleisimmin käytetyt ilmaisut ovat taito, intuitio, tietotaito, usko, mentaalinen malli, arvio ja ”näppituntuma”. Nämä eivät kuitenkaan ole synonyymeja hiljaiselle tiedolle vaan pikemminkin niitä käytetään esimerkkeinä tai vertauskuvina kuvattaessa hiljaisen tiedon merkitystä yksilölle (Haldin-Herrgård & Salo 2008, 290).

Hiljainen tieto ja tietämys ovat siis hyvin moniulotteisia käsitteitä. Tätä kuvaa hyvin Koivusen (1997, 78–79) määritelmä. Hänen mukaansa hiljainen tieto on muun muassa kaikki yksilön perinnöllinen, ruumiillinen, intuitiivinen ja kokemusperäinen tieto. Se on tietoa, jota ei voida ilmaista verbaalein käsittein. Koivunen (1997, 78) kuvaa hiljaisen tiedon olevan läsnä ihmisessä kokonaisvaltaisesti: ”se on käsien taitoa, ihon tietoa ja aivojen syvien kerrosten tietoa”.

Useat tutkijat Polanyin lisäksi ovatkin tuoneet tutkimuksissaan ja määrittelyissään voimakkaasti esiin ei-kielellisen eli hiljaisen tiedon merkityksen. Kielellinen ja hiljainen tieto nähdään tutkijasta riippuen joko toisiaan täydentävinä tiedon tyypeinä tai toistensa vastakohtina.

2.2 Hiljaisen tiedon tutkimus

Tutkittaessa hiljaista tietoa on käytetty menetelminä etnografiaa kuten Sveiby, fenomenografiaa kuten Virtainlahti ja aineistonkeruumenetelminä haastattelua, havainnointia ja dokumentointia. Tutkimusta on tehty sekä kvalitatiivisilla että kvantitatiivisilla tutkimusotteilla. Haldin-Herrgårdin (2004, 30) tekemästä yhteenvedosta käy ilmi, että lähes puolet tutkimuksista on ollut haastattelututkimuksia. Toiseksi yleisin tapa on ollut hankkia tutkimusaineisto yhdistäen haastattelu ja dokumentointi tai havainnointi, jota käytti muun muassa Toom. Haldin-Herrgård (2004, 31) kuitenkin kritisoi sitä, että kaikista tutkimuksista ei selviä aineistonkeruumenetelmä.

Hiljaista tietoa on tutkittu sekä yksilöistä että yhteisöstä käsin. Se on nähty taitavan osaajan tietona. Tätä näkemystä edustavat muun muassa Nurminen (2000), Parviainen (2000), Virtainlahti (2006) ja Toom (2008). Yhä useammin hiljainen tieto nähdään myös yksilön edustaman organisaation tai ryhmän tietona. Erityisesti Nonaka ja Takeuchi (1995) ovat keskittyneet organisaatioissa tapahtuvaan oppimiseen mallintaessaan hiljaisen tiedon siirtymistä.

Hiljaista tietoa on tutkittu eri ympäristöissä kuten esimerkiksi teollisuudessa, luovassa työssä sekä hoito- ja kasvatustyössä näkökulmana joko yksilö tai yhteisö tai molemmat. Kiinnostavaa kuitenkin on se, mitä tapahtuu yksilön ja työyhteisön arjessa, miten työtä tehdään ja miksi sitä tehdään siten kuin tehdään kuten Toom ja Onnismaa (2008) toteavat.

Nurminen (2000, 21) tutki intuition käsitettä hiljaisen tiedon ilmentymänä hoitotyössä. Hän määrittelee intuition olevan tiedostamaton, ihmisen alitajuinen tapahtuma. Nurminen ymmärtää intuition yksilön subjektiivisena kokemuksena ja sisäisenä näkemyksenä. Hänen mukaansa intuitio hoitotyössä voidaan kuvata neljän kategorian kautta: intuitiivinen hoitaja, intuitiivinen sisäinen tunne, intuitiivinen kliininen käsitys ja intuitiivinen osallistuminen. Hoitajan intuitiivisuus liittyy hoitamisen tapaan ja yleisesti hoitajana olemiseen. Intuitiivisella sisäisellä tunteella tarkoitetaan

hoitajan sisäistä tunnetta ja käsitystä olennaisesta hoitotilanteesta. Intuitiivinen kliininen käsitys on työntekijän käsitys hoitotyön merkittävistä osatekijöistä ja intuitiivinen osallistuminen on tapa, jolla hoitaja reagoi hoitotilanteissa. (Nurminen 2000, 59–78.) Nurmisen (2000, 97) tutkimuksessa saatiin selville, että intuition kautta kehittynyt hoitotyön tieto on luonteeltaan välitöntä, ennakoivaa, kehittyvää, peittyvää ja häviävää. Se on ainutkertaista ja liittyy äänettömään, hiljaiseen ajatteluprosessiin, joka tuottaa jonkin uuden ja yllättävän käsityksen olennaisesta. Tämä on Nurmisen (2000, 105) mukaan etenevä prosessi, joka on hiljainen mutta vähitellen jäsentyvä ja käsitteellistyvä. Sairaanhoidajien luottamus intuition näyttäisi tutkimuksen mukaan syventyvän sekä elämäkokemuksen että työkokemuksen myötä (Nurminen 2008).

Parviainen (2000, 149) käyttää hiljaisesta tiedosta käsitettä ”kehon tieto” ja määrittelee sen tiedoksi, jonka perusta on oman kehomme sisällä ja jota ei voi määrittellä sanoin. Kehon tieto syntyy Parviaisen mukaan silloin, kun ihminen on toimii vuorovaikutuksessa ympäröivän maailman kanssa. Kehollisen tietämisen edellytys on hänen (2000, 155) mukaansa harjoittelu ja sen avulla saavutettu tietty suoritus. Ihmisen toimiessa keho valitsee sopivan tavan toimia kussakin tilanteessa. Tämä ei tapahdu automaattisesti vaan reflektoiden ympäristön kanssa. Parviainen (2000, 159) korostaa, että kehollinen tietäminen on aina enemmän kuin jonkin asian suorittamista. Tästä hän esittää esimerkkinä tanssimisen, joka on paljon muutakin kuin pyörähdystä ja askelia. Kehollinen tieto ei korvaa kielellistä tietoa eikä päinvastoin vaan ne toimivat toisiaan täydentävinä (Parviainen 2000, 161).

Virtainlahti (2006, 121–122) pyrkii ymmärtämään ja kuvamaan hiljaista tietoa ja tietämystä teollisuudessa. Tutkimuksessa hiljainen tiedon alueiksi muodostuivat kokonaisuuden hallinta, teknologia, työtavat ja ihmissuhteet. Kokonaisuuden hallintaa on hänen mukaansa toimialaan liittyvien kokonaisuuksien hallinta, yrityksen toiminnan ja kokonaisprosessin ymmärtäminen. Siihen sisältyy myös prosessien (yksittäiset prosessit, erityistilanteet), paikkojen ja historian hallinta. Teknologiaan taas sisältyy koneiden ja laitteiden tekniikan ja toiminnan tunteminen. Työtavat muodostavat toimintatapojen ja tehtävien kokonaisuudesta. Toimintatapoihin sisältyvät työmenetelmät, rutiinit ja ”niksit” ja tehtäviin työn vaatimat perus- ja erityistaidot. Ihmissuhteet Virtainlahti jakaa sisäisiin ja ulkoisiin ihmissuhdeverkostoihin ja ihmissuhdetaitoihin.

Toom (2006) tutki hiljaista tietoa opettajan työssä. Tutkija (emt. 237–239) päätyi siihen, että hiljaista tietoa esiintyi opettajan toiminnassa opettajan ja oppilaan

pedagogisen suhteen, opetuksen sisältöön liittyvän suhteen ja didaktisen suhteen ylläpitämisenä. Pedagogiseen suhteeseen kuuluvat muun muassa työrauhan ylläpitäminen, luokkahuoneen ilmapiiriin vaikuttaminen ja oppilaiden kannustaminen. Opetuksen sisällön suhteeseen kuului esimerkiksi opetuksen sisällön hallinta. Didaktisen suhteen ylläpitäminen ilmenee opetuksen edellytysten luontina ja oppilaiden opiskelun edistämisenä. Toom (2008) päätyy siihen, että hiljainen tieto kehittyi opettajalle teorian hallinnan, käytännön kokemuksen ja opettajan persoonallisuuden yhteisvaikutuksena oman toiminnan reflektoinnin kautta.

Haldin-Herrgårdin (2004, 7–8) ajatus hiljaisen tiedon tutkimuksesta on, että luonnollinen ”tutkimusväline” on kieli vaikka se on ristiriidassa hiljaisen tiedon luonteen kanssa. Hän lähti tutkimuksessaan luomaan mallia, jolla hiljaista tietoa voitaisiin tutkia empiirisesti. Lisäksi hän näki haasteenaan luoda sellainen hiljaisen tiedon tutkimusmenetelmä, joka olisi toteutettavissa eri ympäristöissä. Haldin-Herrgårdin kehittämästä menetelmästä käytetään nimitystä epiteetikortti-haastattelut. Haastattelun välineinä käytetään epiteetikortteja, joissa on kirjoitettuna hiljaisen tiedon ominaisuuksia kuvaavia käsitteitä, joita käytetään puheessa kuvattaessa omaa toimintaa. Nämä voidaan jakaa Haldin-Herrgårdin (2004, 46) mukaan neljään ryhmään: mentaaliset, sensoriset, sosiaaliset ja käytännölliset ilmaukset. Haastatteluaineisto voidaan analysoida joko ammattitaitoon liittyvän hiljaisen tiedon arvioinnin tai kehittämisen kannalta.

Nonaka ja Takeuchi (1995) lähtivät tutkimaan hiljaista tietoa työyhteisön näkökulmasta. Heidän mukaansa inhimillinen tieto koostuu sekä hiljaisesta että kielellisestä (eksplisiittisestä) tiedosta, jotka ovat toisiaan täydentäviä. Tutkijat mallinsivat hiljaisen tiedon siirtämistä yksilöltä toiselle työyhteisössä. Mallinnuksessa työntekijällä oleva hiljainen tieto muunnetaan kaikkien ulottuvilla olevaksi kielelliseksi tiedoksi tai toisen työntekijän hiljaiseksi tiedoksi. Kaikkien ulottuvilla oleva kielellinen tieto muuttuu yksilön tai koko yhteisön hiljaiseksi tiedoksi. (Nonaka & Takeuchi 1995, ix.)

2.3 Hiljaisen tiedon osa-alueet

Hiljaista tietoa on pyritty kuvaamaan yksilön tai yhteisön kannalta tai sen mukaan onko se toiminnan tulos vai prosessi. Hiljaista tietoa voidaan kuvata myös seuraavien

neljän osa-alueen kautta: kokemuseräisyys, sosiaalisuus, kontekstisidonnaisuus ja dynaamisuus. Näiden osa-alueiden avulla voidaan selvittää hiljaisen tiedon sisältöä, syntymistä ja muuttumista.

2.3.1 Kokemuseräisyys

Hiljainen tieto liitetään useimmiten asiantuntijaan, eksperttiin tai kokeneeseen työntekijään. Polanyin (1983) mukaan asiantuntijuuden kasvaessa hiljainen tieto ja tietämys lisääntyvät. Hänen mukaansa hiljainen tieto ja tietämys liittyvät ikääntyneeseen asiantuntijaan. Polanyin käsitystä siitä, että mestari on aina oppipoikaansa vanhempi on kritisoinut muun muassa Sveiby (1997). Myös Nikkanen & Kantola (2007, 83) liittävät hiljaisen tiedon asiantuntijuuteen kuvatessaan tutkimuksensa kohdejoukkoa, eri ammattialojen asiantuntijoita. Perusteluissaan he toteavat, että asiantuntijat pystyisivät hahmottamaan työtehtäviään kokonaisuuksina ja kuvaamaan ennakoitua tai reagointia yllättävissä tilanteissa. Heidän mukaansa aloittelijalla ei olisi samanlaisia kykyjä. Myös Tschannen-Moranin ja Nestor-Bakerin (2004) tutkimuksessa hiljainen tieto liitettiin asiantuntijuuteen. Tutkimus suoritettiin valitsemalla kohderyhmäksi kasvatustieteen tutkijoita, jotka ovat kirjoittaneet tutkimuksistaan. Hiljaisen tiedon ajateltiin olevan merkittävä motivaatiotekijä tutkimusuran jatkamiselle.

Arkikielessä hiljaisesta tiedosta puhuttaessa viitataan usein kokemuseräiseen tietoon ja sitä onkin helpompi ymmärtää käytännön ilmenemisen kautta (Virtainlahti 2006, 31, 38). Kokemuksellisuutta kuvatessaan Virtainlahti (2006, 124–125) toteaa, että työntekijä käyttää kielellistä tietoa hyödykseen käytännön työssä kokemuksen myötä. Lisäksi työntekijältä vaaditaan päättelykykyä erityisesti erityis- ja ongelmatilanteissa.

Poikelan (1998, 47–48) tutkimuksessa taas kokemustietoa ovat erilaiset päättelyprosessit, joissa yhdistyvät alan tieto ja ammatillinen harkintakyky. Nämä tulevat erityisesti esille ongelmanratkaisutilanteissa, joissa on rajallinen aika toimia ja usein toimintaann yhteistyössä toisten kanssa, ja joissa tilanteen ratkaisemiseksi ei pelkkä teorian tieto riitä.

Toiminnan arviointi on Järvisen, Koiviston ja Poikelan (2000, 76) mielestä olennaista hiljaisen tiedon syntymiselle, koska sen avulla kokemus voidaan jakaa työtovereiden kanssa. Nonaka ja Takeuchi (1995, 63) esittävät, että hiljaisen tiedon siirtämisessä jaetut, yhteiset kokemukset ovat keskeisessä asemassa. Ilman niitä hil-

jaisen tiedon siirtäminen tai siirtyminen on erittäin vaikeaa tai jopa mahdotonta työyhteisössä.

Monet tutkijat puhuvat myös kehollisuudesta. Hiljainen tieto on aistien ja oman kehon kautta tehtyjä ja koettuja asioita (Virtainlahti 2006, 124–125). Myös Parviainen (2000) esittää, että kehon tieto on hiljaisen tiedon ulottuvuus. Hänen mukaansa kehon tieto on kehossa olevaa hiljaista tietämistä kuten esimerkiksi uimataito tai halon hakkuu. Parviainen toteaa, että kehollinen tieto syntyy harjoittelun ja reflektiivisyyden kautta. Nikkanen ja Kantola (2007, 87) kirjoittavat siitä, miten taitava työntekijä ”kuuntelee kaikilla aisteillaan” ja aistien kautta saadun palautteen avulla hän voi ennakoida ratkaisujaan suoritusvaiheessa.

Polanyin (1983, 4) mukaan hiljainen tieto on vaistonvaraista ja perustuu yksilön kokemuksiin ja yksilö tietää aina enemmän kuin pystyy kertomaan, ”we can know more than we can tell”. Sekä Virtainlahti että Nurminen kuvaavat samaa asiaa tultuaan siihen tulokseen, että hiljainen tieto on intuitiivista. Virtainlahti (2006, 124–125) kuvaa sitä ”tuntumana työhön”. Työntekijä tietää, että jokin työ tulee tehdä tietyllä tavalla mutta hän ei osaa selittää sitä tarkemmin. Nurminen (2000, 97) toteaa tutkimuksessaan, että intuition kautta kehittyneen hoitotyön tiedon perustana on kahden ihmisen välinen sanaton tunne, jota ei voida selittää. Kyseisen tutkimuksen (emt. 105) mukaan aito intuitio on välitön sisäinen tunne, joka tuottaa työntekijän ajatteluun jotain uutta ja yllättävää tietoa. Myös Nikkanen ja Kantola yhdistävät intuition hiljaiseen tietoon. He (2007, 80) toteavat että, ihminen ei pysty jäljittämään intuition prosessia vaikka hän pystyy hyödyntämään sitä tietoisesti. Ihminen voi illalla nukkumaan mennessä jättää jonkin ratkaisemattoman asian hautumaan yön yli ja aamulla herätessään hän huomaa löytäneensä asiaan ratkaisun.

Kokemukseen hiljaisen tiedon liittävät muun muassa Järvinen, Koivisto ja Poikela (2000,72). Se kehittyy heidän mukaansa teorian tiedon ja käytännön yhdistyessä kokemustietoon ja laajenee ammatillisen harjaantumisen myötä. Näin syntyy osaaminen, jota ei voida saavuttaa pelkästään koulutuksen avulla vaan se syntyy pitkän työkokemuksen kautta. Varila ja Rekola (2003, 204) toteavat, että hiljainen tieto voidaan nähdä työssä oppimisen seurauksena. Sitä syntyy työntekijälle muun muassa työssä epäonnistumisen, virheiden tai muuttuneiden käsitysten myötä. Heidän mukaansa työntekijä ei välttämättä huomaa käyttäytymisensä muuttumista, koska oppiminen tapahtuu arkipäivässä.

Työssä oppimisen tärkeimpiä piirteitä ovat tahattomuus, kokemuksellisuus, kontekstuaalisuus ja sosiaalisuus (Järvinen, Koivisto & Poikela 2000, 75–77; myös Kivinen & Silvennoinen 2000; Varila & Rekola 2003, 34–35). Kivinen ja Silvennoinen (2000) toteavat, että työssä oppiminen on osa arkipäivän toimintaa, jossa tutut toimintatavat hioutuvat tai opitaan kokonaan uusia toimintatapoja ja usein se tapahtuu niin sanotusti ”kantapään kautta” eli yrityksen ja erehdyksen kautta. Työssä oppiminen edellyttää reflektiivisyyttä eli oman työn arviointia Järvisen ja Poikelan (2000) mukaan erityisesti silloin, kun kohteena on oman osaamisen kehittäminen.

2.3.2 Sosiaalisuus

Hiljaisen tiedon siirtämisen tai siirtymisen yhteydessä nousee esiin sen sosiaalisuus. Virtainlahti (2006, 124) ottaa esiin esimerkiksi työntekijöiden kuulumisen erilaisiin ryhmiin kuten omaan osastoon tai samaan ammattiryhmään. Vuorovaikutuksessa toisten ryhmän jäsenten kanssa työntekijä sosiaalistuu työyhteisöön. Hän omaksuu siellä vallitsevia käytäntöjä, normeja ja arvoja. Nonaka ja Takeuchi (1995, 71) ovat erityisesti painottaneet hiljaisen tiedon sosiaalisuutta luodessaan hiljaisen tiedon spiraalimallin. Mallissa on kyse sekä hiljaisen tiedon siirtämisestä yksilöltä toiselle että hiljaisen tiedon muuttamisesta kielelliseen muotoon tai päinvastoin. Heidän mukaansa siirtäminen tapahtuu vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Poikelan (1998, 46, 49) käyttämässä jaottelussa kokemustietoon liittyy niiden tapojen tunnistaminen, joilla tietoa voidaan hankkia vuorovaikutuksessa toisen ihmisen kanssa. Järvinen, Koivisto ja Poikela (2000, 140) tuovat esiin hiljaisen tiedon sosiaalisen luonteen kuvatessaan toisen työntekijän piilevän tiedon siirtymistä toiselle. He käyttävät esimerkkinä harjoittelijaa, joka tarkkailemalla, jäljittelemällä ja opastetulla harjaannuttamisella omaksuu kokeneen työntekijän hallitsemaa tietotaitoa.

Hakkarainen ja Paavola (2008) väittävät, että oppimisessa on kyse tiedon siirtymisen lisäksi työyhteisön käytäntöjen, arvojen ja normien omaksumisesta. Vaativat taidot opitaan osallistumalla kokeneempien työntekijöiden kanssa ongelmanratkaisuun käytännön työssä. Järvinen, Koivisto ja Poikela (2000, 146) korostavat työntekijöiden välistä vuoropuhelua, jonka avulla saadaan uudenlaisia näkökulmia vallitsevaan tietoon. Myös Varilan ja Rekolan (2003, 204–206) työssä oppimista käsittelevässä tutkimuksessa vuorovaikutus on merkittävin oppimisen edistäjä. Vuorovaikutusta voi olla sekä vertaisten että auktoriteettien kanssa.

2.3.3 Kontekstisidonnaisuus

Yksittäinen ammattikunnan edustaja huomaa nopeasti millainen toiminta on kannattavaa työn menestyksellisen hoitamisen kannalta. Toom ja Onnismaa (2008) toteavatkin, että työntekijä tuo työyhteisöön mukanaan aina hiljaista tietoa. Virtainlahden (2006, 124–125) mukaan hiljainen tieto liittyy käytännön työn erityistilanteisiin ja -taitoihin tai yhteiseen kieleen ja ammattisanastoon. Nurminen (2000, 118) taas näkee tutkimuksensa tulokset intuitiosta hyödyllisinä hoitotyön pehmeiden ja äännettömien osaamisalueiden määrittämisessä ja että intuitio liittyy erityisesti sairaanhoitajan osaamiseen. Nikkanen ja Kantola (2007, 81) puolestaan pitävät merkityksellisenä hiljaisen tiedon syntymisen kannalta sitä, että työntekijällä on kokemuksia toimintakontekstissa ja että ne tukevat toimintaa. Toom (2008) taas näkee hiljaisen tietämisen opettajan ammatillisuuteen liittyvänä olennaisena osana, joka ilmenee pedagogisissa hetkissä (=oppituntitilanteissa). Hänen mukaansa opettajalta vaaditaan tällöin oppilaantuntemusta, opetuksen tavoitteiden ja sisältöjen tietämistä. Näiden lisäksi hänen tulee ottaa huomioon kasvatukselliset näkökohdat sekä niitä edeltävät ja tulevat tapahtumat.

Yksilön hiljainen tieto on Koivusen (1997, 81, 84) mukaan henkilökohtaista ja elämyksellistä. Sen prosessoinnissa on muistilla keskeinen asema. Toisaalta muisti toimii Koivusen (emt. 91–92) mukaan hiljaisen tiedon varastona, josta se aktivoituu tarvittaessa ja toisaalta se toimii ihmisen tietovarastona, jossa unohdettu tieto muuttuu hiljaiseksi tiedoksi.

Hiljaisen tiedon merkitys oppimistilanteissa voi olla Varilan ja Rekolan (2003, 204–205) mukaan joko oppimista edistävä tai estävä tai hiljaista tietoa opitaan tilanteessa. Jopa samassa oppimistilanteessa merkitys voi heidän mielestään olla näitä kaikkia. Yksilön aikaisempi (hiljainen) tieto voi siis myös estää tai hidastaa uuden oppimista, koska siihen liittyy aina poisoppimista vanhasta tiedosta.

2.3.4 Dynaamisuus

Sekä kielellinen tieto että hiljainen tieto kuvataan nykyisin useimmiten dynaamisena eli muuttavana. Tieto siis kuvaa muutosta ja siirtymistä johonkin uuteen kuten Koivunen (1997, 100) ilmaisee asian. Erityisesti hiljaisen tiedon käsitteeseen liitetään toiminnallisuus eli tietäminen. Jo Polanyi (1983, 7–10) korosti tietämiseen liittyvää

prosessia (tacit knowing) eikä vain tietoa sinänsä. Siinä yksilön tekemät yksittäiset havainnot yhdistyvät muodostaen inhimillisen ymmärryksen. Sveibyn (1997) mukaan Polanyi luopuikin myöhemmin hiljaisen tiedon käsitteestä sen staattisuuden vuoksi ja käytti mieluummin hiljaisen tietämyksen käsitettä. Polanyin ajatus oli, että ihmisyyteen liittyy kyky liikkua sulavasti hiljaisen tietämisen ja fokuoituneen tietämisen välillä sekoittaen tai yhdistäen vanhaa ja uutta tietoa toisiinsa (Sveiby 1997 mukaan).

Virtainlahden (2006, 127) tekemässä tutkimuksessa hiljainen tieto on hitaasti muuttuvaa mutta kuitenkin dynaamista tietoa. Hiljainen tietämys taas on toimintaa, jolla työntekijät käyttävät hiljaista tietoaan käytännössä ja se määritellään nopeammin muuttuvaksi kuin hiljainen tieto.

Nonakan ja Takeuchin (1995, 62–70) tiedonmuunnosteoriassa lähdetään nimenomaan siitä, että (hiljainen) tieto on dynaamista. Tieto voi muuttua ei-hiljaisesta hiljaiseksi tai hiljaisesta ei-hiljaiseksi työyhteisön jäsenten välillä. Esimerkkeinä ensimmäisestä Nonaka ja Takeuchi mainitsevat tekemällä oppimisen ja jälkimmäisestä hypoteesit ja mallit.

3 PERHEPÄIVÄHOITO JA PERHEPÄIVÄHOIJAN TYÖ

3.1 Perhepäivähoidon asema eri maissa

Perhepäivähoito on osa varhaiskasvatusta, jolla tarkoitetaan pienten lasten kasvatusta vuorovaikutustilanteissa, joka tapahtuu erilaisissa toimintaympäristöissä. Suomessa varhaiskasvatukseen luetaan mukaan pääasiassa alle kouluikäisille lapsille tarjottavat julkiset ja yksityiset palvelut kuten esimerkiksi päivähoito ja esiopetus. Mutta myös koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminta on osa varhaiskasvatuspalveluita. Julkista ja kunnallista varhaiskasvatusta voidaan tarjota päiväkodissa, perhepäivähoidossa, ryhmäperhepäivähoidossa tai avoimina palveluina. Tässä tutkimuksessa keskitytään kunnalliseen perhepäivähoitoon. (Alila & Kronqvist 2008, 29.)

Perhepäivähoito on Stathamien ja Mooneyn (2003) mukaan yleistynyt maailmalla äitien siirtyessä työelämään. Länsimaissa yli miljoona lasta on ”kodinomaisessa päivähoitossa” eli perhepäivähoidossa. Joissakin maissa, kuten Iso-Britanniassa ja Yhdysvalloissa, se on yleisin päivähoiton muoto, kun taas joissakin maissa se on uusi ilmiö. Yleisyydestään huolimatta se on vähän tutkittu hoitomuoto.

Unkarissa ja Saksassa perhepäivähoito on nuori ilmiö. Kummassakin maassa se syntyi virallisesti vasta 1990-luvun alkupuolella. Sen asema on vasta vakiintumassa ja se nähdäänkin lähinnä muuta päivähoitoa täydentävänä muotona nuorimille lapsille. Hoitomuotona sen suosio on kuitenkin kasvamassa jopa niin, että koulutettua henkilöstöstä muista päivähoiton muodoista on siirtymässä perhepäivähoitajiksi. Unkarissa yksinhuoltajaperheiden määrän kasvu ja epätyypilliset työajat ovat lisänneet perhepäivähoidon kysyntää. Saksassa taas perheet valitsevat perhepäivähoidon joko lääketieteellisten syiden tai epätyypillisten työaikojensa vuoksi. (Korintus 2003, Gelder 2003.)

Iso-Britanniassa ja Ruotsissa puolestaan perhepäivähoidolla on jo pitkä historia. Näissä maissa se on ollut organisoitua, valvottua ja sen laatua on kehitetty muun muassa henkilöstöä kouluttamalla jo 1900-luvun alkupuolelta lähtien. Iso-Britanniassa kaikilla lapsilla ennen oppivelvollisuutta on mahdollisuus osallistua perhepäivähoitoon ja tarjolla on myös osa-aikaista perhepäivähoitoa. Ruotsissa per-

hepäivähoidossa olevien lasten määrä on romahtanut viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana päiväkotihoidon suosion kasvaessa. (Owen 2003, Karlsson 2003.)

Perhepäivähoito käynnistyi Suomessa päivähoitomuotona virallisesti vuonna 1973 päivähoitolain myötä (Laki lasten päivähoidosta 1973). Ilmiönä se tunnettiin aiemminkin, kun ”naapurin täti” otti hoitoonsa usein omien lastensa seuraksi, toisen perheen lapsia kuten Parrila (2002, 25) kuvaa. Jo ennen lain voimaantuloa Mannerheimin lastensuojeluliitto keräsi tietoa lasten perhepäivähoidosta neuvoloiden kautta ja useat kunnat olivat myös kortistoineet perhepäivähoitajia (Parrila toim. 2005, 24).

Perhepäivähoito hoitomuotona on säilyttänyt suosionsa toivottuna hoitomuotona lapsiperheiden keskuudessa vaikka päiväkotihoidossa olevien lasten määrä onkin noussut viime vuosina. Suomessa vuonna 2005 päivähoidossa olevista lapsista 29 % (eli 54 300) oli perhepäivähoidossa (Alila & Kronqvist 2008, 38).

3.2 Perhepäivähoidon järjestäminen

Päivähoitolaki vuonna 1973 muutti kunnan roolia perhepäivähoidon hallinnossa. Aiemmin kunnilla ei ollut lain asettamia velvoitteita perhepäivähoidon suhteen. Lasten päivähoidosta annetun lain 36/1973 pykälissä 8 ja 28 määrätään kunnan velvollisuudeksi *ohjata* kunnallista perhepäivähoitoa ja *valvoa* yksityistä perhepäivähoitoa. Näin kuntiin syntyi perhepäivähoidon ohjaajien vakanssit. Viimeisin laki muutos koskien päivähoiton hallintoa tuli voimaan vuonna 2007. Siinä kunnallisten sosiaali- ja terveysalan tehtävien, joihin sisältyy siis varhaiskasvatus, hallinto voidaan jakaa yhdelle tai useammalle hallintokunnalle (Valtion säädöstietopankki). Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskuksen selvityksen mukaan vuoden 2007 alussa 88 % kunnista oli järjestänyt päivähoiton hallinnon sosiaalilautakunnan alaiseksi, 10 % opetustoimen alaiseksi ja 2 % perustetun uuden lautakunnan alaiseksi (<http://varttua.stakes.fi/FI/ajankohtaista>).

3.2.1 Perhepäivähoidon muodot

Aluksi perhepäivähoito tarkoitti vain työntekijän kotona tapahtuvaa päivähoitoa. Nykyisin perhepäivähoitoa voidaan tarjota myös lapsen kotona joko yhden tai useam-

man perheen lapsille, ryhmäperhepäivähoitona, tai varahoitona, jolloin hoitaja toimii kiertävänä työntekijänä tai esimerkiksi päiväkodin tiloissa.

Hoitajan kodissa tapahtuvassa perhepäivähoitoryhmässä voi olla enintään neljä kokopäiväisesti ja yksi osapäiväisesti hoidossa oleva lapsi (esiopetusikäinen tai koululainen). Hoitajan omat alle kouluikäiset lapset lasketaan tähän määrään mukaan. Kun perhepäivähoitaja toimii perheessä hoitajana, on perheessä yleensä vähintään kolme alle kouluikäistä lasta tai lapsi, joka vaatii erityistä hoitoa ja kasvatusta (esimerkiksi monivammaisuus tai infektioherkkyys). Hoitaja voi toimia myös kahden tai kolmen perheen lasten hoitajana siten, että työpiste vaihtuu viikoittain kodista toiseen. Tätä hoitomuotoa kutsutaan kolmiperhepäivähoidoksi. (Asetus lasten päivähoidosta, 31.5.1990/490.)

Kahden perhepäivähoitajan toimiessa työnantajan osoittamassa tilassa hoitomuodosta käytetään nimitystä ryhmäperhepäivähoito. Hoitajilla voi tällöin olla hoidossaan enintään kahdeksan kokopäiväisesti ja kaksi osapäiväisesti hoidossa olevaa lasta (Asetus lasten päivähoidosta 16.3.1973/239). Asetus sallii myös erityisestä syystä kolmen työntekijän työskentelevän samassa tilassa. Tällöin lapsia saa olla enintään 12 ja yhdellä työntekijöistä tulee olla opistoasteinen koulutus. Ryhmäperhepäivähoidossa noudatetaan perhepäivähoidon säädöksiä mutta toiminnallisesti se sijoittuu perhepäivähoidon ja päiväkodin välimaastoon.

3.2.2 Perhepäivähoidon johtaminen

Perhepäivähoidon esimiestyö kunnissa on kehittynyt ja muuttunut vuosien myötä. Päivähoitolain tultua voimaan vuonna 1973 kunnat ryhtyivät palkkaamaan lastentarhanopettajia ja sosiaalisvattajia perhepäivähoidon ohjaajiksi. Heidän tehtävänsä oli aluksi hoitokotien valvonta ja hoitajien ammatillinen ohjaaminen. Lisäksi ohjaajan tehtäviä olivat muun muassa lasten päivähoidon ja varhaiskasvatuksen kehittymisen seuraaminen, perhepäivähoitoa koskevien aloitteiden tekeminen, tiedon välittäminen vanhemmille, päivähoitomaksuista huolehtiminen ja tilastojen ja luetteloiden pitäminen. (Parrila toim. 2005, 24–27.)

Perhepäivähoidon ohjaajien työnkuva muuttui 1970-luvun kotikäynteihin pohjautuvasta ohjauksesta 1980-luvulle siirryttäessä virikeohjaukseen. Kotikäyntien tavoitteena oli hyväksyä perhepäivähoitaja ja hoitokoti kunnallisen perhepäivähoitotoiminnan aloittamiseksi. Virikeohjauksessa ohjaajan työn tavoitteena oli hoidon

laadun takaaminen perhepäivähoitokodissa tapahtuvan ohjauksen ja valvonnan avulla. Lapsille tuli tarjota monipuolisia virikkeitä ja toimintaa. (Parrila toim. 2005, 31.)

Tultaessa 1990-luvulle perhepäivähoidon ohjaus joutui jonkinlaiseen kriisiin. Kunnissa syntyi erilaisia kokeiluja esimiestyön alueellistamisena tai hajautetun esimiestyön malleina. Ohjaajan tehtäviä yhdistettiin päiväkodin johtajan tehtäviin tai päinvastoin. Päivähoidon esimiesten vastualueet kasvoivat liian suuriksi ja muun muassa kotikäyntien määrä romahti (Parrila toim. 2005, 34–36). Parrilan (2002, 154) tutkimuksen mukaan ohjaajan tärkeimmät työtehtävät olivat henkilöstöhallinto ja lasten sijoittaminen, yhteistyötehtävät ja pedagogiset tehtävät.

Perhepäivähoidon ohjaaja on ollut perinteisesti ainut toinen aikuinen perhepäivähoitajan kodissa vanhempien lisäksi. Hän on toiminut hoitajan ”työyhteisönä”, joka mahdollistaa oman työn reflektoinnin ja palautteen. Ryhmäperhepäivähoito on muuttanut tilannetta, koska kahden tai kolmen hoitajien toimiessa yhdessä, työntekijöille muodostuu luonnollinen työyhteisö (Heinämäki 2005, 137). Parrilan (2002, 139) mukaan ohjaajan työaika ei kuitenkaan nykyisin riitä ohjaustyöhön vaan se kuuluu erilaisiin hallinnollisiin toimistossa tehtäviin töihin. Lähtökohtana tulee kuitenkin olla, että perhepäivähoitajalla on oikeus ohjaukseen. Tästä syystä perhepäivähoidon ohjaajan rooli on nähtävä perhepäivähoidossa erittäin tärkeänä.

3.3 Perhepäivähoitajan ammatti

Perhepäivähoitajan keskeisimmät työtehtävät ovat lasten hoito, kasvatus ja opetus. Kasvatustyö tapahtuu vuorovaikutuksessa lasten, vanhempien ja muiden varhaiskasvatuksen toimijoiden kanssa. Työntekijällä on myös erilaisia kirjallisia työtehtäviä kuten esimerkiksi kuukausi-ilmoitusten täyttäminen ja varhaiskasvatussuunnitelman laatiminen vanhempien kanssa. Lisäksi hänen tehtäviinsä kuuluu hoitomuodosta riippuen ruuanvalmistusta ja siivousta. Perhepäivähoitajan työnkuva vaihtelee sen mukaan, mikä hänen työpisteensä on.

3.3.1 Perhepäivähoitajan työtehtävät eri toimintaympäristöissä

Perhepäivähoitajan työnkuva hänen toimiessa omassa kodissaan on hyvin kokonaisvaltainen. Hän on yksin vastuussa lasten hoidosta, kasvatuksesta ja opetuksesta hoi-

topäivän aikana. Työssä toteutetaan kasvatuskumppanuuden periaatteita toimien yhdessä lasten ja perheiden kanssa (Opetushallitus 2006, 46). Tämän perustehtävän lisäksi hän huolehtii perhepäivähoitokodin siisteydestä, ruuan hankkimisesta ja valmistamisesta sekä tarjoilemisesta. Hoitaja laatii lisäksi lasten varhaiskasvatussuunnitelman ja hoitosuunnitelman yhdessä vanhempien ja ohjaajan kanssa. Lisäksi hoitaja osallistuu koulutuksiin ja työpalavereihin sekä tekee yhteistyötä muiden varhaiskasvatuksen työntekijöiden kanssa. Nykyisin myös moniammatillinen yhteistyö on osa hoitajien työtä.

Perhepäivähoitajan työskennellessä lapsen kotona hänen työnkuvaansa kuuluu lasten hoidon, kasvatuksen ja opetuksen lisäksi huolehtiminen ruuan valmistamisesta tai lämmittämisestä ja tarjoilusta. Mikäli kyseessä on erityistä hoitoa ja kasvatusta tarvitsevan lapsen hoito, hoitajan tehtäviin voi kuulua myös erilaiset kuntoutukselliset tai lääkinnälliset tehtävät. Varsinainen kodinhoito ja ruuan hankkiminen ovat perheen velvollisuuksia.

Ryhmäperhepäivähoidossa työntekijöitä on kaksi tai kolme, jolloin vastuu lapsista jakautuu useammalle työntekijälle. Hoitajien keskinäinen yhteistyö tuo oman lisänsä työnkuvaan. Työntekijöillä on työyhteisö, joka tukee ja toimii myös sosiaalisena kontrollina. Ryhmäperhepäivähoidossa työnkuva poikkeaa perinteisestä perhepäivähoidosta usein myös tukipalvelujen osalta. Monissa kunnissa ruoka- ja siivouspalvelut ryhmäperhepäiväkotiin tuottaa joku muu kuin hoitohenkilöstö. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 20).

3.3.2 Perhepäivähoitajan koulutus

Kunnallisen perhepäivähoidon käynnistyessä vuonna 1973 koulutusta ei vielä ollut järjestetty lainkaan. Naiset ryhtyivät perhepäivähoitajiksi kotiäitiyden myötä. Koulutus oli alkuvaiheessa erimittaisia kursseja ja vasta 2000-luvulla on aloitettu perhepäivähoitajien ammattitutkintoon johtava koulutus. Tutkinnon on suorittanut noin 2000 perhepäivähoitajaa vuoteen 2006 mennessä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 17). Perhepäivähoitajan työn rinnastaminen kotiäidin tarjoamaan hoivaan on vielä vahvana vallalla ja näin riittäväksi pätevyudeksi katsotaan oma äitiys tai muu hoiva-alan kokemus (Alila & Parrila 2007, 109).

Varhaiskasvatuksen työntekijöiden kelpoisuusehdot määritellään sosiaali- ja terveysministeriön kelpoisuusvaatimuksista annetussa laissa 272/2005 ja asetukses-

sa 608/2005. Perhepäivähoitajien osalta lain 272/2005 pykälässä 11 todetaan, että perhepäivähoitajan tehtävään riittää soveltuva ammattitutkinto tai muu soveltuva koulutus. Työnantaja voi siis määritellä muun soveltuvan koulutuksen kriteerit. Yhdenäisen koulutuksen ja kelpoisuusehtojen puuttuessa työntekijöiden ammatillisuutta tarkastellaan tässä yksilökohtaisesti.

Opetushallitus (2006, 6) on päättänyt vasta vuonna 2006 perhepäivähoitajan ammattitutkinnon perusteista. Perhepäivähoitajan ammattitaito koostuu perusteiden mukaan seuraavista osa-alueista: 1) kasvatustietoisuus, kasvatuskumppanuus ja yhteistyö, 2) varhaiskasvatus, 3) terveys, turvallisuus ja ruokahuolto, 4) erityistä tukea tarvitsevan lapsen hoito, 5) allergisen ja erityistä ruokavaliota noudattavan lapsen hoito, 6) monikulttuurisuus ja 7) yrittäjäyys. Tutkinnon osista kolme ensimmäistä on kaikille yhteisiä ja pakollisia osia ja osista 4–7 tutkinnon suorittajan tulee valita kaksi osiota.

Vuonna 2006 tehdyn perhepäivähoitajien osaamiskartoituksen mukaan hoitajien koulutustausta on hyvin vaihteleva. Vain 26 prosentilla vastaajista oli varhaiskasvatuksen tutkinto (perhepäivähoitajan ammattitutkinto, lähihoitajan, päivähoitajan tai lastentarhanopettajan tutkinto). Ammatillisen perhepäivähoitajakurssin oli käynyt 56 % vastanneista. Virallinen varhaiskasvatuksen tutkinto puuttui siis 74 % perhepäivähoitajista. (Alila & Parrila 2007, 108.)

3.3.3 Perhepäivähoitajalta vaadittava osaaminen

Perhepäivähoitohenkilöstöltä vaadittavaa osaamista on kartoitettu vuonna 2006 toteutetussa osaamiskartoituksessa. Kartoituksessa selvitettiin sekä perhepäivähoidon esimiesten että perhepäivähoitajien osaamista. Tutkimukseen osallistui 3134 perhepäivähoitajaa ja 315 perhepäivähoidon esimiestä yli 150 kunnasta (Alila & Parrila 2007, 91–92, 106).

Perhepäivähoitajan toiminnan tulee perustua Opetushallituksen (2006, 46) mukaan eettisesti kestäviin ja yleisesti hyväksytyihin arvoihin ja periaatteisiin. Hoitaja toimii lasten kanssa itsenäisesti ja näin tärkein yhteistyö tapahtuu hoitajan ja lasten välillä. Työ vaatii lapsilähtöistä työtettä, jotta lapsi tulee kuulluksi kaikissa tilanteissa. Alila ja Parrila (2007, 109) korostavat eroa äitiyden ja ammatillisen perhepäivähoitotyön välillä. Perhepäivähoitajan tulee toimia työssään ”yhteiskunnalli-

sesti asetettujen säädösten, tavoitteiden ja linjausten mukaan, jotka on asetettu lasten oikeuksien ja hoidon laadun turvaamiseksi”.

Perhepäivähoitajan osaamista voidaan arvioida kolmen osa-alueen kautta (Alila & Parrila 2007, 110). Nämä ovat: 1) oman työn arviointi ja kehittäminen, 2) yhteistyö ja vuorovaikutus sekä 3) varhaiskasvatus. Kartoituksessa selvitettiin osaamisen heikoimmat ja vahvimmat alueet kunkin osa-alueen osalta. Oman työn arvioinnissa ja kehittämisessä vahvimiksi osaamisen alueiksi nousivat omien ammatillisten vahvuuksien tunnistaminen, työn suunnitteleminen ja tavoitteiden asettaminen, oman työn arviointi sekä työhyvinvoinnin edellytysten tunteminen ja edistämien omassa työssä. Vuorovaikutuksen ja yhteistyön osalta vahvimpia alueita olivat vuorovaikutus lasten ja vanhempien kanssa, vanhemmilta saadun palautteen vastaanottaminen ja hyödyntäminen sekä yhteistyö muun päivähoitohenkilöstön kanssa. Varhaiskasvatuksessa perhepäivähoitajat kokivat vahvimiksi osaamisalueikseen lapsen turvallisuudesta huolehtimisen, perustarpeiden tunnistamisen, ja niihin vastaamisen, lapsen yksilöllisyyden huomioiminen toiminnassa sekä ryhmän ohjaamisen. (Alila & Parrila 2007, 110–114.) Osaamiskartoituksen tulokset koottiin myös taulukkoon (taulukko 1), josta käy ilmi perhepäivähoitajien osaamisen vahvimmat ja heikoimmat alueet sekä tärkeimmät täydennyskoulutusalueet.

Osaamiskartoitukseen liittyi myös avoin kysymys, jossa kysyttiin vastaajien muista mahdollisista ammatillisista vahvuusalueista. Yhteenvetona näistä vastauksista Alila ja Parrila (2007, 115) esittävät perhepäivähoitajien ammatilliset vahvuudet neliosaisena luokituksena: 1) ammatilliset tiedot ja taidot, joita ovat kotitaloustaidot, yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot, kädentaidot, taiteellisuus, musikaalisuus, erityiskasvatus, 2) hoitajan luonteenpiirteet ja henkilökohtaiset ominaisuudet, joita ovat esimerkiksi rauhallisuus, kärsivällisyys, pitkäjänteisyys, mielikuvitus, luovuus, 3) hoitajan pitkä työkokemus ja 4) hoitajan halu kehittää itseään ja työtään. Nämä vahvuudet hoitajat olivat hankkineet oman ammattitaustan kautta, kursseilta ja täydennyskoulutuksesta, oman harrastuksen tai elämäntavan kautta tai omasta elämän- ja/tai työkokemuksesta. (Alila & Parrila 2007, 115–116.)

TAULUKKO 1. Perhepäivähoitajien viisi vahvinta ja heikointa osaamisaluetta (Alila & Parrila 2007, 114).

Viisi vahvinta osaamisaluetta	Viisi heikointa osaamisaluetta	Viisi tärkeintä täydennyskoulutusaluetta
Vuorovaikutus lasten kanssa	Atk-taitojen hallitseminen (mm. tietokoneen käyttö)	Erityistä tukea tarvitsevan lapsen hoito, kasvatusta ja opetus
Lapsen turvallisuudesta huolehtiminen	Eri kieli- ja kulttuuritaustaisen lapsen hoito, kasvatusta ja opetus	Eri kieli- ja kulttuuritaustaisen lapsen hoito, kasvatusta ja opetus
Lapsen perustarpeiden tunnistaminen ja niihin vastaaminen	Oman lapsiryhmän vanhemmille suunnatun vanhempainillan toteuttaminen	Atk-taitojen hallitseminen
Vuorovaikutus vanhempien kanssa	Erityistä tukea tarvitsevan lapsen hoito, kasvatusta ja opetus	Tapaturmatilanteissa toimiminen
Lapsen yksilöllisyyden huomioiminen toiminnassa	Varhaiskasvatussuunnitelman laatimiseen osallistuminen (perhepäivähoidon vasu)	Allergisen, erityistä ruokavaliota noudattavan ja/tai sairaan lapsen hoito, kasvatusta ja opetus

Merkille pantavaa on, että perhepäivähoitajan ammattitutkintovaatimukset sisältävät paljon yhdenmukaisuutta valtakunnallisen osaamiskartoituksen tulosten kanssa. Tutkimuksen (Alila & Parrila 2007, 114) yhteenvedossa todetaan, että hoitajien vahvimmat osaamisalueet sisältävät samoja asioita kuin ammattitutkinnon pakolliset osiot. Lisäksi eniten täydennyskoulutusta perhepäivähoitajat kokevat tarvitsevänsä niissä asioissa, joita käsitellään ammattitutkinnon valinnaisissa osioissa.

3.4 Muuttuva perhepäivähoito

Heinämäen (2001) tutkimuksen otsikko ”Kotiäidistä kasvattajaksi” kuvaa mielestäni hyvin tiivistetysti perhepäivähoidon ja perhepäivähoitajan ammatin muutoksia, haasteita ja tulevaisuutta. Perhepäivähoitajan ammatin arvostus on vaihdellut matalasta korkeaan nelikymmenvuotisen historiansa aikana. Sosiaalipoliittisesti perhepäivähoito on muuttunut Heinämäen (2001, 18) mukaan ”sijaishoidosta” varhaiskasvatukseen subjektiiviseen oikeuteen. Kuntien taloudellinen tilanne ja kustannustietoisuus ovat myös vaikuttaneet perhepäivähoidon ja hoitajan asemaan. Perhepäivähoito on kun-

nalle edullinen päivähoidon muoto, koska esimerkiksi kiinteistökustannuksia ei synny. Aiemmin myös perhepäivähoitajan työsuhdeturva oli heikko ja näin kunta voi tarvittaessa säädellä helposti hoitopaikkojen määrää (Heinämäki 2001, 5). Perhepäivähoiton ohjeistus on kokenut suuria muutoksia. Valtion tarkoista toimintaohjeista on siirrytty kuntien itsenäisyyteen toiminnanohjauksessa (emt. 17).

3.4.1 Perhepäivähoitajan työssä tapahtuneet muutokset

Lasten päivähoitossa aiemmin korostunut hoitotyö on muuttumassa siten, että työ kuvataan hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuudeksi, varhaiskasvatukseksi. Päivähoiton työntekijöiden rooli vanhempien kasvatustyön tukijoina on muuttunut kumppanuussuhteeksi vanhempien kanssa — kasvatustyötä tehdään yhdessä lapsen etu ja yksilölliset tarpeet entistä paremmin huomioiden lapsen parhaaksi. (Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus 2005, 31.).

Perheillä oli oikeus lapsen päivähoitopaikkaan vain niin sanotun hyväksytyin tarpeen pohjalta, joita olivat vanhempien työ, opiskelu tai lapsen sosiaalisen tai kehityksellisen tuen tarve. Nykyisin perheellä on subjektiivinen oikeus valita kotihoidon tuki tai kunnallinen varhaiskasvatus (Alila & Kronqvist 2008, 34). Päivähoitolain syntyvaiheessa päivähoito nähtiin tarpeellisena vain työvoimapolitiittisista syistä eli äitien työssäkäynnin vuoksi. Rinnalle tosin nousi keskustelu lasten tarvitsemista virikkeistä ja lapsen tuen tarpeesta lastensuojelullisesta näkökulmasta (Heinämäki 2001, 18). Nyt varhaiskasvatus nähdään kaikkien lasten oikeutena kasvatukselliseen vuorovaikutukseen kasvun ja kehityksen edistämiseksi (Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus 2005, 11).

Parrila (2002, 99–109) kuvaa perhepäivähoitajien kokemuksia heidän työssään tapahtuneista muutoksista. Työolosuhteissa ja työnpainopisteissä tapahtuneina muutoksina tutkimuksessa tuotiin esiin positiivisena asiana uusien hoitomuotojen syntymistä (ryhmäperhepäivähoito) ja negatiivisina esimerkiksi ryhmien koostumusta (lasten ikä, hoitoaikojen vaihtelu) ja ohjauksen vähenemistä. Perheissä tapahtuneista muutoksista koettiin negatiivisina muun muassa kadonnut vanhemmuus ja rikkiinäiset perheet. Vanhempien aktiivisempi rooli lapsen elämässä nähtiin positiivisena seikkana. Työnvaativuudessa tapahtuneina muutoksina hoitajat mainitsivat vaatimuksen päiväkotimaisesta toiminnasta heikolla palkalla. Lapsilähtöisyyden ja koulutuksen lisääntyminen koettiin positiivisiksi muutoksiksi. Koulutuksen lisääntyessä

myös hoitajien tietoisuus kasvatusorientaatioista oli lisääntynyt. (Parrila 2002, 99–106.)

Myös Heinämäki (2001, 59) nostaa esiin hoitajien kokemukset siitä, että työ on sisällöllisesti muuttunut. Aiemmin hoitajan työssä korostuneessa asemassa olivat perushoitoon liittyvät taidot ja nyt korostuvat hoitajan kasvatus- ja ohjaustaidot. Perheet tarvitsevat yhä enemmän tukea vanhemmuuteen ja lastensuojelun tarve on lisääntynyt. Lisäksi hoitajan työhön vaikuttavat työelämän yleiset muutokset, esimerkiksi vanhempien pätkätyöt ja vaihtelevat työajat.

3.4.2 Perhepäivähoidon haasteet

Perhepäivähoitoon kohdistuu voimakkaita kehittämishaasteita. Työntekijöiden koulutuksen ja ammatillisuuden kehittäminen koetaan tämän hetken suurimmiksi haasteiksi, kun hoitotyöhön painottumisen rinnalle halutaan nostaa lapsen oppimista tukeva suuntautuminen (Parrila 2002, 174).

Perhepäivähoidon laatu on noussut keskusteluun koko varhaiskasvatuksen laatukseskustelun myötä. Parrila (2002, 48–49) esittää tutkimuksessaan perhepäivähoidon laadun puitetekijät seuraavasti: palvelutaso, ryhmän koostumus ja ihmissuhteiden pysyvyys. Palvelutaso sisältää riittävyuden ja saatavuuden näkökulmat. Tässä saatavuudella tarkoitetaan hoitopaikan läheisyyttä, aukioloajan sopivuutta sekä paikan saannin nopeutta. Riittävyys kuvaa kysynnän ja tarjonnan vastaavuutta mutta myös sitä, saavatko perheet lapselleen hoitopaikan toivomastaan hoitomuodosta. Parrilan (2002, 49) mukaan näillä tekijöillä on suuri merkitys vanhempien tyytyväisyyteen. Ryhmän koostumuksella Parrila kuvaa lasten ikäjakautumaa, lapsi–aikuinen-suhdelukua, ryhmäkokoja ja hoitajan omien lasten kuulumista ryhmää. Nämä kaikki vaikuttavat keskeisesti toimintaan. Ihmissuhteiden pysyvyyden merkitys korostuu pienten lasten kohdalla kiintymyssuhteen ja turvallisuuden tunteen kehittymiselle (emt. 51).

Perinteisesti perhepäivähoitaja on toiminut yksin omassa kodissaan. Hoitajan oma koti on toiminut työympäristönä ja oma perhe on ollut vahvasti läsnä. Parrilan (2006) mukaan kodinomaisuus käsitteenä esiintyy erityisesti perhepäivähoitoa kuvattaessa. Se nähdään sekä vahvuutena että heikkoutena. Haasteellinen se on lähinnä hoitajan näkökulmasta. Oma koti kuluu ja pitkät työpäivät kuormittavat työntekijöitä sekä heidän perheitään. Perhepäivähoitaja ei voi jakaa tehtäviä tai osaamista

kenenkään toisen kanssa kuten työyhteisössä voidaan tehdä. Ryhmäperhepäivähoidossa tilanne on erilainen, kun samassa yksikössä toimii useampi työntekijä.

Kotona tekevän perhepäivähoitajan työsuhte poikkeaa vielä muista työsuhteista. Hoitajat eivät kuulu työaikalain piiriin ja heidän ansionsa määräytyy ”hoitajalta ostettavien paikkojen” ja tehtyjen työtuntien eli työmäärän mukaan. Työsopimusehtoja on uudistettu viimeksi vuosien 2005–2007 sopimuskaudella, jotta ne tulisivat lähemmäs muiden kunnallisten työntekijöiden työehtoja. Parrilan (2002, 96) tutkimuksessa kävi ilmi, että 40 % perhepäivähoitajista teki säännöllisesti yli 10 tunnin työpäiviä ja sopimuksen mukaista säännöllistä työaikaa (8 h 39 min päivässä) teki vain yksi prosentti perhepäivähoitajista. Työpäivien pituus ja ylityön määrä kuormittavat työntekijöitä ja heidän perheitään. Nämä ovatkin keskeisempiä haasteita ammatin houkuttelevuutta ajatellen.

Perhepäivähoidon ohjaus (johtaminen) on järjestetty kunnissa hyvin eri tavoin. Parrilan (2002, 98) mukaan esimiehen tehtävät saattavat vaihdella suuresti vastualueiden erilaisuuden vuoksi. Joidenkin esimiesten päätehtävänä on hoitajien pedagoginen ohjaus sisältäen hoitajien ohjaamisen, kouluttamisen ja perhepäivähoidon kehittämisen ja toisilla taas työn painopisteenä on toimistotyöt ja hallinnolliset tehtävät.

Perhepäivähoitajan ammatin arvostus on Heinämäen (2001, 5) jo lyhyen historiansa aikana kokenut sekä nousu- että laskukautensa. Koulutuksen vakiintuessa 1980-luvulla ammatin arvostus alkoi nousta ja laman alkaessa 1990-luvulla se romahti jälleen. Tähän vaikutti Heinämäen käsityksen mukaan yleinen työmarkkinatilanne. Jo saman vuosikymmenen loppupuolella alkoi perhepäivähoidon uusi nousu perheiden tarvitessa yhä enemmän tukea vanhemmuuteensa. Parrilan (2002, 138) mukaan osa hoitajista kuitenkin kokee edelleen, että heidän työtään ei arvosteta. Tämä johtuu hoitajien arvion mukaan siitä, että kotona tehtävää työtä ei pidetä palkkatyönä ja siitä, että työtä ei edelleenkään ole kytketty normaaliin työaikalainsäädäntöön.

Perhekäsityksessä ja -muodoissa tapahtuneet muutokset ovat vaikuttaneet perhepäivähoitajan työhön. Aiemman ydinperheen rinnalle on noussut uusia, monimuotoisia perherakenteita. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2006 lapsiperheistä 62 % on enää niin sanottuja perinteisiä ydinperheitä. Lapsia asuu yksihuoltaja- ja uusperheiden lisäksi kahden samaa sukupuolta olevan henkilön muodostamissa perheissä. Perheiden monikulttuurisuus on myös hyvin yleistä. Maahanmuuttajataustaisia

perheitä on yhä enemmän vaikka niiden osuus pienillä paikkakunnilla onkin vielä vähäistä. Päivähoidon piirissä olevista lapsista keskimäärin noin 3,5 % on maahanmuuttajataustaisia. Isoissa kaupungeissa luku on noin 8 % ja alueellisesti vieläkin isompi. (Alila, Kronqvist 2008, 40.) Lisäksi epätyypilliset työajat ja vanhempien lyhytaikaiset työsuhteet aiheuttavat sen, että lasten läsnäoloajat vaihtelevat ja perheiden yksilölliset tarpeet on huomioitava entistä enemmän.

Yhteenvedona edellisestä voidaan todeta, että sekä Heinämäki että Parrila näkevät perhepäivähoidon haasteet hyvin samankaltaisina. Heinämäen (2001, 59–72) mukaan suurimpina haasteina ovat työyhteisön puute, hoitajien työssä jaksaminen, ammatillisuuden puute, lasten hoitoaikojen vaihtelevuus ja työolosuhteet. Parrilan (2002, 128–131) tutkimuksessa suurimmiksi haasteiksi nousivat pitkät työpäivät, heikko palkka ja varahoidon järjestelyt.

3.4.3 Perhepäivähoidon tulevaisuus

Perhepäivähoitajia Suomessa on noin 16 500 mutta heidän määränsä vähenee jatkuvasti, koska eläkkeelle siirtyä vuosittain noin 500 perhepäivähoitajaa ja uusien työntekijöiden saaminen alalle on haasteellista (Halmeenmäki 2007). Hoitajista 38 % toimi vuonna 2004 ryhmäperhepäivähoidossa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 15). Perhepäivähoitajien keski-ikä on myös korkeampi kuin koko varhaiskasvatuksen henkilöstön. Työntekijöiden eläkkeelle siirtyminen on siis merkittävä tekijä koko ammattikunnan näkökulmasta.

Kansallisesti perhepäivähoidon asema varhaiskasvatusmuotona halutaan säilyttää ja sitä halutaan kehittää. Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan loppuraportissa (Alila, Kronqvist 2008, 38) selkeäksi tavoitteeksi asetetaan perhepäivähoidon säilyttäminen hoitomuotona työntekijöiden koulutusta, palkkausta ja työoloja kehittämällä. Sama tavoite on kirjattu myös nykyiseen pääministeri Matti Vanhasen toisen hallituksen hallitusohjelmaan (2007), jossa todetaan, että ”perhepäivähoidon saataavuutta lisätään ja perhepäivähoitajien asemaa parannetaan muun muassa kehittämällä kustannuskorvausjärjestelmää”.

Perhepäivähoidon pieni lapsiryhmä, pysyvät ihmissuhteet ja kodinomaisuus katsotaan sopivan pienille lapsille paremmin kuin päiväkotihoito. Vanhempien toiveissa perhepäivähoidon suosio on säilyttänyt vankan asemansa muun muassa edellä mainituista syistä. (Parrila 2002, 110–127.)

Perhepäivähoitajan ammatin kannalta hoitajien työhyvinvoinnista ja työssä-jaksamisesta huolehtiminen ovat merkittäviä ammatin houkuttelevuuden nostamiseksi. Ikääntyvien hoitajien työssäjaksamisen tukemista erilaisten järjestelyn avulla on jo ryhdytty monissa kunnissa toteuttamaan. Muun muassa parityöskentely, siirtyminen ryhmikseen ja lapsiryhmän koostumukseen vaikuttaminen ovat käytettyjä keinoja. Myös uusille, aloitteleville hoitajille on ryhdytty järjestämään perehdytystä parityöskentelyllä tai mentoritoiminnalla.

3.5 Perhepäivähoitaja ja hiljainen tieto

Perhepäivähoitajista suurimmalta osalta (74%) puuttuu varhaiskasvatuksen peruskoulutus. Toisaalta hyvin monella on pitkä työkokemus, jonka myötä ammattitaito ja -tietous ovat kehittyneet. Työntekijän ”hiljaista tietoa ei tule tarkastella niinkään yksilön tietovarantoa kuvaavien yksityiskohtaisten selitysten avulla vaan ensisijaisesti hänen toimintansa kautta”. Tämän Haldin-Herrgårdin ja Salon (2008, 278) muotoileman ajatuksen pohjalta voidaan todeta, että perhepäivähoitajan ammattitaitoa tulee tarkastella hiljaisen tiedon käsitteen avulla.

Hiljainen tieto liitetään kokemukseen, asiantuntijuuteen ja eksperttityteen. Se näyttäytyy työntekijän taitavassa toiminnassa tai yllättävissä ongelmanratkaisutilanteissa, joissa ratkaisua ei ole voinut etukäteen valmistella tai miettiä. (Haldin-Herrgård & Salo 2008, 279). Perhepäivähoitajan työ sisältää jatkuvasti vaihtuvia ja vaativia tilanteita, joista työntekijän tulee useimmiten selvittää yksin. Lasten kanssa toimiessa tapahtuu usein jotain odottamatonta tai ennakoimatonta.

Hiljaisen tiedon tunnistaminen ja siirtäminen perhepäivähoitajan työssä on tärkeää ainakin kahdesta syystä. Ensinnäkin työntekijän omaamaa hiljaista tietoa voidaan käyttää hyväksi hänen omassa ammatillisessa kehitymisessään. Moilasan (2008, 238) mukaan, työntekijä kehittyy omassa työssään viisaammaksi tai taitavammaksi toimijaksi käyttämällä hyväkseen sekä teoretietojaan että kokemuksiaan oppimisessa. Ja toisaalta ammatissa toimivien, kokeneiden työntekijöiden hiljainen tieto tulisi saada nuorempien, kokemattomampien työntekijöiden käyttöön. Se mahdollistaa Moilasan (2008, 239) mielestä myös työn käytäntöjen kehittämisen.

Perhepäivähoitajan työtä ja ammattitaitoa ei voida mielestäni selittää eikä ymmärtää olettamalla tiedon olevan vain kielellistä, fokuoitunutta tietoa. Teoreetti-

sella tiedolla on oma merkittävä ja nykyisin arvostettu roolinsa perhepäivähoitajan työssä mutta käytännön työ perustuu mitä suurimmassa määrin ei-kielelliseen, hiljaiseen tietoon ja taitoon. Mikäli hiljainen tieto jää vain kokeneiden työntekijöiden omaksi omaisuudeksi, se häviää työmarkkinoilta heidän siirtyessä eläkkeelle.

4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää sitä, mitä hiljainen tieto on perhepäivähoitajan työssä. Sitä lähestytään perhepäivähoitajien työn osa-alueiden ja osaamisen kautta. Hiljainen tieto liitetään yleisesti kokemukseen ja sen siirtämisessä vuorovaikutus on tärkeää. Lähtökohtana on kokeneen, yli 20 vuotta perhepäivähoitajana toimineen, työntekijän näkökulma.

1. Mitä perhepäivähoitajan hiljainen tieto on?
2. Miten perhepäivähoitajan hiljainen tieto on syntynyt?
3. Miten hiljainen tieto / osaaminen voisi siirtyä kokeneelta perhepäivähoitajalta uusille perhepäivähoitajille?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Kvalitatiivinen haastattelututkimus

Tutkimuksen strategiaksi on valittu kvalitatiivinen lähestymistapa, koska tehtävänä on selvittää ja kuvata hiljaisen tiedon olemusta perhepäivähoitajan työssä. Tutkimuksen kohteena on hoitajan toiminta omassa luonnollisessa toimintaympäristössään. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (1997, 134) kehottavat tutkijaa pohtimaan tutkimusongelman muotoa ja sitä, onko kyseessä luonnollinen vai kontrollia vaativa ilmiö, valitessaan tutkimusstrategiaa. Tätä tutkimusta voidaan myös luonnehtia selitäväksi ja olennaiseen keskittyväksi, jolloin kvalitatiivinen strategia on perusteltu (Alasuutari 1995, 42).

Tavoitteena on kuvata hiljaista tietoa perhepäivähoitajan työssä kokonaisvaltaisesti ja työntekijän omasta työnkuvauksesta lähtöisin. Tutkimuksessa pyritään löytämään hiljaisen tiedon muodot nimenomaan perhepäivähoitajan työssä ja näin kuvaamaan käsitteen moninaisuutta ottamalla huomioon työntekijöiden ainutlaatuisuus (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 165).

Koska hiljaisen tiedon käsite on moniulotteinen ja vaikeasti hahmotettava, sitä voisi lähestyä luontevasti ainakin havainnoimalla, haastattelulla tai dokumentoimalla. Tämän tutkimuksen päämenetelmäksi on valittu haastattelu ja sitä täydennetään lomakkeella, jolla kartoitetaan haastateltavien taustatietoja. Havainnointi olisi tuottanut myös tutkimustehtävän kannalta mielenkiintoisen aineiston, mutta siitä luovuin, koska koin havainnoinnin itselleni liian haasteelliseksi ja aikaa vieväksi menetelmäksi. Mikäli haastattelut kuitenkin osoittavat havainnoinnin välttämättömäksi lisätiedon hankkimiseksi, se on mahdollista toteuttaa vielä haastattelujen kuluessa tai niiden jälkeen.

Haastatteluun päädyin, koska sillä oletettavasti saadaan tutkimustehtävän kannalta kattava ja informatiivinen aineisto. Lisäksi valintaa voidaan perustella sillä, että Haldin-Herrgårdin (2004, 30) tutkimuksessa todettiin, että 47 % hiljaisen tiedon tutkimuksista on tehty haastattelua käyttämällä. Haastattelulla voidaan selvittää työntekijöiden ajatuksia, kokemuksia ja tunteita omasta työnkuvastaan ja ammattitaidostaan. Haastattelujen määrää ei haluta ennakkoon rajata tarkasti, koska näin on mahdollisuus tarvittaessa lisätä tai karsia haastattelujen määrää, kunnes aineisto on

riittävä tai on havaittavissa kylläntyminen. Lisäksi haastattelu on menetelmänä joustava, jolloin voidaan tarkentaa tai syventää saatavia tietoja (Hirsjärvi, Remes & Saja-vaara 1997, 201).

Eskola ja Suoranta (1988, 86) korostavat sitä, että haastattelu on tutkijan ja tutkittavan välinen vuorovaikutustilanne, jossa kumpikin osapuoli vaikuttaa toiseen. Haastattelu on siis ennakkoon suunniteltu tilanne, jossa tutkija on alullepanija ja ohjailija. Hän myös saattaa joutua motivoimaan haastateltavaa.

Tässä tutkimuksessa käytetään teemahaastattelua, jota täydennetään kyselylomakkeella. Siinä kysytään tutkittavan taustatietoja ja siihen vastataan kirjallisesti. Varsinaisen haastattelun aihepiirit tutkija on miettinyt etukäteen ja haastattelun kuluessa hän varmistaa, että kaikki valitut aihepiirit käsitellään (Eskola & Suoranta 1998, 89).

Teemahaastattelun etuna on Hirsjärven ja Hurmeen (2001, 102) mukaan sen joustavuus. Vaikka tutkija on ennakolta miettinyt ja suunnitellut käsiteltävät teema-alueet ja hahmotellut kysymysmuotoja, teemahaastattelussa tutkijalle jää riittävästi mahdollisuuksia tehdä tilannekohtaisia ratkaisuja. Teemahaastattelu on enemmän keskustelu kuin tiukasti ohjattu haastattelu (Hirsjärvi & Hurme 2001, 103). Eskolan ja Vastamäen (2001, 24) mukaan se eroaa kuitenkin kahden henkilön välisestä keskustelusta siinä, että haastattelu tapahtuu tutkijan ehdoilla ja häntä kiinnostavat tutkimuksen kannalta oleelliset asiat. Toisaalta haastateltava saa mahdollisuuden tuoda mielipiteensä esiin ja kertoa omista kokemuksistaan (em. 25–26).

Tutkijan tehtävänä on olla aktiivinen kuuntelija, joka vastausten perusteella ohjaa haastattelun kulkua. Tutkijan tulee heti haastattelun alussa kiinnittää huomiota käyttämäänsä kieleen. Haastattelu tehdään useimmiten arkikielellä huomioiden kuitenkin haastateltavien ammatillinen tausta ja siihen liittyvät käsitteet. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 102–103).

5.2 Haastattelujen toteutus

Tutkimuksen kohteeksi olin valinnut kokeneet perhepäivähoitajat. Tutkimusluvassani (liite 1) etsin perhepäivähoitajia, joilla olisi noin 20 vuoden työkokemus. Viitekehukseen perustuen ajatuksenani on se, että koska hiljainen tieto liittyy vahvasti kokeemukseen, niin haastateltavilla tulisi olla riittävän pitkä työkokemus.

Haastattelin kahdeksan keskisuomalaisia perhepäivähoitaja elo—lokakuun 2008 aikana. Tavoitteena oli tehdä haastattelut noin kuukauden sisällä, mutta sekä minusta että haasteltavien tilanteista johtuen aikaa kului kaksi kuukautta. Tästä syystä oli tärkeää, että litteroin haastattelut puhtaaksikirjoittaen noin viikon kuluessa haastattelusta.

Haastattelut suoritin hoitajien kotona, koska halusin luoda haastattelutilanteesta mahdollisimman luontevan ja luottamusta herättävän. Näitä seikkoja Hirsijärvi ja Hurme (2001, 74) pitävät merkityksellisinä haastattelujen onnistumisen kannalta. Haastateltavat tavoitin heidän esimiestensä kautta. Olin yhteydessä neljän kunnan perhepäivähoidon ohjaajiin, ja he välittivät haastattelupyyntöäni perhepäivähoitajille. Haastatteluun halukkaita oli enemmän, kuin pystyin mukaan ottamaan, joten arvoinkin mukaan tulevat haastateltavat.

Sovin kunkin haastateltavan kanssa haastatteluajankohdan puhelimitse. Kun aika oli sovittu, lähetin haastateltavalle kirjeen, jossa vielä kerroin tutkimuksestani (liite 2) ja taustatietolomakkeen (liite 3). Kirjeessä selvitin tutkimuksen tarkoitusta, menetelmää ja esittelin itseni. Lisäksi kerroin, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja että tutkimuksen tulokset esitellään siten, ettei yksittäistä haastateltavaa voida tunnistaa. (Kuula 2006, 102). Lomakkeessa kysyin haastateltavan taustaan liittyviä asioita kuten esimerkiksi ikä, perheen lasten määrä ja ikä, harrastukset, koulutus ja täydennyskoulutus sekä työkokemus. Lomakekyselyn liittäminen tähän tutkimukseen oli perusteltua siksi, että näin säästin aikaa itse haastatteluissa ja sain tiedot kirjallisessa muodossa, jolloin virheiden mahdollisuus oli vähäisempi. Toisaalta myös haastateltavat pystyivät orientoitumaan haastatteluun kysymysten avulla.

Haastattelujen pohjana oli teemarunko (liite 4), jonka olin rakentanut teoreettisen viitekehyksen pohjalta. Hiljaista tietoa lähestyttiin perhepäivähoitajan työn osa-alueista ja ammatillisesta osaamisesta käsin. Teema-alueet olivat kaikissa haastatteluissa samat, mutta aiheiden käsittelyjärjestys vaihteli. Haastateltavat pitivät eri asioita tärkeinä, joten haastattelut etenivät yksilöllisesti. Haastattelujen tallentamiseen käytin MP3-soitinta, joka oli kooltaan erittäin pieni. Haastateltavat totesivatkin haastattelujen jälkeen unohtaneensa tallentamisen, vaikka olivatkin sitä ensin jännittäneet.

Haastatteluaineistoa kertyi yhteensä 10 tuntia 21 minuuttia. Haastattelujen kesto vaihteli 57 minuutista 105 minuuttiin keskiarvon ollessa 77 minuuttia. Ennakoon ajattelin, että haastattelut kestäisivät 60—90 minuuttia. Kaksi haastatteluista

kesti yli 90 minuuttia. Haastateltavien tuntui olevan helppo puhua ja ilmaista itseään, minkä itse koin toisaalta helpottavana ja toisaalta vaikeuttavana tekijänä. Tuomen ja Sarajärven (2006, 77–79) mukaan teemahaastattelun avoimuus ja syvyys voivat vaihdella, mutta tärkeää on kuitenkin se, että vastuksissa on tutkimuskysymysten kannalta merkityksellisiä asioita.

5.3 Haastateltavien kuvaus

Tutkimusjoukko koostui kahdeksan keskisuomalaisesta omassa kodissaan työskentelevästä perhepäivähoitajasta. Haastateltavien keski-ikä oli 59,5 vuotta, ja he olivat työskennelleet omassa kodissaan perhepäivähoitajana keskimäärin 32 vuotta. Lisäksi kolmella oli noin kahden vuoden työkokemus lapsen kodissa tehdystä perhepäivähoitajan tai kotiapulaisen työstä. Kaikilla oli perheessään vähintään kaksi lasta. Taulukoihin 2 ja 3 on koottu tiedot haastateltavien iästä, työkokemuksesta sekä perheen lasten lukumäärästä.

TAULUKKO 2. Haastateltavien ikä ja työkokemus

ikä vuosina	henkilöä	työkokemus vuosina	henkilöä
56–58	3	28–30	2
59–60	1	31–33	4
61-62	4	34–	2

TAULUKKO 3. Haastateltavien perheessä olevien lasten määrä

lasten lukumäärä perheessä	henkilöä
2	5
3	1
5	2

Kuudella hoitajalla pohjakoulutuksena oli kansa-, kansalais-, keski- tai peruskoulu kuudella ja kahdella ylioppilastutkinto. Yksi hoitajista oli suorittanut perhe-

päivähoitajan ammattitutkinnon, ja kaikki olivat suorittaneet perhepäivähoitajakurs-
sin (150 tuntia) sekä sen lisäksi yhdestä kahteen täydennyskoulutuskurssia. Liikuntaa
ilmoitti harrastavansa 87 % vastaajista. Kulttuurin tai matkailun ja mökkeilyn ilmoitti
62 % vastaajista harrastukseksi. Taulukosta 4 ilmenee haastateltavien koulutus-
taustat.

TAULUKKO 4. Haastateltavien koulutus.

koulutus	henkilöä
kansa- tai peruskoulu	2
kansalais- tai keskikoulu	4
ylioppilas	2
perhepäivähoitajakurssi	8
ammattillinen täydennyskurssi	1
perhepäivähoitajan ammattitutkinto	1
muu ammattitutkinto	3

5.4 Aineiston analysointi

Tutkimusaiheena hiljainen tieto on vaikea, koska se on tiedostamatonta, äänetöntä,
julkilausumatonta ja sitä on jopa mahdotonta pukea sanoiksi. Oma ajatukseni kuiten-
kin on koko ajan ollut, että hiljaista tietoa on mahdollista tehdä näkyväksi, tuoda
esiin ja pukea sanoiksi tutkimalla työntekijän työtehtäviä ja niissä tarvittavia amma-
tillisia tietoja ja taitoja eli osaamista. Näitä tutkimalla voidaan siis selvittää, mitä
työntekijän hiljainen tieto on ja miten se ilmenee. Ja kun nämä tiedetään, voidaan
selvittää sitä, miten tai mistä hän on sen hankkinut ja miten sitä on mahdollista siirtää
toisille.

Analyysissä etenin teorialähtöisesti kuitenkin niin, että etsin kunkin hoitajan
yksityisistä havainnoista yhdistäviä ja erottelevia tekijöitä ja muodostaen näistä ylei-
sempiä merkityksiä kuten Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (1997, 253–255) neuvovat
tutkijaa tekemään. Olen pyrkinyt ymmärtämään ja löytämään hoitajien sanoista mah-
dollisimman oikean tulkinnan Laineen (2001, 29) ohjeen mukaan. On kuitenkin
muistettava, että tämä on minun tulkintani ja jonkun toisen tekemänä se voisi olla
toisenlainen.

Kuuntelin haastattelut kokonaisuudessaan kahteen kertaan, ensimmäisen kerran ennen litterointia ja toisen kerran sen aikana. Numeroin jokaisen haastattelun käyttäen sanaa hoitaja ja numeroita 1–8. Näin pystyin erottelemaan haasteltavat toisistaan anonyymisti. Jokaisen yksittäisen litteroinnin jälkeen alleviivasin aineistosta jo ensimmäisiä mielenkiintoisilta tuntuvia sanoja tai lauseita. Kun kaikki haastattelut oli litteroitu, ryhdyin lukemaan haastatteluja merkiten erilaisia alleviivauksia käyttäen haastattelujen teemoihin eli hoitajan työn osa-alueisiin, osaamiseen, oppimiseen ja tiedon siirtämiseen liittyviä asioita. Kun olin mielestäni löytänyt haastatteluista tutkimuksen kannalta oleelliset ilmaukset, kirjoitin ne kaikki erillisille post it -lapuille. Näin minun oli helpompi lähteä analysoimaan aineistoa, kun pystyin vaivattomasti siirtämään ilmauksia ryhmitellessäni paikasta toiseen.

Ensimmäisenä tehtävänä oli selvittää, mitkä ovat perhepäivähoitajan työn osa-alueet tämän aineiston perusteella. Ryhmittelin ensin aineistosta lapuille kirjoittamiani sanoja ja lauseita sen mukaan, mihin perhepäivähoitajan työn osa-alueeseen kyseinen ilmaus liittyi.

TAULUKKO 5. Esimerkki perhepäivähoitajan työn osa-alueeseen 'lapset' liittyvien ilmausten ryhmittelystä ja tiivistämisestä.

hoitajan käyttämä ilmaus	tiivistäminen	perhepäivähoitajan työtehtävä	Työn osa-alue
lasten rytmi	rytmi	lapsen kasvatus ja ohjaus	lapset
saa hoitolapsen pienenä ja saa opettaa sen omille tavoille	säännöt		
meillä on tietyt rajat	rajat		
pitää huolta lapsesta	huolenpito	perushoito	lapset
lapsi kokee turvalliseksi perushoidon antaminen	turvallisuus		
	perushoito		

Näin sain käsityksen aineistossa esiin tulleista alueista, jotka näyttivät jakautuvan viiteen ryhmään. Ryhmittelin vielä kunkin osa-alueen sisällä ilmauksia niin, että pystyin tiivistämään ilmaukset suuremmiksi kokonaisuuksiksi. Taulukossa 5 esitän yhden esimerkin aineiston ryhmittelystä ja tiivistämisestä. Kävin läpi samalla tavalla siis jokaisen ilmauksen, jonka olin poiminut aineistoista. Lopulta tarkempi tarkastelu osoitti, että aineistosta löytyy kolme työn osa-aluetta ja neljäs alue liittyy hoitajaan itseensä ja hänen suhteeseensa työhön.

Seuraavassa vaiheessa lähdin ryhmittelemään ilmauksia uudelleen sen mukaan, mikälaista osaamista tässä aineistossa perhepäivähoitajan työn osa-alueilla esiintyi. Näin uskoin saavani selville, mitä perhepäivähoitajan hiljainen tieto on. Säilytin siis edellisessä vaiheessa tekemäni ryhmittelyn jatkotyöskentelyn pohjana. Taulukossa 6 esitän esimerkin perhepäivähoitajan hiljaisesta tiedosta lapsen liittyvässä työn osa-alueessa.

TAULUKKO 6. Esimerkki perhepäivähoitajan hiljaisesta tiedosta lapsen liittyvässä työn osa-alueessa.

hoitajan käyttämä ilmaus	tiivistäminen	hiljainen tieto
oppii lukemaan lasta mitä se tarttee	havaitseminen	vuorovaikutuksellisuus
huomaa lapsessa äkkiä	havaitseminen	
lapsen tulee semmonen suhde, että siinä huomaa äkkiä	havaitseminen	
lapsen hädän vaistoo	tuntemus	intuitiivisuus
vaisto sanoo	tuntemus	
olen ollut hoitajana niin kauan, että kiinnitin huomiota...	kokemus	kokemuksellisuus
sitä on niin monenlaista nähnyt, et vaisto sanoo	kokemus	

Seuraavaksi etsin haastatteluista kaikki ilmaukset, jotka viittasivat siihen, mistä hoitaja oli työssä tarvitsemaansa osaamistaan hankkinut tai miten se oli karttu-

nut. Analyysoidessani perhepäivähoitajien osaamisen lähteitä käytin siis sekä haastatteluista että lomakkeista saatuja tietoja. Tarkkoja tietoja koulutuspäivistä ja asiantuntijaluentoisiin osallistumisesta ei saatu, koska taustatietolomakkeessa ei pyydetty tarkkaa erittelyä.

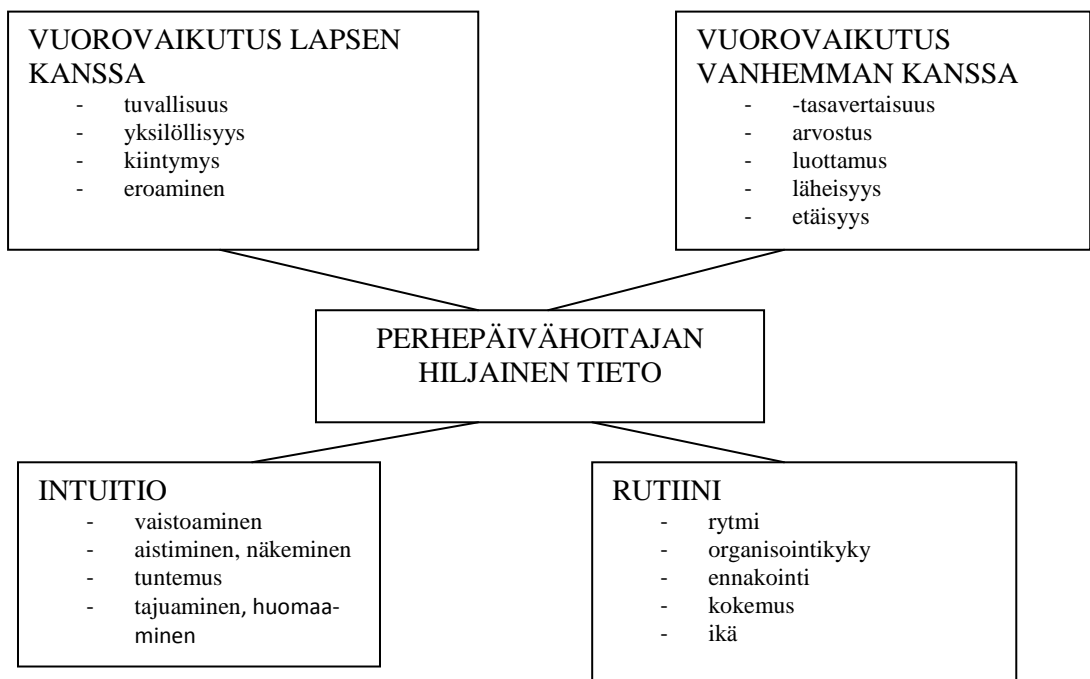
Viimeisenä keräsin yhteen hoitajien kuvaamat osaamisen siirtymiseen tai siirtämiseen liittyvät ilmaukset. Tutkimuksen kohderyhmänä oli omassa kodissaan työtä tekevät perhepäivähoitajat, ja heillä ei ole perinteisellä tavalla ajateltavaa työyhteisöä. Yhdellä hoitajista oli työpari, joka työskenteli haastateltavan kotona toisena hoitajana. Osaamisen ja hiljaisen tiedon siirtämisen malleissa (esimerkiksi Nonaka ja Takeuchi) on lähtökohtana se, että työntekijällä on jatkuvasti läsnäoleva työyhteisö tai henkilö (esimerkiksi ohjaaja–harjoittelija -suhde), jonka kanssa työntekijä on läheisessä vuorovaikutuksessa.

Etenin analyysissä koko ajan siten, että vertailin muistiin kirjoittamiani ilmauksia alkuperäiseen aineistoon, tiivistyksiin, käsiteluokkiin (työ osa-alueet, osaamisen alueet) ja lopulta luomiini perhepäivähoitajan hiljaisen tiedon alueisiin.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

6.1 Perhepäivähoitajan hiljaisen tiedon alueet

Kun hiljaista tietoa tarkastellaan työelämässä, se liitetään ammattitaitoon, osaamiseen ja kokemukseen. Näin haastateltavat tekivät myös tässä tutkimuksessa, ja he puhuivat omasta kokemuksestaan, osaamisestaan, ammattitaidostaan, kyvyistään ja ominaisuuksistaan. Haastateltavat kuvasivat ammatillista osaamistaan eri tavoin. Joku lähti kuvauksessaan havainnoistaan, joku tuntemuksistaan ja joku kokemuksistaan. Yhteistä kuvauksille oli, että haastateltavat kokivat toimintansa tapahtuvan tiedostamattomasti tai automaattisesti ja vasta sen liittyessä erityistilanteisiin (esimerkiksi huoleen lapsen kehityksestä) osaaminen tuli haastateltavien tietoisuuteen. Tosin havaintojen, tuntemusten ja kokemusten tunnistaminen ja reflektointi oli perhepäivähoitajille vaikeaa mutta ne vaikuttivat kuitenkin heidän käytännön toimintaansa ja päätöksen tekoonsa.



Kuvio 1. Perhepäivähoitajan hiljaisen tiedon alueet

Koska kyseessä oli siis haastateltavien oma käsitys siitä, mikä on olennaista heidän työssään eikä se perustu vain järkeen tai kirjallisiin todisteisiin, voidaan pää-

tyä siihen, että tiedostamattomat osaamisen alueet muodostavat perhepäivähoitajan hiljaisen tiedon osa-alueet. Haastattelujen ja lomakekyselyn tuloksena loin kuvauksen perhepäivähoitajan hiljaisesta tiedosta. Perhepäivähoitajan hiljaisen tiedon osa-alueet ovat vuorovaikutus (hoitajan ja lapsen sekä hoitajan ja vanhempien välillä), intuitio ja rutiini. Kuviossa 1 asia esitetään tiivistetysti.

6.1.1 Vuorovaikutus

Perhepäivähoitaja on työssään tiiviissä vuorovaikutuksessa sekä lapsen että vanhempien kanssa. Onnistunut vuorovaikutussuhde on hyvän varhaiskasvatuksen ja kasvatuskumppanuuden edellytys. Hoitajan suhde lapseen vaikuttaa koko lapsiryhmän kasvatusprosessiin kuten Parrila (2002, 171) toteaa perhepäivähoidon laatua selvittävässä tutkimuksessaan. Hoitajan ja vanhempien välinen vuorovaikutus, sen onnistuminen tai epäonnistuminen, heijastuu lapseen ja koko hoitosuhteeseen (Parrila 2002, 172). Perhepäivähoitajan hiljainen tieto vuorovaikutustilanteissa on kuuntelemista, tuntemista, kiintymistä, huomioimista, mallina toimimista, keskustelemista, tukemista ja ammatillista työtapaa.

6.1.1.1 Hoitajan ja lapsen välinen vuorovaikutus

Perhepäivähoitajan ydintehtävä muodostuu lapsen perushoidosta, lapsen kasvatuksesta ja hoidosta, lapsen yksilöllisestä huomioimisesta ja hoitajan tunnesiteestä lapseen. Hoitajien mukaan heidän työssään tärkein lähtökohta on lapsi ja tärkein työväline on syli. Jotta hoitajan ja lapsen välinen vuorovaikutussuhde onnistuisi, lapsen tulisi kokea turvallisuutta ja saada osakseen yksilöllistä huomiota. ”*Suurimpana pidän sen, että lapsi kokee itsensä turvalliseksi. Jos lapsi ei koe turvalliseksi oloaan aamusta lähtien, niin on hirveen vaikeaa ainakaan sille lapselle mitään ihmeenpää tarjota*” kuvaa hoitaja 1. Perhepäivähoitajan hiljainen tieto liittyy lapsen tarpeiden ja mielialojen jatkuvaan havaitsemiseen, koska varsinkin nuoremmat lapset eivät osaa sanallisesti kertoa tarpeistaan. Havaintojen tekeminen korostuu erityisesti perushoitotilanteissa ja lapsen yksilöllisessä huomioimisessa. Hoitaja 4 kuvaa toimintaansa seuraavasti: ”*Täytyy kuunnella ja katsoa lasta, miltä siltä tuntuu, ettei hoitaja mene ja tohota liikaa, pitää pysähtyä ja kuunnella niiden tunteuksia.*” Hoitajan ja lapsen

välinen vuorovaikutus on usein sanatonta viestintää, jota hoitaja kokemuksensa myötä on oppinut tulkitsemaan

Se (lapsi) tuli tänne aina naurussa suin. Kerran pyysin sen piirtämän minun kuvan. Se piirsi ihan mustan kuvan, jossa oli punainen pläntti. Se musta olin minä ja punainen oli pojan mukaan jotain, joka oli sisälläni. Se oli se aikuiskontakti, minkä se oli minusta saanut. Täytyy aika hyvin oppia tuntemaan sitä lasta, miten lapsi reagoisi ja millä päällä lapsi aamuisin tulee ja sillä tavalla katottava, mikä sinä päivänä on ihan turhaa.” (Hoitaja 1)

Hoitajat kuvaavat myös lapsen kasvatukseen liittyviä tilanteita, joissa hiljainen osaaminen tuli ilmi. Lapset oppivat hoitopaikan säännöt ja tavat tai leikkiperinteen usein toinen toisiltaan, mutta näissä tilanteissa hoitajalla on myös merkittävä rooli. Hän ohjaa tai osallistuu toimintaan taustalla tai toimimalla mallina.

Mä olen semmoinen maailmanparantaja. Jos me nähdään roskia, niin me kerätään ne. Mä en anna hämähäkkiäkään lististää tuolla luonnossa, lapset haluavatkin sen purkkiin ja tutkia lähempää. (Hoitaja 4)

Haastatteluissa kuvataan myös hoitajan ja lapsen välistä tunnesidettä. Ehdottomana edellytyksenä sille, että perhepäivähoitaja onnistuu työssään hyvin, pidetään sitä, että hoitaja rakastaa lapsia. Hoitaja 4 kuvaa hoitolapseen syntyvää kiintymystä seuraavasti: ”Semmoset lapset, joitten kanssa on ollut vähän enemmän puuhaa, ne on sitten niinku rakkaampiakin, joitten perässä on saanut oikein juosta.” Haastateltavat tuovat esiin myös tunnesuhteen haasteellisen puolen eli eron tuskan. Hiljaista tietoa on kyky pitää tietty raja kiintymyssuhteen syvyydelle. Hoitajan tulee osata luoda riittävä muttei liian läheinen suhde lapseen. Kun hoitosuhde päättyy, se on saattanut jatkua vuosia, ja mikäli työntekijä on kiintynyt lapseen liikaa, voi lapsen lähtö olla hoitajalle erittäin vaikea tilanne. ”Se on se ero, kun ne lähtee kouluun tai eskariin mä olen yrittänyt kovettaa itseäni mutta saa olla onnellinen, että lapset kasvaa ja kehittyä, on saanut antaa eväitä reppuun,” sanoo hoitaja 5.

6.1.1.2 Hoitajan ja vanhemman välinen vuorovaikutus

Perheiden kanssa yhteistyö alkaa jo ennen varsinaista hoitosuhdetta. Lapsi tulee vanhempineen tutustumaan hoitajaan ja hoitopaikkaan (= hoitajan kotiin) ja usein he tapaavat myös hoitajan perheen. Jatkossa perhepäivähoitaja tapaa vanhempia päivittäin tuonti- ja hakutilanteissa. Mikäli hoidossa on lapsi, joka tarvitsee erityistä tukea, voi hoitaja osallistua myös moniammatilliseen yhteistyöhön vanhempien kanssa kuten hoitaja 2 kertoo: *”Lapselle tuli aina vain uutta ja uutta diagnoosia, kyllä me siinä monet itkut itkettiin mutta ne [vanhemmat] hirveesti arvosti sitä minun osuutta siinä. Olin vanhempien kanssa siellä sairaalassa, koin vahvasti olevani niitten vanhempien tukena.”* Haastateltavat kertovat myös tilanteista, joissa he ovat joutuneet ottamaan puheeksi lapseen tai perheeseen liittyvän huolen, ja tällöin hiljainen tieto sisältyy hoitajan tapaan suhtautua vanhempiin. *”Mulla on aina ollut semmonen asenne, että kun vanhemmat tulee, niin mä en esitä yhtään mitään. Ihmiset on kaikki samanarvoisia, vaikka toiset on heikompia ja toiset vahvempia,”* kuvaa suhtautumistaan hoitaja 5. Tässä tutkimuksessa perhepäivähoitajat kokevat suhteen perheisiin olevan hyvin luottamuksellinen. He kokevat perheiden luottavan hoitajaan täydellisesti, kun tuovat lapsensa hoitoon.

Ensin on tärkeää saada se luottamus vanhempaan. Mä en halunnut olla semmonen ammatti-ihminen, joka tietää kaiken lapsista, kerroin omista lapsista semmosia juttuja siinä synty semmonen tasavertainen suhde. Monta kertaa huomaa, että ne avautui hirveen paljon ja kertoi semmoisia asioita, joita ne ei muuten varmaan olisi kertonut.” (Hoitaja 5)

Vanhemmat saattavat kertoa hoitajalle hyvinkin henkilökohtaisia ja luottamuksellisia asioita. Hiljainen tieto näkyy tässä hoitajan kykyinä säilyttää tietty etäisyys perheisiin. Hoitaja 6 toteaa, että *”kun tulee joku kriisi perheessä, niin ei saa uppoutua siihen liikaa. en ole vanhempien psykologi.”* Vuorovaikutus on niin monitasoista ja keskeisessä asemassa perhepäivähoitajan työssä, että se on hoitajan työssä oma hiljaisen tiedon alueensa.

6.1.2 Intuitio

Intuitio liitetään vaistonvaraiseen toimintaan. Yksilö ei osaa selittää sen syntymistä, usein puhutaan ”mutu-tuntumasta”, jonka varassa tehdään ratkaisuja. Haastateltavat kuvaavat lapsiin liittyvien asioiden havaitsemista ja ymmärtämistä vaistoamisena, aistimisena, näkemisenä, tajuamisena ja tietämisenä. Nämä liittyvät usein epätavallisiin tilanteisiin kuten esimerkiksi huoleen lapsen kehityksestä. Haastateltavat kuvaavat sitä, miten joistakin pienistä havainnoista muodostuu kokonaiskäsitys ja toisaalta myös päinvastoin, eli haastateltavalla saattaa olla asiasta vahva kokonaisnäkemys, vaikkei hän osannutkaan eritellä sitä osatekijöihin.

Mä kiinnitin huomiota siihen, miten se käveli. Mulla on saman ikäinen poika itellä ja kun ne meni rinnakkain, niin toinen meni vain toisen puoli edellä. Ja näin syödessä ja kaikessa semmoisissa asioissa, mä mietin että se ei mene oikein. Kyllä sen näki sitten monesta muustakin. (Hoitaja 2)

Hoitaja saattaa nähdä lapsen käyttytymisen muuttuvan kuten hoitaja 3 kuvaa vanhempien erotilanteen vaikutusta lapseen: ”Poika on semmonen kiltti mutta sen näki. Se oli ollut kuivana jo pitkään ja sitten tuli vahinkoja, kyllä sen vaistoo. Kyllä silloin täytyy ottaa sitä lasta vähän enemmän kuin muita.” Lapsen yksilöllisyyden ja yksilöllisten tarpeiden huomioimisessa hoitajan intuitiivista työtappaa kuvataan tunnistamisena tai sisäisenä tietona siitä, että kaikki ei ole niin kuin pitäisi. Hoitaja 6 kuvaa omaa tunnettaan kertoessaan hoitoonsa tulleesta lapsesta, jolla myöhemmin havaittiin synnynnäinen vamma, sanomalla, että ”mä tiesin koko ajan että siinä on joitain että kyllä sen tunnistaa”.

Intuitiivisuus on työtä tekemällä sisäistettyä taitoa tai tietoa, jonka avulla perhepäivähoitaja voi ennakoida tai tunnistaa jonkin asian. Kokemus on opettanut hoitajalle, että jossakin tilanteessa on parasta toimia tietyllä tavalla tai muussa tapauksessa seuraus voi olla joko lapselle tai hoitajalle hankala.

Kun olin syöttämässä sitä pikkuista ja toista lasta tultiin hakemaan, niin mä sanoin sille äidille, että mä olen syöttämässä tätä ja jos mä nyt nousen tästä, niin se lopettaa syömisen. Äiti kyllä ymmärsi tilanteen mutta itselle tuli ihan

paha olo, kun en päässyt ovelle, lähtötilanteessa olen aina siinä paikan päällä. (Hoitaja 1)

6.1.3 Rutiini

Ruuanlaitto, siivous ja ulkoilu ovat osa perhepäivähoitajan arkista työtä. Haastateltavat sanovatkin, että näistä kaikista täytyy pitää eikä niitä saa kokea rasitteeksi. Monipuolisen ja ravitsevan ruuan valmistaminen alusta asti on itsestään selvää hoitajille. Haasteellisuutta lisää lasten erilaiset erityisruokavaliot, joiden määrä on hoitajien mukaan lisääntynyt vuosien mittaan. Kodin järjestäminen, siivous ja pyykinpesu tapahtuvat varsinaisen työajan ulkopuolella iltaisin ja viikonloppuisin. Ulkoilu kuuluu myös jokaisen hoitopäivään säästä ja vuodenajasta riippumatta.

Rutiini liitetään yleisimmin ruuanlaittoon. Hoitaja 8 toteaa, että ”*se on muuten jännä, kun on ollut hoitajana näin kauan, niin ruoka on aina valmiina yhdel-tätoista, vaikka kellon tarkistaisi*”. Myös erityisruuan valmistaminen on saattanut muuttua hoitajalle rutiiniksi ja sen hän havaitsee vasta, kun kyseistä erityisruokavaliota ei enää tarvitse valmistaa.

Mä tykkään ruuanlaitosta. Mulla oli viisi vuotta moniallerginen lapsi, joka sitten lähti eskariin. Vasta sitten huomasin, että on helppoa, voi laittaa ihan kaikkea se oli kova se henkinen paine, sitten sen vasta huomaa, kun sitä ei ole. (Hoitaja 6)

Perhepäivähoitajan työ vaatii myös organisaatiokykyä. Toimiessaan yksin hoitajan on lasten hoidon ohessa valmistettava ruoka ajallaan ja huolehdittava lasten riittävästä ulkoilusta. Hoitaja 7 kuvaakin itselleen tärkeää taitoa ”*organisaatiokyky, ei sitä tarvitse ajatella, että nyt teen sen ja sen vaan se on niinku illalla tai yöllä ohjelmoitu, että mitä teen milloinkin*”. Hoitajan työpäivää ohjaa kirjoittamaton päivärytmi, joka tuo lapsille turvallisuutta ja jota hoitajan ei tarvitse tietoisesti ajatella. ”*Nyt kun ollaan kolmatta viikkoa loman jälkeen töissä niin alkaa pikkusen löytyä semmosta rytmiä, että saadaan jotain enemmän aikaan. Kun me päästään tiettyyn rytmiin, niin sitten sujuu,*” sanoo hoitaja 5.

6.2 Perhepäivähoitajan hiljaisen tiedon karttuminen

Tämän luvun tiedot perustuvat sekä haastatteluihin että lomakkeisiin. Tässä tutkimuksessa haastateltavilla on pitkä työkokemus. Kaikki hoitajat ovat suorittaneet perhepäivähoitajan kurssin ja yhdellä haastateltavalla on perhepäivähoitajan ammattitutkinto. Hoitajat olivat osallistuneet eri tahojen järjestämiin koulutuspäiviin ja asiantuntijaluennoille, mutta näistä ei kerätty tarkkaa tietoa. Johtopäätökset perustuvatkin enemmän haastatteluissa esiin tulleisiin seikkoihin. Ammattitaito ja hiljainen tieto on hankittu siis pääsääntöisesti muualta kuin formaalin koulutuksen kautta.

6.2.1 Kokemus

Haastateltavien ikäjakauma vaihtelee 56 vuodesta 62 vuoteen. Viisi heistä on 60 vuotta täyttäneitä ja keski-ikä on 59,5 vuotta. Kaikki hoitajat ovat työskennelleet omassa kodissaan perhepäivähoitajana vähintään 26 vuotta ja keskimäärin 32 vuotta. Kolme hoitajaa on lisäksi työskennellyt perheessä noin kaksi vuotta. Haastateltavien perheissä on kahdesta viiteen lasta. Yksi hoitajista on osa-aikaeläkkeellä tehden toisen hoitajan kanssa vuorojaksoissa työtä. Yksi hoitaja toimii toisen työparina, ja heidän ryhmäänsä kuuluu kahdeksan lasta.

Haastateltavat kuvaavat ammatillisen tiedon ja taidon syntyneen kokemuksen myötä, työtä tekemällä, ”kantapään kautta” ja käytännössä. He viittaavat omaan ikäänsä, työkokemuksensa pituuteen ja elämäkokemukseensa kuten hoitaja 7 sanoo, että ”mä olen jo niin vanha ja niin paljon nähny, niin paljon kokenut ,että sen aistii ihmisistä, että jotain on ”. Hoitajien mukaan oman lapsuuden kodin merkitys on suuri. Kotona opittiin tekemään työtä, laittamaan ruokaa tai hoitamaan sisaruksia. Myös kotona vallinneet arvot ovat olleet merkittäviä hoitajan työn kannalta.

Aina kotona opetettiin, että kaikki on samanarvoisia ja mä olen aina ollut tiukka siinä kasvatuksessa omien lasten kanssa.Me aikuiset ollaan esimerkkejä lapsille, jos puhutaan rasismista. Kyllä se meistä aikuisista lähtee, kylä tämä työ on semmoista, että saa olla kasvattajana kaikille.” (Hoitaja 5)

Haastateltavat kertovat nuorena tyttöinä saamastaan työkokemuksesta kotiapulaisena tai lastenhoitajana. Se on koettu luottamuksen osoituksena ja mahdollisuutena oppia vastuunottamista. kuten hoitaja 5 kertoo:

16-vuotiaana rupesin semmonsta kahden kuukauden ikäistä vauvaa hoitamaan ja sit siinä oli kaks muuta lasta. Mut pärjäsin hyvin, laitoin ruuat ja kaikki, kerran viikossa siivosin et kyllä silloin tehtiin töitä ja tosissaan”.

Myös hoitajien oma perhe ja lapset ovat osaamisen lähteenä. Kaikilla haastateltavilla hoitajilla oli omia lapsia, kun he ryhtyivät hoitajiksi. Tosin hoitajien mielestä perhepäivähoitajan työ alkoi tuntua työltä vasta, kun omat lapset lähtivät kouluun. Huoli hoitolapsen kehityksestä tai poikkeavasta käyttäytymisestä herää usein vertaamalla lasta joko omiin lapsiin tai muihin hoitolapsiin. Omassa elämässään koettut asiat vaikuttivat myös hiljaisen tiedon syntymiseen. Haastateltavat kuvaavat sitä, miten läheisen menetys, sairaus tai vamma lisäsi heidän ymmärrystään esimerkiksi vanhempien tunteita kohtaan perheen kohdatessa kriisitilanteita.

6.2.2 Ammatillinen yhteistyö

Perhepäivähoitaja tekee työtään yksin ja eri kunnissa yhteistyömuodot vaihtelevat. Yhteistyö kollegoiden kanssa koetaan eri tavalla hiljaisen tiedon kannalta riippuen siitä kuinka lähellä toisiaan hoitajat työskentelevät. Joillakin on kontakti toiseen hoitajaan päivittäin, ja he jakavat asioita keskenään saaden toisiltaan tukea ja apua. Joillakin yhteistyö rajoittuu kuukausikokouksiin tai palavereihin, mutta myös niistä koetaan saatavan uutta tietoa ja kollegiaanista tukea. Yhteistyö muiden varhaiskasvatuksen työntekijöiden kanssa on yllättävän vähäistä. Aiemmin yhteydet ovat olleet tiiviimmät (esimerkiksi ”oma päiväkot”, jonne hoitaja meni, jos hoitolapsia oli pois hoidosta) mutta nyt yhteistyö rajoittuu yhteisiin koulutuksiin. Yksi haastateltava mainitsee perhepäivähoitajien työnhajausryhmän hiljaisen tiedon jakamisen foorumiksi.

Yhteistyö vanhempien kanssa on tärkeää hoitajan uuden oppimisen kannalta. Haastateltavat saavat pääsääntöisesti vanhemmilta (lähinnä äidiltä) tietoa lapsen pitkäaikaissairauksista, erityisruokavalioista, kehittymiseen liittyvistä pulmista ja niiden hoitamisesta. Haastateltavilla on ollut hoidossaan lapsia, joilla on ollut vaati-

via ruoka-aineallergioita. Ruuan valmistus ja lapsen lääkinnällinen hoito ovat vaatineet erityisosaamista, jota hoitajat opettelivat vanhemmilta saatujen tietojen pohjalta. Hoitaja joutui opettelemaan usein itseksensä vanhemmilta saadun tiedon ja mahdollisen kirjallisen materiaalin avulla myös hoitamaan lasta, jolla on diabetes, cp-vamma, dysfasia, tarkkaavaisuushäiriö tai joka oli monivammainen.

En mihinkään koulutukseen päässyt, erityislastentarhanopettajaa ei ollut silloin. Aika paljon sain kyllä vanhemmilta mutta olisin enemmän halunnut esimerkiksi miten tämmöstä lasta (vaikea cp-vamma) käsitellään oikein ettei hän jäykisty. Yhden kerran kävi joku fysioterapeutti ja sitäkin odotin aika pitkään vaikka hänellä [lapsella] oli seisomateline ja omanlainen syöttötuoli (Hoitaja 4)

Itseni yllätti se, miten vähän perhepäivähoitajat saavat näissä tilanteissa apua tai ohjausta asiantuntijoilta. Yhteistyötä tehdään satunnaisesti psykologin, lääkärin tai terapeuttien kanssa. Kahdella haastateltavalla on kokemusta perhetyöntekijän kanssa tehdystä yhteistyöstä. Moniammatillinen yhteistyö ei ole siis itsestään selvyys kaikissa päivähoidon muodoissa vaikka sen tärkeyttä korostetaan lapsen edun nimissä muun muassa varhaiskasvatuussuunnitelman perusteissa (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus 2005). Erityislastentarhanopettaja tai konsultoiva erityislastentarhanopettaja on kuitenkin nykyisin lähes kaikkien haastateltavien yhteistyökumppani. Tilanne on helpottunut viime vuosina ja hoitajat kokevatkin yhteistyöstä olevan paljon hyötyä lasta koskevien pulmien selvittelyssä.

Esimies ei juurikaan ollut yhteydessä haastateltuihin perhepäivähoitajiin. Hoitajat kokevat sen toisaalta luottamuksen osoituksena ja toisaalta välinpitämättömyytenä tai aliarvostamisena.

Kyllä ei ole kukaan käynyt kurkkimassa, nykyinenkin ohjaaja sanoo, että te olette kaikki niin kauan olleet, että te tämän osaatte, soitatte sitten jos on asiaa. Laitan sitten ohjaajalle tekstiviestin, että soita kun kerkiät." (Hoitaja 6)

6.2.3 Kouluttautuminen

Hoitajien pohjakoulutuksena on kansakoulu yhdellä, kansalais- tai keskikoulu neljällä, ylioppilastutkinto kahdella ja aikuisena suoritettu peruskoulu yhdellä. Kolmella haastatelluista on jokin muu kuin päivähoitoalan ammattitutkinto. Yksi hoitajista on suorittanut perhepäivähoitajan ammattitutkinnon, ja kaikki ovat suorittaneet perhepäivähoitajakurssin (150 tuntia) jo työuransa alkuvaiheessa sekä sen lisäksi yhdestä kahteen täydennyskoulutuskurssia. Kaikki hoitajat ovat osallistuneet useisiin työnantajan ja muiden tahojen järjestämiin koulutus- ja teemapäiviin. Aiheina on ollut muun muassa lapsen kasvu ja kehitys, monikulttuurisuus, ensiapu, elintarvikkeiden hygieeninen käsittely (ns. hygieniapassi), liikunta, lasten kulttuuri, työsuojelu. Kursien ja täydennyskoulutuksen merkitys koettiin tärkeäksi, mutta ammattitutkinnon suorittamista ei. ”Jos on tehnyt yli 20 vuotta työtä kotonaan koko ajan, nii ei siinä tutkintoa tarvita” totesi hoitaja 1. Pitkään työtä tehneet perhepäivähoitajat ovat edelleen innokkaita osallistumaan erilaisiin yksittäisiin koulutuspäiviin.

Kyllä mä olen sen [perhepäivähoitajan työn] oppinut ihan tässä itsekseni ja olen käynyt kaikenlaisia kursseja ja koulutuksia. En ole koskaan kieltäytynyt mistään ja olen aina valmis osallistumaan kaikkiin ja aina saa jotakin itselleen. Sitä tutkintoa en lähtenyt suorittamaan, ku mä jään kohta eläkkeelle.
(Hoitaja 2)

Taustatietolomakkeessa haastateltavista 87 % ilmoittaa harrastavansa liikuntaa. Toiseksi yleisenpänä harrastuksena on mökkeily tai matkailu. Lisäksi hoitajat harrastavat kulttuuria eri muodoissaan. Haastatteluissa tuli esiin settä hoitajat kokivat tärkeäksi sen, että harrastaminen tapahtuu kodin ulkopuolella, koska työpäivinä ollaan kotona. Harrastukset koettiin sekä henkistä että fyysistä työkykyä ja –hyvinvointia tukevinä ja ylläpitävinä.

6.3 Perhepäivähoitajan hiljaisen tiedon siirtäminen

Haastatteluissa tulee esille hoitajien huoli perhepäivähoidon tulevaisuudesta. Uusia hoitajia ei ole juurikaan alalle tulossa, etenkin sellaisia, jotka tekisivät työtä omassa

kodissaan. Hoitajien kokemuksensa mukaan uudet alalle kouluttautuneet työntekijät hakeutuvat ryhmäperhepäivähoitokoteihin työhön. Tähän he esittävät syyksi kotona työtä tekevien hoitajien palkkauksen, työsuhteen epäkohdat ja työn arvostuksen puutteen.

Haastateltavat ovat toimineet työuransa aikana työpaikkaohjaajina eri alojen opiskelijoille. Työharjoittelujaksoilla on ollut perhepäivähoitajan ammattitutkintoa suorittavia, lähihoitaja- ja lastentarhanopettajaopiskelijoita sekä erilaisia työharjoittelijoita. Hoitajien mielestä se on ollut paras tapa siirtää hiljaista tietoa ja osaamista. Työtä on tehty yhdessä keskustellen ja kokeneemman mallia seuraten. Harjoittelujaksoihin liittyneet palautekeskustelut opiskelijaa ohjaavan opettajan kanssa on koettu myös hyviksi oppimistilanteiksi.

Ryhmäperhepäivähoito ja parityöskentely, jossa kaksi hoitajaa työskentelee toisen kodissa, ovat mahdollistaneet myös hiljaisen tiedon siirtymisen. Ryhmäperhepäivähoidossa tosin saattaa olla samassa työuransa vaiheessa olevia työntekijöitä, jolloin kokemuksen siirtyminen ei välttämättä ole mahdollista. Oppisopimuskoulutus ja perhepäivähoitajien työohjausryhmät koettiin mahdollisuutena siirtää hiljaista tietoa.

Hiljainen tieto siirtyy haastateltavien mukaan myös hoitajilta hoitolasten vanhemmille yhteisten keskustelujen avulla. Vanhemmat saattavat kysyä kasvatukseen liittyviä neuvoja hoitajilta tai kertoa hoitajalle lapsen vaatimasta erityisestä hoidosta. Yksi haastateltava kertoo naapurissa asuvasta nuoresta äidistä, joka pysähtyi keskustelemaan hoitajan kanssa ohi kulkiessaan. Hän kaipasi neuvoja oman lapsensa kanssa toimimiseen. Myös perhepäivähoitajan omat lapset perheineen saattavat oppia hiljaista tietoa seuratessaan äitinsä työskentelyä tai keskusteluissa.

7 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella perhepäivähoitajan hiljaista tietoa. Tavoitteena oli selvittää mitä se on, miten se on karttunut ja miten sitä voitaisiin siirtää uusille tai nuoremmille perhepäivähoitajille. Tutkimustehtävää lähdettiin selvittämään haastattelemalla kahdeksaa yli 20 vuoden työkokemuksen omaavaa, omassa kodissaan työskentelevää perhepäivähoitajaa. Tuloksena oli kolme hiljaisen tiedon aluetta: vuorovaikutus, intuitio ja rutiini. Perhepäivähoitaja oli kartuttanut hiljaista tietoaan pääasiallisesti kokemuksen kautta.

7.1 Johtopäätökset tuloksista

Vuorovaikutuksen hiljainen tieto näkyi sekä lapsen ja hoitajan että vanhemman ja hoitajan välisessä suhteessa. Siinä näkyi sosiaalisuus ja kontekstisidonnaisuus. Sosiaaliset kyvyt ja vuorovaikutustaidot korostuivat erityisesti suhteessa lapseen, mutta olivat tärkeitä myös suhteessa vanhempiin. Perhepäivähoitaja havainnoi vuorovaikutustilanteissa lasta ja toimi havaintojensa perusteella. Tässä on samantapaisia piirteitä kuin Toomin (2006) tutkimustuloksissa opettajan pedagogisesta hiljaisesta tietämisestä. Mielestäni se onkin luonnollista, koska kummassakin on kyseessä kasvatuksellisesta vuorovaikutustilanteesta.

Tutkimuksessa tuli vahvasti esiin perhepäivähoitajien kyky havainnoida lapsen yksilöllistä kehitystä ja toimintaa. Vähemmän kiinnitettiin huomiota lasten keskinäisiin suhteisiin ja niiden havainnointiin. Lapsi on myös perhepäivähoidossa osa vertaisryhmää, ja jo pienenä lapset seuraavat toinen toisiaan ja oppivat vuorovaikutustilanteissa monia asioita (Rasku-Puttonen 2006). Leikki on perhepäivähoidon keskeinen toimintamuoto ja sen ohjaaminen ja arviointi antaisivat kasvattajalle hyvät mahdollisuudet tukea lapsen kasvua yhteisön jäseneksi ja vuorovaikutuksellista oppimista.

Vanhemman ja hoitajan välisessä vuorovaikutuksessa perhepäivähoitajan hiljainen tieto loi pohjan hyvälle yhteistyölle, joka on riittävän luottamuksellinen mutta kuitenkin ammatillinen. Yhteistyö ja vuorovaikutus vanhempien kanssa sisältää vanhempien kuuntelemista, keskustelemista ja tukemista. Siihen sisältyvä hiljai-

nen tieto on kykyä tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa ja samalla yhteistyö kuitenkin edellyttää ammatillisuuden tiedostamista ja ammatillista työtapaa eri tilanteissa. Parrilan (2000, 151) mukaan tämä on perhepäivähoidossa erittäin haasteellista varsinkin tapauksissa, joissa henkilökemiat ovat ristiriitaiset. Perhepäivähoitajan ollessa hoitopaikan ainut työntekijä, vanhempi ei voi valita yhteistyökumppaniaan kuten päiväkodissa. Vanhemmilla ja perhepäivähoitajalla on erilaista tietoa lapsesta ja erilainen näkökulma lapseen kuten Karila (2006) toteaa. Erilaisten näkökulmien yhteen liittäminen siten, että kasvattajien välille syntyy tasavertainen vuorovaikutussuhde, on vaativa tehtävä.

Perhepäivähoitajan vuorovaikutuksen hiljainen tieto on monitasoista, joten sitä voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Siinä on samankaltaisuutta Virtainlahden (2006) ja Parviaisen (2000) esittämän kehollisuuden kanssa, jossa tieto saadaan aistien kautta. Sitä voidaan tarkastella myös sosiaalisina kykyinä toimia erilaisissa ihmissuhteissa kuten Toomin (2008) opettajan hiljaisen tiedon tutkimuksessa.

Intuition hiljainen tieto kuvattiin mentaalisiin ilmauksiin, esimerkiksi vaistoaminen ja tajuaminen, tai aisteihin liittyviin verbeihin, esimerkiksi näkeminen ja aistiminen. Intuitiossa ilmeni kokemusperäisyys ja dynaamisuus. Hiljainen tieto liittyi usein poikkeukselliseen tai erityiseen tilanteeseen, jossa hoitajalla heräsi huoli lapsesta. Haastateltavat kuvasivat intuitiota useimmiten vaistoamiseksi, aistimiseksi, tuntemukseksi, tajuamiseksi, huomaamiseksi tai näkemiseksi. Intuition koettiin myös muuttuneen hoitajan työuran aikana. Kokeneena hoitajana huomattiin tai aistittiin herkemmin kuin nuorena hoitajana. Myös Nurminen (2000) ja Toom (2006) kuvasivat tutkimuksessaan hiljaisen tiedon intuitiivisuutta, joka oli subjektiivista ja kokemuksen myötä syntynyttä. Sekä hoito- että opetustyössä se nähtiin asiantuntijan ominaisuutena. Tutkijat toivat esiin teoreettisen tiedon ja intuitiivisuuden välisen yhteyden; sen miten kielellinen tieto vaikuttaa hiljaisen tiedon syntymiseen ja muuttumiseen. Tässä tutkimuksessa perhepäivähoitajat kuvasivat intuitiota pääasiassa kokemuksen kautta syntyneeksi hiljaiseksi tiedoksi, eikä teoreettisen tietoa koettu merkittäväksi. Mielestäni kuitenkin perhepäivähoitajien teoretiedon lisääminen vahvistaisi ja kehittäisi intuitiivista tietoa kuten muissa tutkimuksissa on todettu. Se myös helpottaisi hoitajien toimintaa erityistä tukea ja kasvatusta vaativien lasten ja tukea tarvitsevien perheiden kanssa, jotka hoitajien mukaan ovat lisääntyneet.

Rutiinit olivat iän ja kokemuksen tuomaa taitoa tai organisointikykyä. Niissä kuvastui kokemusperäisyys, kontekstisidonnaisuus ja dynaamisuus. Rutiinit olivat

tärkeitä käytännön töissä ja toimissa kuten ruuanlaitto, siivous, päivärytmi. Ne helpottivat ja vapauttivat hoitajan aikaa muuhun toimintaan. Lisäksi rutinoitunut toiminta auttoi selviämään esimerkiksi varahoitoon tulleiden lasten kanssa. Päivittäisiin tilanteisiin liittyvät hoitajan hiljaiseksi tiedoksi muuttuneita rutiineita olivat organisointikyky, kyky ennakoida ja rytmittää asioita. Niiden koettiin myös luovan lapselle turvallisuuden tunnetta. Polanyi (1983) oli sitä mieltä, että kun toimintaa toistetaan riittävän monta kertaa, se muuttuu vähitellen hiljaiseksi tiedoksi. Virtainlahden (2006) tutkimuksessa rutiinit olivat merkittävä osa työtapoihin liittyvää hiljaista tietoa, jota työntekijä ei normaalitilanteissa tiedosta, vaan jotka muodostuivat ja kehittyivät työntekijälle kokemuksen myötä. Huomattavaa on, että vaikka rutiinit helpottavat työntekijää, niin ne voivat myös ehkäistä kehittymistä ja uuden oppimista, koska omaa automatisoitunutta toimintaa on vaikea arvioida (Varila & Rekola 2003, 166).

Hiljainen tieto perustui aineiston mukaan vahvasti kokemukseen ja ikään. Kokemus tuli esiin jokaisen hiljaisen tiedon osa-alueen kohdalla. Tämä tulos ei ollut minulle yllätys, koska minulla oli jo ennakkotietona se, että hoitajista vain 26 prosentilla on varhaiskasvatuksen tutkinto. Yllättävää mielestäni oli se, että miten voimakkaasti hoitajat toivat esiin työn arvostuksen. Yleisissä keskusteluissa tuodaan helposti esiin se, miten heikosti arvostettua perhepäivähoitajan työ on. Kokeneiden perhepäivähoitajien omaan ammatin arvostukseen se ei näyttäisi vaikuttavan. Hoitajat kokivat tekevänsä arvokasta ja myös arvostettua työtä, vaikka perhepäivähoitajan työ palkkavertailuissa ja työehdoissakin on vielä heikossa asemassa. Arvostusta he kokivat saavansa erityisesti vanhemmilta.

Perhepäivähoitajien ammatillinen osaaminen on karttunut pääasiassa kokemuksen kautta opituista taidoista ja tiedoista, ja se rinnastetaankin yhä usein kotiäidin tarjoamaan ei-ammattilliseen hoivaan. Pitkään työtä tehneillä perhepäivähoitajilla oli kokemusta vammaisista tai muuten vaativaa hoitoa tarvitsevista hoitolapsista. Lisäksi perheiden kasvatustyön tukeminen koettiin aineistoissa entistä haastavammaksi. Perheiden moninaiset ongelmat ja kriisitilanteet näkyvät lasten elämässä. Työ on siis vaativaa, vastuullista ja kokonaisvaltaista varhaiskasvatustoimintaa. Jotta perhepäivähoito jatkossa säilyttäisi asemansa osana varhaiskasvatusta ja jotta perhepäivähoidon laatu kehittyisi, on perhepäivähoitajien tietopuolista koulutusta lisättävä ja yhdenmuistatettava. Ammattitutkinnon edellyttäminen uusilta työntekijöiltä on yksi mahdollisuus. Ammattitutkintoon sisältyvien työssäoppimisjaksojen kehittäminen on

myös tärkeää. Hoitajien ilmaisema ihmettely siitä, että jaksot suoritetaan yhä enemmän päiväkodeissa, on mielestäni aiheellinen. Perhepäivähoidossa tulee säilyttää sen omalaatuisuus eikä siihen saa liittää päiväkotimaisia vaatimuksia. Perhepäivähoidon tulee olla lapsilähtöistä, kodinomaisissa olosuhteissa ja pienessä ryhmässä tapahtuvaa ammatillista varhaiskasvatustoimintaa.

Perhepäivähoitajien ammatillisen osaamisen siirtäminen on haasteellinen tehtävä, jos hiljaisen tiedon siirtäminen voi tapahtua vain työyhteisössä. Jos taas lähdetään siitä, että työssä voi oppia monella tavalla ja että oppimista voi tapahtua kahden henkilön välisessä vuorovaikutuksessa, niin perhepäivähoitajien hiljaisen tiedon ja ammatillisen osaamisen jakaminen olisi hyvinkin mahdollista esimerkiksi pari-työskentelyssä, mestari—oppipoika tai mentori—auktori —suhteessa. Oppisopimusopiskelu voisi myös olla hyvä keino kouluttaa perhepäivähoitajia. Yhteistyö muiden varhaiskasvatuksen työntekijöiden kanssa ja tiimityön kehittäminen mahdollistaisi myös hiljaisen tiedon jakamisen ja siirtämisen. Johtamiseen tulisi myös mielestäni kiinnittää tämän hetkistä enemmän huomiota. Esimiehen toiminta vaikuttaa työssä oppimisen ja hiljaisen tiedon jakamisen mahdollisuuksiin.

Tutkimuksen tuloksista ei voida tehdä sitä johtopäätöstä, että hiljaista tietoa olisi kaikilla kokeneilla perhepäivähoitajilla tai ylipäätään kaikilla kokeneilla työntekijöillä. Myöskään hiljaisen tiedon määrästä tai syvyydestä ei voida tässä tehdä päätelmiä. Tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että perhepäivähoitajan hiljainen tieto on syntynyt pääasiallisesti kokemuksen kautta, mutta myös sekä yhteistyöllä että ammatillisilla kursseilla ja koulutuksilla on ollut merkitystä sen karttumisessa.

Aikaisemmilla tutkimuksilla on selvitetty perhepäivähoitajien osaamista ja tuloksissa on hoitajien vahvuuksiksi noussut vuorovaikutus ja lapsen yksilöllisyyden huomioiminen eli samat asiat kuin tässä tutkimuksessa. Hiljaisen tiedon osa-alueet ovat perhepäivähoitajilla hyvin erilaiset kuin tuottavassa työssä olevalla henkilöllä. Hoitajan hiljainen tieto liittyy pääasiassa sosiaalisiin suhteisiin eikä lainkaan tekniseen osaamiseen. Hoitotyötä tai opetustyötä tekevän työntekijän hiljaisessa tiedossa on yhteneväisyyksiä perhepäivähoitajan hiljaisen tiedon kanssa. Samankaltaisuutta on toimintaan liittyvässä intuitiivisuudessa, jonka varassa työntekijät toimivat. Mikäli perhepäivähoitajan hiljaista tietoa halutaan siirtää ja jakaa, menetelmät eivät voi olla samanlaisia kuin työyhteisöissä toimivilla. Siirtämisen mahdollisuudet ja keinot tulisikin miettiä työn ominaispiirteistä käsin, jotta hyvät käytännöt jäisivät elämään ammattikunnassa.

7.2 Perhepäivähoitajan suhde omaan työhönsä

Analyysivaiheessa haastatteluaineistoista nousi voimakkaasti esiin hoitajien suhde omaan työhönsä, oman työn arvostaminen, siitä nauttiminen ja onnellisuus omassa työssään. Lisäksi haastatteluissa kuvattiin hoitajan ominaisuuksia tai luonteenpiirteitä, jotka koettiin tärkeiksi. Ruohotie (2003) määrittelee kompetenssin ”yksilölliseksi ominaisuudeksi, joka kausaalisesti selittää tietyn kriteerein määriteltyä tehokkuutta tai onnistumista työtehtävissä ja –tilanteissa”. Hänen mukaansa ammatillinen huippuosaaminen edellyttää kompetenssia, jota voivat olla muun muassa motiivit, luonteenpiirteet, asenteet ja arvot. Kompetenssia ei voida pitää hiljaisen tiedon osana alueena mutta koska taidon taustalla on Ruohotien mukaan aina ”kyky tehdä jokin asia hyvin”, kompetenssilla on suuri merkitys osaamisessa. Hoitajilla oli keskimäärin 32 vuoden työkokemus perhepäivähoitajana, mikä kuvastaa vahvaa sitoutumista työhön. Kaikki haastateltavat olivat aloittaneet perhepäivähoitajana ”kuin vahingossa” omia lapsiaan hoitaessaan. Työuran alkuvaiheessa haastateltavat eivät aina edes kokeneet tekevänsä työtä, vaan kuten hoitaja 6 toteaa, että ”*sit se vasta alko työltä tuntua, kun omat lapset lähti kouluun*”. Perhepäivähoitajan työ koetaan myös unelma-ammattiksi kuten hoitaja 5 kertoo: ”*Mikä sen ihanempi ku jos oikeen sataa tai on oikeen kova pakkanen, ni työ tulee ovesta kotiin, mä olen ollut niin onnellinen ku olen saanut olla kotona*”. Haastateltavat eivät olleet harkinneet alan vaihtoa työn vastuullisuudesta tai yksinäisyydestä huolimatta.

”Mun ammattihaave oli saada perhe, mies ja lapsia, mun uraputkeni alkoi siitä mä oikein nautin, mitä kaikkea mulla on ollut tässä työssä, se on ollut välillä raskasta mutta on se ollut niin antoisaa mä olen tehnyt tätä työtä yli 30 vuotta ja taas tuli semmonen tilanne et mä en ole ikinä nähnyt tämä työ onkin ihanaa ku ei koskaan ku aamulla alkaa työpäivä, ni ei voi tietää, aina lapset tuo mukanaan jotain” (Hoitaja 5)

Perhepäivähoitajan luonteenpiirteet, kuten luovuus, lapsenmielisyys, kärsivällisyys ja huumori, koetaan merkittäviksi työssä onnistumisen, viihtymisen ja jaksamisen kannalta. Työssään hoitajat kertovat saavansa nauttia elämän pienistä ihmeistä. ”*Mulla oli semmonen nappisilmä, joka oli iloinen semmosista pienistä asioista. Me tehtiin*

voileivät ja mentiin tonne metsään ja istuttiin mättäällä ja se sanoi, että tämä se on vasta elämää!” (Hoitaja 4). Hoitaja käyttää luovuuttaan valmistaessaan erityisruokavaliota noudattavalle lapselle ruokaa viidestä sallitusta ruoka-aineesta tai keksiessään lasten kanssa omia leikkejä. Kärsivällisyys ja pitkäpinnaisuus auttavat hoitajaa ”kestämään” meteliä tai toistamaan samaa ohjetta lapselle, kunnes lapsi sen sisäistää. Kompetenssi on hyvin yksilöllinen ja omakohtainen ominaisuus. Se syntyy ja kehittyy koulutuksesta ja työkokemuksesta vuorovaikutuksessa asiakkaiden ja muiden työntekijöiden kanssa. Jokaisella ammattiryhmällä on yhteisiä kompetenssin piirteitä. Perhepäivähoitajilla esimerkiksi tässä tutkimuksessa niitä olivat oman työn arvostaminen ja sitoutuminen työhön.

Tutkimus osoitti sen, miten vaikeasti lähestyttävä aihe hiljainen tieto on. Haastateltavien oli vaikea kuvata omaa osaamistaan ja oppimistaan kielellisesti. Lisäksi oman työn tutkiskelu ja sen osatekijöiden erittely oli vaativa tehtävä. Arvelen tämän johtuvan siitä, että perhepäivähoitajat eivät ole joutuneet erittelemään osaamistaan. Haastatteluissa tuli kuitenkin esiin erityyppistä ja eri työn osa-alueilla ilmevää hiljaista tietoa. Yksi hoitajista toi ilmi, että haastatteluun valmistautuessaan hän alkoi pohtia sitä, miten eri tavalla osaaminen oli vuosien myötä karttunut ja mitä kaikkea hän itse asiassa osasikaan. Jäin miettimään sitä, että onko perhepäivähoitajilla mahdollisuutta työuransa aikana arvioida ja pohtia omaa osaamistaan missään yhteydessä. Esimiestä ei hoitaja aina tavoittanut edes kiireellisissä tilanteissa, tai hän tuntui ”unohtaneen” hoitajan. Kollegoiden kanssa tehtävän yhteistyön tiiviys ja merkitys riippuivat siitä, kuinka kaukana tai lähellä toisiaan hoitajat toimivat. Mikäli hoitaja toimi alueellaan yksin, palaverit ja koulutustilaisuudet olivat merkittäviä kohtaamistilaisuuksia. Toisaalta, jos hoitajalla oli työkaveri lähistöllä, yhteistyö oli tiivistä ja tuki myös työssäjaksamista.

7.3 Tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden arviointi

Tutkimuksen eettisyyttä tulee tarkastella sekä ammattietiikan että toimintakohteiden mukaan (Kuula 2006, 23–24). Tutkijana pyrin etsimään totuuden mukais- ta ja luotettavaa tietoa omassa tutkimuksessani. Haastatteluissa kunnioitin haastelta- vaani enkä pyrin vaikuttamaan hänen vastuksiinsa. Teoriaa rakentaessani olen yrit- tänyt käyttää muiden tutkijoiden tietoa hyvää tutkimusetiikkaa noudattaen. Suostues-

saan haastatteluun perhepäivähoitajat olivat tietoisia siitä, mihin tarkoitukseen käytän saamiani tietoja ja ettei heidän henkilöllisyytensä ei missään vaiheessa paljastu. Lisäksi heidän oli mahdollista vetäytyä myös tutkimuksen kuluessa. (Kuula 2006, 24–25).

Tutkimusluvan anoin perhepäivähoitajien työnantajilta, ja jokainen haastateltava itse ratkaisi halukkuutensa osallistua tutkimukseen. Osallistumattomuus ei aiheuttanut perhepäivähoitajalle mitään negatiivisia seurauksia, ja osallistuminen oli vapaaehtoista. Haastattelujen nauhoittamisesta kerroin haastateltaville ennakkoon. Tutkimusaineistona saadut haastattelut ja niiden litteroinnit säilytetään siihen asti, kunnes tutkimus on virallisesti hyväksytty. Tutkimustietojen käsittelyssä noudatan tietosuojasta annettua lainsäädäntöä. (Kuula 2006, 59–64). Haastateltavat olivat käsitykseni mukaan motivoituneita osallistumaan tutkimukseen. Tämä tuli esiin lähes jokaisen haastattelun alussa, kun haastateltavat kertoivat kokevansa tärkeänä sen, että perhepäivähoitajan työtä tutkitaan ja että siitä kirjoitetaan. Tästä syystä uskon saaneeni luotettavaa ja oikeaa tietoa haastateltavien ajatuksista.

Menetelmäksi olin valinnut teemahaastattelun siitä huolimatta, että hiljainen tieto on ei-kielellistä ja haastattelu tuntuu ristiriitaiselta valinnalta. Haldin-Herrgård (2008) on kuitenkin todennut, että hiljaisen tiedon tutkimuksessa on kyse työntekijän omasta oman toimintansa kuvaamisesta ja siitä syystä ei tutkijan ja tutkittavan välistä vuorovaikutusta ole mielekästä minimoida. Perhepäivähoitajan hiljaisesta tiedosta olisi voitu saada vielä monipuolisempi ja syvempi kuva liittämällä tutkimukseen perhepäivähoitajan toiminnan videotointi ja sen analysointi. Koin sen kuitenkin liian aikaa vieväksi ja vaativaksi tehtäväksi tässä yhteydessä. Haastattelujen määrä oli riittävä, koska oli selvästi havaittavissa, että teemoihin liittyvät vastausten sisällöt alkoivat toistua samanlaisina. Lisähaastatteluista ei olisi saatu todennäköisesti enää uutta tietoa, eikä näkökulmaa tutkittavaan aiheeseen (Tuomi & Sarajärvi 2006, 89). Haastatteluja täydennettiin kysymyslomakkeella, jolla saatiin täydentävää, kuvailevaa tietoa (Hirsjärvi & Hurme 2001, 32).

Laadullisen haastattelututkimuksen luotettavuutta ei voida perinteiseen tapaan ilmaista validiteetin ja reliabiliteetin käsitteillä, koska mittaaminen ei ole mahdollista (Hirsjärvi & Hurme 2001, 185). Tutkimuksen validiteetti voidaan osoittaa kuitenkin Moilasen ja Rähän (2001) mukaan esittämällä analyysi ja tulosten raportointi mahdollisimman tarkasti. Olen pyrkinyt avaamaan tekemäni analyysin mahdollisimman tarkasti. Analyysissa olen etsinyt haastateltavien käyttämistä ilma-

uksista eroja ja yhtäläisyyksiä ja niiden pohjalta olen tehnyt tulkintani aineistosta. Hirsjärven ja Hurmeen (2001, 187) mukaan validiteettia voidaan tarkastella myös rakennevalidiuden kautta. Tutkimuksella olen myös saanut vastaukset asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Lisäksi olen selittänyt käyttämäni käsitteet mahdollisimman hyvin. Tutkijana olen tiedostanut koko tutkimuksen ajan, että olen itse vaikuttanut tutkimuksen kulkuun. Haastattelut pyrin suorittamaan mahdollisimman tehtäväkeskeisesti, mutta aiheen luonteesta johtuen koin vaikeana löytää sopivaa aktiivisuuden tasoa. Tavoitteenani oli kuitenkin koko ajan se, etten tietoisesti vaikuta haastateltavien vastauksiin. Olen myös vaikuttanut analyysiin tehdessäni siinä oman tulkintani aineistosta, ja jonkun toisen tekemänä se olisi toisenlainen.

7.4 Jatkotutkimusaiheita

Perhepäivähoidon vähäisestä tutkimuksesta johtuen jatkotutkimuksen aiheita on runsaasti. Tässä tutkimuksessa keskeiseksi hiljaisen tiedon alueeksi nousi vuorovaikutus. Sosiaalisia suhteita perhepäivähoidossa voitaisiin tutkia monesta näkökulmasta: hoitajan ja lapsen, hoitajan ja lapsiryhmän tai hoitajan ja vanhemman. Tutkimuksesta nousevan intuition ilmiötä olisi myös mielenkiintoista selvittää lisää.

Perhepäivähoitoon liitetään myös erilaisia ilmauksia kuten esimerkiksi ”kodinomaisuus” tai ”pysyvät ihmissuhteet”. Mitä niillä oikeastaan tarkoitetaan? Hoitopaikka on koti (ei tosin lapsen) eikä vain kodinomainen. Tarkoittavatko pysyvät ihmissuhteet sitä, että lapsella on vain yksi hoitaja. Entä mikä on todellisuus, kun tarvitaan varahoitajia ja varahoitokoteja? Vai tarkoitetaanko pysyvillä ihmissuhteilla lasten keskinäisiä suhteita? Nekään eivät enää ole pysyviä, kun lasten hoitopaikat vaihtuvat eri syistä johtuen.

Perhepäivähoitajan ammatin jatkuvuuden turvaamiseksi olisi erityisesti parannettava työntekijöiden työehtoja ja palkkausta. Mutta näiden lisäksi koulutustason kohottaminen nostaisi myös ammatin arvostusta, joka taas lisäisi työn houkuttelevuutta. Hiljaisen tiedon siirtäminen uusille perhepäivähoitajille olisi tärkeä nyt kun suuri joukko kokeneita perhepäivähoitajia on siirtymässä eläkkeelle. Näkisin tärkeänä ja kiireellisenä tehtävänä kehittää perhepäivähoitoon uusille tai nuoremmille työntekijöille valmennus- ja perehdyttämishjelma ammattitutkinnon rinnalle tai tueksi. Sen tulisi sisältää riittävästi käytännön ohjausta ja työhän tutustumista arkisessa työssä

kokeneemman työntekijän kanssa. Lisäksi näkisin tärkeänä, että hoitajan jo aloitettua työssä valmennus jatkuisi jossain muodossa jopa muutaman vuoden.

LÄHTEET

- Alasuutari, P. 1995. Laadullinen tutkimus. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Alila, K., Kronqvist, E-L. 2008. Varhaiskasvatus vuoteen 2020. Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:72. Helsinki.
- Alila, K., Parrila, S. 2007. Perhepäivähoitohenkilöstön osaamisen haasteet - valtakunnallisen osaamiskartoituksen tuloksia. Teoksessa Parrila, S. (toim.) Perhepäivähoidon ohjauksen kehitysvaihtoehtoja. Sosiaali- ja terveysministeriö. VERVE. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:19.
- Asetus lasten päivähoidosta 16.3.1973/239
- Asetus lasten päivähoidosta 31.5.1990/490.
- Asetus sosiaalihuollon henkilöstön kelpoisuusehdoista 29.7.2005/608.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Eskola, J & Vastamäki, J. 2001. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa J. Aaltola ja R. Valli (toim). 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Gelder, U. 2003. Carving out a Niche? The Work of a Tagesmutter in the New Germany. Teoksessa A. Moonley ja J. Statham (toim.) Family Day Care. International Perspectives on Policy, Practice and Quality. Great Britain: Athenaeum Press, 41–58.
- Hakkarainen, K. & Paavola, S. 2008. Asiantuntijuuden kehittyminen, hiljainen tieto ja uutta luovat tietokäytännöt. Teoksessa A.Toom, J. Onnismaa & A. Kajanto (toim.) Hiljainen tieto tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja, 59–82.
- Haldin-Herrgård, T. 2004. Hur höra tyst kunskap? Utveckling av en metod för studier av tyst kunnande. Helsingfors: Svenska högskola
- Haldin-Herrgård, T. & Salo, P. 2008. Piilevien voimavarojen ilmaisemisesta hiljaisessa osaamisessa. Teoksessa A.Toom, J. Onnismaa, A. Kajanto (toim.) Hiljainen tieto tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja, 277–300.
- Halmeenmäki, T. 2007. Kunta-alan eläkepoistuma 2008-2025. Kuntien eläkevakuutus 1/2007 http://www.keva.fi/Table_pict/cid2/Info_txt/id3538/Kunta_alan_elakepoistuma_2008_2025.pdf
- Heinämäki, L. 2001. Kotiäidistä kasvattajaksi. Perhepäivähoitajan ammatin ja koulutuksen rakentaminen Suomessa 1970-luvulta vuoteen 2000. Kasvatustieteen laitos. Jyväskylän yliopisto. <http://thesis.jyu.fi/f/heinamaki.pdf>
- Heinämäki, L. 2005. Kotiäidistä kasvattajaksi – ohjauksen näkökulma. Teoksessa S. Parrila (toim.) Villistä valvottuun, valvotusta ohjattuun. Perhepäivähoidon historia ja nykytilan haasteet. Sosiaali- ja terveysministeriö 2005:4. Helsinki: Yliopistopaino, 134–143.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P: & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Tampere: TammerPaino Oy.
- Järvinen, A., Koivisto, T & Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Juva: WS Bookwell OY.

- Karila, K. 2006. Kasvatuskumppanuus vuorovaikutussuhteena. Teoksessa K: Karila, M. Alasuutari, M. Hännikäinen, A. M. Nummenmaa & H. Rasku-Puttonen (toim.) Kasvatusvuorovaikutus. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy, 111–125.
- Karlsson, M. 2003. The Everyday Life of Children in Family Day Care as seen by their Carers. Teoksessa A. Moonley ja J. Statham (toim.) Family Day Care. International Perspectives on Policy, Practice and Quality. Great Britain: Athenaeum Press, 148–162.
- Kivinen, O. & Silvennoinen, H. 2000. Koulussa ja työssä oppimisen ehdot ja mahdollisuudet. Aikuiskasvatus 20, 306–315
- Koivunen, H. 1997. Hiljainen tieto. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Korintus, M. 2003. Some Unique Features of the Emerging Family Day Care Provision in Hungary. Teoksessa A. Moonley ja J. Statham (toim.) Family Day Care. International Perspectives on Policy, Practice and Quality. Great Britain: Athenaeum Press, 23–40.
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Laine, T. 2001. Miten kokemusta voidaan tutkia? Teoksessa J. Aittola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Jyväskylä: Gummerus Paino Oy, 26–43.
- Laki lasten päivähoidosta 1973. 19.1.1973/36, 31.12.1995/1119.
- Laki sosiaalihuollon henkilöstön kelpoisuusehdoista 2005. 29.4.2005/272.
- Moilanen, R. 2008. Ikääntyvien asiantuntijoiden hiljaisen tiedon tunnistaminen. Teoksessa A. Toom, J. Onnismaa & A. Kajanto (toim.) Hiljainen tieto tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen vuosikirja 47. Gummeruksen Kirjapaino Oy, 235–254.
- Moilanen, P. & Rähä, P. 2001. Merkitys rakenteiden tulkinta. Teoksessa J. Aittola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Jyväskylä: Gummerus Paino Oy, 44–67.
- Niiniluoto, I. 1989. Informaatio, tieto ja yhteiskunta. Filosofinen käsiteanalyysi. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Nikkanen, P. & Kantola, J. 2007. Hiljaisen tiedon tekeminen näkyvämmäksi. Teoksessa Saari, S., Varis, T. (toim.) Ammatillinen kasvu. Professori Ruohotien juhla- ja keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, 78–91.
- Nivala, V. 2001. Johtajuus päivähoidossa. Teoksessa Suurnäkki, T., Kajanne R. Työturvallisuuskeskus. Helsinki.
- Nonaka, I., Takeuchi, H. 1995. The Knowledge - creating company. How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. New York: Oxford University Press.
- Nurminen, R. 2000. Intuitio ja hiljainen tieto hoitotyössä. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 80. Kuopio: Otavan Kirjapaino Oy.
- Nurminen, R. 2008. Intuitio ja hiljainen tieto hoitotyössä. Teoksessa A. Toom, J. Onnismaa & A. Kajanto (toim.) Hiljainen tieto tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja, 187–200.
- Opetushallitus. 2006. Näyttötutkinon perusteet. Perhepäivähoitajan ammattitutkinto. Määräys 11/011/2006. www.oph.fi/nayttotutkinnot/maaraykset/naytot/perhepaivahoit_at.pdf. Luettu 4.4.2008.
- Owen, S. 2003. The Development of Childminding Networks in Britain. Sharing the Caring. Teoksessa A. Moonley ja J. Statham (toim.) Family Day Care. International Perspectives on Policy, Practice and Quality. Great Britain: Athenaeum Press, 78–92.

- Parrila, S. 2002. Perhepäivähoito osana suomalaista päivähoitojärjestelmää. Näkökulmia perhepäivähoidon laatuun ja sen kehittämiseen. Oulun yliopisto. Acta Universitatis Ouluensis E 59.
- Parrila, S. (toim.) 2005. Villistä valvottuun, valvotusta ohjattuun. Perhepäivähoidon ohjauksen historia ja nykytilan haasteet. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2005:4. Yliopistopaino Kustannus, Helsinki.
- Parrila, S. (toim.) 2006, Perhepäivähoidon kehittämishaasteita. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:17. Yliopistopaino Kustannus, Helsinki.
- Parviainen, J. 2000. Kehollinen tieto ja taito. Ajatus 57. Suomen filosofisen yhdistyksen vuosikirja, 147–166.
- Pohjonen, P. 2007. Ammatillinen osaaminen työelämän kehittäjänä. Teoksessa Saari, S., Varis, T. (toim). Ammatillinen kasvu. Professori Ruohotien juhlaKirja. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, 224–233.
- Poikela, S. 1998. Ongelmaperustainen oppiminen - uusi tapa oppia ja opettaa? Tampereen yliopisto. Tampereen yliopiston opettajankoulutuslaitos. Ammattikasvatussarja 19.
- Polanyi, M. 1983. The Tacit Dimension. New York: Doubleday & Company
- Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma, 2007.
http://www.valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/hallitusohjelma_painoversio-040507.pdf . Luettu 12.4.2008
- Rasku-Puttonen, H. 2006. Oppijoiden yhteisö, osallisuus ja kasvattajan merkitys. Teoksessa K: Karila, M. Alasuutari, M. Hännikäinen, A. M. Nummenmaa & H. Rasku-Puttonen (toim.) Kasvatusvuorovaikutus. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy, 111–125.
- Ruohotie, P. 2003. Mitä on ammatillinen huippuosaaminen? Aikuiskasvatuksen aika kauskirja 5 (1), 4–15.
- Sosiaali- ja tervysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. 2005. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Sosiaali- ja terveysministeriö, 2007. Perhepäivähoidon kehittämisen suuntia. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:5. Helsinki.
- Statham, J. & Mooney, A. 2003. Across the Spectrum. An Introduction to Family Day Care Internationally. Teoksessa A. Moonley ja J. Statham (toim.) Family Day Care. International Perspectives on Policy, Practice and Quality. Great Britain: Athenaem Press, 11–20.
- Sveiby, K. E. 1997. Tacit Knowledge. <http://www.sveiby.com/articles/Polanyi.html>
Luettu 3.1.2008.
- Toom, A. 2008. Hiljainen pedagoginen tietäminen opettajan työssä. Teoksessa A.Toom, J. Onnismaa & A. Kajanto (toim.) Hiljainen tieto tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja, 163–186.
- Toom, A. 2006. Tacit pedagogical knowing: At core of teacher's professionalism. Research Reports 276. University Of Helsinki: Department of Applied Sciences of Education.
- Toom, A & Onnismaa, J. 2008. Johdanto. Teoksessa A.Toom, J. Onnismaa & A. Kajanto (toim.) Hiljainen tieto tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja, 9–30.
- Tscannen-Moran, M. & Nestor-Baker, N. 2004. The Tacit Knowledge of Productive Scholars in Education. Teachers College Record 106, 1484–1511.
<http://jatkokoulutus.files.wordpress.com/2007/05/productive-scholar.pdf>
Luettu 27.2.2008.

- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2006. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Valtion säädöstietopankki. <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2006/200602235>
Luettu 10.5.2008.
- Varila, J. & Rekola, H. 2003. Mitä on työssä oppiminen: teoreettisia ja empiirisiä näkökulmia työssä oppimiseen. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia 83. Joensuun yliopistopaino.
- Varttua [http://varttua.stakes.fi/FI/Ajankohtaista/ PHhallinto/ phhallito/ajankohtainen / phhallinto.htm](http://varttua.stakes.fi/FI/Ajankohtaista/PHhallinto/phhallito/ajankohtainen/phhallinto.htm). Luettu 10.5.2008
- Virtainlahti, S. 2005. Hiljaisen tiedon tunnistaminen ja siirtäminen. Teoksessa R. Moilanen, M. Tasala & S. Virtainlahti Hiljainen tieto näkyväksi. Helsinki: Edita, 26–45.
- Virtainlahti, S. 2006. “Se on niin hiljaista, että eihän siitä voi puhua.” etnografinen tutkimus hiljaisesta tiedosta ja tietämyksestä tapausyrityksessä. Jyväskylän yliopisto, taloustieteiden tiedekunta, julkaisuja 154.
- Vuorensyrjä, M. 2000. Miksi älykkään koneen aikakautta ei koskaan tullut? Teoksessa M. Vuorensyrjä, R. Savolainen (toim.) Tieto ja tietoyhteiskunta. Helsinki: Yliopiston kirjapaino, 109–136.

LIITE 1. TUTKIMUSLUPA / YHTEYSTIETOPYYNTÖ

HYVÄ PERHEPÄIVÄHOIDON ESIMIES!

Suoritan kasvatustieteen maisteriopintoja Jyväskylän yliopiston kasvatustieteen laitoksella ja teen pro gradu –tutkielmaa perhepäivähoitajan työstä ja ammatillisesta osaamisesta. Työntekijän ammattitaito koostuu koulutuksen ja kurssien kautta saaduista tiedoista ja taidoista, omasta persoonallisuudesta, henkilökohtaisista ominaisuuksista ja kokemuksen myötä syntyneistä tiedoista ja taidosta. Erityisesti minua kiinnostaa se ammattitaidon alue, jota on vaikea tai lähes mahdoton pukea sanoiksi tai kirjoittaa kirjalliseen muotoon.

Taikinaa vaivatessaan leipoja lisää jauhoja saadakseen taikinaan sopivan rakenteen. Miten hän voi tietää, tuleeko jauhoja lisätä desilitra vai ruokalusikallinen? Tieto on hänellä ”näpeissä” tai vaistonvaraisena, taikina vain ”tuntuu siltä”, että se vaatii lisää jauhoja vaikka olisi tarkasti noudattanut keittokirjan ohjetta!

Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää, mitä tällaista hiljaista tietoa on kokeneen perhepäivähoitajan osaamisessa, miten se ilmenee eri työtehtävissä ja miten sitä voitaisiin siirtää tuleville tai nuoremmille perhepäivähoitajille. Mielestäni kokeneiden perhepäivähoitajien osaamisen kartoittaminen ja esiin nostaminen lisää perhepäivähoitajan työn arvostamista, vahvistaa hoitajan omaa ammatillista tietoisuutta sekä parantaa alan houkuttelevuutta. Ja lisäksi osaamisen siirtäminen on tärkeää suuren joukon nykyisistä perhepäivähoitajista jäädessä eläkkeelle lähivuosina. Osaamisen jakaminen on merkittävää uusien perhepäivähoitajien perehdyttämisessä ja ammattitaidon kehittämisessä.

Tutkimus suoritetaan haastattelemalla kokeneita, vähintään 20 vuoden työkokemuksen omaavia, kunnallisia perhepäivähoitajia Keski-Suomesta. Haastattelut suoritetaan elo-syyskuussa 2008 perhepäivähoitajan kotona tai muussa haastateltavalle sopivassa paikassa. Haastattelu kestää noin 1-1,5 tuntiin.

Pyydän siis saada tutkimuslupaa kunnastanne. Lisäksi toivoisin saavani kunnastanne sellaisten perhepäivähoitajien yhteystiedot, joilla on vähintään noin 20 vuoden työkokemus perhepäivähoitajana. Työkokemus voi muodostua useammasta työsuhteesta ja työmuodosta (esimerkiksi: omassa kodissa, lapsen kodissa, ryhmiksessä tai muissa päivähoiton tehtävissä). Yhteystietojen perusteella otan yhteyttä suoraan perhepäivähoitajaan.

Tutkielmani ohjaajana toimii professori Miika Marttunen Jyväskylän yliopiston kasvatustieteen laitokselta.

Vastaukset toivon joko sähköpostilla tai kirjallisesti 30.6.2008 mennessä.

Tiina Aatsinki
kasvatustieteen kandidaatti
Kantokalliontie 11, 43100 Saarijärvi
email. tiina.aatsinki@pp.inet.fi

LIITE 2. SAATEKIRJE PERHEPÄIVÄHOITAJALLE

Heinäkuussa 2008

HYVÄ PERHEPÄIVÄHOITAJA!

Olet lupautunut haastateltavaksi perhepäivähoitajan työtä ja osaamista koskevaan tutkimukseeni. Lämmin kiitos Sinulle jo tässä vaiheessa osallistumisestasi!

Tämän kirjeen liitteenä on lomake, johon pyydän Sinua vastaamaan ennakkoon. Siinä on muutama taustatietoja koskeva kysymys. Täytetty lomake palautetaan minulle haastattelutilanteessa.

Suoritan siis kasvatustieteen maisteriopintoja Jyväskylän yliopiston kasvatustieteen laitoksella ja teen pro gradu –tutkielmaa perhepäivähoitajan työstä ja ammatillisesta osaamisesta. Työntekijän ammattitaito koostuu koulutuksen ja kurssien kautta saaduista tiedoista ja taidoista, omasta persoonallisuudesta, henkilökohtaisista ominaisuuksista ja kokemuksen myötä syntyneistä tiedoista ja taidosta. Erityisesti minua kiinnostaa se ammattitaidon alue, jota on vaikea tai lähes mahdoton pukea sanoiksi tai kirjoittaa kirjalliseen muotoon.

Taikinaa vaivatessaan leipoja lisää jauhoja saadakseen taikinaan sopivan rakenteen. Miten hän voi tietää, tuleeko jauhoja lisätä desilitra vai ruokalusikallinen? Tieto on hänellä ”näpeissä” tai vaistonvaraisena, taikina vain ”tuntuu siltä”, että se vaatii lisää jauhoja vaikka olisi tarkasti noudattanut keittokirjan ohjetta!

Tutkimus suoritetaan haastattelemalla kokeneita, vähintään 20 vuoden työkokemuksen omaavia, kunnallisia perhepäivähoitajia Keski-Suomesta. Haastattelussa keskustellaan Sinun kokemuksistasi perhepäivähoitajan työstä ja osaamisesta, jota perhepäivähoitajan työssä tarvitaan. Haastattelu kestää noin 1-1,5 tuntiin ja se nauhoitetaan. Haastateltavien henkilöllisyys jää vain minun tietooni eikä sitä missään vaiheessa paljasteta ulkopuolisille.

Mikäli vielä haluat lisätietoja, niin voit soittaa **(0400-424904)** tai kirjoittaa minulle!

Tapaamme siis / 2008 klo paikka.

Tiina Aatsinki
Kantokalliontie 11, 43100 Saarijärvi
email. tiina.aatsinki@pp.inet.fi

LIITE 3. TAUSTATIETOLOMAKE

HYVÄ PERHEPÄIVÄHOITAJA! Pyydän, että vastaat seuraaviin kysymyksiin ja palautat lomakkeen minulle haastattelutilanteessa.

Tiina Aatsinki

p. 0400-424904

1. Taustatiedot

Nimi: _____

Syntymävuosi: _____

Omien lastesi syntymävuodet: _____

2. Koulutus (**vedä yli tarpeeton ja kirjoita pyydetty vastaus**)

Peruskoulutus:

kansakoulu / peruskoulu / kansalaiskoulu / ylioppilas

Ammatillinen koulutus:

ammattikoulu, ala tai linja _____

muu ammatillinen koulutus, mikä _____

Päivähoitoalan koulutus:

perhepäivähoitajakurssi, pituus, vuosi _____

perhepäivähoitajan ammattitutkinto, vuosi _____

muu kasvatustieteiden koulutus (esim. päivähoitaja, lastenhoitaja, lastentarhan-

opettaja), mikä ja vuosi _____

3. Työkokemus:

perhepäivähoitajana omassa kodissa, aika vuosina _____

perhepäivähoitajana perheessä, aika vuosina _____

perhepäivähoitajana ryhmiksessä, aika vuosina _____

muissa päivähoiton tehtävissä, missä ja aika vuosina _____

4. Harrastukset _____

5. Oletko osallistunut täydennyskoulutukseen tai ammatillisille kursseille (muu kuin perhepäivähoitajakurssi)? Kyllä / en

Kurssin nimi tai aihe, vuosi, oliko työnantajan järjestämä tai maksama vai ei

LIITE 4. TEEMAHAASTATELUN AIHEALUEET

Teemahaastattelun aihealueet

1. Kuvaile tyypillistä työpäivääsi.
 - miten alkaa
 - päivän kulku
 - miten päättyy
 - ennakkovalmistelut tai jälkityöt

2. Perhepäivähoitajan työn osa-alueet
 - tarkennetaan kutakin hoitajan mainitsemaa osa-aluetta kehotuksella ”kerro lisää”, ”kerro esimerkki.....”
 - (voivat olla mm. kasvatustietoisuus, kasvatuskumppanuus, yhteistyö, varhaiskasvatus, terveys, turvallisuus, ruokahuolto, erityistä tukea tarvitsevan lapsen hoito, allergisen ja erityisruokavaliota noudattavan lapsen hoito, monikulttuurisuus)

3. Perhepäivähoitajan työssä tarvittava osaaminen
 - lapsiin liittyviä (*hoito, kasvatus, opetus, erityistarpeet*)
 - vanhempiin liittyviä (*sosiaaliset taidot, ohjaukselliset taidot*)
 - yhteistyöhön liittyviä (*kollegat, moniammatilliset yhteistyökumppanit*)
 - ruuanlaitto, siivous (*käytännön taidot, organisointikyky*)

4. Perhepäivähoitajan osaamisen lähteet
 - käydään läpi mahdollisimman monipuolisesti (ainakin kaikki osa-alueet: vuorovaikutus, oman työn arviointi ja kehittäminen, varhaiskasvatus)
 - täydennyskoulutus (mitä, kuinka paljon, omaa vai työnantajan järjestämää)
 - työssäoppiminen (miten: kokemus, vuorovaikutus toisten työntekijöiden kanssa tai esimiehen kanssa)
 - muu tiedonhankinta (ammattilehdet, -kirjallisuus, tv, netti, muut saman alan ihmiset...)
 - oma persoonallisuus (ominaisuudet, joista on hyötyä työssä; luonteenpiirteet, harrastukset ja sitä kautta tullut osaaminen)

5. Oman osaamisen jakaminen

- missä tilanteissa, kenelle
- mikä estää
- mikä edistää
- olisiko sinulla jokin ajatus siitä, miten voisit paremmin jakaa osaamistasi