

# **Hiljainen tieto kirkon lastenohjaajien sanoittamana**

Hanna Kantola

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma

Kevätlukukausi 2015

Kasvatustieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

**Kantola, Hanna. 2015. Hiljainen tieto kirkon lastenohjaajien sanoittamana. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 110 sivua.**

Tutkimus käsittelee hiljaista tietoa kirkon lastenohjaajien työssä; lastenohjaajien sanoittamana ja kuvailemana. Tutkimuksessa tarkastellaan myös sitä, mistä lastenohjaajat kokevat osaamisensa tulleen, minkälaista osaamista työ heiltä vaatii, miten lastenohjaajat kokevat kristillisyyden ja hengellisyyden osana työtään ja minkälaisena työn tulevaisuus heille näyttäytyy.

Tutkimus toteutettiin fenomenologisella tutkimusotteella. Aineisto kerättiin seitsemänä yksilöhaastatteluna ja analysoitiin fenomenologisen analyysin menetelmin. Fenomenologisen analyysin avulla kuvataan haastateltujen kokemuksen sisältämiä merkityksiä ja niiden muodostamia merkityskokonaisuuksia. Hiljaista tietoa on käsitelty tutkimuksessa erityisesti Michael Polanyin teoreettisen viitekehyksen näkökulmasta.

Tutkimustulosten mukaan lastenohjaajat kokivat hiljaisen tiedon olevan sanatonta, intuitiivista, vaistoihin ja aisteihin sekä kokemukseen pohjautuvaa omakohtaista, persoonallista tietoa. Hiljaisen tiedon koettiin ilmenevän erityisesti kohtaamisissa ja se näkyi niissä luontevuutena. Lastenohjaajat kokivat, että on olemassa myös sellaista hiljaista tietoa jota ei kannata siirtää tai omaksua. Tulokset todentavat lastenohjaajien hiljaisella tiedolla olevan empiirisesti tutkittuja yhtäläisyyksiä Michael Polanyin hiljaisen tiedon käsitteen ja teorian kanssa. Kristillisuus ja hengellisyys koettiin erottamattomana osana omaa työtä sekä itseä ja omaa minuutta. Työn arveltiin tulevaisuudessa muuttuvan monimuotoisemmaksi ja diakoniatyöhön painottuvaksi. Tulevaisuuteen liittyi myös epävarmuutta ja pelkoa työn jatkuvuudesta.

Hakusanat: hiljainen tieto, lastenohjaaja, kirkon varhaiskasvatus

# SISÄLTÖ

<b>1</b>	<b>JOHDANTO.....</b>	<b>9</b>
1.1.	Hiljainen tieto .....	11
1.2.	Lapsi- ja perhetyö Suomen evankelisluterilaisessa kirkossa.....	15
1.3.	Lastenohjaajat kristillisen varhaiskasvatuksen ammattilaisina .....	18
1.4.	Lastenohjaajien koulutus .....	22
<b>2</b>	<b>TUTKIMUSTEHTÄVÄ.....</b>	<b>25</b>
<b>3</b>	<b>TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....</b>	<b>27</b>
3.1.	Tutkimusote.....	27
3.2.	Tutkimuksen ihmiskäsitys.....	30
3.3.	Aineiston hankinnan kuvaus .....	31
3.4.	Aineiston analyysin kuvaus .....	33
<b>4</b>	<b>TULOKSET.....</b>	<b>36</b>
4.1.	Kuvaukset .....	36
4.2.	Merkityskokonaisuudet .....	45
4.2.1.	Lastenohjaajan osaamisen lähteet .....	46
4.2.2.	Lastenohjaajan työn sisältö ja osaamisvaatimukset .....	49
4.2.3.	Hiljainen tieto .....	55
4.2.4.	Hiljaisen tiedon jakaminen ja jakamisen haasteet.....	61
4.2.5.	Työn arvostuksen puute.....	69
4.2.6.	Koulutus.....	71
4.2.7.	Kristillisyys ja hengellisyys lastenohjaajan työssä.....	76
4.2.8.	Työn tulevaisuus.....	79
4.2.9.	Hiljainen tieto yhteisötasolla.....	82
4.3.	Synteesi.....	86

<b>5. POHDINTA</b> .....	<b>97</b>
5.1. Tulosten tarkastelu ja jatkotutkimushaasteet .....	97
5.2. Tutkimuksen luotettavuuden arviointia .....	103
<b>LÄHTEET</b> .....	<b>105</b>
<b>LIITTEET</b> .....	<b>109</b>

# 1 JOHDANTO

Lastenohjaajat ovat Suomen evankelisluterilaisen kirkon määrällisesti suurin ammattiryhmä. He ovat kristillisen varhaiskasvatuksen ammattilaisia, joiden tehtävänä on tukea vanhempia lasten kristillisessä kasvatuksessa ja kasteopetuksessa. Olen itse työskennellyt kirkon lastenohjaajana keväästä 2008 lähtien. Itseläni ei ole lastenohjaajan koulutusta ja opin työn enimmäkseen kokeneita lastenohjaajia seuraamalla ja tarkkailemalla. Kokeneen työntekijän puuttuessa tai vaihtuessa uuteen saatoin olla tilanteessa, jossa en yllättäen tiennytkään toimivia tapoja tai joissa tietämättäni aiheutin närkästyksiä toimimalla eri tavoin kun oli tapana. Opiskelijoita ohjatesani törmäsin samankaltaisiin asioihin. Miten perehdyttää ja opastaa työhön, joka on paljon monimuotoisempaa ja laaja-alaisempaa, kuin miltä päällepäin näyttää.

Kiinnostuin lastenohjaajien hiljaisesta tiedosta. Kaikesta siitä sanoittamattomasta ja kokemuksen tuomasta tiedosta, joka vaikutti työn taustalla ja joka ilmeni kokonaisvaltaisena työn hallitsemisena niin että se näyttäytyi samalla vaivattomana ja sujuvana. Suomen evankelisluterilaisen kirkon rekrytointistrategiassa vuosille 2013–2019 arvioidaan että kirkon työntekijöistä lähes 15 % siirtyy eläkkeelle vuosien 2014–2019 aikana. Kirkon työmarkkinalaitoksen vuoden 2012 selvityksen mukaan lapsityön henkilöstöstä 44 % on yli 65-vuotiaita ja 30 % yli 55-vuotiaita. Arvioidaan, että lapsityön henkilöstöstä noin 16 % eläköityy vuosien 2014–2019 välisenä aikana (Meidän kirkko – tulevaisuuden työpaikka. Suomen evankelisluterilaisen kirkon rekrytointistrategia vuosille 2013–2019. 2013.) Tässäkin valossa on tarpeellista selvittää lastenohjaajien osaamista ja miettiä keinoja tiedon ja osaamisen jakamisen parantamiseen.

Oma kokemukseni oli, että lastenohjaajat ovat suhteellisen hiljainen ja omissa oloissaan toimiva ammattiryhmä ja halusin toteuttaa tutkimuksen tavalla, jossa heidän oma kokemuksensa ja äänensä tulee kuulluksi. Aineiston ke-

räsin haastattelemalla seitsemää lastenohjaajaa Keski-Suomen alueelta. Haastattelut löytyivät omien kontaktieni ja lastenohjaajien suosittelujen perusteella. Tutkimusmenetelmäksi valikoitui fenomenologinen tutkimusote, joka pyrkii kuvaamaan ilmiön mahdollisimman tarkasti sellaisena kuin se esiintyy tutkittavan henkilön kokemusmaailmassa (Perttula 1998). Huomasin, että lastenohjaajien ammattiryhmää on tutkittu tieteellisesti hyvin vähän. Anja Könkkölä on tehnyt Kirkon tutkimuslaitokselle tutkimuksen ”Lastenohjaajat kirkon työntekijöinä” vuonna 1982. Tämän jälkeen lastenohjaajista on tehty ainoastaan opinnäytetyön laajuisia tutkimuksia. Katri Suhonen (2009) on tutkinut väitöskirjassaan hiljaista tietoa diakonien ja pappien työssä. Tämä tutkimus antoi suuntaviivoja lastenohjaajien hiljaisen tiedon tutkimukselleni. Pyrin tutkimuksessani kuvailemaan lastenohjaajien kokemuksia omasta työstään ja osaamisestaan sekä hiljaisesta tiedosta. Minkälaista hiljaista tietoa heidän työnsä sisältää? Miten tietoa siirretään? Onko sen siirtäminen heidän mielestään ylipäänsä mahdollista? Kysyin myös heidän ajatuksiaan ja kokemuksiaan asioista, jotka estävät hiljaisen tiedon jakamista ja siirtymistä työssä. Samalla selvitin sitä, miten lastenohjaajat kokevat hengellisyyden ja kristillisyyden työssään, ja mitä he ajattelevat työn tulevaisuudesta.

Seurakunta on työympäristönä ainutkertainen siinä mielessä, että siinä työntekijän tehtävä on osa suurempaa ja laajempaa kokonaisuutta. Kirkon ensisijainen tehtävä on olla olemassa siksi että ihmisissä syntyisi ja säilyisi usko Jumalaan ja rakkaus lähimmäisiin. Kirkkolaki (KL 4 Luku 1§) velvoittaa seurakuntia huolehtimaan kristillisestä kasvatuksesta ja opetuksesta. Työhön kietoutuu arvomaailma, johon työntekijän odotetaan sitoutuvan, ja jota hän työssään jakaa ja opettaa seurakuntalaisille. Tässä mielessä kirkon lastenohjaajan hiljainen tieto on ainutlaatuista.

## 1.1. Hiljainen tieto

Hiljainen tieto (tacit knowledge) on käsitteenä Michael Polanyin teoreettisen kehittelytyön tulos. Polanyin (1966) mukaan tiedämme enemmän kuin osaamme kertoa. Hänen mukaansa kaikessa tietämisessä on hiljainen taso, jota emme tiedosta, emmekä osaa sanoittaa, koska se on mielemme tiedostamattomalla tasolla. Ruumiimme osallistuu havaintojen tekemiseen ja tätä kautta tiedon muodostamiseen. Tieto on siis myös kehollista ja myös tästä syystä kokemamme, tuntemamme ja tietämämme asiat muotoutuvat yksilölliseksi, persoonalliseksi tiedoksi. Hiljainen tieto pitää sisällään kantajansa persoonan sekä olemisen tavan. Myös kielellä ja antamillamme käsitteillä ja merkityksillä on rooli tiedon muodostamisessa, mutta Polanyin mukaan sanat itsessään eivät merkitse mitään, vaan kyse on siitä, mitä sana merkitsee sen sanojalle, tai mitä kuulija sanasta ymmärtää ja minkä merkityksen hän sille antaa. Siksi mitään, mitä tiedämme, ei voi sanoa tarkalleen. Kaiken takana on ihmisen pyrkimys merkityksen löytämiseen ja ymmärtämiseen. Merkitykset ja käsitykset yhdistyvät kokemuksiimme arviointikykyämme kautta. Polanyi näkee hiljaisen tiedon kaiken tietämisen perustana. Hänen mukaansa todennamme ekplisiittisen, käsitteellisen tiedon hiljaisen tiedon avulla. Hiljainen tieto asuu meissä, ja se on juurtunut meihin ymmärtämisen tapana.

Polanyin (1964, 35–37) mukaan tulkintamme ympäristöstä perustuu intuitiiviseen käsitykseen asioiden yleisestä olemuksesta. Pyrimme luomaan itsellemme totuudenmukaista kuvaa piilossa olevasta osasta maailmaa. Kaikkea luovaa työtä ohjaa vietti olla yhteydessä todellisuuden kanssa. Intuitiiviselle puolelle ja havainnoimiselle, joka tähtää löytämiseen, on ominaista, että se nojaa yritykseen löytää jotain sellaista todellista, mitä ei ole ennen nähty. Polanyin kuvaillee löytämistä seuraavalla esimerkillä: laajalla merellä on yksinäinen saari. Sitten löydetään toinen ja kolmas saari, ilman ilmeistä yhteyttä. Mutta asteittain selkiytyy laskuveden saapuessa, että se mitä luulimme ensin yksinäiseksi saareksi, on laajan vuoristoketjun yksi huippu. Näin voisi ajatella käyvän, kun intuitio ohjaa

ajatteluketjuamme ja tietoisuutemme laajenee pala palalta kuvaukseksi löytämistämme asiasta. Mieleemme järjestää spontaanisti havainnoimiamme vihjeitä ja tunnistaa potentiaaliset löydettävissä olevat asiat. Polanyin (1966, 24–25) mukaan määrittelemättömän ja vielä tuntemattoman tiedon löytääkseen, ihmisen tulee olla sitoutunut vakaumukseensa siitä, että on olemassa jotain löydettävissä olevaa. Tiedon etsijä kokee vastuuntuntoa löytää piilossa oleva totuus. Hänen tietämyksensä nojaa henkilökohtaiseen arviointikykyyn, jonka mukaan hän suhteuttaa ulkoista todellisuutta ymmärtämykseensä.

Polanyin mukaan hiljainen tieto voi olla eritasoista. Syvällä olevaa hiljaista tietoa ei voida tavoittaa eikä sanallistaa lainkaan. Artikuloimattoman tason hiljaista tietoa voi kuvata kielellisesti, mikäli siihen kiinnittää tietoisesti huomiota. Lisäksi on artikuloitavissa oleva tieto, jota on mahdollista sanoittaa ja kuvailla. Voimme jäljitellä taitoja ja niihin liittyviä liikkeitä ja sitä kautta sisäistää niihin liittyvän tiedon, mutta tavoittaaksemme niihin liittyvän mielessä olevan tietämyksen meillä täytyy olla pyrkimys ymmärtää sekä näkyvää että näkymättömissä olevaa tietoa. (Polanyi, 1966.)

Tietämyksemme perustuu traditioon. Yhteisön piilotetut säännöt voi omaksua vain seuraamalla kritiikittömästi toista ja imitoimalla häntä. Esimerkiksi käsityöläiset oppivat taitonsa seuraamalla mestaria. He luottavat mestarin tapaan työskennellä ja oppivat taitonsa mallista seuraamalla itseään etevämpää osaajaa. Mestari ei itsekään tiedä kaikkea osaamisestaan. Yhteisön, joka haluaa säästää henkilökohtaisen tietämyksen lähteen, täytyy nojautua traditioon. On paljon taitoja, jotka sukupolvemme on kadottanut. Esimerkkinä mainittakoon Stradivarius-viulut, joiden jäljentämistä on tuloksetta yritetty. (Polanyi, 1969, 53–54.)

Polanyi (1969) käyttää myös sanaparia kohdistettu (focal) ja kohdistamaton (subsidiary) tietoisuus. Suuri osa tiedosta on sellaista, johon voimme kohdistaa tietoisuutemme, mutta kohdistamatonta tietoisuutta emme voi ilmaista emmekä kuvailla. Jos esimerkiksi pianisti kohdistaa tiedostetusti huomionsa soittaessaan sormiinsa, haittaa se ennen pitkää soiton sujuvuutta ja soitto katkeaa. Toiminnan sujuvuus edellyttää kohdistumatonta tietoisuutta. Toisena esimerkkinä Polanyi mainitsee vasaran lyömisen naulaan. Kiinnitämme huomiomme sekä naulaan,



että vasaraan, mutta eri tavoin. Tarkkailemme lyönnin vaikutusta naulaan ja yritämme kohdistaa iskun mahdollisimman tarkasti. Olemme samalla tietoisia nauhasta sormiemme iholla, mutta tietoisuuden asteen laajuus näille kahdelle toiminnolle ovat erilaiset. Tietoisuutemme siitä kuinka teemme ja tietoisuutemme siitä mitä teemme ovat lähellä toisiaan, ja siirtymä niiden välillä huomaamaton. Kohdistamatonta tietoisuutta ei tunneta itsessään, mutta se on tiedettävissä jonkun kohdistetusti tunnetun kautta, ominaisuuden kautta joka on luomassa kokonaisuutta. Vaikka toimintaa ja käytäntöä voidaan kuvata ja sanoittaa, tietämisen yksityiskohdat ovat sanoin kuvaamattomia. Hiljainen tietämys nojaa tietoisuuteen kokonaisuudesta ja samalla tietoisuuteen kokonaisuuden muodostavista ja siihen vaikuttavista yksityiskohdista.

Polanyin (1966, 45–46) mukaan mieltä ei voi ymmärtää tutkimatta sen prosesseja. Hän kuvaa hiljaisen ymmärtämisen prosessia seuraavasti. Polanyi näkee hiljaisen ymmärtämisen yhdistyvän ihmisen mielessä ajattelun pysyvien loogisten prosessien kanssa. Lapsi aloittaa niukalla valikoimalla mentaalisia yhteyksiä ja rikastaa ne nopeasti käyttämällä ymmärrystään saavuttaakseen edelleen lisää pysyviä yhteyksiä kokemukseensa. Koulutusprosessissa ihmismieli tuodaan ymmärtämisen harjoittelun laajemmalle harjoituskentälle. Kasvavalle ihmismielelle tarjoillaan kaikki kulttuurin luovuttamat järkeilyn ja päättelyn säännöt, ja hän luo itselleen käsitteellisen rungon. Valmiiden sääntöjen omaksuminen vähentää ihmisen luovuuden voimaa, mutta mahdollistaa toisaalta samalla luovuuden asettamalla uusia työkaluja ajattelun käyttöön. Jotta oppilas voi omaksua asioita, hänen on uskottava, että niillä on merkitys. Tämä perustuu opettajan asiantuntijuuteen luottamiseen.

Polanyi (1966, 72–74) puhuu vastavuoroisen hallinnan periaatteesta. Kun yhteisöön tulee uusi jäsen, hän on tarkkailun kohteena samalla kun hän tarkkailee uutta yhteisöä. Hän on kohteena kritiikille ja samalla häntä kannustetaan ja arvostetaan. Samoin hän vastavuoroisesti osallistuu yhteisön olemassaolevaan toimintaan olettaen, että sen periaatteet ovat oikeat ja yleiset. Hän luottaa kokemattomana järjestelmän traditioihin ja sen vaatimukseen hänen itsenäisestä asemastaan siinä, jonka kautta hän voi uudelleentulkita ja mahdollisesti uudistaa

traditiota. Yhteisössä näyttäytyy hierarkia, mutta se ei muuta sitä todellisuutta, että yleinen mielipide muodostetaan vastavuoroisuuden periaatteella yhteisön jäsenten kesken.

Moilasan (1999) mukaan kohdistumaton tietoisuus mahdollistaa ammatissa osaavuuden, mutta myös rutiinien kyseenalaistaminen ja tietoisuuden kohdistaminen toiminnan tiedostamattomiin elementteihin on tärkeää. Toiminnan ongelmien näkeminen helpottuu kun niitä pyritään katsomaan ikään kuin ulkopuolelta. Lisäksi esimerkiksi työssäoppimisessa on eduksi, jos saa parikseen kokeneen opastajan, joka verbalisoi sitä tietoa, jonka avulla hän itse toimii. Kokemusten ja käsitysten vaihto voi tapahtua vain kielellisesti, ja siten oman toiminnan perustelu edellyttää oman toiminnan reflektiota.

Koivunen (1997, 78–84) määrittelee hiljaisen tiedon laajemmin. Hänen mielestään siihen sisältyy kaikki geneettinen, ruumiillinen, intuitiivinen, myyttinen, arkityyppinen ja kokemusperäinen tieto, jota ihmisellä on ja jota hän ei voi ilmaista sanallisesti. Hiljainen tieto on ihmisessä kokonaisvaltaisesti, käsien taitona, ihon tietona ja aivojen tietona. Hiljainen tieto esimerkiksi ohjaa hoitamaan itkevää vauvaa tai kertoo, miten kohdata sureva ihminen. Yksilön henkilökohtaiseen, persoonalliseen tietoon sisältyy paljon kollektiivista hiljaista tietoa. Yksilö määrittelee itsensä tradition kautta, joka siirtää häneen toimintamalleja, arvoja, sääntöjä, normeja ja ohjeita.

Virtainlahti (2009, 39) määrittelee hiljaisen tiedon automatisoituneeksi taidoksi, joka ohjaa toimintaa ja päätöksentekoa. Se on läsnä arjessa jatkuvasti eri yhteyksissä. Hiljaisella tiedolla on merkittävä rooli työssä, sillä ammattitaito rakentuu laajaan hiljaisen tiedon pohjaan, jota vastaan peilataan työssä eteen tulevia ongelmatilanteita ja työtehtäviä.

Ajatuksen hiljaisesta tiedosta pitää sisällään myös Schönin (1988) teoria ihmisen tietoisuuden tason vaihtelusta toiminnassa. Hän erottaa toisistaan piilevän tiedon toiminnassa, toiminnan aikaisen reflektion sekä toimintaan kohdistuvan reflektion. Piilevälle tiedolle toiminnassa on ominaista se, että yksilö ei ole tietoinen tiedon alkuperästä tai siitä, kuinka on sen oppinut, eikä osaa kuvailla suoralta kädeltä tietoaan. Piilevässä tiedossa ajattelu ja toiminta eivät ole toisistaan

irrallisia, vaan tieto piilee toiminnassa itsessään. Yksilö ei ole esimerkiksi tietoinen siitä, millä tavalla ja miksi hän muuttaa toimintaansa. Tästä esimerkkinä Schön käyttää polkupyörällä ajamista. Ihminen, joka osaa ajaa pyörällä ei osaa kuvailla käsitteellisesti, miten hän sen tekee. Esimerkki piilevästä tiedosta voisi myös olla rutiineja ohjaava tieto, jonka ansiosta toiminta sujuu vaivatta tilanteiden muuttuessa. Kun rutiineihin perustuva tieto ei riitä, yksilö alkaa ohjaamaan toimintaa tietoisesti. Hän joutuu miettimään miksi tietty toimintatapa ei toimi ja saattaa syntyä toiminnan aikaista reflektiota, hiljaista keskustelua itsen kanssa tilanteesta. Reflektio voi herättää tilanteessa tapahtuvan kokeilun toimia toisin. Toimintaan kohdistuvalla reflektiolla Schön tarkoittaa toiminnan jälkeen tapahtuvaa pohdintaa ja arviointia, joka on käsitteellistä ja mahdollista jakaa.

## **1.2. Lapsi- ja perhetyö Suomen evankelisluterilaisessa kirkossa**

Kirkon lapsi- ja nuorisotyön toiminnan keskeinen painopiste on kasteopetus. Kaste velvoittaa antamaan opetusta kristinuskon perusteista ja kristillisen uskon keskeisiin sisältöihin perehdytään esimerkiksi päiväkerhoissa, pyhäkouluissa ja rippikoulussa. Kaste ja siihen liittyvä opetus on kirkon luovuttamaton tehtävä. Tämä on kirjattu kirkkolakiin (KL 4 luku § 1.) Kasteeseen liittyvä kasvatusta ja kasvun tukeminen ei tapahdu vain tiedollisesti opettamalla, vaan ennen kaikkea rinnalla kulkien, yhdessä pohtien, etsien ja kysellen. Kasteopetuksen rinnalla voitaisiin oikeastaan puhua kastekasvatuksesta. Tämän päivän yhteiskunnassa kaikkia kirkon toiminnassa olevia lapsia ei ole kastettu, mutta toimintaan osallistuminen halutaan mahdollistaa myös kirkkoon kuulumattomille. (Ojell, 2013.)

Kirkon varhaiskasvatuksella tarkoitetaan seurakunnissa alle kouluikäisten lasten ja heidän perheidensä kanssa tehtävää työtä. Työn valtakunnallista toteuttamista ohjaa Kirkon varhaiskasvatuksen kehittämisen asiakirja, joka julkaistiin vuonna 2008 ja jonka mukaiseen varhaiskasvatusajatteluun seurakunnat sitoutuvat (Haastettu kirkko, 2012.). Kirkon varhaiskasvatuksen ja sen kehittämisen läh-

tökohdat nousevat raamatusta, kirkon lainsäädännöstä ja esimerkiksi lasten oikeuksien sopimuksesta. Kirkon varhaiskasvatuksen tehtävänä on tukea jokaisen lapsen ja hänen perheensä elämää ja kokonaisvaltaista kasvua. Kokonaisvaltaisen kasvun taustalla on kristillinen ihmiskäsitys, jonka mukaan ihminen on psyko-fyysis-sosiaalinen kokonaisuus. Kaikki ihmisen ulottuvuudet ovat Jumalan luomia, ja siksi koko ihminen tulee ottaa huomioon myös kirkon kasvatuksessa. Kirkon varhaiskasvatus on kasvatuskumppanuutta lapsen perheen kanssa. Seurakunnan tehtävä on kulkea perheen rinnalla ja tukea sekä rohkaista vanhempia vanhemmuuden ja kasvatuksen kysymyksissä. Kasvatuskumppanuus edellyttää keskinäistä luottamusta, kunnioitusta ja tasavertaisuutta. Kirkon varhaiskasvatus nähdään lapsilähtöisenä ja aikuisjohtoisena. Lapsella on oikeus lapsuuteen. Hänelle ominainen toimintatapa tulee ottaa huomioon toimintaa suunniteltaessa ja toteutettaessa. Aikuinen ottaa vastuun lapsesta ja ryhmästä pitäen huolta toiminnan ja vuorovaikutuksen turvallisuudesta. (Ojell, 2013.)

Seurakunnissa toteutettava varhaiskasvatustoiminta täydentää vanhempien, isovanhempien ja kummien sekä muiden lapsen läheisten toteuttamaa kristillistä kasvatusta. Seurakunnissa lasten ja perheiden kanssa työskentelevät erityisesti lastenohjaajat, lapsityönohjaajat, lapsi- ja perhetyön papit, diakonit, nuorisotyöntekijät, kirkkomuusikot ja lähetyssihteerit. Lisäksi esimerkiksi pyhäkoulotoiminnasta vastaavat usein vapaaehtoiset seurakuntalaiset (Lapsi on osallinen. Kirkon varhaiskasvatuksen kehittämissasiakirja 2008.)

Kirkon kristillinen kasvatustyö, erityisesti päiväkerhotyö pienten lasten ja perheiden parissa, on kansainvälisesti ainutlaatuista. Millään muulla kirkolla maailmassa ei ole samanlaista säännöllistä kasvatustoimintaa vastaavassa laajuudessa. (Saarinen 2001.) Päiväkerholaisten määrä on kuitenkin laskenut 1990-luvun puolivälistä lähtien. Vuonna 1995 58 % lapsista osallistui päiväkerhoihin. Vuonna 2014 vain 23 % ikäluokasta osallistui päiväkerhoihin. Syynä on kunnallisen päivähoito-oikeuden laajentuminen 1990-luvulla ja maksuttoman esiopetuksen voimaantulo vuonna 2003. Yhä pienempi osa lapsista on kotihoidossa, ja siten yhä harvemmallalla on mahdollisuus osallistua seurakunnan päiväkerhoon.

Samalla päiväkerhojen ensisijainen kohderyhmä on muuttunut 4-6-vuotiaista 3-5-vuotiaisiin (Haastettu kirkko 2012,141;Kirkon tilastollinen vuosikirja 2014, 82.)

Päiväkerhoihin osallistui vuonna 2014 lähes 42 400 tyttöä ja poikaa, mikä on 22,9 % 3-5-vuotiaiden ikäluokasta. Seurakuntien perhekerhot kokosivat samana vuonna 1,1 miljoonaa kävijää. Koululaisten aamu- ja iltapäivätoimintaan osallistui n.10 000 kävijää. Seurakunnan työntekijät vierailevat myös kodeissa, päivähoitossa ja kouluissa. (Kirkon tilastollinen vuosikirja 2014, 82-84.)

Seurakuntien lapsityön järjestämä toiminta on hyvin monipuolista. Päiväkerhotyön puitteissa järjestetään erilaisia tilaisuuksia, vanhempainiltoja, retkiä, leirejä sekä vanhempainvartteja ja kasvatustilaisuuksia. Päivähoitolle seurakunnat järjestävät muun muassa jumalanpalveluksia ja kirkkoretkiä, tarjoavat materiaalitukea, järjestävät mentorointikeskusteluja ja koulutusta. Toiminnan monimuotoisuus ja kyky vastata kulloinkin ajankohtaisiin haasteisiin ovat kirkon lapsityön rikkaus ja samalla haaste. Vaikka työn perustehtävä, kasteopetuksen toteuttaminen on muuttumaton ja sama, lasten ja perheiden elämäntilanteet muuttuvat jatkuvasti. Myös yhteiskunnassa tehtävät päätökset, jotka koskevat lapsia ja heidän perheitään vaikuttavat lapsityön toimintatapoihin (Haastettu kirkko 2012; Kuoppa 2001.). Nykyään varhaiskasvatus toteutuu myös verkossa ja sosiaalisessa mediassa sekä verkostoyhteistyössä muiden paikkakunnalla lapsen ja perheiden tueksi toimivien tahojen kanssa. Samalla pyritään eroon työaloja erottavista rajoista ja haastetaan työntekijöitä yhteistyöhön muiden kasvatuksen työntekijöiden, erityisesti varhaisnuoriso- ja nuorisotyön työntekijöiden kanssa. On myös pyrittävä joustavuuteen ajankohtaisten haasteiden edessä. Resursseja siirretään sinne, missä niitä tarvitaan ja uusia toimintamalleja luodaan yhteistyössä muiden kanssa. Uskontokasvatuksen mentorointi on nykyään vakiintunut toimivaksi käytännöksi seurakunnan ja kunnan varhaiskasvatuksen välille. Mentoroinnin tavoitteena on tukea varhaiskasvatuksen henkilökuntaa uskontokasvatuksen toteuttamisessa päivähoitossa. Seurakunnan varhaiskasvatus on usein näkyvillä myös kunnan palveluissa yhtenä avoimen varhaiskasvatuspalvelun vaihtoehtona lapsille ja perheille (Ojell, 2013.)

### 1.3. Lastenohjaajat kristillisen varhaiskasvatuksen ammattilaisina

Kirkon lastenohjaajat ovat kristillisen varhaiskasvatuksen ammattilaisia. Lastenohjaajat ovat olleet ammattiryhmänä jo vuosia Suomen evankelisluterilaisen kirkon suurin työntekijäryhmä. Vuonna 2014 lapsityössä oli työntekijöitä 2394. Vastaavasti pappeja, jotka ovat toiseksi suurin työntekijäryhmä, oli 2119. Ala on hyvin naisvaltainen, 98 % lastenohjaajista on naisia. (Kirkon tilastollinen vuosikirja 2014, 29–30.)

Lastenohjaajan työ on sisällöltään monipuolista ja laaja-alaista. Päiväkerhot ovat 3-6-vuotiaille suunnattua pedagogisesti suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jolla vaalitaan lapsen kokonaisvaltaista kasvua. Päiväkerhossa leikitään, liikutaan, lauletaan, tehdään käsillä ja hiljennytään. Lastenohjaaja kohtaa lapsen ainutlaatuisena yksilönä sekä tärkeänä vertaisryhmän jäsenenä. Leikkiä, liikkumista, tutkimista ja lapselle ominaisia tapoja toimia otetaan huomioon toiminnassa. (Leikin lumoa. Päiväkerhotyön esite.)

Perhetyö on sekin moninaista. On muun muassa aikuinen-lapsi-perhekerhoja, perhetapahtumia, harrastekerhoja perheille, vanhempainiltoja sekä perheleirejä. Säännöllinen perhetoiminta tarjoaa vanhemmille vertaistukea, virkistystä arkeen, mahdollisuuden pohtia yhdessä muiden kanssa vanhemmuuden ja kasvatuksen asioita ja kokemuksen seurakunnan yhteydessä elämisestä (Alopaeus-Karhunen & Wennermark, 2004.)

Lastenohjaajat tekevät yhteistyötä kunnallisten päiväkotien kanssa. Näille järjestetään esimerkiksi hartaus- ja kirkkohetkiä. Päiväkodin henkilöstöä tuetaan uskontokasvatuksen toteuttamisessa myös mentoroimalla (Hilska, 2004.). Jumalanpalveluskasvatus toteutuu kaikessa varhaiskasvatustyössä ja lastenohjaajat ovat mukana suunnittelemassa varsinkin perheille ja lapsille suunnattuja jumalanpalveluksia ja messuja, jotta lapsiperheiden osallisuus näissä voisi toteutua paremmin. Seurakunta toimii myös joissakin kunnissa koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan palveluntuottajana (Lapset seurakuntalaisena 2013.)

Kaiken toiminnan valmistelu vaatii lastenohjaajilta suunnittelutyötä. Seurakuntien varhaiskasvatuksessa on vahva etukäteissuunnittelun perinne. Sen

vastakohtana esiintyy spontaania, hetkestä nousevaa suunnittelukulttuuria, jonka koetaan parantavan lapsilähtöisyyttä. Suunnittelu on osin teemalähtöistä. Teemat voivat nousta esimerkiksi kirkkovuoden kulusta tai vuodenaajoista. Projektisuunnittelussa taas haetaan pitkäkestoisuutta ja kokonaisvaltaisuutta ja sen lähtökohtana on ollut toteutuksissa lapsilähtöisyys ja lasten toiminnan ja kiinnostuksen mukaan eteneminen. Tärkeä rooli suunnittelussa on myös päiväjärjestyksellä. Päivärytmin koetaan auttavan ryhmään orientoitumista ja tuovan ennakoitavuutta ja turvaa olemiseen. Toisaalta rytmi voi johtaa luovuutta ja lasten toiminnan moninaisuutta tyrehdyttävään rutiiniin. Viime vuosina suunnittelukulttuuriin on kehitetty myös juonellinen suunnittelu, jossa suunnittelu tapahtuu tarinallisuuden keinoin (Saarinen, 2013.)

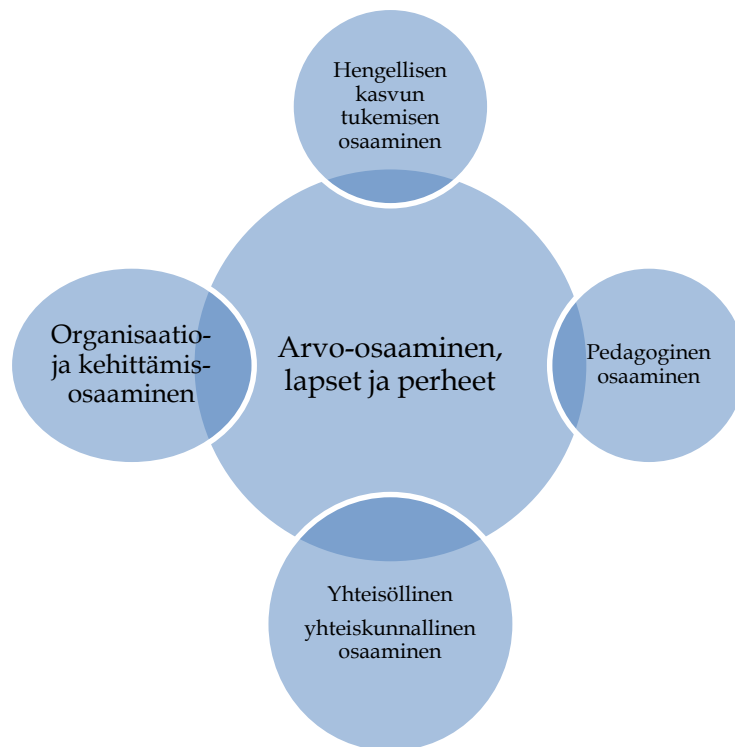
Kirkkohallitus (2010) on laatinut kirkon ammasteista ydinsaamiskuvaukset (Kuvio 1.). Lähtökohtana on näkemys siitä, että kirkon työntekijällä on sellaista ydinsaamista, mikä erottaa hänet yhteiskunnan vastaavissa tehtävissä työskentelevistä. Olennainen piirre on näkemys seurakunnan toiminnan hengellisestä luonteesta. Kullakin työntekijällä on oma tehtävänsä, ja kaikki ne rakentavat yhdessä yhteistä kirkkoa. Hengellisen työn osaaminen edellyttää kirkon uskon tunteesta ja soveltamiskykyä työhön. Arvo-osaaminen perustuu kykyyn tunnistaa eettisiä kysymyksiä ja asettua lähimmäisen asemaan. Työntekijä tuntee kirkon arvot ja sitoutuu niiden mukaiseen toimintaan. Kirkon työntekijän ydinsaaminen käsittää myös kyvyn kohdata yksilöitä, ryhmiä ja yhteisöjä. Työtehtävissä vaaditaan sosiaalisia vuorovaikutustaitoja, aitoa kiinnostusta toisiin ihmisiin, läsnäolon kykyä ja tunnetason vuorovaikutusta. Tämä edellyttää työntekijältä myös itsetuntemusta. Persoonallinen ja ammatillinen kasvu on tärkeää, sillä kirkon hengellisessä työssä työntekijän persoonan merkitys korostuu. Kohtaamislanteet edellyttävät realistista käsitystä itsestä, kykyä itsearviointiin sekä ammatillista joustavuutta ja laaja-alaisuutta. Työntekijän on huolehdittava työhyvinvoinnistaan ja persoonallisesta kasvustaan ammatillisen osaamisen kehittämisen ohella. Työntekijältä odotetaan myös työyhteisöosaamista. Yhteisiin toimintape-

riaatteisiin sitoutuminen, omien työtehtävien hoitaminen ja oman työn kokonaiskuvan ymmärtäminen, toisten ja oman työn arvostaminen luovat perustan työyhteisöosaamisen kehittämiseksi (Kirkkohallitus 2010.)



Kuvio 1. Kirkon hengellisen työntekijän ydinosoaminen (Kirkkohallitus 2010)





Kuvio 2. Lastenohjaajan ydinosaaminen (Kirkkohallitus 2010.)

Lastenohjaajan ydinosaamisen (Kuvio 2.) keskiössä ja lähtökohtana on kristilliseen uskoon perustuva arvo-osaaminen. Työssä korostuu kasvatuskumppanuus, jossa kuullaan vanhempien mielipiteitä ja ajatuksia lapsen kasvatukseen liittyen ja pyritään omalla toiminnalla edistämään lapsen ja perheen hyvinvointia.

Hengellisen kasvun tukemisen osaaminen käsittää kristillisen arvopohjan, kristillisen kasvatuksen tavoitteiden ja menetelmien hallinnan, uskontokasvatuksen esimerkiksi päivähoidon kanssa yhteistyössä, jumalanpalvelus- ja ehtooliskasvatuksen sekä lapsen ja aikuisen sielunhoidollisen kohtaamisen.

Pedagoginen osaaminen sisältää lastenohjaajan kasvatustietoisuuden; käsityksen omasta kasvatustietoisuudesta sekä pedagogisista taidoista. Lasten kehitysvaiheiden tunteminen, turvallisesta kasvu- ja oppimisympäristöstä huolehtiminen, lapsen kohtaaminen ja huomioiminen sekä lastensuojelun tunteminen ovat

nekin pedagogista osaamista. Pedagogiseen osaamiseen kuuluu myös työ perheiden kanssa sekä siihen liittyvä osaaminen. Myös erityistä tukea tarvitsevien lasten kanssa toimiminen ja monikulttuurinen työ liittyvät tähän osaamisalueeseen.

Organisaatio- ja kehittämisosaaminen pitää sisällään omasta ammatillisesta kasvusta huolehtimisen, tiimin ja työyhteisön jäsenyyteen liittyvän osaamisen, työhyvinvoinnista huolehtimisen, työssäoppimisen ohjaamisen sekä innovatiivisen kehittämisen.

Yhteisölliseen ja yhteiskunnalliseen osaamiseen kuuluu moniammatillinen verkostotyö esimerkiksi julkisen sektorin kanssa, yhteisöllinen ja osallistava työote, tuki- ja auttamisjärjestelmien kokonaisuuden tunteminen, kestävä kehitys osana työtä sekä seurakunnan varhaiskasvatuksen viestintä ja markkinointi.

Ohjaus- ja vuorovaikutustaidot nähdään perustaidoiksi, jotka sisältyvät kaikkiin osa-alueisiin. Samoin hengellisen osaamisen nähdään läpäisevän kaikki osaamisalueet. (Kirkkohallitus 2010.)

#### **1.4. Lastenohjaajien koulutus**

Kirkon varhaiskasvatustoiminnan juuret ovat pyhäkoulutyössä, joka alkoi Suomessa jo 1780-luvulla. Päiväkerhotoiminta alkoi suurimmissa kaupungeissa vuosina 1945–1952. (Ojell, 2013.) Lastenohjaajien koulutus käynnistyi kurssimuotoisena 1970-luvulla. Kurssimuotoinen koulutus oli 500 tunnin mittainen ja jatkokoulutuksena järjestettiin kuutta erilaista 80 tunnin mittaista kurssia. Kurssimuotoista koulutusta toteuttivat pääasiallisesti kristilliset kansanopistot. Kun yhteistyö päivähoidon ja muun kasvatustoiminnan kanssa kasvoi, aloitettiin kurssimuotoisen koulutuksen rinnalla vuoden mittainen lastenohjaaja-leikinohjaajakoulutus. 1980-luvulta lähtien lastenohjaajien koulutusta on tarkistettu ja uudistettu useita kertoja ajan vaatimusten mukaiseksi. Vuonna 1989 lastenohjaajan koulutus tuli mukaan valtakunnalliseen ammatilliseen koulutusrakenteeseen kouluasteisena tutkintona. Valtakunnallisessa opetussuunnitelman sisällössä oli

nähtävissä työn laaja-alaisuus sekä selkeä painotus kirkon lapsi- varhaisnuoriso- ja perhetyöhön. Nykyinen lapsi- ja perhetyön perustutkinto on toisen asteen ammatillinen perustutkinto ja se on laajuudeltaan 120 opintoviikkoa. (Jääskeläinen 2001.)

Ammatillinen perustutkinto voidaan suorittaa joko ammatillisena perustutkintona tai näyttökoulutuksena. Koulutusta järjestävät useat kansanopistot eri puolella maata. Lapsi- ja perhetyön ammatillisen perustutkinnon perusteiden (2009) mukaan tutkinnon suorittanut lastenohjaaja osaa toimia lapsi- ja perhelähtöisessä kasvatus- ja ohjaustehtävässä erilaisissa toimintaympäristöissä, kuten seurakunnan ja kunnan avoimissa varhaiskasvatuspalveluissa, päivähoidossa, koulussa, perhepäivähoidossa, leireillä sekä koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnassa ja lastensuojelun työympäristössä. Lisäksi valinnaisten syventävien opintojen osalta hän osaa toimia joko ilmaisutaitojen ohjauksessa, erityistä tukea tarvitsevien lasten ja heidän perheidensä kohtaamisessa ja ohjauksessa, monikulttuurisessa työympäristössä, kristillisessä kasvatuksessa tai palveluiden tuottamisessa. Lastenohjaaja toimii varhaispedagogisten periaatteiden mukaan, tuntee suomalaista kasvatuseräjäjärjestelmää ja sitä ohjaavat lait ja asiakirjat. Hän tuntee myös työnsä arvot ja eettiset periaatteet. Kirkon tehtävissä toimiessaan lastenohjaaja osaa toteuttaa kasteopetusta kristillisen arvopohjan ja ihmiskäsityksen mukaisesti. Hän huolehtii lapsen kokonaisvaltaisesta huolenpidosta huomioiden lapsen iän ja kehityksen mukaiset erityistarpeet ja tukee lapsen fyysisistä, psyykkistä ja sosiaalista kehitystä. Lastenohjaaja osaa tarjota lapselle monipuolisia vuorovaikutusmahdollisuuksia sekä myönteisiä oppimiskokemuksia. Hän ohjaa ryhmää lapsilähtöisyyden periaatteen mukaan käyttäen monipuolisesti erilaisia ilmaisu- ja ohjausmenetelmiä. Hän ymmärtää leikin arvon lapsen kehitykselle ja rohkaisee lasta itsensä ilmaisuun ja tukee luovuuden kehittymistä. Hän osaa toteuttaa työssään mediakasvatusta ja toimia itse ja ohjata lasta toimimaan kestävä kehityksen periaatteiden mukaan. Hän toimii yhteistyössä erilaisten ja eri elämäntilanteissa olevien perheiden kanssa kasvatuskumppanuuden periaatteiden mukaan. Lastenohjaaja tuntee perhepalveluiden asiantuntijaverkostot ja

osaa toimia niissä moniammatillisesti. Lastenohjaaja osaa toimia monikulttuurisessa työympäristössä. Hän osaa tunnistaa omat ammatilliset vahvuutensa ja kehittämishaasteensa, arvioida ja kehittää työtään ja alaansa (Lapsi- ja perhetyön perustutkinnon ammatilliset perusteet, 2009.)

Työntekijöille järjestetään vuosittain neuvottelupäiviä, joissa käsitellään ajankohtaisia asioita. Samalla on mahdollisuus kohdata kollegoita eri puolilta Suomea ja vaihtaa heidän kanssaan ideoita ja kuulumisia (Ojell, 2013.) Ammatillista täydennyskoulutusta järjestävät muun muassa Seurakuntien lapsityön keskus sekä kristilliset kansanopistot eri puolilla Suomea (Kirkon henkilöstökoulustarjonta 2015).

## 2 TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Tutkimuksen tarkoituksena on tutkia kirkon lastenohjaajien kokemuksia ja ajatuksia hiljaisesta tiedosta sekä hiljaisen tiedon jakamisesta työssä. Tutkimustehtävä muotoutui hyvin pitkälti omien kokemusteni ja intressieni pohjalta työskenneltyäni useita vuosia lastenohjaajan sijaisena seurakunnassa. Olin ennen seurakunnassa työskentelyä toiminut tutkimusapulaisena ja analysoinut erään tutkimuksen hiljaiseen tietoon liittyvää aineistoa. Ohjasin lastenohjaajan työssäni opiskelijoita ja itsekin lähes täysin ammattiin työssä oppineena kiinnostuin siitä, miten lastenohjaajilla olevaa sanatonta osaamista, tietoa ja taitoa voisi saada enemmän esille ja tunnistetuksi. Varsinkin siinä vaiheessa kun sijaisvuosia oli samassa seurakunnassa takana jo useampia ja huomasin itsekin olevani usein se kokeneempi työntekijä, mietin usein miten paljon työssä on ääneen lausumatonta tietoa, jota ei ymmärrä eikä osaa tarjota uusille lastenohjaajille tai opiskelijoille. Halusin selvittää lastenohjaajien ajatuksia siitä

- Minkälaista osaamista lastenohjaajan työ vaatii? Mistä osaaminen on karttunut?
- Mitä lastenohjaajat ajattelevat hiljaisen tiedon olevan? Minkälaista hiljaista tietoa he kokevat itse omaavansa?
- Ajattelevatko lastenohjaajat, että hiljaista tietoa voi jakaa toiselle ja jos, niin miten se heidän mielestään parhaiten onnistuu?
- Onko heidän mielestään olemassa asioita, jotka estävät hiljaisen tiedon jakamista?

Seurakunta on myös työympäristönä erityinen siinä mielessä, että siinä työnkuvaan kytkeytyy saumattomasti kristillinen sanoma, tehtävä ja arvomaailma, jonka eteenpäin vieminen on osa kaikkien kirkon työntekijöiden työtä. Näin ollen lastenohjaajienkin osaamiseen ja hiljaiseen tietoon kytkeytyy työn kristillinen ja hengellinen ulottuvuus. Tästä syystä halusin kysyä

- Miten lastenohjaajat kokevat kristillisyyden ja hengellisyyden osana työtään?

Suomen evankelisluterilainen kirkon toimintaympäristön muutokset ovat kiihtyneet viime vuosikymmenten aikana. Vaikka kirkolla on edelleen vahva asema, luterilaisen yhtenäiskulttuurin aika on ohi. (Meidän kirkko. Osallisuuden yhteisö, 2007.) Halusin kysyä lastenohjaajilta

- Millaisena he näkevät työnsä tulevaisuuden?

Halusin myös tutkimuksellani parantaa lastenohjaajien ammattiryhmän tunnettavuutta. Lastenohjaajat ovat määrällisesti suurin ammattiryhmä kirkossa, mutta tieteellistä tutkimusta heidän työstään on hyvin vähän. Lastenohjaajien hiljaista tietoa ei ole tietääkseni tutkittu ennen. Mitään julkaisuja lastenohjaajien hiljaiseen tietoon liittyen ei ole tuotettu.

## 3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 3.1. Tutkimusote

Tutkimuksen ollessa aineistolähtöinen ja tutkimuskysymysten ollessa yksilön kokemusmaailmasta nousevia oli luontevaa lähestyä aineistoa fenomenologisen tutkimusotteen keinoin. Fenomenologisen tutkimuksen tavoitteena on tutkittavan ilmiön kuvaaminen mahdollisimman tarkasti sellaisena, kuin se esiintyy tutkittavien yksilöiden kokemusmaailmassa (Perttula 1998; 51). Kokemus nähdään ihmisen kokemuksellisena suhteena hänen omaan todellisuuteensa ja siihen ympäristöön ja maailmaan, jossa hän elää. Yksilön kokemus syntyy aina vuorovaikutuksessa sen todellisuuden kanssa, jossa hän elää. Kokemus muotoutuu ihmisen antamien merkitysten mukaan. (Laine 2010.)

Fenomenologisessa merkitysteoriassa ihminen nähdään yhteisöllisenä olentona. Todellisuutta avaavat merkitykset eivät ole meissä synnynnäisesti, vaan ne syntyvät yhteisöissä, joissa kasvamme ja elämme. Merkitykset syntyvät suhteessa yhteisöön, jossa ihminen elää ja toimii. Yhteisön jäsenillä on yhteisiä merkityksiä, ja siten jokaisen ihmisen kokemuksen tutkimuksen voidaan ajatella paljastavan myös jotain yleistä. Samalla jokainen yksilö on erilainen, ja myös jokaisen yksilön erilaisuudella on merkitystä. Merkitysten tutkiminen perustuu oletukseen ihmisen toiminnan intentionaalisuudesta eli suuntautuneisuudesta tarkoituksen mukaan (Laine 2010.)

Elämme keskellä toistemme tuottamia merkityksiä. Merkityksiä on kaikkialla ympärillämme, ja otamme ne yleensä annettuna, emmekä pysähdy pohtimaan merkitysten monimuotoisuutta. Kaiken tutkimuksen lähtökohtana on tutkivan katseen kohdistaminen näihin itsestään selvältä vaikuttaviin seikkoihin. Esimerkiksi punainen väri eri yhteyksissä merkitsee joulua, verta, vasemmistolaisuutta, rakkautta ja ajokieltoa. Merkitysten arkisuus kätkee sen, miten paljon niihin tiivistyy inhimillistä historiaa ja maailmaamme koskevia oletuksia. Teemme maailmaa itsellemme merkitykselliseksi pohtimalla kokemuksiamme, kertomalla toisillemme tarinoita, tarkkailemalla ympäristöämme ja tuottamalla

ympäristöä koskevia oletuksia. Ihminen on selittävä olento. Hän etsii syitä, seurauksia ja tarkoitusta kaikesta kohtaamastaan. Hän tekee päätelmiä todellisuudesta, sosiaalisista tilanteista ja itsestään ja tuottaa tätä kautta itselleen ja toisille käsitystä maailmasta. Merkitykset, arvot ja katsomukset hahmottuvat instituutioissa, sosiaalisissa suhteissa, uskomusjärjestelmissä, tavoissa, totumuksissa ja esineiden ja materian käyttötavoissa. Ne muodostavat yhdessä kulttuureja. Kulttuurit sisältävät merkityskarttoja, jotka tekevät maailmasta ymmärrettävän siinä eläville ihmisille. Opimme kulttuurin merkityskartat samalla kun kasvamme yhteisössä, johon olemme sattuneet syntymään. Tuotamme itse merkityksiä, mutta samalla olemme itsekkin kulttuurin kautta merkitysten tuottamia. (Lehtonen 2004.)

Merkitysten verkoston rakentuminen perustuu siihen, että asiat saavat merkityksensä osana laajempaa kokonaisuutta. Jos esimerkiksi halutaan saada selville jonkun sanan merkitys, se on nähtävä kielen muuta sanastoa vasten. Merkitysten verkoston lisäksi on olemassa tausta, jota vasten merkitykset ovat olemassa. Tausta luo pohjan ilmiön ymmärtämiselle. Toimintamme perustuu itsensänselvillä asioille, joille voidaan antaa merkityssisältö, mutta jotka on omaksuttu ilman merkityksenantoa. Tiedämme esimerkiksi, että lusikka on kiinteä, mutta silloin, kun olemme lapsena oppineet sen tiedostamaan, kokemus on muodostunut sanattomasti. Uskomuksemme ja tavoitteemme ovat saaneet merkityssisältönsä muista uskomuksista ja tavoitteistamme. Jotta voimme tulkita niitä, meidän on myös tunnettava elämänhistoriaamme ja kulttuuriamme. (Moi-lanen 1999.)

Jack Mezirow (1998) puhuu merkitysperspektiiveistä, joilla hän tarkoittaa yksilön olettamuskokonaisuuksia ja rakenteita, joiden kautta yksilö jäsentää ja tulkitsee uusia kokemuksia. Merkitysperspektiivit vaikuttavat siihen kuinka suuntaamme havaitsemistamme, ymmärtämistämme ja muistamistamme ollessamme vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Mezirow erottaa myös kolme merkitysperspektiivin vääristymää, jotka syntyvät, kun esimerkiksi tietoa, uskomuksia, arvoja, asenteita tai näkemyksiä omaksutaan kritiikittömästi. Episteeminen



vääristymä liittyy tiedon luonteeseen ja käyttämiseen. Sosiaalisen vuorovaikutuksen tuottama ilmiö voidaan esimerkiksi nähdä muuttumattomana ja yksilön vaikutuksen ulottumattomissa olevana. Sosiokulttuurisilla vääristymillä tarkoitetaan valtaan ja sosiaalisiin suhteisiin liittyvien uskomusjärjestelmien pitämistä itsestäänselvinä. Psyykkiset vääristymät liittyvät ennakko-olettamuksiin, jotka synnyttävät toimintaa ehkäisevää pelkoa. Mezirowin mukaan merkitysperspektiivejä voidaan muuttaa kriittisen reflektion kautta. Kriittistä reflektiota tapahtuu vain, kun yksilö kyseenalaistaa oman merkitysperspektiivinsä.

Fenomenologisella tutkimuksella ei pyritä löytämään yleismaailmallisia yleistyksiä, vaan ymmärtämään tutkittavien ihmisten senhetkistä merkity maailmaa. Fenomenologisessa tutkimusmenetelmässä yksilön kokemuksen sisältämät merkitykset pyritään jäsentämään merkityskokonaisuuksiksi kokonaisilmiön hahmottamiseksi (Laine 2010.) Tässä tutkimuksessa minulla tutkijana on kokemusteni pohjalta jonkin asteinen tuttuus tutkittavaan kohderyhmään ja aihealueeseen, mikä helpottaa annettujen merkitysten ymmärtämistä. Olen osa lastenohjaajien yhteisöä, ja yhteisön yhteiset merkitykset ovat minulle tuttuja ja ymmärrettävissä. Minulla on tiettyjä ennakko-odotuksia tai -ajatuksia, jotka ovat saaneet minut kiinnostumaan aihealueesta. Polanyin (1964) mukaan ennakko-odotusten eli premissien vaikutus on välttämätön, sillä ne ohjaavat tutkijaa löytämään kiinnostavia ja järkeviä tutkimuksen kohteita. Premissit ohjaavat tutkijaa selvittämään odotustensa ja arvaustensa totuudellista pohjaa. Intuitioon pohjautuva löytö voi parhaimmillaan olla jonkun laajemman ja suuremman ajatuksen alku. Premissit eivät ohjaa vain intuitiotamme, vaan myös omaatuntoamme. Samalla kun ne ovat suuntaa-antavia, ne ovat myös normatiivisia, koska traditio, sosiaalinen perimä vaikuttaa niihin. Viime kädessä tutkija nojaa omaan arviointikykyynsä ja päätöksentekoonsa. Tutkimuksen oikeellisuutta todentaakseen hänen on julkaistava tutkimuksensa ja tuotava se yhteisön julkiseen tarkasteluun ja keskusteluun.

Tiedostan, että jokaisella haastateltavalla lastenohjaajalla on yksilönä annettavana minulle uusia, ennen kuulemattomia merkityksiä tutkimalleni aiheelle. Tutkittavan aihepiirin tuntemus vaikuttaa myös siten, että minun täytyy

tutkijana tiedostaa omat ennakkoasenteeni ja ajatukseni ja pyrkiä olemaan kriittinen omia merkityksiäni kohtaan tulkintoja tehdessäni. Voidakseni olla vapaa omista ennakko-odotuksista minun täytyy kunnioittaa haastateltavieni kertomaa totuutta ja rakentaa kuvaustani niiden valossa.

### **3.2. Tutkimuksen ihmiskäsitys**

Tutkimusta ohjaa tutkijan käsitys ihmisestä. Perttulan (1998) mukaan luotettava kokemuksen tutkimus edellyttää tutkijan ihmiskäsityksen ja tutkimusmenetelmän oletettaman ihmiskäsityksen esiintuomista. Ihmiskäsitys on ontologinen, olettavissa oleva, käsitys siitä, millainen ihminen on. Empiirisessä tutkimuksessa ihmiskäsitys vaikuttaa kaikkiin edellyttämisiin ja olettamisiin, joita tutkija tekee rajatessaan tutkimuskohteen, asettaessaan hypoteesin ja valitessaan tutkimusmenetelmän. Yleiskielessä ihmiskäsitys tarkoittaa perusasennoitumistamme ihmiseen, joka sävyttää ihmissuhteitamme. Siihen vaikuttaa esimerkiksi yksilön kulttuurinen perimä, hänen teoreettinen tietonsa ihmisestä, kokemuksensa tiedostamattomat sisällöt, uskomukset ja ideologiat. Tieteellisen ja yleisen ihmiskäsityksen välinen raja on liukuva. Tutkijan tavoitellessa ihmiskäsityksensä pohjalta yleistettävää empiiristä tietoa, ihmiskäsityksen huomioon ottaminen on perusteltua. (Rauhala 2005.)

Oma ihmiskäsitykseni on kristillinen. Näen ihmisyydessä myös hengellisyiden ulottuvuuden ja uskon kolmiyhteisen Jumalan olemassaoloon. Kristillisen ihmiskäsityksen mukaan jokainen ihminen on luotu Jumalan kuvaksi ja on laadustaan riippumatta Jumalan yhteyteen kutsuttu, luovuuteen kykenevä, vapaa ja vastuullinen persoona. Hänellä on omatunto, joka muistuttaa häntä velvollisuuksistaan ja kytkee hänet moraaliseen vastuuseen lähimmäisistään sekä ympäristöstään. Omatunto on kristillisessä ihmiskäsityksessä ihmisen eettinen ydin. Ihmisyyys toteutuu ruumiillisuuden, sosiaalisuuden, henkisyyden ja hengellisyiden ulottuvuuksilla. Ne ovat samnaikaisesti vaikuttavia ja olemassa ole-

via ihmisyyden tasoja. Se, mitä olemme ja koemme henkisinä ja sosiaalisina olentoina, saa muotonsa ja tulee nähtäväksi fyysisessä olemuksessamme ja kokemuksessamme. Kristillisen elämänkäsitteiden mukaan ihminen ei ole loppuun asti itsensä määriteltävissä ja selitettävissä, vaan hän on itsellensä salaisuus, jonka alkuperä, selitys ja päämäärä ovat itsen ulkopuolella. Kenelläkään ei ole myöskään määrittely- tai määräysvaltaa toisiin. Jokainen on saanut ihmisarvonsa luomisessa, ja siksi ihminen ei myöskään voi ansaita tai menettää ihmisarvoaan. Tämä sisältää myös velvoitteen kohdella kaikkia ihmisarvon mukaisesti. Ihmisen tuonpuoleisuus ilmenee uskonnollisena kokemuksena. Ihminen on kokonaisuus yksilönä. Persoonana olemiseen liittyy ihmisen kyky kokea mielekkäästi omaa olemistaan ja olla yhteydessä ympäristöönsä. (Lindqvist, 1998.)

### **3.3. Aineiston hankinnan kuvaus**

Toteutin tutkimusaineiston keräämisen haastattelemalla seitsemää Keski-Suomessa asuvaa lastenohjaajaa. Laineen (2010) mukaan haastattelu on laaja-alaisin keino lähestyä toisen ihmisen maailmasuhdetta fenomenologisessa tutkimuksessa. Hiljainen tieto on aiheena vaikeasti käsitteellistettävää ja sanoitettavaa, ja siksi haastattelu vaikutti parhaalta aineistonkeruumenetelmältä.

Kaksi haastatelluista oli jo eläköitynyt, ja viisi oli edelleen mukana työelämässä. Haastateltavia ei ollut vaikea löytää. Alunperin ajattelin haastattelevani vain pitkän työkokemuksen omaavia tai eläkkeellä olevia lastenohjaajia, mutta päädyin kuitenkin ottamaan mukaan myös lyhemmän ajan alalla työskennelleitä. Ajattelin sen tuovan mielenkiintoista vertailupohjaa tutkittavien välille ja toisaalta hiljainen tieto ilmiönä näyttäytyy ehkä laaja-alaisemmin, kun tutkittavien työ- ja elämäkokemuksen pituus vaihtelee. Lastenohjaajat ehdottivat minulle kollegoitaan, joiden arvelivat olevan halukkaita haastateltavaksi ja lisäksi pyysin muutamaa entistä työkaveriani haastateltavaksi. Haastattelut tapahtuivat vuoden 2013 joulukuussa sekä vuoden 2014 keväällä. Haastattelut tapahtuivat

haastateltavien itsensä valitsemissa paikoissa, kuten heidän kodeissaan, työpaikoillaan tai kahvilassa.

Laineen (2010) mukaan haastattelukysymysten tulisi olla fenomenologisessa tutkimuksessa mahdollisimman avoimia ja haastattelutilanteen avoin, luonnollinen ja keskustelunomainen tilanne, jossa haastateltavalla on mahdollisimman paljon tilaa. Toteutin yksilöhaastattelut teemahaastattelua mukaillen avoimena haastatteluna, jossa keskustelua ohjasivat tutkimuskysymyksiin pohjautuvat teemat. Haastattelukysymysten muodostamisessa käytin apuna Katri Suhosen (2009) pappien ja diakonien hiljaisen tiedon ilmenemiseen liittyvän väitöskirjan sekä Anna Kalskeen (2011) diakoniatyöntekijöiden hiljaiseen tietoon liittyvän diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetyön haastattelurunkoja. Aloitin haastattelun kysymällä ensin yleisiä asioita työn sisällöstä ja osaamisesta päätyen vasta sitten hiljaisen tiedon käsitteeseen, jonka arvelin olevan osalle haastateltavista entuudestaan tuntematon. Näin ajattelin saavani avattua haastattelun alkupuolella paremmin vuorovaikutusyhteyden ja luottamuksellisen ilmapiirin ennen vaikeammin sanoitettaviin teemoihin päätymistä. Annoin myös haastattelujen rönsyillä vapaasti aihepiirin ulkopuolellekin, varsinkin kun paljon puhututtavat ja mielen päällä olevat asiat näytti vapauttavan usein haastattelujen ilmapiiriä. Tein yhden koehaastattelun varmistaakseni haastattelurungon toimivuuden ja harjoitellakseni samalla haastattelua tilanteena. Haastattelut sujuivat hyvin. Ilmapiiri kaikissa haastatteluissa oli mielestäni välitön ja luonteva. Haastattelut olivat kiireettömiä ja häiriöttömiä keskusteluhetkiä. Olin tietoisesti jättänyt perehtymättä hiljaisen tiedon tutkimuksiin laajemmin ennen haastattelujen tekemistä, jotta minulla ei olisi liikaa ennakko-odotuksia haastatteluihin liittyen. Pyrin siihen, että haastateltujen omat kokemukset tulisivat mahdollisimman aitoina esiin. Tallensin haastattelut sanelimelle. Kerroin kaikille haastatelluille myös mahdollisuudesta ottaa yhteyttä, jos heille tulisi myöhemmin mieleen jokin aiheeseen liittyvää, jonka he haluaisivat lisätä kertomaansa. Sovimme myös haastateltujen kanssa anonymiteetistä ja sellaisten tietojen peittämisestä, jotka voisivat antaa liiaksi viitettä heidän henkilöllisyydestään.

Litteroin haastattelut sanatarkasti tekstimuotoon, ja aineistoa kertyi tutkitavaksi 109 sivua. Haastattelujen kesto vaihteli noin 40 minuutista kolmeen tuntiin.

### **3.4. Aineiston analyysin kuvaus**

Tämän jälkeen aloitin prosessini aineiston kanssa. Luin tekstit läpi kerta toisensa jälkeen ja tein niihin erivärisillä kynillä ylivivauksia ja marginaaleihin merkintöjä hahmottaakseni asioille annettuja merkityksiä ja merkityskokonaisuuksia sekä saadakseni käsityksen kokonaisuudesta. Tämä aineiston läpikäyminen toistui kerta toisensa jälkeen, eri vaiheissa analyysia. Laine (2000) nimittää tätä vaihetta hermeneuttisen kehän kulkemiseksi. Tutkija käy siinä kehämäistä dialogia aineiston ja oman tulkintansa välillä, tarkoituksenaan irtautua omasta näkökulmastaan ja ajattelutavastaan. Jokaisella lukukerralla tutkija pyrkii näkemään uusin silmin aineiston sisällön ja ottamaan etäisyyttä aineistoon kriittisen reflektion avulla. Tutkijan omalla esiyymmärryksellä on taipumus tulkita toisen puhe omien lähtökohtien mukaisesti. Siksi tutkijan on tietoisesti laajennettava omaa näkökulmaansa ja pyrkiä ymmärtämään haastatellun ilmaisujen omalaatuisuutta. Perttula (2006) käyttää vastaavasta vaiheesta termiä reduktio. Reduktio on hänen mukaansa metodi, jossa tutkija sulkeistamisen ja mielikuvatasolla tapahtuvan muuntelun avulla tiedostaa oman luonnollisen asenteensa ja pyrkii siirtämään omat ilmiöön liittämänsä merkityssuhteet syrjään tutkimuksen ajaksi. Hän pyrkii keskittymään olennaiseen ja sulkemaan pois epäolennaisen. Lehtosen (2004) mukaan merkitystä ei ole koskaan kirjoitettu valmiiksi tekstin sisään, vaan se muodostuu lukijalle tekstin luennassa. Tekstin lisäksi merkityksen muodostumiseen vaikuttaa lukijan sijoittuminen konteksteihin ja kulttuurisiin käytänteisiin. Merkitys on prosessuaalinen ja siksi sitä olisi tutkittava prosessina.

Mezirow (1998) toteaa, että olemme omien merkitysperspektiiviemme vankeja emmekä voi koskaan tulkita kokemustamme täysin puolueettomasti. Vain

alistamalla ajatuksemme järjelliseen ja reflektiiviseen keskusteluun, voimme saavuttaa suurimman varmuuden sen objektiivisuudesta. Suurena apuna tässä vaiheessa olivat itselläni toistuvan aineiston läpikäymisen lisäksi ohjaajan kanssa käydyt keskustelut, jotka auttoivat jäsentämään omia ajatuksia ja avarsivat omaa ajattelutapaa. Myös pienet hengähdystauot ja irtiotot aineistosta tekivät mahdolliseksi sen näkemiseen uusin silmin. Pyrin tietoisesti sulkemaan omat ennakoasenteeni ja oletukseni syrjään merkityksiä etsiessäni. Merkitysten ja ilmaisujen ainutlaatuisuudet nousivat paremmin esiin alleviivausten ja aineiston osiin leikkaamisen keinoin. Pyrin löytämään ilmaisuista ja lauseista niiden sisältämän kokemuksen ja sen merkityksen. Etsin lauseiden sisältämiä avainsanoja, näkökulmia, asenteita ja arvoja. Aiheen muuttuessa kirjasin marganaaliin huomion siitä. Kun ajatukset irrotettiin kokonaisuudesta ja rinnastettiin samankaltaisten ajatusten rinnalle, niihin tuli uusia vivahteita ja asioiden välillä alkoi erottua yhteyksiä ja suhteita. Samalla suljin pois epäolennaisuuksia, jotka eivät liittyneet tutkittavaan ilmiöön.

Ensimmäisten lukukertojen jälkeen laadin jokaisesta haastattelusta kuvauksen, jossa pyrin kuvaamaan haastatellun lastenohjaajan kokemukset ja ajatukset tiivistetysti sellaisena ja siinä muodossa, kuin hän ne oli esittänyt. Poimin haastattelusta kaikki aiheeseen liittyvät sitaatit ja kirjoitin sitaatin alle kuvauksen, jotta kuvaus esittäisi haastateltavan sanoittaman kokemuksen mahdollisimman aidosti ja samoin sanamuodoin. Kuvauksia laatiessani otin huomioon haastateltujen anonymiteetin muuttamalla heidän nimensä ja poistin tai muutin sellaiset tiedot, jotka paljastaisivat haastatellusta liikaa. Esitin mielessäni haastatelluille kuvausta laatiessani kysymystä ”mitä hän haluaa sanoa minulle tästä aiheesta?”. Kuvaus nostaa esiin jokaisen haastatellun yksilöllisen ja ainutlaatuisen kokemuksen hiljaisesta tiedosta.

Kuvausten laatimisen jälkeen palasin taas haastatteluaineistoihin etsimään niistä merkitysten muodostamia kokonaisuuksia. Kuten Laine (2000, 41) asian ilmaisee, kaikki ilmiöt muodostuvat monista eri merkityksistä, ja tutkittava ilmiö hahmottuu selkeämmin, kun jäsenämme merkitysten kaaoksen kokonaisuuk-

siksi. Tässä vaiheessa tutkija on vahvasti läsnä. Merkitysten ja niiden välisten yhteyksien hahmottaminen ja ymmärtäminen perustuu luonnollisesti tutkijan omiin merkityksiin ja omaan elämänkokemukseen ja niiden löytäminen on intuitiivista (Laine 2000; Rauhala 2005.). Hahmotin annettuja merkityksiä visuaalisin keinoin: yliviiwaustussien avulla, leikkaamalla sitaatteja, kiteyttämällä sitaattien sisältöjä kommentein ja muodostamalla samanvärisistä teksteistä kokonaisuuksia seinälle, suurille papereille sinitarralla ne kiinnittäen. Tämän jälkeen luin sitaatteja, pohdin niiden merkityksiä, hahmottelin ja siirtelin niitä, kunnes ne jäsentyivät kokonaisuuksiksi. Seinällä olevat kokonaisuudet jäsentyivät siten, että ne pitivät sisällään ylempää kokonaisuutta selittäviä alakokonaisuuksia. Rajapinnat eivät olleet suoraviivaisia, vaan monet sitaateista saattoivat liittyä myös toiseen kokonaisuuteen. Tutkimuskysymykset ohjasivat myös luonnollisesti jossain määrin kokonaisuuksien hahmottumista, mutta toisaalta aineisto toi esille myös sellaisia kokonaisuuksia, jota en ollut osannut odottaa. Tämä vaihe oli aika vievä ja itselleni analyysin haastavin osuus, sillä materiaalin määrä tuntui suurelta, ja monet asiat tuntuivat linkittyvän toisiinsa. Halusin olla hukkaamatta yhteyksiä asioiden välillä ja pyrkiä samalla jäsentämään selkeitä kokonaisuuksia. Aineisto eli mielessäni ikään kuin moniulotteisena kerrostumana, jota pyrin jäsentämään ja pitämään kasassa.

Seinälle muodostuneista merkityskokonaisuuksista ja niiden välisistä sidoksista hahmottui tutkittavan ilmiön kokonaiskuva, jonka koostin kuvioksi havainnollistaakseni merkitysverkostoa ja merkitysten välisiä suhteita. Laine (2010) puhuu synteesistä, joka avaa näkemään tutkitun ilmiön aiempaa selkeämmin ja monipuolisemmin. Ilmiön kokonaiskuvasta käsin oli mahdollista tarkastella lastenohjaajien kokemuksia hiljaisesta tiedosta ja sen jakamisesta suhteessa Polanyin ajatuksiin ja verrata tutkimustuloksia muihin hiljaista tietoa käsitteleviin tutkimuksiin.

## 4 TULOKSET

### 4.1. Kuvaukset

Kuvaukset pyrkivät tuomaan esiin tutkimuksessa kunkin haastatellun henkilökohtaisen kokemuksen hiljaisesta tiedosta juuri hänen maailmastaan ja elämästään käsin. Kuvaukset esittävät jokaisen haastatellun lastenohjaajan ainutlaatuisena merkitysten antajana. Laatiessani kuvauksia kyselin mielessäni, mitä juuri tämä henkilö haluaa kertoa ja sanoa minulle käsiteltävästä aiheesta. Kuvaus sisältää tiivistetyssä muodossa haastateltujen lastenohjaajien ajatuksia ja näkemyksiä työstään, sen vaatimasta osaamisesta ja osaamisen karttumisesta, koulutuksesta sekä hiljaisesta tiedosta ja sen siirtymisestä. Jokaisella haastatellulla on erilainen elämänpolku ja erilaiset kokemukset, jotka ovat vaikuttaneet siihen miten hän mieltää, jäsentää, sanoittaa ja kuvailee asioita. Kuvauksessa on taustalla läsnä kunkin lastenohjaajan koko elämäkokemus kaikessa laajuudessaan. Vaikka elämäkokemus ei tietenkään ole koko laajuudessaan kuvattavissa, heijastuksia siitä on luettavissa kuvauksissa haastateltujen kertomina ja sanoittamina.

**Marja** on 39-vuotias työelämässä mukana oleva lastenohjaaja, joka on toiminut alalla kaksi ja puoli vuotta. Hän pitää työtään laaja-alaisena ja sellaisena että siinä pitää pystyä heittäytymään ja laittamaan oma persoonansa likoon. Työssä tarvitaan hänen mielestään varsinkin vuorovaikutustaitoja. Hänelle työn reflektointi ja arvioiminen on tärkeää ja hän korostaa sitä, että työtä tehdään omalla persoonalla, eikä ole olemassa sinänsä oikeaa tapaa tehdä työtä, vaan työntekijöiden erilaisuus on rikkaus. Ei pitäisi verrata itseään muihin, jokainen on hyvä omana itsenään ja erilaiset työntekijät täydentävät toisiaan.

Marja kokee saaneensa osaamisensa erityisesti elämän- ja työkokemuksen kautta, oman äitiyden kautta, työhistorian ja kollegoiden kautta.

Hiljainen tieto on Marjan mielestä jotakin, mitä on pitkän linjan lastenohjaajilla, jota on tullut työvuosien aikana paljon, mutta se ei välttämättä tule esille. Se on jotakin ihmisen sisään muodostunutta ja sellaista mitä hän ei itsekään ymmärrä omaavansa.

Marja ajattelee, että hänelle hiljainen tieto on kertynyt kokemuksen kautta, oman työn ja äitiyden kautta. Hän tiedostaa omaksuneensa sellaista tietoa esimerkiksi päiväkodissa, työskennellessään haastavien lasten kanssa. Siellä hän kokee oppineensa jotain mistä hänellä ei ollut ”hajuakaan aikaisemmin” Siis jotain mitä koulutus tai aikaisemmat kokemukset eivät ole hänelle tarjonneet tai opettaneet.



Marja kokee työssä tärkeänä armollisuuden itseään kohtaan. Jokainen on omalla persoonallaan riittävä työntekijä. Työn kannalta hän näkee tärkeänä aidon kohtaamisen ja kuuntelun. Hän toivoo, että työntekijänä muistaisi ja osaisi asettua toisen ihmisen asemaan. Hän haluaisi kannustaa opiskelijoita heittäytymään työhön ja luottamaan itseensä, etteivät he ajattelisi mitä muut ajattelisivat vaan toimisivat omasta lähtökohdastaan käsin rohkeasti.

Marjan mielestään hiljaista tietoa ei pantata työpaikalla, mutta hän näkee että vanhat työntekijät jakavat sen tiedon, jota itse pitävät tärkeänä ja hän voi valita niistä itselle sopivia ja arvojensa mukaisia malleja ja tapoja.

Hän toivoisi, että toisen työtä ei aliarvioitaisi, mitätöitäisi tai väheksyittäisi. Marja toivoisi, että epävarmaa alalla aloittelevaa ja uutta työntekijää pikemminkin arvostettaisiin ja kannustettaisiin, kuin nostettaisiin esiin hänen epävarmuuttaan ja osaamattomuuttaan. Hänen mielestään työntekijöitä ei tulisi vertailla keskenään, koska heidän lähtökohtansa ovat erilaiset ja ihmiset ovat erilaisia. Hän toivoisi, että ei itse rutinoitu liikaa työssään. Hän toivoisi myös että työntekijät eivät ruotisi kahvipöydissä seurakuntalaisten henkilökohtaisia asioita.

Marjan mielestään työtä voisi suunnitella enemmän yhdessä. Hän arvelee, että tässä on kulttuuriero nähtävissä vanhempien ja nuorempien työntekijöiden tavassa työskennellä. Vanhat työntekijät eivät suunnittele ehkä niin paljon yhdessä. Marja kokee, että työntekijöiden vaatimattomuus vaikeuttaa tiedon jakamista. Hiljaisen tiedon jakamista voi parantaa kysymällä vanhoilta työntekijöiltä mitä he tekisivät ja miten he toimisivat tietynlaisissa tilanteissa, seuraamalla työssä esimerkiksi työparina heidän tapojaan ja oppimalla niistä. Kuitenkin siten, että valitsee itselle sopivat ja suodattaa pois ne, jotka eivät tunnu itsestä hyvältä. Hän toivoisi työilmapiiriltä toisen kunnioittamista ja arvostamista.

Hengellisyys ja kristillisuus ovat Marjan mielestään iso osa työtä ja ne toteutuvat työssä monin eri keinoin. Hän puhuu kristillisyyden ja hengellisyyden kohdalla paljon luontevuudesta. Esimerkiksi hartaudet ovat merkittävässä asemassa ja ne eivät ole hänelle pakkopullaa tai niitä ei pyritä työyhteisössä sivuuttamaan. Hän näkee, että varsinkin päiväkerhoissa hengellisyys on luontevaa, mutta perhekerhoissa saattaa olla asiakkaista riippuen tilanteita, joissa luontevuudessa ei aina päästä välttämättä samalle tasolle. Marjalle tärkeää, että kristillisyyttä saa toteuttaa omasta itsestä käsin. Hän näkee, että kristillisuus ja hengellisyys kumpuavat työntekijän omasta persoonasta ja sitä kautta siinä ilmenee tietenkin työntekijöiden välillä myös eroja. Mikäli kristilliset ja hengelliset asiat ovat jollekin vaikeita, sen aistii työstä, hän sanoo.

Marja näkee työn tulevaisuuden epäselvänä. Hän on kuullut jossakin, että tulevaisuudessa lastenohjaajien työnkuva saattaa muuttua diakoniaan painottuvaksi. Samoin hän arvelee, että työ saattaa tulevaisuudessa jalkautua enemmän perheisiin, mutta hän ei itse koe tätä suuntaa välttämättä hyvänä. Hän uskoo, että tulevaisuudessa tehdään enemmän yhteistyötä eri työalojen välillä. Päiväkerhotyön loppuminen kokonaan tuntuu hänestä pelottavalta möykyltä.

Hän miettii, kuka pitää lastenohjaajien puolia muuttuvassa tulevaisuudessa. Lapsityö on kuitenkin hänen mielestään seurakunnan suurilukuisimpia ammattiryhmiä ja hän näkee, että on kyse myös työn arvostamisesta. Työtä ei oikein arvosteta tarpeeksi ja hän ajatteleekin, että pitäisi itse arvostaa itseään ja tsemppata tiimiä olemaan ylpeä työstään.

Marja arvelee, että työn huono arvostus johtuu työn näkymättömyydestä ja siitä, etteivät ihmiset oikein tiedä mitä työ todellisuudessa on eivätkä tiedä, että se vaatii oman koulutuksensa. Hän pohtii miten työtä tulisi markkinoida paremmin, että se tulisi näky-

vämmäksi. Hänen mielestään ihmisillä ja lastenohjaajaopiskelijoillakin on myös ilmennyt erilaisia ennakkoluuloja ja käsityksiä liittyen työn hengellisyyteen. Ihmiset luulevat että työssä ollaan ylihengellisiä, paheksutaan kaikkea eikä suunnilleen edes eletä.

**Sirpa** on 51-vuotias lastenohjaaja, joka on opiskellut lastenohjaajaksi aikuisiällä eksperttikoulutuksen kautta. Hän on toiminut nykyisessä työpaikassaan lastenohjaajana vuoden verran. Tätä ennen hän on kouluttautunut lastentarhanopettajaksi vuonna 1986, tehnyt lyhyitä sijaisuuksia lastentarhanopettajana ja toiminut yrittäjänä.

Sirpa ajattelee, että työssä pitäisi olla aikamoinen moniosaaaja. Hänen työhönsä kuuluu päiväkerho- ja perhekerhotyötä, joka käsittää työn suunnittelun ja toteuttamisen työparin kanssa. Materiaalien hankinta on myös osa työtä. Hän kokee työn pääpainopisteessä olevan lapsen ja lapsen hyvinvoinnin, hartaudet, jotka sisältävät arvoasiat sekä yhteistyön vanhempien ja työtovereiden kanssa jotka vaativat paljon vuoro-vaikutustaitoja.

Työ vaatii Sirpan mielestä perustuntemusta lapsen kehityksestä ja sosiaalisia taitoja. Hän on monesti kokenut myös että työssä tarvitaan valmius etsiä tietoa erityisaiheista ja asiantuntija-avusta, jotta osaa neuvoa vanhempia heidän ongelmissaan.

Sirpa kokee osaamisensa työhön tullessa ensisijaisesti kokemuksesta, vaikkei sitä lastenohjaajan työstä paljon olekaan. Hän kertoo myös seuranneensa muita ja sanoo toisten kanssa työskentelyn olevan oleellista. Onnistumisista oppii. Pitää kokeilla ja katsoa mikä toimii. Kirjallisuudesta ja netistä hän kertoo löytävänsä ideoita, mutta kokeileminen käytännössä kertoo sen mikä oikeasti toimii. Itsevarmuus syntyy toistamalla menetelmää.

Hän ajattelee, että työssä voisi olla enemmän yhdessä tekemistä, keskustelua ja projekteja. Ei aina itsekään tule sanottua ääneen mitä ajattelee. Hän työskentelee muuten työparin kanssa, mutta perhetyössä hän on aina yksin ja kokee sen yksinäiseksi hommaksi ja kaipaisi siihen tiedon jakoa ja ajatusten vaihtoa. Työparin kanssa on tapana jakaa vetovastuuta ja se joka ei ole vastuussa komppaa sitä, joka vastaa.

Koulutuksissa on hänen mielestään hirveästi eroja. Joistakin oikein innostuu ja työkaveritkin innostuvat ja lähdetään yhdessä kokeilemaan työpaikalla jotain uutta. Se on hänestä parasta. Että voi viedä koulutuksessa saadun käytäntöön. Koulutuksista saa henkisesti jotain uutta ja virikettä. Harvoin hän kokee olleensa huonoissa koulutuksissa, mutta mainitsee yhden, jossa opetettiin menetelmää, mutta sitä ei sitten saanut viedä käytäntöön, kun se oli maistiainen.

Hän kokee kristillisyyden olevan työssä perusarvo, joka näkyy siinä miten ihmiset kohdataan. Vaikka siitä ei puhuttaisikaan ääneen, se on siellä taustalla. Hän kokee myös tärkeänä hartauden ja arvot, joita tämän päivän lapsille voi sen kautta välittää ja opettaa.

Hiljainen tieto ei ole hänelle käsitteenä kovin tuttu, mutta hän kertoo osaavansa kuvitella mitä asia tarkoittaa. Hän ajattelee sen olevan sitä, miten tekee ja toimii ajattele-matta sitä asiaa. Se on hyväksi koettu tapa toimia. Hän näkee työhön liittyvän hiljaisen tiedon olevan laajempaa kokonaisuutena esimerkiksi sitä, mikä ilmenee suhtautumisen lapsen. Hän ajattelee että alalle ovat valikoituneet ihmiset, joille on tärkeää se, että ymmärretään lasten maailmaa ja halutaan toimia niin että heillä on hyvä olla. Hiljaiseen tietoon liittyvät myös pienempänä kokonaisuutena itsestänselvytykset. Kaikki se tieto, mitä toisilta ja ympäriltä tulee. Hän alkaa itsekään aina toimia toisella tapaa, jos huomaa, että joku toinen tapa toimii jollakin toisella paremmin. Sitä ei vaan tule sanottua ääneen.

Sirpa ajattelee, että työssä on paljon rutiineja ja käytäntöjä, jotka toimivat tietyllä tapaa ja joita ei tule ajateltua, esimerkiksi siirtymätilanteet ja turvallisuusasiat. Niitä ei joka kerta tarvitse miettiä, vaan ne toistuvat tietyllä tapaa, ne ovat ihan järjellä selitettäviä asioita.

Hän ajattelee, että työn kannalta tärkeintä siirrettävää hiljaista tietoa on kohtaamisen taito. Että osaa huomioida erilaiset lapset ja luoda turvallisen ilmapiirin. Että jokainen kokisi olevansa tärkeä ja tulisi huomatuksi. Sellaisia asioita, joiden hän ei haluaisi siirtyvän, ovat kiire, stressi ja huoli. Ne pitäisi osata laittaa syrjään, etteivät ne varsinkaan välittyisi lapsille. Lasten kuullen ei tulisi puhua huolia ja tilanteeseen pitäisi aina keskittyä.

Häntä ei ole perehdytetty töihin. Tilanne on ollut sellainen, että on vaan pitänyt ryhtyä suoraan töihin ja oppia tekemällä. Häntä on ohjattu töihin työn lomassa.

Sirpa kokee, että naisvaltaisella alalla hiljaisen tiedon jakamista ovat joskus estäneet työntekijöiden väliset jännitteet. On tullut väärinymmärryksiä ja asiat ovat saattaneet paisua, kun on erilaisia persoonia ja ilmassa olevat kireydet ovat aiheuttaneet sen, että asioista ei ole puhuttu ja sellaisiakin asioita on saattanut jäädä sanomatta, jotka olisivat hyödyttäneet toista. Hän toteaa kireän ilmapiirin työpaikalla häiritsevän kaikkea kommunikointia.

Hän kokee, että työpaikalla avoimesti puhuminen on ihan oppimisasiakin. Että opetellaan toimimaan toisin kun on totuttu, että nyt ihan istutaan alas ja puhutaan asioista. Hiljaisen tiedon jakamista voisi parantaa lisäämällä kommunikointia, ja lähtemällä itsekin rohkeasti ehdottelemaan työkavereille toisenlaisia tapoja toimia. Jos huomaa vaikka itse, että toinen toimii eri tavalla, kuin minkä itse kokisi hyväksi tavaksi. Sirpa toteaa, että työpäivän lomassa ei kylläkään usein löydy sellaisia sopivia hetkiä keskustelulle. Niitä pitäisi vaan jostain ottaa. Sirpa kokee, että myös vapaamuotoiset päivät työpaikan ulkopuolella, kun suunnitellaan ja ollaan samalla kuitenkin vähän vapaamin, ovat parantaneet hiljaisen tiedon jakamista. Siinä tulee kevyemmin keskusteltua ja työ tulee esille ihan eri näkökulmasta.

Sirpa on kokenut, että lastenohjaajan työ ei ole kovin arvostettua. Hänen mielestään se näkyy palkasta ja työhön liittyvistä päätöksistä, joita tehdään yhteiskunnan tasollakin, ryhmien koista ja sijaisjärjestelyistä. Hänen mielestään pyritään minimoimaan kustannuksia monen asian kustannuksella ja vaikka lapset eivät tulevaisuudessakaan lopu, niin työn resurssien hän näkee vähenevän koko aika. Hänen mielestään työlle tulisi saada arvostuksen kasvua julkisen tiedottamisen kautta, jotta ihmiset tietäisivät minkälaista työ oikeasti on. Että se ei ole vain sitä että katsotaan kun lapset leikkivät. Sirpan mielestä päättäjät voisivat tulla katsomaan työtä. Työn vaativuus olisi nostettava julkisuuteen.

**Leena** on 51-vuotias alalla 27 vuotta työskennellyt lastenohjaaja. Hän on koulutautunut lastenohjaajaksi sekä vanhalla, että uudella tutkinnolla. Hän kokee, että koulutuksella ja opiskelulla on merkittävä rooli osaamisen kartuttajana, mutta että hän on oppinut paljon jo kotoa omasta lapsuudesta ja että hänessä on aina ollut sisäistä ohjaajuutta. Hän on oppinut työtä tekemällä, kokeilemalla ja "päästä seinään lyömällä". Hän ajattelee oppivansa myös toisilta työntekijöiltä päivittäin.

Nuorena hän koki kristillisyyden vaikeana eikä se ollut hänelle luontevaa. Nykyään se on selkeä osa häntä ja hänen työtään. Hän sanoo tunnistavansa omien kokemusten kautta opiskelijoissa samaa ja jakavansa keinoja ja vinkkejä, joilla asiassa voi päästä eteenpäin. Hän haluaa jakaa omia kokemuksiaan ja havaintojaan.

Leena ajattelee, että hiljainen tieto on kaikesta elämisestä ja siinä koetusta ja opiskelusta karttunutta tietoa. Se on kaiken sen puhumista, mitä ei ole sanoitettu ja mitä uusi työntekijä ei voi tietää. Hän kuvaa hiljaisen tiedon jakamista "perinnönjakoiksi". Hyväksi havaittuja keinoja voi jakaa toiselle, jotta toisen ei tarvitse tehdä samaa kokeilemalla etsimistä toista kertaa. Hiljaisen tiedon jakaminen vaatii toisen kunnioittamista. Leena ajattelee, että hiljaisen tiedon jakaminen on myös vastavuoroista ja vuorovaikutuksessa syntyvää. Myös vanha työntekijä voi kuunnella uuden ideoita ja ajatuksia ja

saada niistä itselle jotakin ja vuorovaikutuksessa asia voi jalostua edelleen paremmaksi kuin mitä se on ennen ollut. Leena näkee, että hiljaista tietoa on viety monta vuotta "väärin eteenpäin" jyräämällä omilla hyvillä ajatuksilla uusien tulokkaiden ajatukset.

Hänellä on ollut opiskelijoita ohjattavana ja hän sanoo, että "opiskelijoissa on paljon sen hiljaisen tiedon siirtämistä".

Leena ajattelee, että hiljaisen tiedon siirtämisessä tulee huomioida opiskelijan tarve ja lähtökohta. Hän voi nähdä jonkun tärkeän osa-alueen, joka ei opiskelijalla ole vielä hallussa ja mitä opiskelija ei itsekään voi vielä huomata tai tiedostaa. Nimenomaan sellaisia alueita tulisi tukea, joissa opiskelija ei ole vielä vahvoilla.

Hiljaisen tiedon jakamista on joskus estänyt hänen mielestään kateus. Tietoa ei ole haluttu jakaa, vaan se on itsekkäästi haluttu omia ja pitää vain omassa käytössä. Hän kuitenkin toivoo, ja ehkä hiukan olettaakin, ettei tällaista enää nykyään ole tai ilmene.

Leenan mielestään hiljaista tietoa voi jakaa parhaiten avoimesti puhumalla. Hiljainen tieto tarvitsee aikaa ja tilaa ja kunnioitusta. Pitää olla aikaa istua, keskustella ja rauhasa pohtia asioita. Hänen mielestään aika on kuitenkin kortilla, koska esimerkiksi tietokoneella olo vie nykyään enenevässä määrin aikaa ja suunnitteluajastakin joudutaan vähentämään entisestään.

Hän puhuu myös että työkuultuurissa voi olla vinoon menneitä käytänteitä ja kulttuuria; tietoa, joka syö työmotivaatiota, mutta joka on "niin hiljaista tietoa, ettei sitä haluta ottaa puheeksi" yhteisössä, koska asian puheeksi ottamalla leimautuu "juorukaksi".

Hänen mielestään suorapuheisuus, asioista avoimesti ja huumorin kautta puhuminen saa aikaan ilmapiirin, jossa ei tarvitse "jäkistellä" vaan asiat voi sanoa ääneen ja puhua eivätkä ne jää vaivaamaan.

Leena arvelee, että tulevaisuudessa lapsityö suuntautuu osittain diakoniatyöhön ja nuorisotyöhön sillä pienimmällä palkalla ja että kaikki rupeavat tekemään vähän kaikkea. Tulevaisuudessa ei todennäköisesti ole enää varaa palkata esimerkiksi ketään hänen tilalleen, kun hän lähtee, vaan lapsityöstä säästetään ja työtä tehdään entistä kovemmin. Hänen alueeltaan on jo lähtenyt yksi lastenohjaaja, jonka työt siirtyivät jäljellä olleille. Hän arvelee, että myös vapaaehtoisia pyritään löytämään työntekijöiden pariin.

**Päivi** on 24-vuotias lastenohjaaja, joka ensimmäisessä oman alansa työpaikassa ja työskennellyt vasta kaksi kuukautta nykyisessä työpaikassa, joskin seurakunta työympäristönä on hänelle ennestään tuttu.

Hän pitää työtään monipuolisena ja ajattelee, että siinä täytyy hallita "kaikkea". Hän näkee luovuuden merkittävänä osana työtä, koska työssä pitää ideoida jatkuvasti uusia sisältöjä ja suunnitelmia. Hän näkee, että työntekijöillä on erilaisia vahvuuksia ja toivoo, että niitä osattaisiin hyödyntää paremmin ja jakaa töitä siten, että kunkin lahjat pääsisivät käyttöön.

Päivi kokee, että vanhemmat työntekijät haluaisivat usein pitää toiminnot vanhan kaavan mukaisina ja muuttumattomina. Hän itse uudistaisi mielellään joitakin työkäytänteitä toisenlaisiksi. Hän on kokenut, että uusille ajatuksille ei ole aina oikein ollut tilaa ja että työpaikalla vallitsevia rytmejä on vaikea muuttaa. Tiettyä rytmiä on perusteltu sillä, että lapset tarvitsevat toistuvuutta ja ehkä perustelun jonkinasteisen paikkansapitävyyden vuoksikin järjestystä on vaikea muuttaa. Päivi toteaa, että uudistusten aika on ehkä sitten, kun vanhat työntekijät jäävät pois.

Hän kokee saaneensa osaamisen työhönsä koko elämän ajalta, aiemmista työkokemuksista ja opinnoista. Päivi kokee myös saaneensa lastenohjaajan koulutukselta paljon.

Hän on kokenut aiemmin seurakunnassa työskennellessään, ettei ole kuulunut sinne, koska ei ole ollut riittävän hengellinen. Nykyisessä työpaikassa hän kokee olonsa

kotoisammaksi, koska täällä hän saa tehdä omalla tyylillä ja sillä tavalla että kristillisyydestä tuntuu omalta ja yksinkertaiselta.

Hiljainen tieto ei ole Päiville entuudestaan käsitteenä tuttu. Hän on ajatellut, että se on sellaista omaa tietoa, joka ei välttämättä tule mitenkään esille. Hän ajattelee, että sellaista tietoa on kaikissa töissä ja myös elämän muissa asioissa. Hän ajattelee hiljaisen tiedon siirtyvän nimenomaan sellaisissa tilanteissa, joissa seuraa miten muut toimivat ja hän kokee nimenomaan nyt uutena työntekijänä tekevänsäkin paljon nimenomaan niin. Hän tiedostaa, että on myös paljon asioita, joita ei halua omaksua toiselta työntekijältä.

Päivin mielestään olisi tärkeää välittää opiskelijoille ja uusille työntekijöille ajatus siitä, ettei lastenohjaajan tarvitse asettua mihinkään tarkkoihin raameihin, vaan saa olla oma itsensä ja toimia omalla persoonallaan. Hänen mielestään työssä kohdistuu paineita olla tietynlainen; pukeutua kaapuun ja näyttää sellaiselta, joka haluaa aina toimia samalla tavalla. Hänen mielestään työssä tärkeä taito on myös lasten ja vanhempien kohtaaminen ja hän toivoo, että saisi kohtaamiset luonteviksi itselle. Kerhojen käytänteiden oppiminenkin on Päivin mielestään hyvä asia, mutta hän haluaa päästä pois siitä, että asiat tehdään aina samalla tavalla ja että aina lauletaan samat laulut.

Sellaisia asioita, joita hän ei itse toivoisi siirtävänsä toiselle työntekijälle, on esimerkiksi toisen varpaille tallominen. Että korjataan toisen tekemisiä tai sanotetaan toisen sanomisia uudelleen. Hän ei toivoisi, että tehdään toiselle sellaista oloa, että nyt meni pieleen.

Päiviä ei ole itseään perehdytetty töihin. Työkaverit ovat antaneet ohjeita, mutta ei ole ollut mitään järjestelmällistä perehdytystapaa. On oletettu, että uusi ihminen tietää mitä tekee. Välillä hän on törmännyt siihen, että kaikki työntekijät eivät ymmärrä sitä, jos ei tiedä jotakin. Oletetaan, että kun on lastenohjaajan ammattikin niin kaikki pitää tietää.

Hän on kokenut, että työpaikalla tiedon jakamista estää vanhempien työntekijöiden keskuudessa vallitseva ajattelutapa, jossa työntekijä haluaa pitää tiedon omanaan. Ajatellaan, että on laiska työntekijä, jos ei itse keksi ja kehittä juttuja. Tehdään myös päällekkäistä työtä, vaikka kertaalleen toteutettua voisi toistaa useammassa yhteydessä. Vanhempi työntekijä on miettinyt, että nuoremmat pääsevät helpommalla asioista, koska nykyään on niin paljon valmista. Tai että nuoremmat oikovat asioissa, jos eivät esimerkiksi halua tehdä hartaudesta suuren luokan spektaakkelia, vaan ajattelevat asian jotenkin eri tavalla. Päivi ajattelee, että pitkän uran tehneellä vanhemmalla lastenohjaajalla ei ehkä ole enää arvostusta päiväkerhotyötä kohtaan, koska hän ei löydä siitä mitään haastetta tai uutta vaan menee toistuvalla rutiinilla.

Päivin mielestään hiljaisen tiedon jakamista voisi parantaa muuttamalla työpaikan käytänteitä ja vaikuttamalla työyhteisön ilmapiiriin. Hän uskoo, että yhdessä tekemisen meininki ja kannustava työote parantaisivat hiljaisen tiedon jakamista. Hänen mielestään esimerkiksi vastuuvuoroja jakamalla syntyy tilanteita, joissa ideoidaan yhdessä ja jaetaan omaa.

Hän toivoo, että lastenohjaajan työ ei menisi tulevaisuudessa päiväkotimaiseen rytmiiin ja järjestelmään. Hän itse kokisi mielekkäänä myös työtavan, jossa mentäisiin ihmisten koteihin ja muutenkin sinne missä ihmiset ovat, esimerkiksi puistoihin. Perheytyö on hänen mielestään hyvin toimiva, sen kertovat kävijämäärätkin. Hän uskoo sen säilyvän.

**Leila** on 69-vuotias lastenohjaaja, joka on ollut eläkkeellä viitisen vuotta. Hän ehti tehdä lastenohjaajan töitä seurakunnassa 35 vuotta. Hän oli aikoinaan aktiiviseurakuntalainen, jota pyydettiin syksyksi töihin, kun suuri osa lastenohjaajista lähti kunnalle töihin ja tarvittiin kerhonpitäjiä.

Leila kokee tehneensä työtä ”talonpoikaisjärjellä ja suurella sydämellä”. Hän on tehnyt lastenohjaajan tutkinnon työnsä ohessa pariin otteeseen ja kaikki koulutukset hän on käynyt, joihin on saanut mennä.

Kristillisuus ja hengellisyys ovat hänelle merkittävä ja luonnollinen osa työtä, mikä tulee esille useissa eri osissa haastattelua. Hän on itse aikoinaan vienyt omia lapsiaan kerhoon ja käynyt itse pyhäkoulussa. Hän osallistuu aktiivisesti seurakunnan toimintaan vapaaehtoisena edelleen nyt eläkkeellä ollessaan. Leila on huolestunut opiskelijoiden ja nuorten lastenohjaajien kevyistä eväistä kristilliseen kasvatukseen ja siitä, että kristillisuus ei ole enää kirkon lapsityössä kaikille luontevaa ja itsestään selvää. Hän on nähnyt työssä ohjaajan, jolta puuttui peruskristillisuus ja siksi tämä ei jaksanut työssä. Leila itse taas kokee, että hänellä on aina ollut peruskristillisuus pohjalla ja lapsen usko. Hän piti hartauksia tärkeänä asiana työssä ja ne olivat yksi osa kerhoa, joista hän piti kiinni. Hän sanoi aina kaikille, että kun ollaan seurakunnan kerhossa, niin se kuuluu siihen eikä siitä tingitä. Leila ei kuitenkaan koskaan kokenut, että työssä pitäisi olla mikään saarnaaja. Se ei sopinut hänelle. Hänen mielestään hänen kokemassaan kristillisyydessä on tapahtunut paljon muutosta. Leilan mielestään ollaan vähän kirkosta syrjässä. Asiat eivät tule sydäimestä. On esimerkiksi leipäpappeja. Hän halusi aina teroittaa opiskelijoille kristillisyyttä ja sitä että kannattaa valita ammatti joka tulee sydäimestä, sillä lapsi huomaa, jos ei ole aito. Hänen yksi lempijutuistaan lapsityössä oli kotikirkko tutuksi viidellä aistilla-menetelmä ja häntä harmittaa vieläkin, ettei hän saanut jatkoa tälle. Hän oli tarjoutunut menemään kyllä, mutta häntä ei koskaan pyydetty.

Hiljainen tieto ei ole Leilalle käsitteenä tuttu. Hänelle on tosin joskus joku sanonut, että hänellä on hiljaista tietoa ja hän on jäänyt miettimään mitä se oikein on. Leilan mielestä se on terminä outo. Kokemuksellinen tieto kuvaa hänestä asiaa paremmin, sillä silloin puhutaan hänen persoonallisesta omasta jutustaan, siitä miten hän on toiminut.

Leilan mielestään hiljainen tieto tulee esille erityisesti ihmisten kohtaamisessa. Hän on työssään saanut olla monenlaisen elämän kanssa läsnä ja hän on oppinut paljon ihmisten kohtaamisesta. Kun on elettyä elämää takanapäin niin sitä vaan tietää. Hän esimerkiksi on muistuttanut opiskelijoita, että suorasukaisuus ei ole aina se paras lähestymistapa. Hänen mielestään läsnäolo on tärkeää.

Leila ajattelee hiljaisen tiedon kahtalaisena. Tietyllä tapaa muuttumattomana, mutta myös muuttavana. Hän on itse muuttunut, kun ikää on karttunut, ja hän ei enää puhu sitä samaa kieltä kuin ennen, eikä esimerkiksi kokenut enää myöhäisinä työvuosinaan tästä syystä vauvaryhmien pitämistä itselle mielekkäänä työnä. Äitiys on muuttunut ja se tieto mitä hänellä oli omien kokemustensa pohjalta, ei kantanut tähän päivään. Äidit puhuivat ihan eri kieltä. Kokemuksen kautta kertynyt tieto ei kuitenkaan kaikessa muutu. Ihmisten kohtaamisessa opittu tieto kerrostuu ja rikastuu. Hiljainen tieto on monesti myös käytännön tietojen jakamista ja ihan vaikka käytännön vinkkejä tilanteisiin.

Leila on kokenut, että lastenohjaajien kesken tiedon jakaminen on ollut hieman nihkeää. Häntä ihmetytti miksi koulutuksissa opittua ei jaettu kaikille. Hän arvelee sen johtuvan arkuudesta. Jos esimerkiksi jaat toisille koulutuksissa oppimaasi, muut saattavat ajatella, että mitä tuokin tuossa nyt yrittää. Ja hänen mukaansa lastenohjaaja, jos kuka, on kateellinen. Tietoja ei missään nimessä voi jakaa toiselle.

Leilasta itsestään oli aina mukava testata koulutuksissa opittuja asioita raamattu-piiriläisillä ja jakaa niitä muillekin. Hän poimi uusia ideoita esimerkiksi neuvottelupäiviltä.

Hän on itse kokenut, että hänen osaamistaan ei ole haluttu hyödyntää hänen eläkkeelle jäädessään tai hyvälle hänen aloittamalleen kotikirkko tutuksi viidellä aistilla-toiminnalle ei ole löytynyt jatkajaa. Leila ajatteli, että nuoremmat eivät halunneet kuulla vanhan tädin vinkkejä. Hän toivoo, että on pystynyt kuitenkin jakamaan työvuosinaan jotakin kollegoilleen ja opiskelijoille. Hän sanoo, että joillekin on pystynyt antamaan,

mutta ei ihan kaikille. Leilan sydäntään on suuresti lämmittänyt kun hän on jälkikäteen saanut palautetta ja kuullut että joku on saanut ja oppinut paljon häneltä.

Leila pelkää tulevaisuudessa sitä, että lapsityötä ei enää ole. Hän näkee uhkana päivähoiton kunnallistumisen ja sen, että niin harvat äidit jäävät nykypäivänä kotiin hoitamaan lapsiaan ja kun perhepäivähoitajatkään eivät aina ole saaneet lupaa tuoda lapsiaan kerhoon. Kirkon talous on myös huonossa jamassa ja hän arvelee, että leikkaukset kohdistuvat säästöissä lapsityöhön. Perhetyön hän uskoo säilyvän, mutta arvelee, että se ehkä yhdistyy diakoniaan tai siihen tulee jotain omaa erityiskoulutusta.

**Kirsti** on 50-vuotias 33 vuotta alalla työskennellyt lastenohjaaja. Hän on työskennellyt kolmessa eri seurakunnassa.

Kirstin mielestään lapsityö on laaja-alaista ja pohjautuu kunkin omaan henkilökohtaiseen tapaan tehdä työtä ja toimia. Kullakin työntekijällä on oma koulutus- ja elämänhistoriansa, joka vaikuttaa työtapaan ja asenteeseen tehdä työtä. Hän on kokenut tehneensä työvuosiensa aikana hyvin erilaisia työtehtäviä seurakunnassa. Ja hän kokee, että juuri työn monipuolisuuden vuoksi hän viihtyy tässä työssä.

Hän on kouluttautunut aikanaan kurssimuotoisella koulutuksella lastenohjaajaksi 80-luvulla ja aikuisopiskelijoille suunnatulla eksperttikoulutuksella 2009-vuoden koulutusvaatimusten mukaan. Lisäksi hän on osallistunut lukuisille kursseille ja täydennyskoulutuksiin sekä opiskellut yhdessä vaiheessa mielenterveyshoitajaksi, mutta palannut opintojen jälkeen kuitenkin seurakuntatyöhön, koska kokee olevansa nimenomaan seurakunnan työntekijä. Kirstin mielestä koulutukset ovat rikastaneet työn kautta opittua tietoa ja taitoa. Hän on koulutusmyönteinen ja osallistuu mielellään kaikenlaisiin koulutuksiin.

Kirsti kritisoi sitä, että ammattitaitovaatimuksissa ei välttämättä osata enää arvostaa kokemusta, vaan vaaditaan viimeisimmän ammattitutkintovaatimuksen mukaista koulutusta, joka ei hänen mielestään kuitenkaan takaa ammattitaitoa. Hän itse koki, ettei saanut eksperttikoulutukselta mitään. Se ei haastanut häntä mihinkään uuteen.

Vanhan kurssimuotoisen koulutuksen etu oli hänen mielestään se, että sitä suoritettiin työssäkäyntiin linkitettyinä ja porrastettuna siten, että kaikki koulutus oli täsmällistä koulutusta siihen, mitä parhaillaan oli tekemässä ja kaikki kokeiltiin ja tehtiin käytännössä. Se oli hänen mielestään peruskoulutus, josta sai rautaisen annoksen täyttä asiaa. Kirstin mielestään nykyinen koulutus korostaa menetelmäosaamista ja tuokioiden suunnittelemista ja kohtaaminen ja läsnäolon oppiminen jää tämän jalkoihin. Arviointikriteeristö on harjoittelun pituuteen nähden usein epärealistinen. Hän näkee että eksperttikoulutusta voitaisiin kehittää monella tapaa. Työ on käytäntöä, mutta tehtävät ovat kirjallisesti suoritettavia pohdintoja. Koulutus ei ota hänen mielestään tarpeeksi huomioon erilaisia oppimistapoja. Hänen mielestään lastenohjaajien pitäisi "nousta barrikadeille" eksperttikoulutusta vastaan ja vaikuttaa siihen, miten sitä kehitetään.

Toisaalta Järvenpään seurakuntaopiston koulutukset olivat onnistuneet antamaan hänelle kipinän muuttaa työtapaansa. Muutos oli pitkä ja hidas prosessi, mutta se helppotti hänen työtään ja sai hänet innostumaan uusista jutuista ja tavoista tehdä työtä.

Kirstin mielestään lastenohjaajan työssä on olennaista pysähtymisen ja aidon läsnäolevan kohtaamisen taito. Lastenohjaajan ammattitaitoa on lukea ryhmäänsä tai asiakastaan ja osata tarjota sille kohdennetusti juuri niitä asioita, joista se on kiinnostunut tai joita se tarvitsee.

Kirsti korostaa, että työssä tarvittaisiin aikaa ja hetkiä työn pohtimiselle ja ajattelemiselle. Että voi pysähtyä ja keskustella itsensä kanssa työstä, siitä mikä on onnistunut ja mikä ei ole toiminut.

Hän ajattelee, että hiljainen tietoon on jotain, mikä tulee hänen oman elämänkokemuksensa ja asenteidensa myötä. Se on hänen mielestään asioiden taakse näkemistä.

Sitä, että osaa omien kokemustensa viitoittamana toimia esimerkiksi kotikäynnillä hienotunteisesti ja kokonaisvaltaisesti väsynyttä äitiä auttaen.

Kirsti ajattelee, että hiljaista tietoa voi siirtää keskusteluissa päivän aikana tapahuneista asioista. Esimerkiksi opiskelijoiden kohdalla hän seuraa heidän toimintaansa ja näkee tärkeänä, että opiskelijat opetetaan olemaan läsnä ja pysähtyneenä hetkeen, keskittymään siihen mistä on kysymys ja kohtaamaan toinen ihminen. Vasta sen jälkeen voidaan miettiä toiminnan sisältöjä ja toteutustapoja.

Hänellä on itsellään ollut aikoinaan mentori, joka ohjasi häntä lastenohjaajan työhön ja hän koki tämän erinomaiseksi malliksi ja toivoisi että sitä käytettäisiin enemmän.

Kirstin mielestään huonoa hiljaista tietoa on se, että ei haluta kehittyä ja kehittää työtä uuteen suuntaan ja vedotaan hiljaiseen tietoon. Lastenohjaajilla on hänen mielestään paljon asennevammaa työtapojen muuttamisen suhteen. Kun on valittu joku rutiini, ei osata eikä haluta luopua siitä. Hän ajattelee, että sellainen tieto, joka estää kehittymistä ei kyllä sinänsä hiljaista tietoa olekaan.

Tiedon jakamista työssä estää hänen mielestään se, että työntekijöitä ei panna uusien haasteiden eteen. Työpareja tai työpisteitä ei vaihdeta jolloin joutuisi uuden eteen. Ammattiryhmässä on hänen mielestään myös sellaista vääränlaista ylpeyttä sen suhteen, ettei myönnetä mitä osaa ja mitä ei. Ei ymmärretä, että olisi ammattitaitoa sanoa, jos jokin ei ole tuttua. Hänen mielestään ammattikunnalle ei ole kehittynyt tapoja jakaa tietoa. Joskus hän on työssä kohdannut myös sen, että vanhat työntekijät tyrmäävät nuorten ideoita.

Kristillisyyys on Kirstin mielestään työssä koko ajan mukana. Hän ei halua erottaa sitä missään mitenkään. Se on hänessä itsessään ja se on mukana kaikessa siinä, miten hän ihmisenä toimii, kohtaa toisia ihmisiä ja se on myös kaikessa häntä ympäröivässä. Hän toivoo, että hän työssään tuo kristillisyyttä esiin siten, että ihmisten kiinnostus asiaan voisi herätä. Ja että he voisivat kokea, että uskosta voi saada voimaa. Hän ei usko tuputtamiseen vaan hyvän kautta toimimiseen. Hänen mielestään pitäisi toimia enemmän siellä missä ihmiset ovat, lähteä ulos ovista ja ikkunoista, eikä odottaa kirkossa, että ihmiset löytäisivät sinne.

Kirstin mielestään perheet kaipaavat tulevaisuudessa entistä enemmän kohtamista ja hän toivookin, että työ voisi tulevaisuudessa suuntautua koteihin.

Hänen pelkonsa on, että työ ei tulevaisuudessa kutsu nuoria osaajia. Hän näkee, että uusi sukupolvi ei välttämättä enää suostu ammattiryhmän kiltteyteen ja nöyryyteen, vaan haluaa näyttää osaamistaan ja kehittyä. Hän myös ajattelee, että jos kentällä ohjattaviin lastenohjaajaopiskelijoihin ei paneuduta ja keskitytä vaan esimerkiksi laitetaan heidät kuudeksi viikoksi varastoon askartelumalleja leikkaamaan, ala ei näyttäydä kovin kutsuvana. Nuorille pitäisi näyttää miten kivaa työ on, eikä heidän uusia ideoitaan tulisi tyrmätä.

**Seija** on 65-vuotias eläkkeellä oleva lastenohjaaja, joka on työskennellyt alalla kolmekymmentä vuotta. Hän työskenteli ensimmäiset 20 vuotta Pohjanmaalla ja viimeiset kymmenen vuotta Keski-Suomessa. Pohjanmaalla ollessaan hän ehti toimia 10 vuotta vastaavana lastenohjaajana.

Hän kokee saaneensa osaamisensa koulutuksen ja kokemuksen kautta, kantapäähän kautta oppimalla ja virheitä tekemällä. Hänellä on itsellään lapsia ja hän kokee oppineensa paljon esimerkiksi oman äitiyden kautta työn kannalta hyödyllisiä asioita.

Seija on kokenut, että lapsityötä ei aina arvosteta seurakunnassa. Lapsityön suuri budjetti on aiheuttanut pahennusta ja työalaa on väheksytty. Toisaalta toisessa seurakunnassa hän näki saman asian tilan valoisampana ja parempana. Hänen mielestään lapsityötä väheksytään muutenkin esimerkiksi lastentarhanopettajien keskuudessa,



koska ei ymmärretä työn nykyistä koulutustasoa ja laaja-alaisuutta, luullaan että työ on vain lasten kanssa olemista.

Kristillisyys on ollut Seijalle työssä aina hyvä asia, eikä se ole ollut mikään ongelma. Hän näkee sen kuitenkin muuttuneen ajan saatossa. Ennen ei ihan voinut avoimesti olla sitä mitä oli, vaan seurakunnan työntekijyyteen kohdistui tietynlaisia odotuksia, ja piti esimerkiksi miettiä sanojaan ja sitä miten asioista puhuu. Hän kokee, että nykyään kirkossa ollaan inhimillisempiä. Seija näkee työn kannalta tärkeänä ja siirtämisen arvoisena asiana erityisesti hyvät arvot.

Hän on myös huolissaan uskonnonopetuksen asemasta ja sen heijastumisesta lapsityöhön. Seija on itse kokenut, että usko on tuonut hänelle turvaa ja toivoisi tämän voivan välittyä lapsille yhä.

Seija ajattelee hiljaisen tiedon olevan jotain, mikä on kokemuksen tuomaa ja jotain sellaista jonka vaiston avulla tietää. Se on jotain mitä ei ole oppinut kirjasta vaan käytännössä ja voi olla vaikea kertoakaan kaikkea sellaista mitä ajattelee asioista.

Hiljainen tieto on jotain omassa persoonassa ja se ilmenee työtilanteissa tapana toimia. Jokainen selviytyy esimerkiksi lasten riitatilanteiden selvittämisestä omalla tavallaan ja siinä on jotain sellaista omaa siinä tavassa toimia.

Seija ajattelee, että hiljaista tietoa on kertynyt itselle toisia työntekijöitä seuraamalla ja tarkkailemalla. Vastavuoroisesti hän näkee, että nuoremmat ovat nähneet hänen toimintatapojaan ja ehkä poimineet jotain niistä.

Seija ei muista, että työssä olisi koskaan perehdytetty tulijoita. Töihin vain tultiin ja työt opittiin töitä tekemällä.

Hän näkee, että tiedon jakamista lastenohjaajien keskuudessa on estänyt kateus ja se, että hyvät jutut on haluttu pitää omina. Myös ristiriitatilanteet työssä ovat heijastuneet ilmapiiriin ja sitä kautta tiedon jakamiseen.

Tiedon jakamista voisi Seijan mielestään edistää sillä, että keskusteltaisiin asioista ja tuotaisiin esille omia mielipiteitä.

Tulevaisuudessa häntä huolestuttaa uskonnonopetuksen asema yhteiskunnassa ja sen heijastuminen seurakunnan lapsityöhön. Seija kokee uhkana sellaisen, jos ajattelu-tapa muuttuu ihmisillä siihen suuntaan, että lapsille ei voi kertoa raamatun kertomuksia, koska he eivät ymmärrä eivätkä pysty käsittelemään tietoa. Muuten hän uskoo lapsityöllä olevan hyvät edellytykset toimia, sillä lapsiahan riittää aina.

Hän näkee hyvänä, että nykyinen koulutus on laaja-alainen ja antaa laajemmat valmiudet, kuin vain seurakunnan työssä toimimiseen.

## **4.2. Merkityskokonaisuudet**

Merkityskokonaisuudet ovat rakentuneet lastenohjaajien antamien merkitysten välisistä yhteyksistä, samankaltaisuuksista, eroavaisuuksista ja niiden välisistä suhteista. Merkityskokonaisuudet ovat rakentuneet omien tulkintojeni ja ymmärrykseni kautta. Tuodakseni paremmin esille haastateltujen lastenohjaajien omaa asioiden sanoittamistaan ja kokemustaan, käytän suoria sitaatteja haastateluista.

#### 4.2.1. Lastenohjaajan osaamisen lähteet

Lastenohjaajien ammatillinen osaaminen on karttunut monesta lähteestä. Osaamisen lähtökohdan muodostivat haastateltujen mukaan kokemus, tekemällä oppiminen, toisten työnteon tarkkaileminen ja havainnoiminen, koulutus ja erilaiset kurssit sekä mentorointi.

Kaikkien haastateltujen mukaan oman osaamisen olennaisena ja tärkeänä lähteenä oli *kokemus*. Oma elämäkokemus ja työkokemus ovat rikastaneet omaa osaamista työssä. Osalla haastatelluista oli kokemusta muilta aloilta työskentelemisestä ja myös sen koettiin kartuttavan omaa osaamista. Myös omat vanhemmuuden ja äitiyden kokemukset koettiin merkityksellisenä osaamisen lähteenä, kun työskennellään lasten ja perheiden parissa.

Sirpa: " No kokemushan se siinä on niinku tärkein, että mulla ei oo niin pitkä tää työkokemus kun monella muulla, mutta kyllä aika paljon sitä..."

---

Päivi: " No kyllä mä jotenki aattelen, et se on koko elämän ajalta. Varsinki ku on tehny monenlaista työtä, ni joka työstä on saanu aina jotain semmosta mitä voi hyödyntää, et tokihan tossa siis kuitenkin et ku mä oon tehny nuorisotyön puolella varkkatyötä, niin kyllä sielläkin on tullu hyvin paljon sitä kokemusta sit kuitenkin. Et ei näitten välissä sit niin iso kuilu kuitenkaan oo. Et toki eri ikäsiä ja vähän eri tyyppisiä, mut kyllä se on varmaan koko tältä elämän ajalta."

---

Seija: " ...miten sen nyt sanoin et ku on kaikkee kokenu ni on sitte oppinu ja on tehny virheitä ja oppinu - mut sitte se että aika paljon varsinki ku on että tommonen lapsityö, ni ku itelläki on ollu lapsia ja tais siis on lapsia ja on tämmöstä et kyllähän se semmonenki, mikä siihen osaamiseen ne omat kokemukset..."

---

Marja: " ...ku työhistoriaki on tällä alalla niin lyhyt ja muutenki tietysti et ehkä ite niinku omalla kohalla ajattelee, et siitä et mä oon kolmen lapsen äiti ja ollu kauan kotona ja näin että totta kai se niinko auttaa tässä lasten kanssa ja varmaan auttaaki tietysti perhetyössä kohdata niitä äitejä ja isiäkin. Niinko antaa sellasta valmiutta, en mä tiedä antaaks se osaamista, mut varmuutta."

---

Leena: "Paljonhan siinä on semmosta opittua ku oon isosta perheestä tullu ja kattonu sitä lapsikatrasta aina niin se osaaminen lähtee jo ihan sieltä peruslapsuudesta omalla taapaansa"

---

Pirkko: " Mä oon aatellu et mä teen talonpoikaisjärjellä, et järjen käyttö on sallittua."

*Tekemällä oppiminen* oli myös yksi tärkeä osaamisen lähde. Työ on opittu työtä tekemällä. Tekemällä oppimiseen liittyy monesti se, että oppi on tullut tekemisen kautta virheistä oppimalla, "kantapään kautta". Tekemällä oppimiseen liittyy myös kokeileminen. Kokeilemiseen liittyy arvioiminen työtavan toimivuudesta. Työtavan toistuva käyttäminen onnistuneesti lisää itseluottamusta ja varmuutta työssä.

Pirkko: " Mutta työ tekijänsä opettaa."

---

Leena: " Tekemisen kautta ja opiskelun kautta"

---

Seija: "Sitä vaan mentiin... Mentiin ja tehtiin."

---

Sirpa: " Ja sit et kyllähän niinku kirjallisuudestakin saa ideoita tai netistä. Sieltä niinku, et mitä haluaa kokeilla ja et toimiiko se. Että kyllä niinku käytäntö tässä työssä opettaa paljon. Ettei oikeestaan auta muu kuin tehdä se asia. Ja niin sit tietää.

Haastattelija:Nii, et toimiiks se

Sirpa: Nii ja sit siit tulee niinku sellanen itsevarmuus ku sitä alkaa toistamaan sitä työmenetelmää"

Lastenhojaajan työ on toiminnallista, käytännönläheistä, konkreettista tekemistä. Moni mainitsikin hankkineensa työssä osaamistaan toisia työntekijöitä *tarkkailemalla ja havainnoimalla*. Toisilta lastenhojaajilta on voinut ottaa mallia työn tekemiseen. Tarkkaileminen sisältää myös jatkuvaa arviointia työtavan toimivuudesta ja sopivuudesta työympäristöön ja itselle.

Päivi: " Kyllähän sitä seuraa, et miten muut toimii eri tilanteissa ja et kyllähän niistä saa aina ite jotakin ja ehkä nyt kiinnittää enemmän huomiota siihen, et miten toinen toimii ja tekee"

---

Pirkko: Mut just se että sitte se miten niinku tarkkaili toisia, sai vähän niinku siitä. Ja sitte se, että ite ku nyt on, että on tämän ikäinen ja jos nyt on vaikka ollu joku harjoittelija tai

vaikka joku nuorempi, on ehkä nähny miten. Ja varmaan niinku ihan työkavereitten keskenki siis vieläki silloin viimesinä vuosina niin tottakai sitä toisilta niinku otti ja

Haastattelija: Nii, mallia ja sit katto

Pirkko: Niin ja sitte tietysti... Näki sitte toiset mitenkä mä ite käytän ja miten mää”

---

Sirpa: ” Sit sitä seuraa et mitä ne muut tekee. Et sit ku näkee onnistumisia ja sit ku joskus käy niin et joku ei toimi, ni oppii niinku siitäki et kyl se toisten kanssa työskentely on ihan oleellista.”

Osaamisen pohjana on myös toiminut kaikki saatu *koulutus*. Lastenohjaajan koulutus nähtiin merkittävänä osaamisen lähteenä, joka antoi hyvän pohjan työn tekemiselle. Myös täydennyskoulutuksilla ja muilla elämän varrella käydyillä koulutuksilla nähdään merkittävä rooli osaamisen kartuttajana.

Pirkko: ” ...kun on käyny niitä koulutuksia, kurseja kaikennäköisiä niin niistä on tullu tietoo ja sitte tietysti on oppinu niinku toisilta työkavereilta - ...eihän sitä työtä voi tehdä jos ei oo mitään niinku saanu koulutusta.”

---

Kirsti: ” ja sanotaanko näin että siitä koulutuksesta niin siitä on, siitä mielenterveyskoulutuksesta, niin siit on seurakunnan työssä niin aika paljon apua, että että tota ehkä oon nähny vähän asioitten taakse, mitä ei niinku aikasemmin tullu mieleenkään”

---

Kirsti: ” Ja kaikki nää tällaset kurssit ja koulutukset mitä on niinku Järvenpäässä käyny tosi paljon, ni mä laskeskelin et mä oon tehny periaatteessa tähän, näitten vuosien aikana, joka vuosi ollu jollain kurssilla, parhaimmillaan kahella, kolmella... Ku niit on valtavat määrät ja luoja kiitos seurakunta on laskenu niihin ja rahottanu ne ja se on ollu äärettömän hyvä juttu. Koska päiväkotimaailmassa ei oo tätä esimerkiks.”

---

Pikko: ” ja mä Turun neukkareilta poimin ... sitä varten niihin on hyvä päästä ku niist sit saa”

---

Leena: ” Koulut ja kurssit on tietysti niinko, siitähän se osaaminen lähtee.”

Yksi haastatelluista oli saanut *ohjausta mentorilta* uransa alkuvaiheessa ja hän näki mentoroinnin tärkeänä asiana nuorille työntekijöille. Mentoroinnissa

tekemällä oppiminen yhdistyi palautteen saamiseen kokeneemmalta, vanhemmalta työntekijältä. Mentori auttoi oman toiminnan havainnoimisessa ja pohtimisessa ja jakoi nuoremmalle omaa osaamistaan ja viisauttaan.

Kirsti: ”Mutta sitte se että mulla oli hirveen hyvä mentori aikanaan, semmonen parikytvuotta vanhempi lastenohjaaja, jolla oli hyvin rauhallinen ja semmonen äidillinen ja semmonen, tietkö semmonen, just semmonen joka pysähty aina asiakkaitten ääreen. Joka aina sanoki, et Kirsti, nyt istutaan. Nyt lopeta tuo hökeltäminen, niinku savolaiset sanoo, älä hökellä, älä hökellä. Ja se aina otti kädestä kiinni ja se veti mut ihan siihen lattaille et nyt, katoppas minkälaisia ihmisiä täällä on. Ni mä sanoisin näin et hän on ehkä ollu niin suuri oppiäiti ja häneltä mä oon saanu niinku niin hyvät semmoset, jotka on jääny, niinku mulle tonne selkäyttimeen. Että ne lausekkeet ja ne semmoset jutut niin ne on niinku tavallaan ne on vaan hedelmöittäny sit enemmän ja enemmän koulutuksien myötä. Niille on tullu niinku sitä sisältöä. Oon ymmärtäny niitä sitten aina pikkuhiljaa kun Eila aina sanokin mulle että ´Sä et nyt ymmärrä, mitä mä kenties tarkoitan, mut sä vielä joku päivä, se sulle tulee´ Ja näin on käyny.

Haastattelija: Nii

Kirsti: Mä ajattelen kaikessa työssä ja ennenkaikkea täs lastenohjaajan työssä ni semmonen hyvä mentori aluksi ois tosi hyvä. Vaikka ensimmäisen vuoden aikana.”

Osaaminen ei pohjaudu kenelläkään yksistään mihinkään yllämainituista lähteistä, vaan vaihtelee tilanteen mukaan ja sen, minkälaisesta osaamisalueesta on kysymys. Esimerkiksi tarkkailu ja havainnointi näyttäisivät olevan olennaisia silloin, kun on esimerkiksi itselleen vieraammalla maaperällä tai työuransa alkupuolella.

#### **4.2.2. Lastenohjaajan työn sisältö ja osaamisvaatimukset**

Lastenohjaajan työhön kuuluu pääsääntöisesti päiväkerho – ja perhekerhotyötä. Perhekerhojen nimitykset vaihtelevat. Joillakin alueilla on todettu, että erilaiset vapaamuotoiset kuppilat tai turinatuvat toimivat kutsuvampina nimityksinä kuin kerho. Ryhmiä on laidasta laitaa synnytysvalmennuksesta ekavauvaryhmiin ja turinatupiin.

Lastenohjaajat ovat mukana erilaisissa perheille suunnatuissa tapahtumissa ja kirkoissa ja niiden suunnittelussa ja toteuttamisessa. Joillakin alueilla lastenohjaajat vastaavat myös pyhäkouluista.

Joillakin lastenohjaajilla työhön kuuluu kotikäyntityötä, jolla pyritään tukemaan perheitä arjen tilanteissa. Kotikäyntityötä toteutetaan esimerkiksi yhdessä diakoniatyön kanssa.

Yhteistyö päivähoidon kanssa on myös yksi osa lastenohjaajien työtä. Päivähoidossa kierretään toteuttamassa ja tukemassa kristillistä kasvatusta eri menetelmin ja keinoin. Päiväkotimentoroinnissa esimerkiksi keskitytään tukemaan päivähoidon henkilökuntaa erityisesti kristillisen kasvatuksen asioissa ja toteutetaan yhteistyössä teemallisia kokonaisuuksia tai esimerkiksi kirkkovuoden suurimpiin juhliin liittyviä vaelluksia tai esityksiä.

Kirsti: "Et me ei mennä vaan, et nyt avataan raamattu ja tääl on tämmönen juttu. Aina tavallaan täs mentorointityössä mä oon ottanu sen et lähetään elämään tarttuvasta jutusta. Et ne keskustelee siitä siellä valmiiks ja minä menen sinne ja mä huolehdin sitte siitä miten se aasinsilta lähtee siihen, niin. Että tavallaan sitä on se mun mentorointityö. Ja tavallaan nyt ois ollu niin hyvin tuottanu kuitenkin tulosta, et kaks kolme päiväkotia on toteutettu oman pääsiäisvaellukset, me ollaan käyty siellä kattomassa kun ne on pyytännyt, että tulkaa kattomaan, antakaa arvioita.

Meil on käyny papitkin kattomassa ne. Ne on hirmu mielissään ku mennään sinne sit , me ollaan annettu tavarat ja meiltä on tullu kaikkia pukuja, enkelipukuja ja milloin mitään mitä ne on tarvinnu."

Yksi haastatelluista oli toiminut myös vastaavana lastenohjaajana jolloin hänen työhönsä oli kuulunut myös hallinnollisia asioita, kuten talous- ja toimintasuunnitelmat.

Sirpa: "Siihen kuuluu 3-5-vuotiaiden lasten kerhojen ohjaaminen. Siel on erikseen 3-vuotiaiden kerhot, sit on 4-5-vuotiaiden kerhot ja sit on perhekerhoja. Ja , no siinäpä ne nyt sitte onki noi mitkä lasten kanssa...

Haastattelija: No mitä siihen sun työhön kuuluu? Mitä se sisältää?

Sirpa: No siihen kuuluu suunnittelu tietenkin. Ensin se työn suunnittelu. Siin on tavoitteena että tota yhdessä työparin kanssa myös suunnitellaan ja sit se toteutus ja sit siis sen kerhon vetäminen. Se on aika tota. Siin on tietty aikataulu minkä mukaan mennään, mut tietenkin joustavasti, että ... haluatko ihan tarkan selostuksen?

Haastattelija: No joo, voit sä kertoa. Ei se haittaa

Sirpa: Eli tota sen suunnittelun jälkeen tota sitte kaikkien tarvittavien materiaalien hankinta ja sitte lasten vastaanottaminen ja siinä tulee sitte joskus kontakteja vanhempien kanssa siinä vastaanotossa ja sitte tota sen kerhon vetäminen sen päivän ohjelman mukaan. Ja siin on pääperiaatteena se lapsista huolehtiminen ja hyvinvointi. Ja sit tässä seurakuntatyössä on se hartausosio, että nää arvoasiat siinä tulee mukaan. Ja sit tää yhteistyö vanhempien kanssa et siinä pitäis olla vuorovaikutusta ja tietenkin sit työtovereiden kanssa yhteistyötä. Ja sit perhetyössä tulee enemmän sitä äitien ja vanhempien kanssa vuorovaikutuksessa olemista. Et joskus tuntuu et aikamoinen moniosaaaja pitäis olla.

---

Haastattelija: "Mitä sun työhön kuuluu lastenohjaajana?"

Leena: Lapsen kasvu ja huolenpito, lapsen kristillinen kasvatusta, opetus, perusturvallisuudesta huolehtiminen, siin on kolme tärkeintä."

*Työn suunnittelu ja valmistelu* kuuluu myös lastenohjaajan töihin. Työ on tavoitteellista ja se pohjautuu kirkon varhaiskasvatuksen kehittämisen asiakirjaan ja kehittämissuunnitelmaan. Työtä suunnitellaan kirkkovuoden ja vuodenaikojen kulku huomioon ottaen, ja se saattaa myös pohjautua erilaisiin projekteihin. Suunnitteluun kuuluu lapsen ikätason ja ryhmän huomioon ottaminen. Seurakuntien lapsityön keskus julkaisee Pikkuväki- ja Pyhäkoululehteä, jota seurakunnissa hyödynnetään suunnittelutyössä.

Leena: " Laaja-alaista osaamista, että nähdä lapsi kokonaisuutena, sellaisena kun on, että ei ainakaan lyttää häntä siinä yhtään ja että se sitte se pieni kukka pääsis kukkimaan

Haastattelija: Mmm. Minkälaisin keinoin te sitä tuette esimerkiksi?

Leena: Suunnitteleamalla. Huolellinen suunnitelma siihen, et mikä on lapsen ikään nähden soveliaista, ettei mee liian korkealta ja kovaa

Haastattelija: Niin, saatteks te ite suunnitella vai?

Leena: Pienellä joukolla, kolme lastenohjaajaa mietitään yhdessä. Tässä meidän seurakunnassa on kolme lastenohjaajaa. Yhdessä mietitään, Pikkuväki-lehteä, Pyhäkoululehteä hyödyntäen.

---

Kirsti: "Mä en kestäis semmosta työtä missä niinku mennään kuukaudesta toiseen ku sit täs on niinku ihana sekin että syksy on niinku okei, et kirkossa on tietyt jutut, joulun aikaan taas vähän vaihdetaan vähän niinku kanavaa, otetaan joulusysteemit ja pyöritellään, kesksytetään se muu toiminta. Sit lähetään kevääseen, no tammi-helmikuu mennään vähän sellasella tasasella tavallisella sit lähetään siirtymään jo kevään juttuun, pääsiäiseen, sit kevääseen taas toiminta loppuu, kunnes kesällä kerhot ja pyöritellään niitä. Elikkä se jaksottuu aina sellasiin huipentumiin ja sit päädytään tiettyyn juttuun ja aloteetaan taas niinko uutta ja semmosta että siin ei oo semmosta"

Tosin yksi lastenohjaaja muisteli että varsinainen kokonaisuuden suunnittelu hänen työssään vuosinaan kuului lapsityönohjaajalle ja lastenohjaajat poimivat sieltä omiin toteutuksiinsa ideat ja jutut.

Pirkko: "Et sillen ku mä oon alottanut silloin on tehty suunnitelmat.[lapsityönohjaaja teki] Et joka kuukaus tuli. Et sitte vaan toteutti. No sitte tuli se et, se vie luovuuden, mut eihän se oo sitä, sit vaan , sieltähän voi poimia

Haastattelija: Niin ja soveltaa

Pirkko: Niin, et mä tykkäsin. Mä oon niinku koko ajan tykänny sellasesta punasesta langasta joka kulkee. Et ei hypitä sinne tänne

Haastattelija: Nii, et on joku teema

Pirkko: Teema, ei se vie luovuutta jos rungon saa ja sitte jos kun mä oisin tykänny, ku sitte meilläki rupes olee useempi lastenohjaaja et kaikki ois niinku samassa, et koska sitte sijaiselle ois helpompi”

Omasta kiinnostuksesta ja aktiivisuudesta riippuen lastenohjaajat saattavat toimia työpaikoillaan myös työyhteisöä palvelevissa tehtävissä, kuten esimerkiksi luottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna.

Kirsti: ” Ja sit ku mä oon työsuojelusta aina ollu kiinnostunut, mä oon ollu aina niissä mukana jollain tavalla ja koulutautunu sitte aika paljon niissäkin niin se on vielä enemmän tuonu sitte semmosta työyhteisön kehittämistä ja sitä sellasta että miten paljon on merkitystä sillä että millanen meillä on se työyhteisö. Et mä oon alottanu aikanaa semmossa, semmosen esimiehen alaisuudessa, joka oli hyvin autoritäärinen semmonen että ylhäältä tuli käskyt ja niin sitte tehtiin, eikä annettu hirveesti kyllä niinku luovuudelle tilaa. Että tuota niin ehkä oon päättänyt sitte että jos suin surminkaan niin ikinä en halua joutua siihen tilanteeseen”

Haastatellut lastenohjaajat kokivat työnsä olevan erittäin monipuolista ja vaativan laaja-alaista osaamista eri alueilta. Työssä pitää osata heittäytyä. Tilanteet voivat vaihdella nopeasti, ja niitä ei pysty ennakoimaan, vaan on mentävä tilanteen mukaan ja hoidettava työtehtävä niin sujuvasti kuin mahdollista. Työ vaatii tekijältään tilanteenlukutaitoa.

Haastatteliija: ” Mitä sä ajattelet, minkälaisista osaamisista toi sun työ vaatii? Mitä siinä pitää hallita?

Päivi: Kaikki.”

---

Kirsti: ” Ku tää työn sisältö, jo sä meet päiväkotiiin töihin, jos sä etoo lastentarhanopettaja, jos sä meet, onks se lastenhoitaja vai millä nimikkeellä se sitte menee? Ni isä teet hyvin pitkälti ihan vaan sitä perushoitotyötä. mut ku sä tuut lastenohjaajaks se skaala on kuule ihan hirvee, mikä sulle rävähtää heti siinä ettee! ”

---

Kirsti: ” Mä oon sanonu et täon aika semmosta skitsofreenista työtä ja sun pitää olla vähän semmonen maanis-depressiivinen jotta sä pystyt tätä työtä tekemään, et jos sä oot hyvin tasanen, hentonen, öö.. säikky, kaipaat turvallisuutta n isä et pysty tätä työtä tekemään. Se vie yöunet hyvin äkkiä. No ei tartte mitään muuta ku se että sulla on iso perhekerhoryhmä ja työkaveri soittaa aamulla et se on kipeenä ja kun Tikkiksellekään ei revitä sijaisia sieltä ihan mistä tahansa. Se tietää et sulle on tulossa 50-60-henkeä ja sä vedät kaikki. Sinne ei tuu kukaan muu. Sä hoidat sen koko systeemin. Ja vaikka siin ei nyt tarteis mitään ihmettä tehdä mut se et sä jaksat kohdata ne kaikki, pyörität ne systeemit, kahvitukset, syöttämiset, kaikki laitot huoneet kuntoon, siivoot jäljet, sit sen jälkeen hypäät kenties vielä johonki muuhun toimintaan, kenties tunnin päästä. Ni kyllä mä sanon et kyllä siinä nyt vähän kysytään sitä että jos sä oot vähänkään heikkohermoinen siinä hommassa etkä kestä sellasta skitsoilua siinä hommassa . Sä tiät et okei, nyt mennään taas lujaa, sit romahetaan sieltä alas. Et jaksat taas nousta niinku sieltä. ”



---

Marja: " No mun mielestä tä on ainaki kyl tosi monipuolista. Semmosta, täs pitää niinku, mites mä sanoisin, tässä pitää pystyä heittäytymään ja tää on niinku, eri ikäisten ihmisten kans olla tekemisissä ja hyvin jotenki sellanen laaja-alainen tää työnkuva ainakin nyt täällä"

Työn laaja-alaisuus vaihtelee. Eri työpaikoissa lastenohjaajille kuuluu erilaisia tehtäviä. Varsinkin ennen työssä on saatettu tilapäisesti tehdä toisenkin työalan töitä. Oman asenteen todettiin myös vaikuttavan siihen, millä näkökulmalla työtä tehdään. Ennen asioiden osaamisen tai koulutuksen perään ei välttämättä kyselty. Olennaista oli, että työ tuli hoidetuksi.

Kirsti: "Ja minkä niskajutun se on rakentanu tähän, että millä otteella se tekee tätä työtä, mut se että miten se on se haitari, et mitenkä laajalla alalla tätä työtä niinku tehdään. Oikeesti. Et se ei oo vaan niinku pelkästään et ku pikkusen lauletaan ja leikitään. Sitäkin voidaan pelkästään tehdä, riippuen nyt siitä lastenohjaajan asenteesta ja siitä, et minkälainen lapsityönohjaaja siellä esimerkiks on, minkälainen lapsityön pappi on, joka hallinnoi sitä asiaa ja minkälaisen, minkälaiset valttikortit annetaan sitte työntekijöille

H: Nii on

Kirsti: Ja mikä on työntekijöitten asenne, mistä sitä niinku tehään. Ni sä ihan oikeesti, et jos mä ite mietin sen, ni mul ei oikeeestan oo ollu itellä ku kirkkoherran virka itellä, mitä mä en ole hoitanu

Haastattelija: Nii, eli se on niin ollu niinku niin monisäikeistä

Kirsti: Et silloin aikanaan 80-luvulla ni siis tehtiin ihan siis, käytiin kuolinkellot soittamassa, kun suntiot oli lomilla ja tehtiin rippikouluporukalle ruokaa kun emännät oli lomilla ja meillä ei ollu silloin kesällä töitä ollenkaan elikkä niinkun ei silloin mietitty sitä asiaa, että niinkun onks sulla koulutusta.

Haastattelija: Nii, niin

Kirsti: Eikä kysytty et tarvitko opastusta, et haluatko tulla hautuumaalle kitkemään. Kaikkee tehtiin."

Työ vaatii hyviä sosiaalisia taitoja. Työssä ollaan vuorovaikutuksessa eri-ikäisten ihmisten kanssa päivittäin, ja kohtaamiset ovat merkittävä osa työtä. Lastenohjaajan työväline on hän itse, työntekijältä vaaditaan valmiutta käyttää omaa persoonaa työssä. Lastenohjaajat työskentelevät usein osana tiimiä ja sosiaalisia taitoja vaaditaan tietenkin myös työparin kanssa ja tiimityössä.

Marja: "No ehkä ensimmäisenä tulee kyl ihan toi sosiaalinen kanssakäyminen, vuorovaikutustaidot

Haastattelija: Joo

Marja: Työkavereitten kans sitte ja seurakuntalaisten kans se on varmaan se, et omaa persoonaa, itseään pitää koko ajan pistää likoon.”

---

Kirsti ” No mun mielestä sillä tavalla et jos sä et ihan oikeesti pysty näkemään ihmisiä syvälle, syvemmin kun pintaan ni sun on hankala tehdä tätä työtä.

Haastattelija: mm

Kirsti: Sekä niitä aikuisia että niitä lapsia. Ja se että semmosta osaamista, semmosta - mitenkä mä nyt sanoisin, semmosta... et se ei oo vaan sitä et ”hyvää huomenta, tervetuloa” vaan et oikeesti niinku pysähtyä sille hyvälle huomenelle ja et mun mielestä se et sä osaat hienosti laulaa ja leikkiä ni se ei kerro yhtään sun osaamisesta, se ei anna sulle niinku hirvesti potkua siihen työhön kentälle, mut jos sulla on niinku sosiaaliset taidot, joita sä osaat käyttää.”

Lastenohjaajan työ sisältää paljon toiminnan suunnittelua ja moni haastatelluista mainitsi, että työssä olisi hyvä olla luova ja idearikas.

Marja: ”Ja tota kylhän tietysti täs ois hyvä olla mahdollisimman luova ja idearikas ja joustava. Ehkä sellai tietyl taval niinko rohkeakin.”

---

Päivi: ” No ehkä semmonen luovuus on aika iso osa tätä tai ainaki tuntuu et pitäs repiä niitä ideoita koko jostakin ja sit just siinä suunnitteluajassa pitäis keksiä se juttu ens viikolla ni se ainakin on semmonen vähän...aika iso asia.”

Työssä tulee eteen joskus myös tilanteita, joissa oma osaaminen ei riitä ja täytyy osata etsiä lisätietoa tai ohjata ihminen esimerkiksi asiantuntija-avun piiriin. Verkostoituminen ja oman alan asiantuntija-avun tuntemus ovat avuksi. Tietoa niistä saa koulutuksista ja tietysti myös itse etsimällä, mutta kokemuksella ja omalla aktiivisuudella on merkitystä verkostojen tuntemuksessa.

Sirpa: ” Tai niinku nyt tuli perhepiiris tästä tota babybluesista et äiti kysy et voitasko saaha siitä tietoo, tästä synnytyksen jälkeisestä masennuksesta

Haastattelija: Nii

Sirpa: Sit täytyy osata ettii tai pitäis löytää se kuka tätä ihmistä sitten neuvoo”

---

Kirsti: ” Ja mitä on ollukkin että on sosiaalitoimistoon soitettu aikoja ja tai esimerkiksi parhaimmissa tapauksissa Mobileen on lähetty yhdessä, ei oo rohkeutta ollu lähtee, että tämmösissä. Mulla pitää olla tieto sitten siitä, että mitä niitä on niitä paikkoja mihin ohjata että tietysti se on totta että koulutuksissahan ne tulee aika tarkkaan koluttua läpi sillä tavalla, et mikä ekspertissä aika suurelta osin puuttu, mitä mä kritisoin”

---

Sirpa: ” Ja vähän tilanteen mukaan tulee sellasia erityistilanteitakin mihin tarvis tietoo, jota ei oo et se ainakin pitää osata ettiä sitä tietoo

Haastattelija: Tuleeks sulle joku esimerkki mieleen? Et minkälaisis tilanteissa esimerkiksi?

Sirpa: Joo, esimerkiksi kun lapseen liittyvä. Kun äiti voi olla huolissaan jostain käyttäytymiseen liittyvästä tai jostain taantumasta ”

---

Kirsti:” Nii, et käy esittäytymässä. Et mä oon ainakin käynny sillä tavalla ihan esittäytymässä niissä paikoissa ja sitten niinku kaupungin perhetyöntekijätkin, mä pyysin että tulkaa meille kahville, jutellaan ja että nähhään kasvot ja kuka sitä tekee ja näin pois päin ja samaten niinku tän ensi- ja turvakodin kanssa niin sen kanssa sen Jaanan kanssa ollaan ihan tiiviisti , häneltä saa hyviä ohjeita ja neuvoja kun hän aina käy meillä ja turvaudun monta kertaa siihen, et hei, Jaana että kuule nyt kerropa... palikat loppuu, mihin kannattaa, mitä kannattais tehdä ja mun mielestä ainahan kannattaa käyttää hyväkseen yhteistyökumppaneita ja sitä vartenhan me niinku ollaan ”

Lastenohjaajan työ on työtehtäviltään kaiken kaikkiaan hyvin laaja-alaista ja monipuolista. Ihmisten kanssa työskennellessä työtä ei voi koskaan täysin ennakoida. Siten työn osaamisvaatimuksetkin ovat hyvin moninaiset ja vaihtelevat työympäristön, olosuhteiden ja tilanteiden mukaan. Sosiaaliset taidot ja vuorovaikutustaidot ovat kuitenkin työn kannalta keskeisiä ja merkittäviä.

#### **4.2.3. Hiljainen tieto**

Hiljainen tieto oli haastateltujen lastenohjaajien mielestä jotakin sanatonta, tavoittamatonta ja sellaista mitä ei välttämättä puhumalla osata kuvata, mutta joka on jossakin pinnan alla ja vaikuttaa omaan tapaan toimia ja ajatella. Hiljaista tietoa kuvattiin nimenomaan sillä, että *se ei ole sanoissa tai kerrottavissa oleva asia*. Se kietoutuu käytännössä opittuun, elämän- ja työkokemuksen kerryttämään tietoon.

Leena: ” No se on kaikki niinku mitä nyt tiedetään tuolla sillä lailla et sitä ei nyt saa sanotuks tässä sillä lailla, mut hiljainen tieto on sitä mikä on tuolla korvien välissä ja on... Se kaikki opittu tähän asti ja elämäkokemus. Tähän asti eletty elämä, kokemus, opiskelut, on yhteensä hiljainen tieto”

---

Seija: " Mä aattelen sen hiljaisen tiedon, et se on just sitä semmosta, sellasta, sellasta mitä, minkä mä oisin voinu kokee, mä oisin voinu ite oppia jostain, en mistään kirjasta, vaikka vaan jotenki käytännössä. Ja jotenki ja sitte mä en ehkä osaa kertookkaan kaikkee mitä mä ajattelen asioista - et se on sitä kokemuksen tuomaa semmosta ja en mä tiä - ja semmost jotain niinku vaiston... jotain tämmöstä."

---

Kirsti: " Mun mielestä hiljainen tieto on hyvin pitkälti myös niinku sitä, et mä en välttämättä tarvitse sanoja enkä mä tarvitse nyt niitä hienoja opuksia enkä muuta, vaan mä ihmisenä näen et tässä tilanteessa mun täytyis toimia nyt jotenkin näin tai näin, et se ois semmosta. Mun mielestä se tulee mun oman elämäkokemuksen ja mun oman elämänsenteen myötä."

Hiljaista tietoa kuvattiin myös *vaistoon, aisteihin tai intuitioon pohjautuvaksi*. Sitä vain jotenkin tietää, mikä missäkin tilanteessa toimii ja mikä ei.

Sirpa: " Mä ajattelisin et se on niinku et miten tekee ja toimii. Ja sillä lailla niinku tavaltaan ajattelematta sitä asiaa."

---

Kirsti: "Sit ruvetaan miettimään mitä täällä oikeesti tehään, ku sä opit tuntemaan niitä ihmisiä ja haistelemaan sitä ilmapiiriä, mikä täällä on ja mikä tänne sitten sopii."

Käytäntö ja kokemus ovat opettaneet lastenohjaajille mikä missäkin tilanteessa toimii, mutta näitä asioita ei usein osata sanoittaa eikä niitä useinkaan tule arjen työssä ajatelleeksi. Eräs lastenohjaajista mainitsikin, että työssä pitäisi joskus osata pysähtyä ja ottaa aikaa oman työ- ja toimintatavan tarkasteluun, koska vain omaa työtä arvioimalla ja pohtimalla voi kehittyä. *Oma elämäkokemus ja esimerkiksi äitiys* koettiin työkokemuksen ohella olennaisena hiljaisen tiedon lähteenä. Hyvin henkilökohtaisetkin kokemukset ovat saattaneet olla työssä merkittävä voimavara, kun kohdataan erilaisia perheitä eri elämäntilanteissa. Kokemuksellisesta tiedosta puhuttaessa käytettiin esimerkiksi sanoja *kerrostuminen ja karttuminen*. Tieto ei ole saavutettavissa ikään kuin kerralla, vaan se muuttuu, monimuotoistuu ja rikastuu matkan varrella. Kokemuksellinen tieto oli usein opittu yrityksen ja erehdyksen kautta, virheitä tekemällä ja niistä oppia ottamalla.

Marja: " Ehkä se on semmosta mitä tässä työssä joissain tilanteissa sit saattaa tulla joku täältä niinku sen kautta, sen kokemuksen kautta. Ja ehkä just oman äitiyden kautta - en

mä tiedä voisko se olla jos itse on tälleen, niinku kokemuksellist tietoo, et on kokenu jotain masentuneisuutta vaikka synnytyksen jälkeen... tai jotain että jos se sitte siinä työssä kohtaamisessa, miten vanhempien kanssa jotenki tuo siihen mun ammatillisuuteen sitte, onks se sitte?"

---

Pirkko:" Vaan semmost tietoa, mikä kerrostuu kokemuksen kautta ja se ei kuitenkaan sillä lailla muutu."

---

Seija: " Miten sen nyt sanois, että niinku ku on kaikkee kokenu, ni on sitte oppinu ja tehny virheitä ja oppinu"

---

Leena: " 51 vuotta mul on hiljasta tietoo"

Koska hiljaisen tiedon nähdään rakentuvan nimenomaan kokemuksen kautta, on ymmärrettävää, että se on myös hyvin *omakohtaista* ja sitä kuvattiinkin vahvasti omaan persoonaan linkittyväksi. Se lähtee itsestä ja on omalla tavalla ja tyylillä tekemistä. Ehkä tässä on yksi syy myös siihen, miksi hiljaisen tiedon jakaminen koetaan vaikeaksi. Miten jakaa jotain sellaista, jonka kokee hyvin oma-kohtaiseksi ja persoonalliseksi?

Seija: " Ni jos tulee tämmösiä, tai ei tartte välttämättä tulla mitään, mut se ku toimii siinä lasten kanssa, ni se oma persoona tai semmonen

Haastattelija: nii

Seija: Miten mä selitän, mut et siis jos tulee joku, tulee ristiriitatilanne tai joku tällanen, miten sä ite siihen niinku, ni sehän on varmaan sitte sitä omaa. Et jokainen voi varmaan selviytyä omalla tavallaan. Ni oisko se jotain sellasta jotain sitte se."

---

Marja: " jokainen on sillä omalla persoonallaan riittävä, ku tässä tehdään työtä just sillä omalla persoonalla. Se on jotenki tärke juttu. "

---

Sirpa:" Mikä niinku itselle sopii et sellaista ei kannata musta tehäkään mikä ei tunnu niinku omalta"

Käytännössä kokeillut ja hyväksi havaitut toimintatavat kerätään yleensä muistin sopukoihin myöhempää käyttöä varten. Lastenohjaajat puhuvat vinkeistä, konsteista ja kikkakolmosista. Lastenohjaajilla on kokemuksen tuomaa tietoa esimerkiksi siitä, miten kirkkoon saadaan mahdollisimman paljon väkeä paikalle, miten ryhmä saadaan hallintaan ja lasten mielenkiinto kohdistettua asiaan.

Pirkko: " Mutta mun mielestä minun kikka oli se, et mä sanosin, et ajatelkaa, tulkaa kattoo ku teidän lapset esiintyy. Se on hirveen tärkeä sille – Sitä käytetään hirveen vähän. Kyllä sillä saa ihmisiä tulemaan. Jos vaan lehdessä ilmoitetaan niin kukaan ei tuu. Ei ne vaan tuu.

---

Seija: " Ja kun aattelee mikä sielläkin oli kato Pohjanmaalla, sehän on semmosta perhekeskeistä tällasta, miten paljon ihmiset kävi kirkossa. Aina ku oli perhekirkkoja, sit meil oli jotain ohjelmaa lapsilla siellä. Siis kirkko oli aina täynnä.

Haastattelija: Nii et ihmiset osallistu

Seija: Tuli siis seurakuntaan lasten kautta ihan hirveen paljon – joka perhekirkossa oli joku niinku lastenjuttu, joku esitys tai jotain tämmöstä mihin lapset osallistu et sillähän niitä sitte oli"

---

Pirkko: "Nii ja sitte ihan käytännön vinkkei et miten saa esimerkiks pojanklopit ojennukseen"

---

Kirsti: " Et opettaa opiskelijankin siihen pysähtymiseen ja kohtaamiseen, koska pystyyks sitä muuten, ku sä vaan menet ja suoritat ja menet ja teet. Opettelet hienoja toimintatapoja tai ryhmän hallitseminenkin lähtee siitä että sä pysähdyt. Sä saat villeimmänkin lapsiryhmän pysähtymään, kun sä meet keskelle lattiaa istumaan ja rupeet puuhastelemaan vaikka jotain tosi mielenkiintoista, sulla on kohta kakstoista ympärillä. Sä et tartte tehdä, sun ei tartte korottaa edes ääntä."

Nämä erilaiset vinkit, niksit ja konstit näyttäytyvät ulkopuoliselle usein *työn sujuvuutena ja jouhevuutena*. Voi olla vaikea nähdä niiden arvoa ja merkitystä ennen kuin itse yrittää selviytyä vastaavasta tilanteesta.

Ihmisten aito ja läsnä oleva kohtaaminen oli lastenohjaajien mielestä työn olennaisin ja tärkein asia. Heidän mielestään hiljainen tieto ja sen merkitys korostuu erityisesti nimenomaan kohtaamisissa. Nämä tilanteet vaativat heittäyty-

mistä tilanteen vietäväksi, niihin ei ole olemassa menetelmää tai valmista toimintasuunnitelmaa. On oltava läsnä ja pysähdyttävä kuuntelemaan. Kohtaamisen taitoa ei voi opettaa, opiskelijoita voi ohjata tilanteisiin, mutta kohtaamisen taito opitaan vain elämällä ja kokemalla. Mutta jotta voi kohdata toisen, on opittava pysähtymään tilanteiden ja hetkien äärelle. Nuorille työntekijöille ja opiskelijoille tämä ei välttämättä ole itsestään selvää, sillä koulutus keskittyy ehkä enemmänkin menetelmien ja välineiden kautta tapahtuvaan toimintaan. Kohtaaminen opitaan vasta työssäoppimisen ja työn tekemisen kautta.

Pirkko: " Mutta mä oon ollu noilla yksinhuoltajien leireillä ja mä oon ollu yksinhuoltajien näissä illoissa ja lastenhoidossa, et kyl sitte niinku monenlaisen elämän kanssa on ja mä käsitän hiljaisen tiedon sitte et miten sä kohtaat näitä

Haastattelija: Mmm

Pirkko: Että ei semmosia lauluvinkkejä eikä vaan... semmost tietoa mikä kerrostuu kokemuksen kautta ja se ei kuitenkaan sillä lailla muutu. Ne ihmiskohtalot ja ihmisten kanssa..."

---

Marja: "kohtaamista ja sellast kuuntelua, sen mä näen kauheen tärkeenä tässä työssä, et eihän me olla mitään sellasia ihmisiä et me osataan, tai mä en näe itseäni sellasena, vaikka tavallaan kasvatusalaa ammattilainen oonki, mut ei, en mä pysty, ei multa tuu oikeita sanoja aina joka tilanteeseen tai tavallaan semmonen mun mielestä niinku kohtaaminen ja kuunteleminen on se pointti. Et se monesti riittää. Et ku aatellaan jotain perhetöitäkin ni se että joku äiti saa tilittää et hänellä on nyt huono aamu."

---

Päivi: " Ja ehkä se niinku lasten ja vanhempien kohtaaminen. On se et jos jotenkin sais siitä semmosen luontevan. Kokemuksen tai luontevaksi sen itselleen ni se ois semmonen aika tärkeä."

---

Kirsti: " Mut että se kohtaaminen se on niinku mun mielestä kaikista tärkein. Että 80-luvulla oli hirveen tärkeitä et sul oli miljoona leikkiä takataskussa, sul oli runopussukkaa, leikkipussukkaa sitä pussukkaa, tätä pussukkaa, sit sul oli soitinpussukkaa... Mul ei oo enää mitään sellasia. Mä oon viskannu kaikki askarteluohjeet pois. Lehtiä tulee, netti on niitä täynnä, ei tarvita enää niitä.

Haastattelija: Niin

Kirsti: Tiettyjä hyviä spesiaalijuttuja on sellasia, mitkä oo n huomannu, mitkä toimii

Haastattelija: Hyväks havaitut

Kirsti: Joo, mitkä on nopeet vetästä, mut että, että niinku kaikki semmonen että mul on valmiina hirmuinen määrä pussukoita, ei kerro sun ammattitaidosta yhtään mitään. Sitä

oon yrittänyt välittää opiskelijoille ja sit ku tuolla opistolla oon käyny kesäisin pitämässä muutamia tunteja ni oon puhunu siitä, että heittäkää ne ihan oikeesti... Koska kun ne on niitten vietävissä ja niitten et mulla on nyt tässä tää pussukka, kohta mä otan – silloinhan häviää se, sokeutuu se massa siinä edessä, ne ihmiset jotka on kuitenkin ne tärkeimmät siinä.”

Kohtaamisen taito ilmenee luontevuutena. Tilanteet eivät ahdistista tai tunnu vaikeilta, ne ovat luontevia itselle. Vuorovaikutus ja läsnä oleminen vaativat sosiaalisia taitoja, tilanteenlukutaitoa ja heittäytymistä lastenohjaajalta. Ne kysyvät myös rohkeutta ja itseluottamusta. Kokemus tuo itsevarmuutta ja luottamusta omaan toimintaan.

Kirsti: ” Yleensä mä meen kahvitermarin ja jonkun syötävän kanssa aina. Ja se on yks joka laukasee, saa aikaseks keskustelua, mut et semmosia, sillä tavalla sen hiljaisen tiedon että sä et aina lähde määrittelemään mitä asioita nyt tehdään vaan sä ihan oikeesti, kun sä näät silmilläs...”

---

Pirkko: ” Et semmosta tietoo ja sellasia käytännön asioitakin, et miten sä kohtaat ihmisen. Et se ihmisen kohtaaminen ei aina ole, et niinku mä sanoin niin se suorasukaisuus ei aina oo se paras.

Haastattelija: Nii

Pirkko: Ja sitte että ne on vaikeita kysymyksiä semmosetki et mitenkä minun Maijani nyt pärjää”

Lastenohjaajat sanoittavat hiljaisen tiedon olevan sanatonta ja vaikeasti kuvailtavissa olevaa tietoa, joka on kokemuksen kerryttämää. Hiljainen tieto on jatkuvasti muuttuvaa tietoa, sillä se kerrostuu ja karttuu elämäkokemuksen myötä. Hiljaisen tiedon kuvataan kertyvän elämäkokemuksen ja äitiyden myötä. Lastenohjaajat kuvaavat vaistojen, aistien ja intuition liittyvän läheisesti hiljaiseen tietoon. Hiljainen tieto on lastenohjaajien mielestä vahvasti omakohtaista, persoonaan liittyvää tietoa, joka näyttäytyy työn sujuvuutena, jouhevuutena ja luontevuutena esimerkiksi kohtaamisissa.



#### 4.2.4. Hiljaisen tiedon jakaminen ja jakamisen haasteet

Hiljaisen tiedon siirtäminen ja jakaminen on mahdollista, mutta tiedon olemus ja luonne asettaa sille haasteensa. Pitää olla oikea aika ja paikka jakamiselle. Ilmapiiriin tulee olla myös jakamiselle suotuisa ja otollinen. Hiljaisen tiedon jakamiselle otollisessa työilmapiirissä keskusteleminen ja asioista puhuminen on luonteva osa työtä. Avain hiljaisen tiedon jakamiseen ja siirtämiseen on pohjimmiltaan hyvin yksinkertainen. Parhaiten tietoa välittyy puhumalla ja keskusteluissa. Tieto välittyy todennäköisemmin vapaamuotoisessa kuin muodollisessa keskustelussa. Joskus työpaikan ulkopuolelle lähteminen ja rento yhdessä oleminen on saanut aikaan jakamista ja keskustelua.

Leena: " Aukasemalla ihan se suu. Avoimesti puhua. Reilusti, ei takanapäin sipsutella. Että ihan niinku hiljaselle tiedolle kaikki kunnia ja aika. Tila ja aika. Sitä voi parantaa sillai. Otetaan se aika ja katotaan ja istutaan alas. Ihan rauhottumalla siihen ja ajattelemalla sitä asiaa eikä sen asian vierestä."

---

Sirpa: " Lisäämällä tätä kommunikointia ja tavallaan niinku rohkeesti sit lähtee ehottelemaan uusiaki asioita mitä itellä on mielessä, tai sit jos ei huomaa et toinen toimii eri tavalla ku ite ajattelee, et ois hyvä vaikka jonku uuen ryhmän kanssa tai jos on jotakin selasta mitä se ihminen tosiaanakaan ei voi niinku tietää, mut mistä itellä on jo kokemus ja tieto ni pitäs kyllä kaikki niinku puhua auki. Että ihan jos ei muuten ni sopimalla joku hetki että nyt puhutaan sitte näistä, et järjestää se mahdollisuus. Se ei aina niinku onnistu tossa työpäivän lomassakaan silleen, et on semmonen sopiva hetki siihen, että semmoset niinku häiriötekijät poistamalla."

Sirpa: " Mut sekin on tärkeä semmoset yhteiset päivät mitä on meilläkin töissä joskus ollut että ollaan osittain vapaalla ja osittain töissä, et suunnitellaan, koska siinä tulee sit semmosia niinku tavallaan sitä hiljasta tietoa tulee ihan huomaamattakin siirrettyä ku se on semmosta

Haastattelija: Niinku vapaamuotoisemmin?

Sirpa: Nii ja kevyempää keskustelua ku sekin et ei olla siinä työpisteessä ja siinä vaiheessa ku sitä työtä tehään. Et sit tulee vähän niinku eri kulmasta esille koko työ, et musta se on kauheen tärkeä että on sellasta muutaki yhteistä

Haastattelija: Nii, se on varmaan totta

Sirpa: Nii vähän eri vinkkelistä. Ja ehkä sellasella rennommalla ololla."

Jakamista edesauttaa, jos työpaikalla on *avoin ja kannustava ilmapiiri*, joka tukee ideoiden jakamista ja yhdessä suunnittelua. Toista työntekijää ja hänen työtapaansa kunnioitetaan ja ollaan armollisia itselle ja toisille.

Sirpa: " Varmaan vähän muuttamalla näitä käytänteitä ja jos sais työyhteisöön semmosen kannustavan ja tukevan työtöteen, että niinku se yhdessä tekemisen meininki

Haastattelija: Mm

Sirpa: vaikka on kuinka vastuuvuorot ni kuitenkin ideoidaan yhdessä ja jaetaan sitä."

---

Marja: " Kyllä mun mielestä täs meidän perustyössä meil on kyl oikeen hyvä työilmapiiri. Meil on niinku huumoriaki ja semmosta et kannustetaan toisia ja tota sit sitä armollisuutta mikä on must ihan ehdoton juttu. Itsellensä ja toiselle. Me saadaan niinko yhdessä... Niinku sanottu et kukaan ei oo täydellinen ja kukaan ei voi sanoo mikä tyyli on oikee."

Hiljainen tieto siirtyy myös kuin luonnostaan silloin, kun saa työskennellä työparin tai tiimin kanssa ja kun suunnitellaan yhdessä toimintaa. Kokeneen ja kokemattoman työntekijän yhdessä työskennellessä on mahdollisuus hyödyntää vanhemman ja kokeneemman tietotaitoa, ja työtä tehdessä siirtyy paljon hyvää tietoa nuorelle työntekijälle. Toisaalta esille nostetaan myös se, että vuorovaikutus on molemminpuolista ja samalla tavalla uudella tai nuorella työntekijällä voi olla antaa esimerkiksi uudemman koulutuksen myötä työhön uusia näköaloja. Jakamista tapahtuu myös toisin päin, kokemattomalta kokeneemmalle.

Marja: " ... Raili on siin ollu koko aika siinä työmuodossa et mä oon sitte ollu tänä vuonna, et Raili on tehny sitä yksin, mut mä oon tänä vuonna sitte hänen kanssa siinä ilmeisesti sitä varten, että se varmaan menee niin et mä sit jatkan sitä"

Kirsti: " mä ainakin kun mulla on nuorempi työpari niinko perhekahviloissaki, ni tota kyl mä oon niinku Minnaa ni oon sitte sanonutkin, et nyt sä hyppäät tohon estradille et mä lähen vaikka tonne toiseen huoneeseen, jos minusta on kiinni se sun tuohon eteen hyp-pääminen. Että tavallaan niinko meidän homekorvienkin pitää muistaa et me ei sitte niinko viedä paikkaa niiltä nuorilta, vaan annetaan mahdollisuudet kokea ja eikä anneta sitä kuvaa, et tää meidän tapa on ainoastaan se oikee tapa. Et nuorilla saattaa olla mones-tiniinku hirmu hyviäki ajatuksia, että ja uusia tuulia ja ehkä ne kyseenalaistaa enemmän, mikä on hirveen hyvä, et iteki joutuu välillä pysähtymään ihan, et hetkinen, ihan oikeesti. Minkäs takia mä niinku teen tätä juttua."

Yhdellä haastatelluista oli itsellään hyvä kokemus mentorista, vanhem-masta kokeneemmasta työntekijästä, joka oli opastanut häntä aikoinaan alkuun

lapsityössä. Hän näki mentoroinnin hyvänä tapana välittää ja jakaa hiljaista tietoa ja osaamista.

Kirsti: " ... mut tässä olis nyt se sauma, et pitäs olla vaikka meitä vanhempia tekijöitä siis terveellä järjellä varustettuja, jotka ei oo juuttunu ehkä siihen kivi ja kirves-aikakaudelle, jotka toimittas niinku hyvänä mentorina siinä vaikka ensimmäisen vuoden. Vaikka kierrettäis, ois ihan erikseenpalkattais näitä mentoreita, kierrettäis eri seurakunnissa tietkö auttamassa sitä uutta työntekijää siihen alkuun."

Opiskelijoita ohjattaessa tulee jaettava paljon työhön liittyvää osaamista ja tietoa. Opiskelijan ohjaamiseen tarvitaan aikaa, jotta yhteisiä keskusteluita työtilanteista ja työssäoppimisesta voidaan käydä. Työntekijä voi opiskelijaa seuraamalla tarttua tilanteisiin, jotka vaativat tietoa ja taitoa, jota hänellä ei vielä ole ja opastaa eteenpäin. *Opiskelijan ohjaamiseen* liittyy paljon lastenohjaajan hiljaista tietoa. Lastenohjaajat kuvaavat tilanteiden vaativan tietoa, näkemystä ja kykyä tarttua siihen, mitä opiskelijalta puuttuu ja missä hän tarvitsee eniten neuvoja ja tukea.

Kirsti: " Et mun mielestä opiskelija voi niinku just tälleen näin keskusteluitten kautta, päivän tilanteitten kautta, voi niinku ihan oikeesti sitä tämmöstä tietoo... Mä en oikeastaan näe mitään muuta reittiä siihen. Sit se, että on aika tarkkana ku opiskelija kulkee. Mä ainaki seuraan opiskelijan aika tarkasti, niinku moni opiskelija mulle sanookin, et mä en tajua miten sä huomosit tonki tilanteen, mä sanoin, et mul on aika haukan silmä sillä tavalla, et mä arvioin kerta jotakin."

---

Leena: "Semmonen tieto on tärkeä siirtää, jos sä huomaat opiskelijasta jonku alueen mikä ei oo kauheen, päässy vielä oikeen, mis on semmosta vähän mustaa, ettei toinen vielä näe sitä, ni semmosen tiedon siirtäminen esimerkiksi, jos jollekin on se kristinuskon vieminen eteenpäin on hankalaa, ni kertoo ihan että tässä mullakin oli tämmönen asia, että oli sil-lon tosi hankalaa lähteä tästä, mut sitte niitä konsteja millä mä oon päässy vuosien varrella, niistä yli, niin tota vinkkejä, että ootko huomannu, että tää kannattais melkein niinku, se kynnyks ei oo niin kauheen korkea."

Tiedon välittymistä ja jakamista estävät työpaikalla monet erilaiset asiat. Kokeneet työntekijät saattavat olla vaatimattomia tai eivät välttämättä tiedosta omaavansa arvokasta tietoa. Oma osaaminen ja tietotaito näyttäytyvät itselle helposti itsestäänselvyytenä.

Marja: " Varsinki ehkä just ajattelisin et sellasten kohdalla niinko ketkä aattelen nyt tällaisia pidemmän linjan lastenohjaajia, ketkä on sellasia vaatimattomia luonteeltaan, ni kenellä just ois sitä hirveesti siel sitä annettavaa, mut että ketkä ei sit jotenki ajattele ehkä et en mä kumminkaan

Haastattelija: Nii

Marja: Ei osaa arvostaa sitä niinku sitä”

---

Päivi: ” Nii ja hän ku on tehny niin kauan vaan päiväkerhotyötä ni sil ei oo ehkä sellasta arvostusta tätä päiväkerhotyötä kohtaan enää, kun siinä ei oo mitään haastetta eikä mitään uutta, et se menee vaan sillä samalla rutiinilla.”

---

Sirpa: ” Mutta kyllä sitä niinku iteki aina niinku omia tapojaan muuttaa jos näkee et joku toinen asia toimii paremmin, mut ei sitä silleen välttämättä ääneen sano, et alkaa vaan toimia toisella lailla et tää on niinku...”

Kun jotkin asiat ovat työssä osalle lastenohjaajista itsestänselvyyksiä ja niitä ei enää huomata, saattaa syntyä helposti ilmiö, jossa oletetaan, että kaikki tietävät, miten työpaikalla toimitaan, vaikka uuden työntekijän on käytännössä mahdotonta tiedostaa työpaikalla vallitsevia käytänteitä.

Päivi: ” Niin ja ehkä se oletus tässä vähän on ollutkin, ku se oletus on niinku et se uus ihminen tietää, miten täällä tehdään, että kyllä täälläkin osa ymmärtää sen, et ei voi niinku tietää, et miten tääl on aina tehty sen tuhat vuotta tai sillai. Mutta tota se on ehkä sellanen monesti, että kyllä, koska on ammatti niin pitää tietää.

Jotkut eivät halua jakaa omastaan. Itse hyväksi havaitut asiat halutaan pitää vain itsellä ja omassa käytössä. Tietoa pantataan. Osa haastatelluista uskoi tämän olevan jo mennyttä aikaa, toiset sanoivat tiedon panttaamista esiintyvän edelleen. *Haluttomuuden jakamiseen* ajateltiin johtuvan vääränlaisesta ylpeydestä ja kateudesta toisia kohtaan.

Kirsti: ” et aikanaan sitä oli tosi paljon sitä panttaamista, mutta surullista, mutta totta, sitä on tänäki päivänä. Mut se on jotaki semmosta, mä en ymmärrä mitä se oikeen on. Semmosta jännää. Sellasta tiiätkö. Et ei oo sellasta et ilolla jaettas. Se ei oo niinko ihan koko totuus, mut sitä on hirveesti semmosta – Ja kun mä tulin jostain koulutuksesta ni mä sit tarjosin niinku kolmelle piirille, et hei kokoonnutaan, mä voin jakaa näitä tietoja. Ni se oli lastenohjaajien omista asenteissaki semmonen, et tultiin vähän sillä mielellä, et mitä sä nyt oikeen yrität.”

---

Pirkko: ” Tietoahan pantattiin kyllä. Jos kuka niin lastenohjaaja on kateellinen. Kuule. Se on.

Haastattelija: Kerrohan vähän lisää

Pirkko: Se on ihan ihmeellistä. Ei missään nimessä kuule voi jakaa sitä.

Haastattelija: Mistäköhän se tulee?

Pirkko: En tiedä. – Mutta meillä oli yks sellanen ohjaaja, joka sai porukat kirkkoon. Näihin meidän perhekirkkoihin ja näihin, ja joku kysy sitte, että sanopas se salaisuus. Ni hän sano, et jos mä sen sanoisin ni sit kaikki kirkot ois täysiä

Haastattelija: No sehän se varmaan ois se tarkoituskin

Pirkko: Nii, joku sano sille, et sehän se ois se tarkoituskin. Mut se halus loistaa sillä tilastollisesti.

Haastattelija: Kertoks se sit se

Pirkko: Ei.”

---

Leena: ”No jotkut sellaset ahasmieliset ihmiset ni tykkää pantata

Haastattelija: Nii

Leena: Ei tätä voi sanoo koska tää on liian hyvä idea ja mä pidän tän itelläni. Niitä on vielä jossakin, ehkä se laji on jo sukupuuttoon kuollut.”

---

Kirsti: ” Tota, että on panttaamista periaatteessa. Aika paljonki vielä. Ja sitte sellasta vääränlaista ylpeyttä. Ylpeyttä myöntää mitä mä kenties osaan ja mitä en. Ei tajuta sitä et ois ammattitaitoo et mä sanoisin et mulle tämä ei oo niinku tuttua, kerrotko lisää.”

*Kateutta* on syntynyt esimerkiksi siitä, että nuorempi lastenohjaajasukupolvi pääsee helpommalla kuin vanhempi, sillä nykyään on tarjolla entistä monipuolisemmin valmiita materiaaleja ja malleja ohjauksen avuksi ja tueksi.

Päivi: ” Mutta ku sit tulee se ajatus, että on jotenki laiska ku et oo itse miettiny ja keksiny sitä juttua.

Haastattelija: Ai nii, et se kuuluu tehä niinku tuplatyö?

Päivi: Nii, et se on vähän niinku hölmöläisen hommaa

Haastattelija: No nii, mistä sä luulet et se johtuu se ajattelutapa, tai onks siihen mitään syytä?

Päivi: Ei en mä kyllä osaa sanoa mistä se tulee. Tääl on muutenki ehkä sellanen asetelma, et eräs on sitä mieltä, et me päästään me nuoremmat paljon helpommalla asioista, koska

on niin paljon valmista ja muuta ehkä ja sitte ehkä hänen mielestään me oiotaan asioissa, että ku hän itse haluaa järjestää johonki hartautta varten jättikokoisen nukketeatterin tai jotain muuta semmosta ni sitte itellä, itse jotenki aattelee, et se ei oo ehkä se oleellisin asia, et se on aina joku hirveä speaktaakkeli, että pystyy jonku pitämään.”

Työpaikoilla oleva *huono ilmapiiri* heijastuu tiedon jakamiseen. Mikäli töissä on kireät välit työntekijöiden kesken, henkilökemiat tai työtavat eivät kohtaa, aiheuttaa tämä helposti ilmapiirin, jossa tietoa ei haluta jakaa tai luontevaa jakamisen mahdollistavaa keskusteluyhteyttä ei synny.

Sirpa: ” Jos on jostain syystä työilmapiiri vähän kireämmällä ni tota silloin se häiritsee niinku kaikkee kommunikointia tilapäisesti, mut et joskus sitte on varmaan jääny jotain sellastaki sanomatta et mikä ois voinu esimerkiks tai mikä ois hyödyttäny toista tietää.Ei varmaan sellasta tahallista mut semmosta niinku tunnepuolen häiriöihin, tai häiriö on vähän väärä sana, mut sanotaanko että semmosiin tilapäisiin tilanteisiin liittyen.”

Huonona ilmapiirinä kuvailtiin myös sellaista työpaikan henkeä, jossa uudet ideat lähtökohtaisesti tyrmätään, eikä vallitsevia toimintatapoja haluta muuttaa, vaan työpaikalla vallitsee jonkinasteinen jatkuva *sisäinen muutosvastarinta*. Varsinkin vähemmän aikaa alalla työskennelleet saattoivat kokea, että heidän uusille ajatuksilleen ei ole tilaa ja että heidän ajatustensa aika koittaa vasta vanhojen työntekijöiden jäätyä eläkkeelle.

Kirsti: ” Et nyt kun mä kuuntelin nimeltä mainitsemattomia alueseudakuntia, muutamien ohjaajien kanssa ku oon jutellu puhelimesta. Ne kerto sitä kun ne on yrittäny ehottaa muutamia uusia ajatuksia niinku syksyyn. Lapsityönohjaaja on tyrmänny ne, ei sovi tähän ja tähän työaikaan. Kun että ne niinku, kukasano, että se ei sovi siihen. Siinähan on, kasvatetaan jo semmonen, luodaan ilmapiiri, että täällä ei kannata ees sanoa mitään ja sit jos oot vähänkään sen luontonen et rakastat tuttua ja turvallista. No, sehän on hyvä juttu.”

Kirsti: ” Ni sit ehkä meidän ammattikunnassa on sitä vielä sitä semmosta jotenkin, et jos niinku tulee vähänki muuttuvia osia tai tekijöitä ni heti on ensimmäisenä se että ei, ei, ei. Mut et mistä se on tullu? Eihän se oo pelkästään ollu työntekijällä kun se on tullu tavaltaan siihen työpaikkaan, et se on siellä työpaikassa. Se on siellä työyhteisössä ja se on edelleen tänä päivänä tiiätkö siinä.”

Päivi: ” No just sellasissa näin on tehty aina ennenkin ja sitten just jos kuvittelee, et haluais pitää jotain erityistä päivää tai itsestä ois kiva tehdä lasten kanssa jotain pidempää projektia tai sellasta, et semmosille uusille ajatuksille ei oikeen oo niinku tilaa. Ja muutenki se rytmi, et ku aina on hartaus ollu tässä kohti ni aina se tulee tässä kohti olemaan, et siit on hyvin vaikee sit jos haluais jotain uutta tehdä ja kokeilla niin siit on kauheen vaikee päästä

Haastattelija: Niin

Päivi: Et tokihan on, on se tärkeää et lapsilla on se järjestys ja rytmi mut et siit ei voi kauheesti luistaa. Et kyl joidenki työkavereiden kaa tää on alkanu luistaa, mut et sit noi vanhemmat, et voin kuvitella et sit ku he jää pois ni sit jotain.”

Työn vahvat *rutiinit ja kaavamaisuus* voivat joissakin tapauksissa toimia esteenä työn kehittymiselle ja muuttumiselle. Kyvyttömyys muuttaa omia toimimattomia työtapoja taas voi johtaa esimerkiksi työssä uupumiseen ja sen toistumiseen.

Haastattelija: "Näetkö sä et voiko olla sellasta joita ehkä tiedostamatta jatkettais eteenpäin, mut ei ehkä pitäis, hiljasta tietoa, joka on huonoa?"

Kirsti: Ehkä semmonen joka estää kehittymistä. Siis joka on jotenki et kolkytvuotta on toimittu näin ja vedotaan hiljaiseen tietoon.

Haastattelija: Niin

Kirsti: Se ei oo mun mielestä kyllä hiljasta tietookaan sillä lailla. Tai sit jos se on sellasta joka ei millään lailla edistä siinä työssä sitä asiaa, niinku se et mennään aina siihen samaan pisteeseen, aina huomataan, et on harmaa seinä vastassa, mitä meidän työssä on sillä tavalla että esimerkiksi joku sellanen lastenohjaajan jaksaminen, on sellanen asia johon me törmätään ihan jatkuvasti"

Kirsti: " Minun nyt suunnittelukerrassa on vaan tämä ja tämä alue, et mä en vaan voi niinku käsittää. Et eiks oikeesti voida tehdä vaan ihan rinta rinnan työtä ja ottaa, et hei, jos mulla on vahvempana tämä ni mä hoidan tämän ja mutta kasvata sinä sitä vahvuutta tähän."

Jokainen työntekijä tekee itse valinnan, mitä tapoja ja tietoja omaksuu ja valitsee toiselta. Tiedon ja tapojen valinnassa tapahtuu *luonnollista suodattamista* sen suhteen, mitä pidetään itselle sopivana ja ajankohtaisena.

Marja: " Ja on siin sit ehkä just se, minkä mä sanoinkin et todellaki sitte ite ajattelee varmaan et tää on sellanen juttu, mikä mun mielestä on tosi hyvä juttu, mut sit et on taas asioita mitä ajattelee, et okei, tämmönen juttu voidaan sit jättää pois."

Päivi: "Mut sit on myös niitä, mitä ei halua missään nimessä ottaa siltä toiselta

Haastattelija: Niin, niinpä

Päivi: Et niitä tulee myöskin aika paljon vastaan sellasia. Pitää ehkä osata ite poimia sieltä ne parhaimmat."

Tiedon jakaminen vaatisi myös oikean ajan ja paikan. Moni mainitsi, että yhteisen ajan ottaminen työstä keskustelemiselle on vaikeaa. Paikkoja ja tilanteita jakamiselle ei siten välttämättä kovin helposti synny. On myös varmasti kyse asioiden arvottamisesta ja siitä mikä nähdään tärkeäksi. Työstä keskustelemisen

monia ulottuvuuksia ja hyötyjä ei ehkä tunnisteta. Vallitsevaa työkuultuuria on varmasti myös vaikea muuttaa. Yksi syy tiedon jakamattomuuteen voikin olla erään haastatellun mainitsema ajatus siitä, että työhön *ei ole* päässyt kehittymään *jakamisen kulttuuria*.

Sirpa: " Ni se ajanotto, on että tietokoneella olo vie sen ajan

Haastattelija: Nii

Sirpa: Nii, on yhä vähenevä aika sille"

---

Kirsti: " Että se on niinku meidän ammattikunnalla ni huono juttu ja kehittymätön juttu. Se ei oo vielä kehittyny ja se on yli ihan siionin täällä Suomessa et mitä tuolla kuulee ja kuuntelee, ni ei niitä kyllä hirveesti jaeta, et sit esimerkis ku tuolla koulutuksessa niinku lastenohjaajan neuvottelupäivilläki ku olin ni ..."

Ajan puute mainittiin myös koskien perehdyttämistä ja opiskelijoiden ohjaamista. Perehdyttäminen oli lähes jokaisen työpaikalla hoidettu siten, että perehdytys tapahtui työn lomassa työtä tekemällä ilman erillistä suunnitelmaa tai ohjaajaa. Perehdyttämiselle ei ollut varattu erikseen aikaa. Samoin opiskelijoiden ohjaaminen tuli suurimmalle osalle lastenohjaajista muiden töiden lisäksi, eikä ohjaamiseen liittyviin tehtäviin ollut varattu erikseen aikaa.

Haastattelija: "Onks sua perehdytetty kun sä tulit töihin? Onks tääl joku perehdytysseiteemi?"

Marja: Ei

Haastattelija: Et tullaan vaan ja ruvetaan hommiin?"

Marja: Joo, et mun kohdal siit oli apua ku mä olin jo ollu vähän tuol muualla, mutta mä oon kyllä aatellu, et jos ei ois ollu vähän etukäteiskokemusta, vähäistä, mikä mul oli, ni ihan ois ollu riittävästi varmasti haasteita. On se, mut se on varmaan joka paikassa, et kyllään ei ensinnäkään oo hirveesti aikaa perehdyttää ja kuka sit välttämättä. Niin, en tiedä, et kyl siinä vähän niinku pitää rohkeasti vaan heittäytyy."

Päivi: " Jaa no ei hirveesti mitenkään. Nä naiset on täällä niinku ohjeistanu, mut ei oo silleen niinku perehdytetty."



Hiljaisen tiedon jakamista edistäviä tekijöitä olivat lastenohjaajien mielestä avoin ja kannustava ilmapiiri, yhdessä työskenteleminen, mentorointi ja opiskelijan ohjaaminen. Jakamista estäviksi tai vaikeuttaviksi tekijöiksi kuvattiin haluttomuutta hiljaisen tiedon jakamiseen, kateutta, huonoa ilmapiiriä ja sisäistä muutostarintaa. Työn rutiinien ja kaavamaisuuden ajateltiin toimivan esteinä työn kehittymiselle ja muuttumiselle. Tiedon valinnassa tapahtuukin luonnollista suodattamista. Työntekijä itse valitsee mitä tietoa omaksuu ja mikä tuntuu itselle sopivalta. Hiljaisen tiedon jakamista voi estää myös se, että kaikille työpaikoille ei ole muodostunut jakamisen kulttuuria.

#### 4.2.5. Työn arvostuksen puute

Haastatteluaineisto nosti esille lastenohjaajien työssä kokeman työn arvostuksen puutteen. Se koettiin kahdella eri tavalla. Ammattiryhmän vaatimattomuutena ja nöyryytenä ja toisaalta lapsityön työalan tuntemattomuutena, näkymättömyytenä ja arvostamattomuutena.

Lastenohjaajat ovat vaatimaton ammattiryhmä, joka ei pidä ääntä tekemisistään, vaan ovat turhankin hiljaisia ja nöyriä työssään. Heillä on usein paljon osaamista ja mielipiteitäkin asioista, mutta he eivät kuitenkaan tuo tai nosta niitä millään tavalla esille. Tämä tuli esiin liittyen myös tiedon jakamiseen. Omaan osaamista vähätellään tai sen arvoa ei ehkä tunnisteta.

Kirsti: ” Mä niinko vihaan sitä et anteeks, mä oon olemassa. Mä sanonki, et semmoset pyhäkoulutädit mä haluaisin nyysiä ihan kokonaan, kaikella kunnioituksella. Mutku meidän ei tartte pyytää anteeks olemassaoloamme.

Haastattelija: Niin

Kirsti: Meil on vahva ammattikunta ja sieltä löytyy vakan alta niitä joil on osaamista mitä ei uskalleta tuoda es kentälle ku ei uskalleta es sanoo että kun pappi on tossa ni mä en oikeen voi niinku sanoa, että mä voisin vaikka saarnata tässä perhekirkossatai mä voisin nyt vetää tän jutun... Sitähän ei tietenkään voi sanoa.”

---

Marja: ”Varsinki ehkä just ajattelin et sellasten kohdalla niinko ketkä aattelen nyt tällaisia pidemmän linjan lastenohjaajia, ketkä on sellasia vaatimattomia luonteeltaan, ni kenellä just ois hirveesti sisällä sitä annettavaa, mut ketkä sit jotenki ajattelee ehkä et en mä kumminkaan

Haastattelija: Nii

Marja: Et ei osaa arvostaa niinku sitä”

---

Kirsti: ”et tota jotenki se on kasvatettu semmonen kuva meidän kentän työtehtävissä: kiltti, nöyrä, jopa pukeutumisessaki tiiätkö. Joka on ihan järkyttävää.”

Työalan näkymättömyyden ja tuntemattomuuden uskotaan johtuvan tietämättömyydestä. Ei tiedetä, että lastenohjaajan työ on suunnitelmallista ja tavoitteellista vaan kuvitellaan, että lastenohjaaja vain leikkii lasten kanssa tai vahtii heitä. Lastenohjaajat kokevat, että esimerkiksi päättäjät tai kunnallisen puolen päivähoiton työntekijät eivät aina tiedä mitä työ todellisuudessa on. Lastenohjaajan työ ei enää nykyään ole ”vapaaehtoista papinrouvien puuhastelua” lasten kanssa, vaan oma toisen asteen koulutuksen vaativa ammatti. Toiminta on suunnitelmallista ja tavoitteellista. Lastenohjaajat ovat kirkon määrällisesti suurin ammattiryhmä. Siinä mielessä on hiukan ristiriitaista, että he kokevat kuitenkin työnsä niin näkymättömäksi ja tunnustamattomaksi.

Sirpa: ”...sain päättäjäikin niinku katsomaan sitä työtä, et niinku moni täälläkin jos käy siellä lapsityön puolella ja kerhossa jos osallistuu ni huomaa et mitä se tosissaan on se työ, et se ei oo sitä et katsotaan ja katotaan ku lapset leikkii et se on kaikkee muuta. Et se työn vaativuus ois ihan tuotava julkisuuteen että se ei oo ihan semmonen. Se on tosiaan vastuullista työtä. Kyllä se toki se koulutus, senkin arvostaminen ja lisääminen, sen tason nostaminen ni sekään ei ois huono asia.”

---

Seija: ” On vähän jääny sellanenki olo, et tää lastenohjaajien juttu on vähän sellanen sisäpiirijuttu tavallaan, mut siis tohon muuhun yhteiskuntaan nähen. Että niinku nyt esimerkiksi tää ihan et miten noi suhtautuu noi lastentarhanopettajat niinku lastenohjaajiin, ni niil ei oo mitään tietoa varmaan siitä, et miten, et minkälaista koulutusta annetaan nykyään. Et se on ihan toisenlaista kun joskus aikaa sitten. Et ihan, et miten paljon joutuu opiskelemaan ja sitä tietoo on sit ihan kuitenkin, siis opittua tietoa, niin se on niinku semmonen vähän että niinku tätä ei arvosteta ja ne jotka ei edes tiedä mitä tää on. Kun ne vaan luulee, et tää työ on ollu sitä, että ollaan lasten kans, leikitään siellä vaan.”

---

Pirkko: ” Ja kun mä jossakin tällasissa päättäjien, oon päässy olemaan ni mä oon melkeen heti saman tien noussu, kun ne on puhunu siitä, ykskin tota sanoi et miks ohjaajat ei vie lapsia pyhänä kirkkoon. Mä sanoin et me ollaan työajallisia, et meil on työaika et ne on kalliita kirkossakäyntejä

H: Nii, avasit suus

Pirkko: Nii, mut se valaisi sitä asiaa pikkusen et missä mennään. Kuule sunnuntaityöt on kalliita.

H:Kyllä

Pirkko: Niin, mutta se sano, että meillä maalla. Sillon hillitsin itteni ja sanoin että maalla on varmaan vähän eri asia

H: Mmm

Pirkko: kun täällä cityssä”

Lastenohjaajien tulisi itsekkin uskoa omaan työhönsä, jotta ulkopuolisille voisi välittyä kuva työn merkittävyydestä ja tärkeydestä.

Kirsti: ” Et mitenkä paljon se helpottuis se työ ja sit se että pystyttäis enemmän röyhistelemään rintoja tuolla, ku sitä mitä mä en voi sietää sillä tavalla, mikä ottaa mua päähän, että sitte monet meidän ammattikunnasta kollegat ni on tosiaan, ni sit ku on tullu kutsu johonki paikan päälle, ni siellä pöydän ääressä istutaan hirveen kiltisti ja kyllä, kyllä, tehdään vaan näin vaan tässä perhekirkossa, näin ja näin. Kun siis ei se ole sitä.”

---

Marja: ” Ja siin on varmaan se, et ihmiset ehkä ajattelee, et kuka vaan nyt lasten kans, et kuka vaan tollaset kerhot. Et ehkä ku se entisajan käsitys, et minkälaisia oli päiväkerhot, että ku oli semmosia, että niitä piti kuka oli kirjekurssin käyny tai kuka vaan äiti pyydetiin että tuu pitämään.”

---

Marja: ” ni just se sellanen itsensä arvostaminen ja oman työnsä arvostaminen, et sitä ei niinku, ku tuntuu aina et kaikki muut ei arvosta, ni täytyy jotenki ite olla ylpee siitä omasta työstään koko aika ja tsempata niinko tiiminä et me tehään hittovie hyvää työtä, tärkeää työtä ja näin!”

---

Kirsti: ” Mutta se jos päiväkotiin mennään, että pannaan lasten raamattu tuohon ja minä tulin nyt seurakunnasta ja tulin paikalle, sytytetään nyt kynttilä, lastenvirsi-cd pannaan dii-dii-pyörimään ja sit sammutetaan kynttilä pannaan kirja kiinni, mitä valitettavasti olen nähnyt aika paljon. Mä en ihmettele yhtään, että niitä ei pyydetäis sinne. Minäkään en pyytäis. En haluais semmosta. Ja mä en sitä sano, että tää mun tapa on ainoa oikea, vaan sitä voi kehitellä ja kehittää.”

Työn arvostuksen puute koettiin myös huolenaiheena tulevaisuuden kannalta. Moni lastenohjaaja oli huolissaan kirkossa säästämissyistä tehdyistä leikkauksista, jotka kohdistuvat lapsityöhön. Pelkoa herätti ajatus siitä, että omalle työlle ei ehkä tule enää jatkajaa.

#### 4.2.6. Koulutus

Haastatteluissa nousi hiljaisen tiedon ja osaamisen karttumisesta ja siirtämisestä puhuttaessa esille myös paljon ajatuksia lastenohjaajan koulutukseen liittyen. Koulutusta pidettiin lastenohjaajan osaamisen ja taitojen karttumisen kannalta

merkittävänä ja tärkeänä asiana. *Koulutus muodostaa perustan osaamiselle.* Pääosin haastatellut lastenohjaajat osoittautuivat hyvin koulutusmyönteisiksi.

Sirpa: " No tottahan siinä täytyy osata tota, täytyyhän siinä olla, olla tota ensinnäkin lastenohjauksessa, täytyyhän siinä olla sellasta koulutuksen tuomaa tietoa ja taitoa"

---

Leena: " Kyllä se nousee korkeelle siellä janassa se koulutus ja sen tarpeellisuus. No varmaan 80% ainakin."

---

Päivi: " Ja kyllä se koulutus. Siis toi kristillisen opiston lastenohjaajaopinnot ni siitä sai kyllä paljon."

Haastatelluista lastenohjaajista kaikki ne, jotka olivat työskennelleet alalla useamman vuosikymmenen ajan, olivat suorittaneet kurssimuotoisen lastenohjaajan koulutuksen. Kurssimuotoista koulutusta muisteltiin hyvällä. Se pureutui haastateltujen mukaan olennaisiin asioihin työn kannalta ja oli täsmällistä koulutusta, josta sai suoran hyödyn heti työelämässä. 500 tunnin koulutuspolku oli käytännössä varsin pitkä, sillä kurssien välillä tehtiin töitä ennen kuin taas pääsi etenemään seuraavalle kurssille. Kurssimuotoisen koulutuksen koettiin antavan hyvät eväät nimenomaan kirkon lastenohjaajan työhön.

Kirsti: " Joo, 500 tuntia ja kesäisin käytiin. Lastenohjaajakurssi oli nimeltään. Kristillisellä opistolla ja sitte oli sillä tavalla vielä siihen aikaan että sun piti tehdä vuosi töitä

Haastattelija: Joo

Kirsti: Ihan harjoittelijan palkalla. Sit sait käydä kaks jatkokurssia, jotka oli kaks viikkoo per kurssi. Sillon oli se jumalanpalveluselämä ja joku luova ja lapsen kehitys ja hartaus-hetket, joihinki näihin. Ja ne oli tosi hyviä, koska ne oli ihan täysin niin suoraan asiaan, siihen juttuun, et ne oli ihan tehostettuja."

Kirsti: " Kyl mä sanoisin, et se peruskoulutus niin siitä lähti aika rautainen annos, koska siinä, siinä ei keskitytty esimerkiksi mihinkään yleissivistäviin aineisiin ko se oli vaan lastenohjaaja

Haastattelija: Nii, et se oli siihen sitä täyttä asiaa

Kirsti: Sillä tavalla kokisin että semmosta ois hyvä olla tietyssä mittakaavassa vieläkin

Haastattelija: Mm

Kirsti: Että, pureuduttais siihen. Seurakunnan lastenohjaajan työ on kuitenkin ihan eri maailma, kuin päiväkotia, väheksymättä päiväkotia millään tavalla.

Alalla vähemmän aikaa työskennelleet olivat suorittaneet näyttötutkinto-  
perusteisen lastenohjaajan ammattitutkinnon ja yksi haastatelluista oli suoritta-  
nut tutkinnon ammatillisena peruskoulutuksena. Vanhemmat työntekijätkin oli-  
vat useimmat päivittäneet kurssimuotoisen tutkintonsa näyttöihin pohjautu-  
vassa niin sanotussa eksperttikoulutuksessa vuonna 2009 voimaan tulleen tutkin-  
tovaatimuksin. Eksperttikoulutusta kritisoitiin siitä, että se ei osannut haastaa  
paljon työkokemusta omaavia lastenohjaajia mihinkään uuteen. Opiskelutavoilta  
toivottiin myös monipuolisempaa otetta; käytännön työn kannalta kirjallisten  
tehtävien ei nähty palvelevan oppimista. Tutkinnon arviointitaulukkoa pidettiin  
jossain määrin epärealistisina ja kaavakkeita kankeina.

Kirsti: " Ni tota, mutta se mitä mä harmittelin, että sitte mä en saanu kuitenkaan mitään  
haastetta. Mä odotin, et mut pistetään niinko niin koville, tiätkö. Ja mä en suostu siihen,  
et mä kirjotan jonkun ee, neljä viis sivua jotaki esseetä jostakin, tutkiskelen jotakin lapsia,  
kun se ei auta mun kehittymistä millään tavalla. Mä en ole semmonen tyyppi joka kirjot-  
taa, sillä tavalla kehittyy, vaan mä oion semmonen tyyppi, et mut suoraa päätä pudote-  
taan johonki vaikeeseen tilanteeseen ja sanotaan nyt kuule, koita räpisköidä. Ja ne, tätä ei  
oteta lastenohjaajakoulutuksessa ollenkaan huomioon. Esimerkiks lähihoitajakoulutuk-  
sessa, sain pitää auditorioissa monen tentin sillä tavalla et mä pidin luentona sen."

---

Kirsti: " Mulla on se 2009 koulutus, mä kävin sen petraamassa enkä hyötynyt yhtään mi-  
tään siitä, valitettavaa.

Haastattelija: Niin, mäki oon kuullu

Kirsti: Koska mä en kattonu et heil oli kovin tasokasta se homma. Siihen nähden mikä 80-  
luvulla ku käytiin sitä koulutusta ni pureuduttiin ihan täysin siihen asiaan

Avoimissa työpaikoissa vaaditaan usein uusimman tutkintovaatimuksen mu-  
kaista koulutusta ja tätä kritisoitiin, sillä pelkkä tutkintotodistus ei kerro mitään  
todellisesta ammattitaidosta.

Kirsti: " Ni nyt oli esimerkiksi et vuoden 2009 hyväksytyn lapsi- ja perhetyön tutkinnon  
pitää olla suoritettu.

Haastattelija: Nii, et se viimesin

Kirsti: Joo, et muuten, ei niinko. Ni must se ei takaa yhtään mitään tän ammattitaidosta.

Haastattelija: Mm

Kirsti: Että semmonen valitettava tosiasia on, että mä oon aikoinaan ollu haastattelemassa lastenohjaajia työhön, ni se on ihan oikeesti. Sä et pysty edes haastattelemalla saamaan, enneko se ihminen on ensimmäisen kuukauden ja sille pistetään se, sanotaan että tossa, anna näyttösi tässä käytännössä. Saattaa olla et on hirveen mahtavat cv:t, tiiätkö hyvin kirjoitettu. Todistukset on viimisen päälle... ja sit ku ruvetaan tekemään töitä, ni ei, mä en tee tuota ku mulla ei oo koulutusta ja mä en tee tuota, mulla ei oo siihen koulutusta..."

Lastenohjaajat pitivät uutta lastenohjaajan tutkintoa myös heikompana seurakunnan työhön valmistavien kristillisen kasvatuksen sisältöjen osalta. Ne ovat kuitenkin seurakuntatyössä merkittävässä asemassa. Toisaalta uuden koulutuksen laaja-alaisuutta pidettiin hyvänä asiana ja joku oli myös pitänyt eksperttikoulutuksesta ja siitä, että sen suorittaminen nosti palkkaa.

Pirkko: " Ja mä oon pelännyt ota nykyistä koulutusta. Lastenohjaajan koulutusta että silloin ku mullakin viimeks oli näitä harjoittelijoita ni se oli aika ohkanen se heijän tietämys."

Täydennyskoulutus ylläpitää osaamista ja antaa uutta näkökulmaa ja virikkeitä työhön. Sitä pidettiin erittäin hyvänä asiana. Lähes kaikki kertoivat osallistuvansa koulutuksiin aina, kun se oli mahdollista. Lastenohjaajat olivat kokeneet, että he pääsivät kursseille ja täydennyskoulutuksiin riittävän usein ja seurakunnan tarjoamaa kouluttautumismahdollisuutta arvostettiin. Eräs haastatelluista oli jopa saanut kipinän tehdä täyskäännöksen työtavassaan ja opetellut vanhasta kaavamaisesta ajattelutavasta pois. Koulutuksista oppi myös uusia menetelmiä työhön.

Sirpa: " koulutuksissa on mun mielestä ihan hirveesti eroja, et toisista niinku oikeen innostuu. Se on parasta, jos saa silleen, et työkaveritki innostuu ja lähetään yhdessä suunnittelemaan et saa sen idean niinku tavallaan et miten voi jotain tehdä tai toteuttaa tai niinku sit kiinnostuu siitä asiasta enemmän et sit ettii sitä muutaki tietoo - et sen minkä siel koulutuksessa oppii ni sehän pitää sit taas siirtää sinne käytäntöön et sitte vasta näkee et se toimii. Mut et kyl koulutus musta on silleen tärkeä että voi ihan henkisestikin silleen uutta ja että aina yleensä jonkin virikkeen saat että harvoin ei mitään."

---

Kirsti: " Että tota se ja kaikki nää tällaset kurssit ja koulutukset mitä on niinku Järvenpäässä käyny tosi paljon, ni mä laskeskelin et mä oon tehny periaatteessa tähän, näitten vuosien aikana, joka vuosi ollu jollain kurssilla, parhaimmillaan kahella, kolmella

Haastattelija: Niin, et niitä kertyy ihan valtavasti...

Kirsti: Et kun mä plaraan niitä papereita ni ku niit on ihan valtavat määrät ja luoja kiitos seurakunta on laskenu niihin ja rahottanu ne ja se on ollu äärettömän hyvä juttu. Koska ei päiväkotimaailmassa ole tätä esimerkiks.

Haastattelija: Mm

Kirsti: Et kyllä nä niinku nää koulutuksetkin Järvenpäässä ni nyt vielä ne on niinku parantunut entisestään, mut aikanaanki ne oli just sitä sellasta täsmäjuttua, mikä anto aina sitä potkua, et nyt ne on ehkä vähän sit kehittyneeseen suuntaan et siellä annetaan ajatteleminen aihetta.”

---

Pirkko: ” Sen peruslastenohjaajatutkinnon ja kaikki jatkot siihen aikaan, mutta mä en oo kasvatustieteen enkä – niinku mä sanoin ni suurella sydämellä ja talonpoikaisjärjellä. Mutta tota mä oon kaikki koulutuksen käynyt mitä oon saanu. Ja sitte tota mä kävin tämän näyttökoulutuksen. Että tota

Haastattelija: Sen mikä tuli nyt sitte, onko se eksperttikoulutus vai mikä?

Pirkko: Joo, joo. Että sen. Ja se oli, siitä mä tykkäsin. Ja se ikävä kyllä nosti vähän palkkaakin.

Haastattelija: Nii, onneks kannustetaan

Pirkko: Nii, nii, joo. Että mä en sitte. Niinku mä sanoin ni mä oon vähän laiskanletke ollu. En sitte, mutta niinku kaikki lattiakuvat ja godly playt ja...

Haastattelija: Nii, menetelmät

Pirkko: Kaikki, ja näitä, semmonen sadutus ja että mulla oli nii valtavan hieno tilaisuus käydä näitä.”

Lastenohjaajat kertovat koulutuksen rikastuttaneen työn kautta opittua tietoa ja antaneen *laajempaa näkökulmaa* työssä opittuihin asioihin. Toisaalta eräs haastatelluista koki, että työn kannalta *ei osata aina riittävästi hyödyntää aiempia koulutuksia*. Moni lastenohjaaja omaa tietotaitoa ja osaamista muiltakin aloilta tai muiden alojen tutkinnoista ja koulutuksista ja koettiin, että tätä ei osata työssä hyödyntää riittävän hyvin.

Kirsti: ” Että ne lausekkeet ja semmoset jutut, ne on niinku tavallaan ne on vaan hedelmöittänyt sit enemmän ja enemmän koulutuksien myötä. Niille on tullu niinku enemmän sisältöä.”

---

Kirsti: ” .. ja sitä mitä musta ei seurakunnassa ei hyödynnetä, et jos sulla on vaikka kaksositutkinto tai kolmeki koulutusta ni niitä ei hyödynnetä täällä ollenkaan. Ei sulta kysyttyä, et hei, että tänä päivänä, et mitä sä, et iskepäs tuohon pöytään sun osaamiset. Katoetaan vaan, et sulla on toi 2009. Selvä, mene töihin.”

Lastenohjaajat pitivät koulutusta tärkeänä perustana osaamiselleen. He kokivat päässeensä hyvin täydennyskoulutuksiin ja kertoivat koulutuksen antavan *laajempaa näkökulmaa* työssä opittuihin asioihin. Lastenohjaajat olivat huolissaan

siitä valmistaako nykyinen koulutus riittävästä kristillisen kasvatuksen osaamiseen.

#### 4.2.7. Kristillisuus ja hengellisyys lastenohjaajan työssä

Kristilliset arvot ja hengellisyys työssä kietoutuvat hyvin luonnolliseksi osaksi lastenohjaajan työtä. Lastenohjaajat pitivät kristillisyyttä ”perusjuttuna” ja luontevana osana työtä. Moni kuvasi, että se on osa itseä ja osa minuutta. Asia koettiin kokonaisvaltaisena. Se ei ole mitenkään irrotettavissa tai erillinen asia, vaan sisältyy ja on mukana kaikessa.

Joku työntekijöistä oli joutunut tekemään töitä oman tapansa löytämisessä kristillisyyden toteuttamisessa ja työn hengellisyys ei ollut alkutaipaleella ollut itsestänselvyys ja helppoa. Joillakin lastenohjaajilla on muistoja omasta pyhäkoulusta ja hengelliset arvot kumpuavat jo omasta lapsuudenkodista ja lapsen uskosta. Omatkin lapset ovat käyneet seurakunnan päiväkerhossa. Yksi lastenohjaaja kertoi nyt eläkkeellä ollessaan osallistuvansa aktiivisena vapaaehtoisena seurakunnan toimintaan avustamalla esimerkiksi messuissa. Haastatellut kokivat kaikki tärkeänä sen, että kristillisyyttä saa toteuttaa työssä oman näköisesti ja omalla tavallaan.

Leena: ”Se on osa minua. Ja mun työtä.

Haastattelija: Se on sulle hyvin selkeä

Leena: Kyllä, silloin nuorempana, vihreämpänä, se oli mulle kynnykskysymys, mut mä menin kohti sitä ja läpäisin sen. Se oli, se ei oikeen ollu luontevaa

Haastattelija: Joo

Leena: Mä oon ollu tosi nuori kun mä lähin opiskelemaan sinne Jämsän kristilliselle opistolle ja mulla oli koko ajan sellanen tunne, et eikö toi, en mä osaa mitään jeesusta opettaa kenellekään

Haastattelija: Nii, mi...

Leena: Se oli niinku kaukasuutta. Silti se mua joku imi. Imikö se, ku sai lasten kanssa olla. Lastenohjaajan pätevyys, et se oli vaan välttämätön paha siinä se kristillinen

Haastattelija: Nii, mut se kuulu pakettiin

Leena: Joo, et ota tai jätä ja niin mä otin ja onneks otin”



---

Kirsti: " Mun mielestä se kristillisyyks on koko ajan siinä mukana. Mä en halua niinku erottaa sitä yhtään missään mitenkään. Ja se ei oo sitä se kristillisyyks et mä kuljen sen Raamatun kanssa tuolla ja mä otan sen joka ikisessä tilanteessa vaan se on siis, nyt on minun näkemys tätä, niin tota mä ajattelen et se on sitä että mä oikeesti katon silmiin, mä toivotan hyvää huomenta, mä kenties ojennan sen nenäliinan , mä otan sen lapsen, et juotko kahvia ihan rauhassa, mä meen sinne kotiin ja nään sen väsyneen äidin siellä, mee vaikka lenkille, mä katon sun lasta. Et tavallaan se kulkee se on minussa ihmisenä."

---

Päivi: "... mutta kun miettii taas niitä edellisiä työpaikkoja niin ei ehkä kuitenkaan oo ihan niin hengellinen tai must tuntuu esimerkiksi silloin, kun mä olin toisessa seurakunnassa, et mä en oikeen kuulunu sinne sen takia kun tuntu et ei oo tarpeeks."

---

Marja: "Joo, mä luulen et siitähän se varmasti aika pitkälle et sen kollegan aistii, jos jollekin se on tosi vastenmielistä. No ehkä se on vähän liian vahva sana, mut ymmärrät varmaan mitä tarkoitan

Haastattelija: Joo,

Marja: Et en mä tääl oo yhtään kokenu sellasta et täällä ois kellään eikä itelläkään, että ku on sellanen olo et sitä saa kuitenkin toteuttaa pitkälti iniinku itse haluaa ettei tarvi tehdä sellasia raamattuluentoja."

Kristillisyyks työssä on haastateltujen mukaan työssä mukana *arvoissa*. Se on sisällä lastenohjaajan *toimintatavoissa, hartaushetkien sisällöissä sekä tavassa kohdata ihminen ja olla läsnä*. Kohtaamisessa lastenohjaajat korostivat aitouden ja läsnäolon sekä pysähtymisen merkitystä. Kristillisyyks ei ole mitään päälle liimattua, vaan se tulee esille ihmisten kohtaamisissa ja käytännön tekoina. Ihmisten kohtaamisessa ja heidän vierellä kulkemisessaan nähdään arvo kirkon työssä ja siksi eräskin lastenohjaaja nimenomaan sanoi haluavansa tehdä työtä nimenomaan seurakunnan lastenohjaajana.

Pirkko: " Opiskelijoille mä aina sanoin, et älä teeskentele, et laps huomaa feikin. Että se aitous pitää olla. Kuule ne osaa, ne tietää. Ja sitä mä aina teroitin sitä kristillisyyttä, että kannattaa valita ammatti että se tulee sieltä sydäimestä. Että semmosta tietoo ja joskus ihan sellasia käytännön asioitakin, et miten sä kohtaat ihmisen. Et se ihmisen kohtaaminen, et niinku mä sanoin niin se suorasukaisuus ei aina ole se paras."

Moni lastenohjaaja koki hyväksi ja luontevaksi sen, että saa työssään siirtää eteenpäin elämän hyviä arvoja. Seurakunnan työssä useampi lastenohjaajista

mainitsikin vahvuutena työn kokonaisvaltaisuuden ja mahdollisuuden ihmisen kokonaisvaltaiseen kohtaamiseen ja auttamiseen.

Sirpa: "No kyllä se on sellanen perusarvo. Et kyllä se vaikkei nyt välttämättä just puhuta aiheesta niin näkyyhän ne arvot siinä et miten me toisemme siellä kohdataan. Et mun mielestä se on erittäin tärkeä tän päivän lapsille et on tällanen asia olemassa. Ja sit on se hartaus et se on musta kanssa ihan niinku semmonen perusjuttu. Että tota opetetaan siinä hyviä arvoja ja asioita."

Kirsti: " Että mä en kyllä, se on kyllä sillä tavalla tuolla sosiaalipuolella ku oli ni , kyl mua hirveesti niinku harmitti se, että siellä ihminen niinku luokiteltiin vaan semmoseks , et sil on vaan se osa-alue, et se hoidetaan se käsi terveeksi tai mieli terveeksi

Haastattelija: Nii

Kirsti: et ei mietitty sitä kokonaisuutta, et kyl mun mielestä seurakunnan puolella nähdään sitä kokonaisuutta aika paljon enemmän

Seurakunnan työntekijän rooliin on sisältynyt erään haastateltavan mukaan aiemmin myös odotuksia ja paineita käyttäytymisen suhteen. Hän kokee kuitenkin asian muuttuneen aikojen saatossa ja toteaa, että nykyään kirkko on jo inhimillisempi ja suopeampi.

Seija: "Siis ennenhän piti, jos et ollu ni piti esittää jotaki että sai olla töissä kirkossa

Haastattelija: Nii

Seija: Seurakunnassa, ei mut ihan oikeesti. Et se oli niin tiukkaa et piti ihan oikeesti, semmosta et piti kyllä aika paljon varookki et ei sano mitään. Ku ite on vähän tämmönen niinku, ettei ihan niin kauheen tiukkaa oo. Ku sitte siihen aikaanki ku oli näitä vanhempia ihmisiä töissä, jotka oli sitte sillä tavalla kasvatettu että oli , oli niin kauheen jyrkät kaikki säännöt ja kaikki että tota, kyllä se sellasta on ollu aikasemmin, että nythän on kaikki menny sellaseks pehmeemmäks, että voi ihan puhua tanssimisestakin

Haastattelija: nii, voi sanoa ääneen

Seija: nii, uskaltaa

Seurakunnan toimintaan kohdistuu myös jossain määrin ennakkoluuloja. Ennakkoluulot johtuvat usein tietämättömyydestä ja toiminnan tuntemattomuudesta.

Marja: " Ja ehkä sitte ihmisil on varmaan justiin se ennakkoasenne, et ne ajattelee, et on niin valtavan hengellistä tää meidän työ tässä, et tääl ei sit muuta tehdäkään ku olla sormet ristissä,et tota... niin yks hyvä esimerkki oli ku tuli eksperttiopiskelija tähän meille tota nytten ni hän sit tosa ensikeskustelussa sellanen ihan aikuinen ihminen, ni kysy sit et mites, saaks teillä sitte laulaa ihan mitä lauluja vaan, et saaks laulaa muitaki ku hengellisiä lauluja? Mä niinko rupesin nauraa, et voi kuule, ei se oo syntiä laulaa niinko

Haastattelija: Joo

Marja: Joillaki ihmisillä on vähän niinko et vähän – hän meni sit vähän noloks siinä että

Haastattelija: Nii, mut voi olla sellanen käsitys et

Marja: Nii, et me paheksutaan niinko ihan kaikkea täällä, et tääl ei eletä”

Jotkut lastenohjaajista olivat huolissaan lastenohjaajan koulutuksen kristillisen kasvatuksen tason säilyttämisestä. Osaamisen taso on heikentynyt siitä, mitä se on ollut aiemmin. Kristillinen kasvatusta on seurakunnan työssä pääpainopiste ja sen tulisi olla työntekijälle luontevaa ja tärkeää.

Pirkko: ”Joo, kyllä, hengellisyys. Ja mä oon pelännyt tota nykyistä koulutusta. Lastenohjaajan koulutusta että silloin ku mullakin viimeks oli näitä harjoittelijoita ni se oli aika ohkanen se heidän tietämys.”

Kristillisuus ja hengellisyys käsitetään lastenohjaajan työssä kokonaisvaltaisesti kaiken läpäiseviksi teemoiksi. Ne eivät ole irrotettavissa tai eriytettävissä työstä, vaan kristilliset elämänarvot ja niiden mukaan eläminen ovat mukana kaikessa ajattelussa, toiminnassa ja toiminnan suunnittelussa.

#### 4.2.8. Työn tulevaisuus

Moni haastatelluista lastenohjaajista näkee työn tulevaisuuden epäselvänä ja epävarmana. Kirkon taloustilanne ei näytä valoisalta jäsenmäärän vähetessä ja moni lastenohjaaja pelkää leikkausten kohdistuvan juuri lapsityöhön. Joillakin työpaikoilla eläköityneen tilalle ei ole enää palkattu uutta työntekijää tai työntekijöitä on saatettu siirtää eri alueille.

Leena: ” Meiltä on jo lähteny yksi lastenohjaaja – siirrettiin jollekin alueelle mistä varmaan joku jäi eläkkeelle ja sitte tota niin, niin, niin, meidän työmäärä on vaan lisääntyne.

Haastattelija: Joo, mut miten te selviitte sen kans? Te vaan...

Leena: Mennään päätä puhki, pähki, ryhmää ryhmän perään.”

Pahimmillaan eräs haastatelluista *pelkää*, että tulevaisuudessa lapsityötä ei ole enää lainkaan. Useampi kuitenkin uskoo työn muuttuvan monimuotoisemmaksi. Osa haastatelluista on kuullut huhuja, että tulevaisuudessa lapsityö ja diakoniatyö tekevät entistä *enemmän yhteistyötä*. Myös yhteistyö muiden työalojen

kanssa saattaisi tulevaisuudessa lisääntyä. Osa pelkää, että samalla palkalla ja koulutuksella työntekijältä odotetaan vielä laaja-alaisempaa työpanosta ja osaa-

mista.

Pirkko: "Mä pelkään et sitä ei ole.

Haastattelija: Mihin sä luulet et se kaatuu?

Pirkko: Se kaatuu jo ensinnäki, se kaatuu tähän kirkkoon. Sit se kaatuu siihen, et päivähoito on kunnallistettuniin viimiseen asti, että ennen tota uusinta päivähoitolaki niin silloinhan oli äitiä kotona ja siinä vaiheessa tuli kolmevuotiaat kerhoon. Ku silloin et kuusvuotiaalle tarvii sen esikoulun ja paikan, mut nyt ne on kolme vuotta kotona, jotkut ei sitäkään. Ja sitte vielä yks vaihe oli perhepäivähoitajille kova pala se, et maksetaanko niist tunneista perhepäivähoitajille, kun lapset on kerhossa."

Pirkko: "Ja tätä mä nyt pelkään tässä, et nyt ku kirkko on kuralla, se on ihan kuralla, et siitä leikataan. Mut et perhetyö säilyy, mut missä muodossa ja minkälainen koulutus? Et rupeeeko siihen tulee jotain erityiskoulutusta, meneekö se niinku diakoniaan, en tiedä."

---

Haastattelija: "No tota minkälaisena sä näet tän lastenohjaajan tai lapsityön tulevaisuuden. Mitä sä luulet, mihin suuntaan tää tästä...."

Marja: Siis voi hyvä jysäys! Siis täytyy sanoo, et todella iso kysymysmerkki. En mä näe edes, siis syksy on viel kysymysmerkki.

Haastattelija: Nii, kyllä

Marja: Et todellakin, et kaikenlaisii juttui sitä niinku kuulee. Joku jossain on heittäny jonkun jutun että lastenohjaajat kokonaan niinku loppuu semmonen työnkuva, että et tulee niinku diakonia-lastenohjaajatyönkuva, joku jossain on heittänyt.

Haastattelija: Joo

Marja: Et se niinku menis se työ just jalkautus tonne kentälle perheisiin ja näin. No, mä en kyl itse henkilökohtaisesti toivo ollenkaan sitä suuntaa, että tota ni, ehkä mä en siihen sit oo niin kauheest kuitenkaan, mutta tota... Ja just tätä että tuleeko muittenki työalojen kans enempi sitä yhteistyötä, häviääkö päiväkerhot kokonaan et siirtyyks se perhetyöhön? En, mun mielest se on ihan valtavan iso kysymysmerkki. Jopa se on sellanen aika pelottava möykkykin. Mutta sitten jotenki..."

---

Haastattelija: "Joo, mut se tulevaisuus, sää näät kuitenkin et se jatkuu ja pysyy

Leena: En mä tiiä, ei noinkaan voi sanoo, et se on ja pysyy

Haastattelija: Niin

Leena: no money, no fanny, no...

Haastattelija: Nii, et voisko se kadota kokonaan?

Leena: No, pappi sammuttaa valot. Eihän sitä tarvii sanoo ku homo ni 200 000 eroo kirkosta

Haastattelija: Niin, niinhän se näyttää olevan

Leena: En mä tiää kyl lastenohjaajan tulevaisuudesta, en mää mikään ennustaja ole. Eihän me voida sanoo, täähän on kun mikä noi on noi pörssit, asuntopörssit ja muut ni täähän on samanlaista keikkumista”

Leena: Meille annetaan kertoa ja ymmärtää, että yhä vähenevien budjettien äärellä ku ollaan, ni kaikki tekee kaikkee ja lastenohjaajat rupee tekee laaja-alaisemmin diakoniaa ja nuorisotyötä pienemmällä, sillä pienimmällä palkalla.

Haastattelija: Nii, et työn kuva vaan suurenee

Leena: Näin mä nään

Haastattelija: Et palkka ei kasva?

Leena: Juuri näin”

Moni lastenohjaaja näkee ratkaisuna huonoihin tulevaisuudenkuviin sen, että työn arvostusta saataisiin jollakin tapaa lisättyä ja siten päättäjien ja muiden työntekijöiden ja seurakuntalaisten tietoisuus työn merkittävydestä ja vastuullisuudesta voisi lisääntyä. Työn huono arvostus näkyy lastenohjaajien mielestä muun muassa palkkauksessa, sijaisjärjestelyissä ja työn taloudellisissa resursseissa. Eräs lastenohjaaja pelkää, että kirkon lapsityöhön ei tulevaisuudessa saada työntekijöitä, koska työ ei näyttäyty kutsuvana. Työssäoppimisjaksoilla vierailevien lastenohjaajaopiskelijoiden ohjaamiseen tulisi panostaa ja keskittyä, jotta saataisiin tulevaisuudessa uusia osaajia työalalle. Myös tästä näkökulmasta työn näkyvyyttä ja arvostusta tulisi parantaa.

Sirpa: ”Siis kun tää työhän ei oo sillä lailla kovin arvostettua. Sen huomaa niinku palkasta ja monista tota päätöksistä mitä tehään niinku ihan niinku - - ryhmien koosta ja sijaisjärjestelyistä ja muista että tota ei se musta kauheen hyvältä näytä. Silleen, että kun mä en nää sellasta muutosta siinä, että olis mitään niinku tehty jotain suunnanvaihdosta tai niinku päätetty et ruvetaan kehittää. Ku päinvastoin tällä hetkellä ainakin näyttää siltä että pyritään niinku minimoimaan kustannukset monen asian kustannuksella.”

Kirsti ” Ja toivoisin et kokeneet ohjaajat joilla on paljon taitoa, erilaisia, et oikeesti keskittyisivät opiskelijoihin, mä todella toivon sydämeni pohjasta sitä, koska muuten me ei saada meidän kentälle uusia tekijöitä, mitä me oikeesti tarvitaan. Et meit ei kohta kauan aikaa oo täällä kentällä, tällä menolla.”

Työn kehittäminen nähdään työn tulevaisuuden kannalta tärkeänä asiana. Moni lastenohjaaja toivoisi, että työ laajenisi toimipaikkojen ulkopuolelle perheiden luo ja että työtä voitaisiin tehdä siellä missä ihmiset ovat. Muutama lastenohjaajista toteaa, että päiväkerhotyö on ollut joskus toimiva työtapa, mutta mikäli siihen ei ole alueella tulijoita, työtä tulisi voida muuttaa enemmän perhetyöhön suuntautuneeksi ja kehittää uusia toimintatapoja, mikäli halutaan säilyttää nykyiset resurssit. Myös koulutuksen kehittäminen nähdään tärkeänä tulevaisuuden kannalta.

Kirsti: "Mä haluaisin kehittää nyt siihen tukea arkeen työhön entistä enemmän ja siihen et me lähdetäis ovista ja ikkunoista ulos eikä vaan odotettais siellä."

---

Päivi: "Mutta toivon että tää ei ainakaan menis semmoseen päiväkotimaiseen rytmiin ja systeemiin ja mä jotenkin itse tykkäisin työmuotona myös siitä, että mennään koteihin tai sinne missä on niitä - - ihmisiä tai vaikka leikkipuistoon tai jotakin siis semmosta erilaista, mut en mä tiä onko se sit tulevaisuus, tuntuu et vois vaikka ollakki jotain sen suuntaista."

Työn tulevaisuus näyttäytyi haastateltujen sanoittamana joiltain osin epävarmana ja epäselkeänä. Joku pelkäsi jopa lapsityön työmuodon katoamista kokonaan kirkon työstä. Tulevaisuuden kuvissa uskottiin myös työmuotojen välisen yhteistyön ja työn monimuotoisuuden lisääntymiseen ja diakonian painottumiseen kirkon varhaiskasvatuksessa. Haastatellut lastenohjaajat toivoivat, että työn ja koulutuksen kehittäminen saattaisi turvata työn tulevaisuuden.

#### **4.2.9. Hiljainen tieto yhteisötasolla**

Hiljainen tieto on moniulotteista. Hiljainen tieto on kokemuspohjaista ja jokaisen omaa, henkilökohtaista, persoonaan kietoutuvaa tietoa. Toisaalta se syntyy osana ja vuorovaikutuksessa ympäristöönsä, jolloin siitä tulee samalla yhteisöllistä, työyhteisön omaan kulttuuriin ja tapoihin kietoutuvaa hiljaista tietoa. Yhteisön tavoista omaksuttu tapa toimia ei välttämättä aina ole kuitenkaan se oikea tai hyvä tapa. Yhtä lailla hiljaisena tietona siirtyvät työyhteisön huonot käytänteet.

Leena: " Mä tässä taannoin kävin sen Aslak-kuntoutuksen ja siellä sanottiin että työpaikalla ei sais ikinä mennä siihen, kukaan suostua semmoseen kulttuuriin et joku sieltä myöhästyy koko ajan kymmenen minuuttia, vartin. Pitkässä juoksussa sä lasket ne vartit,

ni vaikka vartti joka päivä, mitä se on viikossa ja niin. Niin se tulee tekemään paljon ja siihen ei saisi kukaan suostua, se pitäisi nostaa vaan se kissa pöydälle, koska sitte kaikki menee siihen kulttuuriin ja se on sen jälkeen hyväksytty...

Haastattelija: Nii

Leena: Ja se on niin hiljasta tietoo, et sitä ei haluta ottaa puheeks ja sit työyhteisö hyväksyy tämmösen vinoon menneen kulttuurin. Se pitäis saaha sanoa, että minä en tykkää tästä tämmösestä touhusta, tämä syö minun työmotivaatiota, että yks tai kaks jatkuvalla syötöllä myöhästyy..."

Hiljaisesta tieto on usein työtä edesauttavaa ja työntekoa parantavaa tietoa. Onkin mielenkiintoista, miten hiljainen tieto yhteisötasolla saattaa kuitenkin näytettyä myös negatiivisena asiana. Ensinnäkin hiljainen tieto voi sisältää huonoja käytänteitä joita ei haluta omaksua ja siirtää edelleen. Toisaalta se, että joku hallitsee jonkin asian hyvin, aiheuttaakin toisissa kateutta tai pelkoa uuden edessä ja muutosvastarintaa. Uuteen oppiminen ja hyvän käytänteen omaksuminen ei ole itsestäänselvää, vaan vaatii perustavalla tavalla asianomaisen halua muuttaa toimintatapaansa. Joku voi ylpistyä osaamastaan niin, ettei halukaan jakaa sitä muille vaan näkee parhaimpana omia hyvän idean, jotta saa siitä itselleen kunnia tai ihailua. Jos yhteisössä ei ole kulttuuria, jossa tietoa jaetaan, ei ole todennäköistä, että sellaiseen oppisi myöskään uusi opiskelija. Tieto on siis myös vahvasti sidoksissa työpaikan kulttuuriin.

Pirkko: " No onhan se ehkä se, et ku ei puhuta mistään asioista, ni sitte on vähän sitä selasta... niinko puhun nyt vaan kaukasista asioista, en puhu...Siis vähän sellasta kateutta ja semmosta ettei tiiä niinku...en tiiä.

Haastattelija: Nii et minkä takia ei sitte oo haluttu jakaa

Pirkko: Niin, tai niinku niin, et tää on mun juttu niinko

Haastattelija: Nii, et mä oon tän keksiny

Pirkko: Niin"

---

Leena: " koska niinku aattelen sitä ettei jyrää sitä toista, ku on nyt tämmönen hirveen hyvä juttu, ni tää on...Hiljasta tietoo on viety monta kymmentä vuotta väärin."

---

Kirsti: Ni tota mä sit sieltä Pikkuväki-lehdestä otin muutamia juttuja, mitä olin niinku sinne pistäny ja muun muuassa se amme-juttu, et amme, lasten ammeen kautta toteute-

taan, otettiin yks syksy niitä erilaisia veteen liittyviä hartauksia. Perustelin sen hyvin, kerroin muutamia esimerkkejä, pyysin heitä siihen äärelle ja kaikkee. Ni kommentti oli: "Oivoi, kyllä tuo nuoret ootte semmosia, että työ kaikenmaailman tämmösiä juttuja kehittelette, että toista se on kuulkaa kun näin pitkään on tehny, että ei sitä jaks kaiken maailman vesiammeitä ja kaikkea" Siinä vaiheessa mul ei enää pitäny hyvä käyttäytyminen, vaan sit mä kysyin et kauankohan sä oot tehny tätä työtä? Monessako eri seurakunnassa sä oot tehny? Yhdessä seurakunnassa hän oli tehny 29 vuotta. No sitte mä sanoin, et mä oon tosi inhottava nyt, mut mä oon tehny kahessa eri, hyvin erilaisessa seurakunnassa, mä oon tehny yli kolmekymmentä vuotta. Mä en siitä huolimatta sano tuota kommenttia, et ku te nuoret. Kiitos vaan, tuntu tosi kohteliaalta, et jos mä annan semmosen kuvan et mä näytän muka vasta, nuoremmalta, mutta tietkö et tolla tavalla me tyrmätään kaikki meidän nuorten ajatukset ja ideat. Tää ois voinu tulla joltaki kaksikymppiseltäki tää juttu. Oisik sä samalla tavalla oikeesti tyrmännyt sen? Et älä ikinä. Älä ikinä tuota kommenttia heitä. Jos et sä oo ite valmis kehittämään niin pidä edes suusi kiinni.

Haastattelija: niin

Kirsti: Et siis Kaijalta kyllä sit pyysin anteeksi jälkikäteen ja sanoin et älä pyydä mua ikinä tänne, et mä en pysty pitämään suutani kiinni, että ... Mutta tää henkilö kävi sitte mulle näitten tuntien jälkeen sanomassa et hän on vähän pahoillaan että... Et ehkä hänelläki aukeni pikkasen silmät että nää nuoret pitäis mun mielestä ottaa sillä tavalla niinku hirmu hyvin vastaan ja oikeesti näyttää että tää työ on tosi kivaa, kun tää oikeesti on. Ja sit siel ei pitäis olla niitä semmosia jotka oikeesti on niinku tyrmäämässä sen. Sen ajatuksen että vois kehittää sitä työtä."

*Rutiinit* voivat toimia yhteisötasolla myös muutoksen esteenä. Ne estävät pahimmillaan luovuutta ja kykyä nähdä uusia tapoja toimia. Hiljaisena tietona jaetut yhteisön tavat ja tottumukset, joita ei ole kyseenalaisteta, voivat johtaa esimerkiksi tietynlaisen *asennemaailman* siirtymiseen seuraavalle työntekijäpolvelle. Toisaalta rutiinit ovat kokemuksen osoittamia hyviä toimintatapoja ja käytänteitä ja sisältävät sinänsä itsessään paljon hiljaista tietoa.

Haastattelija: Joita ehkä tiedostamattaki niinku jatkettais eteenpäin, mut ei ehkä pitäis tai... et onks sellast hiljasta tietoo mikä on huonoa?

Kirsti: En tiedä. Ehkä semmosta joka estää kehittymistä. Siis joka, joka on jotenki et kolytvuotta on toimittu näin ja vedotaan hiljaseen tietoon.

Haastattelija: niin

Kirsti: Se ei oo mun mielestä kyllä sit hiljasta tietookaan sillä lailla. Tai sit jos se on sellasta joka ei edistä millään tavalla sen, siinä työssä sitä asiaa, niinku et se, aina mennään siihen samaan pisteeseen, aina huomataan et nyt on taas se harmaa seinä vastassa, mitä meidän työssä on sillä tavalla että, että esimerkis joku sellanen lastenohjaajan jaksaminen, on sellanen asia johon me törmätään ihan jatkuvasti.

Haastattelija. mm

Kirsti: Ja, ja meissä tekijöissä on niin suurta asennevammaa sen suhteen. Et siinäkin on hyvin paljon sitä et kun minä olen tottunut tekemään tietyllä tavalla työtä, niin minä en tätä muuta ja sekin on tietynlaista hiljasta tietoo tietkö? Et kun mä oon niinku tämän radan ottanut, hirmu pelottavaa jos mä niinku oikeestikki niinku vaihtaisin tän triangelin johonkin muuhun soittimeen tai esimerkiks hartaustuokioki me pidettäis vaikkapa vessassa tai eteisessä tai mä antaisin vaikka lasten valita sen paikan, et missä sä haluaisit kuunnella tämän päivän Raamatun kertomuksen? Se on äärimmäisen pelottavaa. Mul ei



ookkaan se pöytä valmiina ja ne tuolit aseteltuna sen pöydän ääreen ja valkoinen liina ja kynttilä ja tulitikut valmiina siinä ettei mun välttämättä tarvi etsiä niitä tulitikkuja, taikka askartelutarvikkeet on koko aika mulla, ne on laitettu valmiiks kun että mä voisin sanoa lapsille hei, että tänään meidän pitäis tehdä niinku jotain kivaa, mut mikä se vois olla? Tai sit jos mul on joku valmis juttu, joku semmonen mikä me tehdään, vaikka maalataan vesiväreillä, me tarvitaan tähän jotain et me pystytään maalaa vesiväreillä, mistähän niitä niinku löytyis? Niin se lasten ilo ja riemu kun me saahan vaikka puol tuntia ehtiä niitä tarvikkeita. Ni se on hirveen pelottavaa kun sithän menee aikataulu sekaisin! Et semmose, semmonenki mikä on rakennettu silleen sisältä semmonen, että mä järjestelen tietyt asiat koko ajan samalla tavalla, sitä ei pitäis missään nimessä opiskelijoille siirtää. Vaan kaikki pitäis jotenki lähteä niin tyhjältä pöydältä. Lähtee aina aamulla siitä et mulla on niinku, mulla on niin tyhjänä tämä systeemi et se täyttyy sitä mukaa kun asiakkaat tulee sissään.”

---

Sirpa: ” No ainakin niinku tommosia rutiineja ja perustyötä ja siinä on paljon sellasta et mikä jotenkin toimii tietyllä tavalla. Et ei sitä aina ajattelekaan et miten sen on joku käytäntö jo opettanut vaik joku et miten vaikka siirrytään paikasta toiseen ni ei sitä tarvii aina niinku toistaa et nyt mennään näin tai et niinku mikä on turvallista et semmoseet ihan niinku järjellä selitettävät asiat. Ja sit niinku vuosien myötä kun on niinku huomannu et miten asioita tehään ni niin sellanen. Semmoseet asiat. ”

Yhteisön toiminta on osiensa summa ja viime kädessä kokonaisuus on jokaisen yksilön asenteesta ja ajattelusta kiinni. Aikuisen tarve muuttaa toimintatapaansa vaatii jonkinlaisen kolauksen tai särön, jotta todellista uuden oppimista voi tapahtua. Särö syntyy kun elämänkokemus ja sitä ravistava oppimiskokemus joutuvat törmäyskurssille (Malinen, 2000.) Huonoista toimintatavoista pois oppiminen on kuitenkin hidasta ja pitkäjänteistä työtä.

Kirsti: ” Mut muutaman kerran mä oon ottanu niin hyvin nilkoille ja saanu asiakkailtaki, joltaki lapseltaki et ”tää on ihan typerää”. Sit oon niinko miettiny et oonks mä nyt oikeesti niinko näin kaho et mä en tajua et mä muuttasin toimintaani. Tai niinku työtäni, toimintatapaani ja asennetta täs niin paljo, et kyl se on vaatinu semmosen varmaan niinku neljän viiden vuoden työn, et mun asenne on muuttunu siihen mikä se tänä päivänä on – Se hyväksyminen et vain minun omalla asenteella on nyt merkitystä tässä asiassa. Et se ois semmonen elinikäinen tehtävä et siitä opettelis. Et mun mielest toi sairaanhoitopuoli on hyvä vertauskuva tähän juttuun. Et jos leikkaussalissa sairaanhoitaja tai lääkäri sanos, että nyt on tullu kyllä uudenlainen tekniikka tähän, mut mä en missään nimessä halua sitä käyttää. Hups, potilas kuoli. Et se on ihan yhtä typerää, mut se on hyvä vertaus niinku tähän.”

Yhteisön ja hiljaisen tiedon jakamisen kannalta on parasta, jos työpaikan ilmapiiri on myönteinen ja kannustava ja siellä suhtaudutaan kunnioittavasti toisten ammattitaitoon ja osaamiseen. Kunnioittavassa ilmapiirissä jokaisen osaaminen ja kokemus näyttäytyvät arvokkaana. Jos työpaikalla on avoin ja keskusteleminen ilmapiiri, kokemusten vaihdosta ja työstä voidaan käydä rehellisiä, avoimia keskusteluita, joiden kautta toimintatapoihin voidaan vaikuttaa ja niitä voidaan tarvittaessa muuttaa.

### 4.3. Synteesi

Lastenohjaajat kertoivat työn vaatiman osaamisen karttuneen elämäkokemuksen ja vanhemmuuden myötä, koulutuksen kautta, työtä tekemällä ja toisia tarkkailemalla. Työn kuvattiin olevan laaja-alaista ja monipuolista. Työssä tarvitaan erityisesti hyviä sosiaalisia taitoja ja tilanteenlukutaitoa. Lastenohjaajien sanoittamana elämäkokemus ja esimerkiksi äitiys ovat merkittävä hiljaisen tiedon lähde. Hiljainen tieto on lastenohjaajien sanoittamana elämän myötä muuttuvaa tietoa, joka kerrostuu ja rikastuu. Hiljaisen tiedon kuvattiin näkyvän työssä luontevuutena, omannäköisyytenä ja sujuvuutena.

Kuvausten ja merkityskokonaisuuksien pohjalta hahmottui laajempi kokonaiskuva hiljaisen tiedon elementeistä (Kuvio 3.) lastenohjaajan työssä. *Kristillisyyden ja hengellisyyden* sanoitettiin olevan kaiken taustalla vaikuttava, erottamaton osa lastenohjaajan minuutta, työtä ja siihen liittyviä kohtaamisia. Hiljaisen tiedon ja sen jakamiseen vaikuttavien asioiden *taustalla* näkyvät ja vaikuttavat lastenohjaajan *työn sisältö, työn osaamisvaatimukset* sekä *osaamisen lähteet*. Lastenohjaajan osaaminen on opittu elämäkokemuksen ja äitiyden kautta. Oman osansa osaamiseen ovat tuoneet koulutukset ja kurssit. Osaaminen oli karttunut työtä tekemällä ja toisia tarkkailemalla ja havainnoimalla. Yksi haastatelluista oli kokenut mentoroinnin merkittävänä osaamisen lähteenä. Hiljaisen tiedon luonnetta kuvattiin *yksilötasolla* sanattomuutena, intuitiivisuutena, omakohtaisuutena, luontevuutena, työn sujuvuutena sekä kerrostuvuutena ja muuttuvuutena. Hiljainen tieto ilmeni lastenohjaajien mielestä erityisesti kohtaamisissa. *Yhteisötasolla* hiljaisen tiedon kuvattiin olevan tiedostamatonta ja piilevän rutiineissa. Hiljainen tieto tulee yhteisötasolla esille keskusteluissa ja sen esille tuleminen edellyttää avoimuutta ja hyvää työilmapiiriä. Hiljainen tieto ilmenee parhaiten yhdessä työskennellessä, opiskelijoita ohjattaessa ja mentoroinnissa. Hiljaisen tiedon jakamiseen negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä yhteisötasolla olivat muutosvastarinta, kateus, työn näkymättömyys ja arvostuksen puute.

## Kristillisuus, hengellisyys



## Lastenohjaajan hiljainen tieto

### Yksilötasolla

- sanattomuus
- vaistot, aistit, intuitiivisuus
- omakohtaisuus, persoonallisuus
- luontevuus
- työn sujuvuus
- kerrostuvuus, muuttuvuus
- ilmenee kohtaamisissa

### Yhteisötasolla

- rutiinit
- tiedostamattomuus
- keskusteleminen, avoimuus
- työilmapiiri
- ilmenee opiskelijoiden ohjaamisessa, yhdessä tekemisessä, tiimityössä, työparityöskentelyssä, mentoroinnissa
- muutosvastarinta, kateus, työn arvostuksen puute ja näkymättömyys

Kuvio 3. Hiljaisen tiedon elementit lastenohjaajan työssä

Lastenohjaajat kuvasivat työnsä olevan erittäin laaja-alaista ja monipuolista. Työn kerrottiin sisältävän ohjaustyötä päivä- ja perhekerhoissa. Lastenohjaajan työ pitää sisällään vuorovaikutusta ja kanssakäymistä kaikenikäisten kanssa ja sosiaalisten vuorovaikutustaitojen omaaminen ja oman persoonan kautta työskentely nähtiin työn kannalta välttämättöminä taitoina. Lastenohjaajat kuvasivat työnsä sisältävän myös kotikäyntityötä, yhteistyötä päivähoidon kanssa, työn suunnittelua ja valmistelua sekä työyhteisöä palvelevia tehtäviä, kuten luottamusmiehenä toimimista. Työn vaihtelevuuden ja monimuotoisuuden myötä tilanteenlukutaitoa, valmiutta erilaisiin tehtäviin ja työhön heittäytymistä pidettiin tärkeinä osaamisalueina. Myös verkostoitumistaitoja ja oman alan verkostojen tuntemusta pidettiin tärkeänä. Työn suunnittelussa ja toteutuksessa todettiin olevan hyötyä myös luovuudesta ja idearikkaudesta.

Lastenohjaajien osaaminen oli kertynyt monesta eri lähteestä. Merkittävimpinä pidettiin *koulutusta ja kokemusta*. Elämänkokemuksen ja työkokemuksen nähtiin rikastaneen koulutuksessa opittuja asioita. Elämänkokemuksista merkittäviksi nousivat varsinkin *omat vanhemmuuden ja äitiyden kokemukset*, joista on apua lapsi- ja perhetyössä ihmisiä kohdatessa ja ohjatessa. Kokemuksellinen oppiminen työssä oli ollut paljon tekemällä oppimista ja toisten työntekijöiden tarkkailua ja havainnointia. Lastenohjaajat kertoivat oppineensa asioita kokeilemalla ja virheitä tekemällä sekä ottamalla mallia toisista työntekijöistä ja arvioimalla toisten työtapojen soveltuvuutta omaan tapaan toimia. Koulutus nähtiin osaamisen perustana ja moni koki saaneensa ammatillisesta peruskoulutuksesta hyvän pohjan työn tekemiselle. Täydennyskoulutusmahdollisuuksia koetaan olleen hyvin ja niihin pääsemistä arvostetaan. Niistä saa työhön uutta virikettä ja näkökulmaa. Valtaosa lastenohjaajista piti itseään koulutusmyönteisinä. Yksi haastatelluista oli kokenut merkittävänä osaamisen kartuttajana myös mentoroinnin. Paloniemen (2008) tutkimuksessa rakennus- ja hoitoalan työntekijät olivat arvioineet sitä, mistä he ovat oman osaamisensa hankkineet, jakamalla oman sataprocenttisen osaamisensa kolmen pääsääntöisen lähteen: koulutuksen, työkokemuksen ja henkilökohtaisten ominaisuuksien kesken. Myös Paloniemen tutkimuk-

sessä kokemus (46 %) arvioitiin tutkimuksessa tärkeimmäksi osaamisen lähteeksi. Henkilökohtaiset ominaisuudet (31 %) nousivat toiseksi tärkeimmäksi ja koulutus (23 %) arvioitiin merkittävyydeltään kolmanneksi.

Kuvausten ja niiden pohjalta rakentuvien merkityskokonaisuuksien pohjalta voidaan sanoa, että lastenohjaajat kokevat hiljaisen tiedon olevan vaikeasti sanoitettavissa olevaa, pinnan alla vaikuttavaa tietoa. Hiljaisen tiedon vaikea sanoitettavuus saattaa johtua siitä, että hiljaisen tiedon kuvattiin olevan hyvin oma-kohtaista, omasta persoonasta ja itsestä lähtöisin olevaa tietoa. Tämä kuvaus on yhtäläinen Polanyin (1966) näkemyksen kanssa siitä, että hiljainen tieto asuu meissä ja on juurtunut meihin. Tiedon sanoittaminen on vaikeaa, koska se sijaitsee mieleemme tiedostamattomalla tasolla ja koska olemme omaksuneet sen kehollisesti omien havaintojemme ja merkitystemme kautta. Lastenohjaajat kokivat hiljaisen tiedon tiedostamattomuuden olevan myös yksi este tiedon jakamiselle.

Lastenohjaajat ajattelivat hiljaisen tiedon olevan kokemuksen kautta rakentunutta tietämystä, joka muuttuu ja rikastuu työ- ja elämänhistorian myötä. Oman äitiyden ja vanhemmuuden kokemusten nähtiin sisältävän paljon oma-kohtaista, kokemukseen perustuvaa tietoa, jota voi hyödyntää työssä vanhempien ja lasten kohtaamisessa. Lastenohjaajat puhuivat myös erilaisista vinkeistä, konsteista ja kikkakolmosista, joita he käyttävät. Näiden voi ajatella olevan kokemuksen osoittamia toimivia käytäntöjä, joita sovelletaan tilanteen mukaan. Myös Polanyi (1966, 1969) kuvaa hiljaista tietoa omaan persoonaan ja kokemukseen rakentuvaksi tietämykseksi. Hänen mukaansa käymme jatkuvaa vuoropuhelua kokemustemme kanssa, kun havainnoimme todellisuutta ja tämä prosessi muuttaa ymmärrystämme ja käsitystämme todellisuudesta.

Hiljaisen tiedon koettiin ilmenevän lastenohjaajan työssä erityisesti ihmisten kohtaamisissa ja niihin liittyvänä kykynä tulkita tilannetta ja olla läsnä. Kohtaamisessa keskeisenä koettiin sen luontevuus ja sitä pidettiin tärkeimpänä osaamisalueena lastenohjaajan työssä. Suhosen (2009) väitöskirjan mukaan myös diakonit kokevat hiljaisen tiedon ilmenevän kohtaamisissa, joissa hiljainen tieto liitettiin aistimiseen, empatian kykyyn ja intuitioon. Samoin pappien työssä ihmisten kohtaaminen on keskeistä ja hiljainen tieto on niissä merkittävässä asemassa.

Kohtaamisen ja läsnäolon taidon onkin määritelty olevan kirkon työntekijöiden ydinosaamisen keskiössä (Kirkkohallitus 2010.)

Polanyi (1964) näkee intuitiivisen käsityksen maailmasta ohjaavan kaikkea havainnointiamme ja tulkintaamme ympäristöstä. Myös lastenohjaajat kuvasivat hiljaisen tiedon olevan intuitiivista, vaistoihin ja aisteihin perustuvaa tietämystä joka ilmenee tilanteessa kumpuavana tietona siitä, miten tulee toimia. Nurminen (2000, 17) on todennut hoitoalaan liittyvässä väitöskirjassaan intuition kautta saatutun välittömän tiedon vaikuttavan asioiden käsittämiseen ja ymmärtämiseen sairaanhoitajilla.

Osa lastenohjaajista koki, että hiljaista tietoa pyritään jakamaan työpaikoilla, kun taas osa oli jopa kokenut, että tietoa pantataan, eikä sitä haluta jakaa. Hiljaisen tiedon jakamista voidaan parantaa lastenohjaajien mielestä yksinkertaisesti puhumalla ja keskustelemalla töistä. Tämä vaatii kuitenkin oikean ajan ja paikan sekä jakamiselle suotuisan ilmapiirin, jossa työntekijät kunnioittavat toistensa työtapoja. Polanyiin (1966) mukaan merkitykset ja käsitykset yhdistyvät kokemuksiimme arviointikykyämme kautta. Omaksumme vain sellaista tietoa jolla uskomme olevan merkitystä. Tämä käsittää Polanyiin mukaan luottamuksen tiedon antajaan ja hänen asiantuntijuuteensa. Lastenohjaajat kertoivatkin, että kaikkea tietoa ei halutakaan omaksua, vaan tapahtuu luonnollista tiedon suodattamista ja valikointia. Hyväksi arvioidut tavat omaksutaan, mutta itselle sopimattomat tai muuten epäsopivat ja aikansa eläneet tavat jätetään huomiotta. Paloniemen (2008) tutkimuksessa kävi ilmi, että hiljaisen tiedon jakamisen keskeinen edellytys on sosiaalinen kanssakäyminen ja vuorovaikutus työpaikalla sekä hyvä ilmapiiri. Yhteisö, jossa osallisuus, toiminnallisuus ja avoimuus ovat keskeisiä toimintaperiaatteita, parantaa sekä työssäoppimista, että hiljaisen tiedon jakamista.

Yhdessä tekemisen, työparin kanssa työskentelemisen ja tiimityön koettiin parantavan hiljaisen tiedon jakamista, sillä paikkoja tiedon jakamiselle syntyy kuin luonnostaan. Jossakin seurakunnassa oli yhdistetty kokenut ja vähemmän kokenut työntekijä työskentelemään yhdessä tarkoituksena siirtää näin olemassa olevaa tietoa poisjäävältä työntekijältä työn jatkajalle. Moni lastenohjaajista oli

myös ohjannut työssä opiskelijoita ja koki ohjaustilanteet hyvänä hiljaisen tiedon jakamiseen. Yhdessä työskennellessä toisen työtapaa voi seurata ja työstä voi keskustella luontevasti. Polanyi (1969) näkee yhteisön tradition siirtyvän tilanteissa, joissa kokenut mestari ja kokemattomampi henkilö työskentelevät yhdessä. Mestarin mallia seuraamalla voi Polanyin mukaan oppia myös sitä, mitä mestari ei itse tiedosta. Moilanen (1999) näkee kokeneen ja kokemattoman työntekijän yhdessä toimimisessa sen edun, että kokeneempi työntekijä joutuu verbalisoimaan tietoa, jonka avulla hän itse toimii ja samalla itsekkin kohdistamaan oman tietoisuutensa tekemiseensä, ja refleктоimaan toimintaansa. Yksi lastenohjaajista oli kokenut mentoroinnin edistävän hiljaisen tiedon jakamista ja oman osaamisen kehittymistä. Mentoroinnin onkin todettu edistävän hiljaisen tiedon jakamista organisaatioissa. Mentorointi ei välttämättä edellytä hiljaisen tiedon muuttamista sanalliseen muotoon vaan se voi myös olla yhdessä tekemistä ja "asumista" hiljaisen tiedon tilassa. Tieto ja osaaminen siirtyvät mentoroinnissa myös olemalla ja toimimalla. Toisaalta mentorointi voi perustua myös dialogiseen merkityksen ja tulkinnan rakentamiseen. (Heikkinen & Huttunen, 2008.)

Katri Suhosen (2009) väitöskirjan tutkimustulosten mukaan kirkon organisaation ei koettu tukevan hyvin hiljaisen tiedon siirtämismahdollisuuksia. Lastenohjaajilla oli samansuuntaisia kokemuksia siitä, että työhön perehdyttämiselle, opiskelijoiden ohjaamiselle ja hiljaisen tiedon jakamiselle ei ole varattu riittävästi aikaa, eikä jakamiselle löydy useinkaan sopivaa paikkaa työn aikatauluissa. Suurin osa haastatelluista lastenohjaajista kertoi, ettei työpaikalla ollut tapana perehdyttää uusia työhöntulijoita, vaan perehtyminen tapahtui työn lomassa työtä tekemällä. Myös Paloniemen (2008) tutkimus on osoittanut, että kiire koetaan hiljaisen tiedon jakamisen esteeksi ja työ on voitu organisoida niin, ettei epäviralliselle ajatustenvaihdolle löydy aikaa eikä paikkaa.

Lastenohjaajien omaa hiljaista tietoa ei välttämättä haluttukaan jakaa, työpaikalla saattoi vallita kielteinen asenne jakamiseen. Lastenohjaajat kokivat, että jakamattomuus johtui ylpeydestä ja kateudesta. Virtainlahden (2009) mukaan yleisin este hiljaisen tiedon jakamattomuudelle on se, että se koetaan henkilökohtaiseksi menestystekijäksi. Omalla tietämyksellä koetaan olevan merkittävä

asema oman työn tai aseman säilyttämisessä, eikä sitä siksi haluta jakaa. Virtainlahti toteaa, että tulisikin kiinnittää erityistä huomiota siihen, etteivät ennakkoluulot ja huonot asenteet välittyisi hiljaisen tiedon jakamisen yhteydessä.

Lastenohjaajat kokivat hiljaisen tiedon jakamista estäviksi tekijöiksi myös työn kaavamaisuuden ja vahvat rutiinit. Saarinen (2013) toteaaakin, että seurakunnan lapsityön suunnittelussa päiväjärjestyksellä ja rutiineilla on ollut perinteisesti vahva rooli. Ne tuovat työhön ennakoitavuutta ja turvallisuutta. Toisaalta rutiinit voivat tyrehdyttää luovuutta ja lasten toiminnan moninaisuutta, joka pahimmillaan johtaa siihen, että toimintaan ei mahdu yllätyksiä ja olemisesta tulee tylsää ja turhauttavaa. Saarisen mukaan suunnitteluun on pyritty nostamaan viime vuosina uusia ajattelu- ja toimintatapoja. Rutiinit voidaan nähdä kahtalaisena ilmiönä. Toisaalta niiden kautta voidaan siirtää yhteisön pysyvää ja hyvää toimintatapaa, mutta pahimmillaan ne erään lastenohjaajan sanoin estävät kehittymistä ja muutosta. Moilanen (1999) näkeekin tärkeänä kyseenalaistaa rutiineja ja tietoisuuden kohdistamisen toiminnan tiedostamattomiin elementteihin. Schönnin (1988) mukaan alamme ohjaamaan toimintaamme tietoisesti, kun rutiineihin perustuva tieto ei riitä. Oman toiminnan tarkastelu ja reflektio saattaa herättää tarpeen toimia toisin. Rutiinien toimivuutta ja tarpeellisuutta voikin olla hyvä tarkastella yhteisössä kriittisesti aika ajoin.

Muutammat lastenohjaajat uskoivat, että tiedon jakamista estää myös työpaikalla vallitseva negatiivinen asenne muutoksiin, muutosvastarinta uusiin asioihin. Tämä on sinänsä merkittävä näkökulma uuden oppimisen kannalta, sillä Polanyiin (1966) ajattelun mukaan emme omaksu asioita, joille emme näe merkitystä ja omaksuminen perustuu toisen asiantuntijuuteen luottamiseen. Aikuisen syvällinen uuden oppiminen vaatii perustavan laatuista muutosta tavassa tarkastella maailmaa. Mezirow (1998) kutsuu näitä vakiintuneita tapoja tulkita todellisuutta merkitysperspektiiveiksi. Syvällinen oppiminen edellyttää merkitysperspektiivin muuttumista, jonka ehtona on muuttunut tapa havaita ja tulkita maailmaa. Merkitysperspektiivien muuttaminen on vaativaa ja aikaa vievää, onhan kyseessä vakiintuneen ajattelutavan kyseenalaistaminen ja uudelleentutkiminen.



Omana osa-alueenaan haastatteluista nousi esiin lastenohjaajien kokemus työn arvostuksen puutteesta. Arvostuksen puute näyttäytyi työalan tuntemattomuutena ja näkymättömyytenä seurakunnan ja yhteiskunnan tasolla sekä toisaalta työntekijöiden nöyryytenä ja vaatimattomuutena omasta työstään ja osaamisestaan. Työalan arvostuksen puutetta oli koettu esimerkiksi tilanteissa, joissa käsiteltiin budjetteja, tehtiin yhteistyötä muiden seurakunnan työntekijöiden kanssa sekä yhteistyössä päivähoidon kanssa. Lastenohjaajat olivat kokeneet väheksyntää työtään koskevissa olettamuksissa ja kommentteissa. Muutama lastenohjaaja oli myös kokenut, ettei heidän kokemuspohjalta välittämiään tietoja otettu huomioon. Lapset seurakuntalaisina - kehittämisasiakirjassa (2013, 13) todetaan, että joissakin seurakunnissa varhaiskasvatuksen arvostus ei ole itsestäänselvyys, vaan varhaiskasvatuksen tunnettuus ja julkisuuskuva vaatii kehittämistä. Onnismaan (2008) mukaan työntekijän kokemuksen arvon kiistäminen aiheuttaa työntekijälle riittämättömyyden tunteita ja vähentää työntekijöiden keskinäistä luottamusta sekä luottamusta työnantajaa kohtaan. Toisaalta koettiin, että lastenohjaajat käyttäytyvät itse liian vaatimattomasti ja nöyrästi, aiheuttaen samalla itse sen, että työn arvo ei nouse esiin. Joissakin kokemuksissa oli havaittavissa myös asetelmaa kirkon työntekijöiden sisäisestä hierarkiasta, josta ei tosin löydy tutkittua tietoa. Lastenohjaajat kokevat olevansa hierarkisessa asemassa alhaalla eivätkä uskaltadu olemaan eri mieltä tai vastustamaan ylemmässä asemassa olevia työntekijöitä.

Koulutus nähtiin paitsi merkittävänä pohjana omalle osaamiselle ja sen ylläpitämiselle, myös kokemusta rikastavana ja rakentavana. Koulutukseen suhtauduttiin myönteisesti, mutta esille nousi myös lastenohjaajien kokemus tarpeesta koulutuksen kehittämiseen. Eksperttikoulutusta, joka on suunnattu lapsi- ja perhetyön perustutkinnon päivittämiseen ja aikuisopiskeluun, kritisoitiin siitä, että se ei osaa haastaa riittävästi aikuista opiskelijaa eikä kykene hyödyntämään ja huomioimaan riittävästi opiskelumenetelmissään aikuisopiskelijan kokemus- ja osaamis pohjaa. Eräs haastateltu koki, ettei ollut hyötynyt opinnoista paljokaan. Huotarin (2007) mukaan aikuiskoulutuksen suunnittelussa aikuisen tietä-

myksellä on oma ohittamaton roolinsa. Koulutussuunnittelun tehtävänä on keksiä tavat rakentaa uusia merkitysyhteyksiä aikuisoppijoiden jo tietämän ja tavoitteena olevan tietämyksen välille. Lähtökohtana hän näkee ajatuksen siitä, että opimme ja ymmärrämme uutta parhaiten, kun se suhteutuu osaksi vanhaa, jo hallitsemaamme asiaa. Haasteena on osoittaa uuden merkitys suhteessa aikaisempaan tietämykseen.

Osa lastenohjaajista on perinyt kristillisen arvopohjan jo lapsuudenkodistaan, jotkut ovat ottaneet sen omakseen työnsä myötä. Kristillisyys ja hengellisyys ilmenevät lastenohjaajan työssä ennen kaikkea luontevuutena. Kristillisyys nähdään osana itseä ja omaa minuutta ja se on siten erottamattomasti läsnä kaikessa työssä ja toiminnassa. Se nähtiin myös työn näkökulmasta luovuttamattomana asiana. Lastenohjaajat kokevat erityisen tärkeänä omannäköisyyden kristillisyyden ja hengellisyyden toteuttamisessa ja esille tuomisessa. Lastenohjaajat kokevat siirtävänsä ja välittävänsä työssään hyviä arvoja hartaushetkien ja oman elämisen tavan välityksellä. Kristillisyys ja hengellisyys nähdään ennen kaikkea tavassa kohdata ihminen ja olla läsnä. Kristillisyyden ja hengellisyyden voi nähdä taustalla vaikuttavana käsityksenä ihmisen arvosta ja ainutlaatuisuudesta Jumalan kuvana. Työntekijät kohtaavat perheitä ja yksilöitä tavanomaisen työnsä puitteissa ja käydyillä keskusteluilla voi olla suuri sielunhoidollinen merkitys. Kirkkohallituksen (2010) ydinosaamiskuvauksessa olennaisena, yhteiskunnan muista tehtävistä erottavana tekijänä, nähdään seurakunnan toiminnan hengellinen luonne. Kirkon työntekijältä odotetaan kirkon uskon tuntemusta ja kykyä soveltaa sitä työhön. Lastenohjaajille tämä painottuu kristillisen kasvun tukemiseen sekä kristilliseen uskoon perustuvaan arvo-osaamiseen, jonka nähdään toteutuvan esimerkiksi kasvatuskumppanuuden kautta. Hengellisen osaamisen nähdään läpäisevän kirkon työssä kaikki ydinosaamisalueet (Kirkkohallitus 2010.) Osa haastatelluista koki huolestuttavana yhteiskunnan arvojen muuttumisen ja arvomuutosten heijastumiset kirkkoon ja sen jäsenyyteen. Jäsenyyden kautta muutoksella on suora vaikutus työn taloudellisiin puoliin ja siten sen koettiin uhkaavan esimerkiksi lapsityön jatkuvuutta seurakunnassa. Myös koulu-

tuksen kristillisen osaamisen tasosta oltiin huolissaan. Koulutuksen ei koettu antavan riittävän hyvää osaamis pohjaa seurakuntatyöhön kristillisen kasvatuksen osalta.

Työn tulevaisuus näyttäytyy lastenohjaajien ajatuksissa erilaisissa skenaarioissa. Osa pelkää, että tulevaisuudessa lapsityötä ei enää ole, koska kirkon jäsenmäärän laskiessa leikkausten pelättiin kohdistuvan nimenomaan lapsi- ja perheyön toimintaan ja työntekijämääriin. Toiset taas ajattelevat, että lapsia on aina ja siinä mielessä työ on turvattua ja tulee jatkumaan. Työn ajatellaan myös monimuotoistuvan siinä mielessä, että yhteistyön yli työalarajojen uskottiin lisääntyvän. Varsinkin uskottiin, että lapsityö tekee tulevaisuudessa entistä enemmän yhteistyötä diakoniatyön kanssa. Moni toivoi, että tulevaisuudessa työ suuntautuu seurakunnan tilojen ulkopuolelle, sinne missä perheet ja lapset ovat. Perheyön koettiin olevan vahvoilla ja sen mahdollisuudet nähtiin tulevaisuudessa parempina kuin päiväkerhotyön. Kirkon uusimmassa strategisessa mietinnössä, Kohtaamisen kirkko (2014) todetaan kristillisen kasvatuksen aseman heikentyneen. Kristillisen kasvatuksen puuttumisen lapsuudessa uskotaan johtavan aikuisuudessa irrallisuuteen suhteessa kristinuskoon. Tulevaisuudessa kirkossa nähdään tarpeelliseksi suuntautua ulospäin ja tehdä laaja-alaista yhteistyötä. Lasten ja nuorten osallisuus kirkossa koetaan keskeiseksi tulevaisuuden kannalta ja yhteistyötä päiväkotien, koulujen, perheiden ja muiden tahojen kanssa ajatellaan tukevan jäsenyyttä. Kirkon talouden tasapainon kannalta ratkaisevin tekijä on kirkollisverotulojen kehitys. Seurakuntien johtamiselta odotetaan muutoksessa tukea sille, että työntekijät voivat keskittyä perustehtäväänsä. Kirkko viestii arvoistaan kohtaamisissa ja kohtaamiset ja niihin panostaminen nähdään tulevaisuuden kannalta keskeisinä teemoina. (Kohtaamisen kirkko 2014.) Kristillisellä kasvatuksella nähdään olevan kirkossa ja seurakuntien toiminnassa vankat perinteet ja sen vahvuutena ovat ammattitaitoiset ja motivoituneet kokoaikaiset työntekijät, joilla on ajantasainen koulutus. Työlle on osoitettu riittävästi resursseja työntekijämäärien, tilojen ja toimintavälineiden suhteen. Toiminnan nähdään myös olevan laaja-alaista ja tunnettua ja siitä saatu palaute on ollut hyvää.

Varhaiskasvatuksen arvostus ei kuitenkaan ole kaikissa seurakunnissa itsestäänselvyys ja vuorovaikutuksen ja yhteistyön työntekijäryhmien välillä sekä luottamushenkilöiden kanssa tiedetään olevan osassa seurakunnista vähäistä. Tästä syystä kirkon varhaiskasvatuksen tunnettavuus ja julkisuuskuva vaativat edelleen kehittämistä ja uutta tutkimusta (Lapset seurakuntalaisina, 2013.)

## 5. POHDINTA

### 5.1. Tulosten tarkastelu ja jatkotutkimushaasteet

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää kirkon lastenohjaajien kokemuksia ja ajatuksia hiljaisesta tiedosta sekä hiljaisen tiedon jakamisesta työssä. Halusin selvittää myös mistä lastenohjaajat kokivat osaamisensa tulleen ja mitä työ heiltä vaatii, miten he kokevat kristillisyyden ja hengellisyyden osana työtään ja minkälaisena he näkevät työn tulevaisuuden. Tarkastelen seuraavaksi työn keskeisiä tuloksia ja tulosten merkitystä sekä jatkotutkimushaasteita.

Tutkimuksessa saatujen tulosten mukaan hiljainen tieto lastenohjaajan työssä on sanatonta, intuitiivista, vaistoihin ja aisteihin sekä kokemukseen pohjautuvaa omakohtaista, persoonallista tietoa. Hiljaisen tiedon koetaan ilmenevän erityisesti *kohtaamisissa*, ja se näkyy niissä *luontevuutena*. Lastenohjaajat näkivät, että on olemassa myös sellaista hiljaista tietoa, jota ei kannata siirtää tai omaksua. Tulokset todentavat lastenohjaajien hiljaisella tiedolla olevan empiirisesti tutkituna yhtäläisyyksiä Polanyiin (1966, 1969) hiljaisen tiedon käsitteen ja teorian kanssa. Myös Polanyi näkee tietämisessä olevan sanattoman tason, joka ohjaa havaintojamme ja toimintaamme. Hiljainen tieto pitää hänen mukaansa sisällään kantajansa persoonan ja olemisen tavan. Sen miten lastenohjaajat kuvaavat hiljaisen tiedon ilmenevän luontevuutena ja omannäköisyytenä ja ilmenevän kohtaamisissa sisäisenä tietona siitä, miten toimia, lienee sitä samaa, mitä Polanyi kuvaa kirjassaan puhuessaan hiljaisen tiedon asuvan meissä. Polanyiin mukaan eksplisiittisen tiedon muodostuminen nojaa sekin hiljaiseen tietoon ja sen kautta tapahtuvaan tiedon arviointiin (Polanyi 1966.)

Hiljaisen tiedon jakamista voitaisiin mahdollistaa lastenohjaajien mielestä avoimesti puhumalla ja varaamalla jakamiselle aikaa ja paikkoja. Hyvän työilmapiirin, yhdessä työskentelyn ja keskinäisen kunnioituksen koettiin edistävän hiljaisen tiedon jakamista. Myös opiskelijoiden ohjaaminen tukee hiljaisen tiedon jakamista. Kirkon työmarkkinalaitoksen selvityksen mukaan lapsityön työnteki-

jöistä eläköityy 16 % vuosien 2014–2019 välisenä aikana. (Suomen evankelis-luterilaisen kirkon rekrytointistrategia vuosille 2013–2019. 2013.) Tästä näkökulmasta tarkasteltuna lastenohjaajien hiljaisen tiedon merkitys on olennainen työn jatkuvuuden kannalta.

Hiljainen tieto näyttää piilevän, paitsi yksilöllisellä, myös yhteisöllisellä tasolla. Se on omakohtaista, persoonaan linkittyvää tietoa, joka perustuu vahvasti omaan elämäkokemukseen, mutta toisaalta se omaksutaan osana yhteisöä ja yhteisön kulttuuria. Hiljaisen tiedon vahva omakohtaisuus lienee yksi syy siihen, miksi hiljaisen tiedon jakamisen koetaan olevan niin vaikeaa. Polanyin (1966) kuvailema vastavuoroisuuden periaate näyttäisi kuvausten perusteella pitävän jossain määrin paikkansa myös kirkon lapsityössä. Uuden jäsenen tullessa työyhteisöön hän on itse tarkkailun kohteena, mutta samalla hän tarkkailee yhteisöä. Samoin hän osallistuu sen toimintaan olettaen, että sen toimintaperiaatteet ovat oikeat ja yleiset. Hän luottaa kokemattomana traditioon ja uskoo itsenäiseen asemaansa ja mahdollisuuteensa uudelleentulkita ja uudistaa traditiota. Yleinen mielipide muodostuu yhteisössä vastavuoroisuuden periaatetta noudattaen (Polanyi 1966.) Työyhteisössä tulisikin kiinnittää tarkkaan huomiota siihen, minkälaista tietoa yhteisö siirtää. Yksi lastenohjaajista mainitsi, että hiljaista tietoa on viety hänen mielestään monta kymmentä vuotta väärin tyrmäämällä uusien työntekijöiden uudet ideat ja ajatukset. Esimerkiksi tämän kaltaisen ajattelutavan katkaiseminen, jossa uusien työntekijöiden tuoreet näkökulmat tyrmätään, olisi tarpeellista. Kirkon työnohjausta voidaan pitää yhtenä ratkaisuvaihtoehtona yksilöille ja työtiimeille, jotka tarvitsevat tukea ammatillisessa kehittämisessä. Kuten Virtainlahti (2009) on todennut, tulee kiinnittää erityistä huomiota siihen, etteivät ennakkoluulot ja huonot asenteet välity hiljaisen tiedon jakamisen yhteydessä.

Hiljaisen tiedon arvoa ja merkitystä työyhteisölle ovat tutkimuksillaan tähdentäneet aiemmin muun muassa Paloniemi (2008), Suhonen (2009) ja Virtainlahti (2009). Tiedon jakamiselle tulisi antaa arvoa ja se tulisi mahdollistaa työssä esimerkiksi mentoroinnin, yhdessä työskentelyn, kokenut-kokemattomampi-työparityöskentelyn tai muiden vastaavien keinojen avulla. Kaikki työilmapiiriin

laatua ja työntekijöiden keskinäistä kunnioitusta ja luottamusta kohentavat toimet työyhteisössä parantavat hyvin todennäköisesti seurannaisvaikutuksena myös hiljaisen tiedon jakamista. Myös opiskelijan ohjaamisen todettiin parantavan hiljaisen tiedon jakamista. Mentorointi on jo jalkautunut kirkkoon, ja esimerkiksi kirkon ohjaajakoulutus (Kirkon koulutuskalenteri 2015) antaa valmiuksia mentorina toimimiselle, mutta sen tutkimista, miten laajalti se on käytössä seurakunnissa, tarvittaisiin. Tässä tutkimuksessa vain yhdellä seitsemästä oli kokemusta mentoroinnista. Esimerkiksi Heikkinen ja Huttunen (2008) kertovat mentoroinnin olevan hyvä tapa siirtää hiljaista tietoa työpaikalla. Mentoroinnin vakiinnuttaminen toimintatavaksi työpaikoille olisi varmasti hyvä ratkaisu, mutta siihen pääsemiseksi vaaditaan tahtotila ja tuntemus asiaan niin esimiesten kuin työntekijöiden osalta.

Seurakunnissa kannattaisi myös panostaa perehdyttämiseen. Haastatelluista lastenohjaajista yhtä lukuunottamatta ketään ei ollut perehdytetty työhönsä. Perehdyttäminen mahdollistaa sen, että työntekijä tietää mitkä ovat hänen tehtävänsä ja perehtyy niihin, tuntee yhteisön arvot ja kulttuurin sekä tietää työyhteisönsä toimintatavat ja verkostot. Ketolan (2010, 162) väitöskirjatutkimuksen mukaan hyvin toimivaan perehdyttämiseen sisältyy tavoitteellisuus, suunnitelmallisuus, selkeä perehdyttämistyön- ja vastuiden jako, toimiva vuorovaikutus ja verkostoituminen, kannustus ja tuki perehdytettävälle sekä perehdyttämisen seuranta.

Lastenohjaajien mukaan yksi hiljaisen tiedon jakamista estävä tekijä oli ajan puute. Työstä keskustelemiselle ja oman työn pohtimiselle ei koettu löytyvän aikaa. Ajan puute koettiin haasteena myös opiskelijoiden ohjaamista koskien, sillä opiskelijan ohjaamiselle ei useinkaan ollut varattu erikseen aikaa, vaan se tuli muiden töiden lisäksi. Samalla opiskelijoiden ohjaaminen koettiin kuitenkin tärkeäksi hiljaisen tiedon jakamisen kannalta, jotta työn jatkuvuus saataisiin turvattua ja työstä voisi välittyä sen mielekkyys ja monipuolisuus. Työn rytmittämistä tulisikin ehkä miettiä uudelleen, jotta siinä löytyisi aikaa keskusteluille ja pohtimiselle. Voi myös olla, että tämä olisi uuden oppimisen paikka niille työntekijöille, joilla asia on oikeastaan priorisoimiskysymys ajankäytön tavoissa.

Rutiinit ja kaavamaisuus, työntekijän vaatimattomuus sekä muutosvastarinta koettiin esteeksi hiljaisen tiedon jakamiselle. Lastenohjaajilla oli kokemuksia myös kateudesta ja ylpeydestä työpaikalla, mikä oli ilmennyt haluttomuutena jakaa tietoa. Tiedon jakamisen esteenä koettiin myös hiljaisen tiedon sanattomuus ja vaikeus kuvata ja kertoa siitä. Kirkon hengellinen työ sisältää paljon myös yhteisön traditioita ja symboliikkaa, jotka ovat säilyneet sukupolvelta toiselle ja jotka halutaan edelleen säilyttää. Rutiinien kriittinen kyseenalaistaminen on varmasti tarpeellista, mutta samalla tulee ottaa huomioon niissä mahdollisesti piilevä syvempi sisältö ja merkitys. Olisi myös mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe kartoittaa, mitä lastenohjaajat ajattelevat kristillisen symboliikan ja tradition lapsityössä olevan ja miten he kokevat niitä työssään siirtävänsä. Toisaalta rutiinien ja yhteisön tapojen omaksumisessa on nähtävissä niiden hyvä puoli työntekijän kannalta. Kuten Polanyi (1966) ajattelee, valmiiden sääntöjen omaksuminen vähentää ihmisen luovuuden voimaa, mutta samalla se antaa uusia työkaluja hänen ajattelunsa avuksi. Tämän jälkeen hän voi käyttää luovuuttaan uusien työkalujen kautta. Rutiinitkin ja vakiintuneet toimintatavat voivat tarjota aloittelevalle työntekijälle uusia työkaluja oman toiminnan ja ajattelun tueksi työssä. Kun työssä on saavutettu taso, jolloin työ on sisäistetty ja se on sujuvaa, voi olla luonteva aika miettiä rutiinien toimivuutta ja tarkastella niitä kriittisesti ja mahdollisesti uudistaa niitä.

Työssä tarvittavan osaamisen koettiin koostuvan kokemuksen, tekemällä oppimisen, tarkkailun ja havainnoinnin, koulutuksen sekä mentoroinnin kautta tulleesta tiedosta. Koulutusta arvostettiin ja se koettiin hyvänä perustana osaamiselle, mutta siinä nähtiin olevan kehitettävää. Koulutuksen toivottiin huomioivan paremmin opiskelijan työ- ja elämäkokemusta ja opintojen suorittamiseen toivottiin monipuolisempia toteuttamistapoja. Lastenohjaajien kokemusten kuuleminen ja huomioiminen koulutusten suunnittelussa olisikin molempia osapuolia hyödyntävää. Koulutuksen järjestäjien kannalta olisi mielestäni myös aiheellista miettiä mahdollisuutta hyödyntää lastenohjaajien hiljaiseen tietoon liittyviä näkökulmia koulutuksen suunnittelussa ja esimerkiksi erityisesti työssäoppimis-



jaksojen suunnittelussa. Olisiko esimerkiksi mahdollista luoda yhteisiä opintojaksoja tutkintoon päivittäville kokeneille lastenohjaajille ja kokemattomille nuorisoasteen lastenohjaajille, joissa mahdollistuisi dialogin kautta osaamisen ja hiljaisen tiedon jakaminen? Ajattelen, että myös lastenohjaajien neuvottelupäivillä voisi aiempaa paremmin yrittää järjestää kanavia, joissa lastenohjaajat eri puolilta Suomea voisivat vaihtaa kokemuksiaan ja ajatuksiaan, rakentaa ja kehittää työtä yhdessä. Ehkäpä tätä kautta voisi myös kerätä uutta aineistoa lastenohjaajia koskevaa tutkimusta varten.

Tutkimustulosten mukaan lastenohjaajat kokevat, että heidän työtään ei arvosteta. He olivat kokeneet, että lapsityö on työalana tuntematon ja näkymätön, ja että sitä väheksytään. Kirkon varhaiskasvatuksen ja sen julkisuuskuvan myönnetään vaativan kehittymistä ja uutta tutkimusta. Yhteistyö ja vuorovaikutus eri työntekijäryhmien välillä on joissakin seurakunnissa puutteellista (Lapset seurakuntalaisina, 2013.) Toisaalta lastenohjaajat kokivat, että lastenohjaajat ovat ammattiryhmänä turhan nöyriä ja vaatimattomia, eivät pidä esillä omaa työtään eivätkä pidä puoliaan. Tämä tulos itsessään antaa mielestäni yhden jatkotutkimusaiheen, joka kaipaisi lisävalaisua. Kokemus työn arvostuksen puutteesta on ollenainen esimerkiksi työssäjaksamisen näkökulmasta tarkasteltuna. Kirkon varhaiskasvatuksesta löytyy kirjallisuutta, jossa keskiössä on usein lapsi seurakuntalaisena tai työalan toimintamuodot (esimerkiksi Saarinen 2013, 2001) ja kirkon lapsityötä koskevalle tutkimukselle olisi tarvetta nimenomaan siitä näkökulmasta, että tutkittaisiin työntekijöitä ja heidän kokemuksiaan ja ajatuksiaan työstä. Tämä olisi työn tulevaisuuden ja sen ammatillisen identiteetin kehittämisen näkökulmasta erittäin tarpeellista. Mielestäni myös tutkimukset lastenohjaajien esimiesten, lapsityönohjaajien sekä vastaavien lastenohjaajien näkökulmasta olisivat tärkeitä kokonaisuuden todellisen hahmottamisen kannalta.

Kristillisyyden ja hengellisyyden koettiin olevan luonteva osa työtä, se oli osa itseä ja omaa minuutta. Tärkeää sen toteuttamisessa oli omannäköisyys. Kristillisyyden koettiin näkyvän erityisesti tavassa kohdata ihminen ja olla läsnä. Se näkyi käytännön teoissa ja arvoissa. Lastenohjaajat kokivat siirtävänsä työssään

hyviä arvoja menetelmien ja toiminnallisten keinojen, mutta myös oman toimintansa ja käyttäytymisensä kautta. Kohtaaminen työn ydinsuuna asettaa mielestäni haasteen koulutuksen järjestäjille ja työssäoppimisjakson työpaikko-ohjaajille. Miten tähdentää lapsi- ja perhetyön perustutkintoa suorittaville kohtaamisen ja läsnäolon taidon merkitystä työssä ja opettaa, mitä se on käytännössä? Erään lastenohjaajan huoli siitä, että ihmisten näkeminen ja huomioiminen jää menetelmien ja toiminnan suunnittelun jalkoihin, lienee toisinaan aiheellinen.

Työn tulevaisuus näyttäytyi suurimmalle osalle lastenohjaajista epäselvänä ja epävarmana. Osaa vaivasi pelko työn jatkuvuudesta ja mahdollisista talouden leikkauksista. Pelko lapsityön jatkuvuudesta ja työntekijöiden riittävydestä vaivasi osaa lastenohjaajista. Pelättiin, että samaa työmäärää tehdään tulevaisuudessa vähemmällä työvoimalla. Työn arvostuksen lisääminen koettiin tärkeänä ja merkityksellisenä asiana työn jatkuvuuden kannalta. Moni lastenohjaajista toivoi, että työ suuntautuisi tulevaisuudessa myös seurakunnan tilojen ulkopuolelle, sinne missä ihmiset ovat tai esimerkiksi koteihin. Tulevaisuudessa työn uskottiin monimuotoistuvan ja työalojen yhteistyön lisääntyvän. Lastenohjaajat uskoivat myös työn kehittämisen ja muuttamisen jatkuvan tulevaisuudessa, jotta muuttuvan ajan haasteisiin voidaan paremmin vastata. Kirkon tulevaisuusku- vissa lastenohjaajan työnkuvan nähdään laajenevan entisestään ja samalla syven- tävän ja täydentävän koulutuksen tarve lisääntyy. Kirkon varhaiskasvatukselta odotetaan jatkuvaa uudistumiskykyä ja innovaatioita jatkossakin, jotta pystytään paremmin vastaamaan muuttuviin haasteisiin. Esimerkiksi monikulttuurisuu- den haasteisiin vastaaminen ja syrjäytymisvaarassa olevien lasten ja perheiden tavoittaminen koetaan tärkeänä. Samanaikaisesti kun kirkosta eroaminen on li- sääntynyt, ei lapsiperheiden kiinnostus kirkon varhaiskasvatusta kohtaan ole kuitenkaan vähentynyt (Lapset seurakuntalaisina, 2013.) Kiinnostava jatkotutki- musaihe olisikin tutkia kirkon lapsi- ja perhetyötä perheiden näkökulmasta kä- sin. Tämä toisi esille myös sen, mikä merkitys lastenohjaajien työllä on niille lap- sille ja perheille, jotka toimintaan osallistuvat.

## 5.2. Tutkimuksen luotettavuuden arviointia

Tämä tutkimus toteutettiin fenomenologisella tutkimusotteella, jolla pyritään yksilön kokemusmaailman ymmärtämiseen ja kuvaamiseen. Tutkimuksen on hiljaisen tiedon ilmiön kuvaaminen lastenohjaajan näkökulmasta. Koen, että menetelmävalinta oli tutkimuksen lähtökohdista katsottuna oikea ja sen avulla oli mahdollista nostaa esiin lastenohjaajien omat kokemukset hiljaisesta tiedosta. Tutkimusprosessi eteni aineistolähtöisesti ja luotettavuuden kannalta onkin tärkeää kuvata tutkimusprosessin kulku ja etenkin aineiston analyysin kulku mahdollisimman tarkasti (Eskola & Suoranta 2005). Tähän olen pyrkinyt luvuissa 3.3. ja 3.4., joissa kuvaan aineiston hankinnan ja analyysin vaiheet. Perttulan (1998) ja Rauhalan (2005) mukaan luotettava kokemuksen tutkimus edellyttää myös aina tutkijan ihmiskäsityksen esille tuomista. Ihmiskäsitykseni olen kuvannut luvussa 3.2.

Luotettavuuden näkökulmasta tarpeellisia ovat myös sitaatit tutkimusaineistosta, joita käytän runsaasti kuvatessani merkityskokonaisuuksien muodostumista. Sen lisäksi että ne tuovat kuuluviin haastateltujen oman äänen ja kokemuksen, ne antavat lukijalle mahdollisuuden tulkintani ymmärtämiseen ja samalla omaan tulkintaan. Samalla ne voidaan nähdä perusteluna tai todennuksena tuloksille. Kuten Polanyi (1966) ajattelee, mitään mitä tiedämme, ei voi sanoa tarkalleen, sillä sanat eivät itsessään merkitse mitään, vaan kyse on siitä, minkä merkityksen lukija tekstille antaa, ja miten hän sen ymmärtää. Aineiston analyysi perustuu omiin tulkintoihini aiheesta ja lähtökohtana on oma merkitysmaailmani ja todellisuuteni, joka perustuu siihen kokemushistoriaan, joka minulla on yksilönä. Lastenohjaajien työ seurakunnassa on minulle omasta kokemusmaailmasta käsin entuudestaan tuttu ja koin, että esimerkiksi haastatteluissa tämä ilmeni helppoutena ymmärtää haastateltavan kokemusmaailmaa, josta käsin ilmiötä kuvailtiin. Toisaalta kokemusmaailman voi nähdä myös tutkimusta suuntaavana. Polanyin (1964) mukaan jokainen tulkintamme maailmasta perustuu intuitiiviseen käsitykseen sen yleisestä olemuksesta. Pyrin kuitenkin tietoisesti kiinnittämään huomiota haastattelussa kysymysmuotoihin, jotta ne eivät

suuntaisi tutkittavan ajatusmaailmaa, vaan toisivat asian esiin siten kuin hän on sen kokenut. Samoin laatiessani kuvauksia sanoitin lastenohjaajien ajatukset mahdollisimman aitoina heidän kertomansa kautta. Laineen (2010) mukaan jonkinlainen esituttuus tutkittavan aiheen suhteen on merkitysten ymmärtämisen edellytys. Polanyi (1964) puhuu myös tutkijan ennako-odotuksista eli premissistä. Hänen mukaansa ne ovat tutkijan kannalta välttämättömiä, sillä ne ohjaavat tutkijaa selvittämään odotustensa totuudenmukaisen pohjan. Premissit ohjaavat intuitiotamme, mutta myös omaatuntoamme. Ne sisältävät tradition asettamat normit. Viime kädessä tutkijan on kuitenkin luotettava omaan arviointikykyynsä ja päätöksentekoonsa. Todentaakseen tutkimuksensa oikeellisuutta hän julkaisee tutkimuksensa ja tuo sen yhteisön julkiseen tarkastelun ja keskustelun kohteeksi. Myös keskusteluissani ohjaajan kanssa olen tuonut omat ajatukseni esille yhteisen tarkastelun alle ja kokenut voivani näin laajentaa omaa näkökulmaani ja ajattelutapaani.

Pyryn luotettavuuteen myös tutustumalla tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin syvemmin vasta haastattelut tehtyäni ja aineistoon tutustuttuani. Näin kykenin vaikuttamaan siihen, etteivät aiemmat tutkimukset ohjanneet odotuksiani, suuntautumistani ja tulkintojani haastatteluita ja analyysiä tehdessäni. Polanyi (1964) toteaa, että kuvitteellinen tulkintamme todellisuudesta (magical interpretation) saa jotkut asiat näyttämään massiivisilta ja yksinkertaisilta, kun taas toiset näyttävät samalla hetkellä irrelevanteilta ja sattumanvaraisilta. Tästä syystä saatamme torjua monet olemassaolevat faktat. Kun havainnoimme, teemme valintoja ja jatkuvaa vihjeiden valintaa ja mukauttamista mielessämme (Polanyi 1964.) Aineiston merkityksiin oli helpompaa suhtautua etsivästi ja avarakatseisesti, kun mieli oli vapautettu ennako-odotuksista ja asetelmista.

Kuten Polanyi (1964) toteaa, asioiden ymmärtäminen ei ole mielivaltaista toimintaa eikä passiivista kokemista, vaan vastuullinen teko ja vaatimus universaaliin oikeellisuuteen. Olen pyrkinyt tässä tutkimuksessa lastenohjaajan hiljaisen tiedon ilmiön ymmärtämiseen ja kuvannut sen mahdollisimman totuudenmukaisesti ja autenttisesti oman ymmärrykseni ja omantuntoni mukaan, kunnioittaen sitä totuutta, jonka olen haastateluilta lastenohjaajilta kuullut.

## LÄHTEET

- Alopaeus-Karhunen P. & Wennermark P-L. 2004. Evankelisluterilaisen kirkon lapsityön historiaa. Teoksessa Lapsityön käsikirja. Toim. Heinonen L., Luodeslampi J., Salmensaari L. Helsinki: Kirjapaja.
- Eskola J. & Suoranta J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Vastapaino.
- Haastettu kirkko. Suomen evankelisluterilainen kirkko vuosina 2008-2011. 2012. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 115. Porvoo: Bookwell Oy.
- Heikkinen H.L.T. & Huttunen R. 2008. Hiljainen tieto, mentorointi ja vertaistuki. Teoksessa Hiljainen tieto: Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Toim. Toom, A., Onnismaa, J., Kajanto, A. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. Jyväskylä: Gummerus.
- Hilska, P. Monikulttuurisuuden kohtaaminen. Teoksessa Lapsityön käsikirja. Toim. Heinonen L., Luodeslampi, J., Salmensaari, L. Helsinki: Kirjapaja
- Hirsjärvi S. & Hurme H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Huotari, V. 2007. Aikuiskoulutuksen suunnittelu ja arviointi. Teoksessa Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttänä. Toim. Collin, K. & Paloniemi, S. Juva: PS-kustannus.
- Jääskeläinen Pirkko. 2001. Lastenohjaajien koulutus. Teoksessa Nollasta neljään toista. Käsikirja seurakuntien lapsi- ja varhaisnuorisotyöhön. Luukkonen Liisa (toim.) LK-kirjat. Jyväskylä: Lasten Keskus.
- Kalske, A. 2011. "Että tää ois yhteinen juttu" - Espoolaisten diakoniatyöntekijöiden näkemyksiä hiljaisesta tiedosta ja sen jakamisesta työssään. Opinnäytetyö. Järvenpää: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Ketola, H.U. 2010. Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi. Perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisen tietoalan yrityksissä. Jyväskylä Studies in Business and Economics 92. University of Jyväskylä.  
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/24954/9789513940157.pdf?sequence=1>. Luettu 4.7.2015.
- Kirkkolaki. 1054/1993. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931054>. Luettu 12.6.2015.

- Kirkkohallitus. 2010. Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaminen 2010. Hyväksytty kirkkohallituksessa 20.4.2010. <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content2B8D94>. Luettu 12.6.2015.
- Kirkon tilastollinen vuosikirja 2014. Seurakuntien väestönmuutokset ja toiminta. Osat I ja II sekä III-V. <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content240FFA>. Luettu 4.7.2015.
- Kirkon henkilöstökoulutustarjonta 2015. <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content1F932O>. Luettu 3.7.2015.
- Kohtaamisen kirkko. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon suunta vuoteen 2020. 2014. Suomen ev.lut.kirkon julkaisuja 7. Kirkko ja toiminta.Kirkkohallitus. Helsinki. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9297F603C875C1C8C225770A002E3448/\\$FILE/253062\\_KKH\\_Kohtaamisen\\_kirkko\\_sisus\\_KORJ.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9297F603C875C1C8C225770A002E3448/$FILE/253062_KKH_Kohtaamisen_kirkko_sisus_KORJ.pdf). Luettu 30.6.2015.
- Koivunen, H. 1997. Hiljainen tieto. Helsinki: Otava.
- Kuoppa Anna-Liisa. 2001. Laaja-alainen lapsityö. Teoksessa Nollasta neljään-toista. Käsikirja seurakuntien lapsi- ja varhaisnuorisotyöhön. Luukkonen Liisa (toim.) LK-kirjat. Jyväskylä: Lasten Keskus.
- Könkkölä, A. 1982. Lastenohjaajat kirkon työntekijöinä. Kirkon tutkimuslaitos. Sarja B. Nro 43. Tampere: RKV-offset.
- Laine, T. 2010. Miten kokemusta voidaan tutkia. Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Toim. Aaltola J. & Valli R. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Lapsi- ja perhetyön perustutkinto. Lastenohjaaja. 2009. Ammatillisen perustutkinnon perusteet. Määräys 18/011/2009. Opetushallitus. [http://www.oph.fi/download/110544\\_Lapsi\\_ ja\\_perhetyon\\_perustutkinto\\_lastenohjaaja\\_2009.pdf](http://www.oph.fi/download/110544_Lapsi_ ja_perhetyon_perustutkinto_lastenohjaaja_2009.pdf). Luettu 8.6.2015.
- Lapsi on osallinen. Kirkon varhaiskasvatuksen kehittämissasiakirja. 2008. Kirkon varhaiskasvatuksen kehittämissiisryhmä, Kirkon kasvatus- ja nuorisotyö. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/A135233A105C6571C225770000309FFB/\\$FILE/Varhaiskasvkehittamisen\\_asiakirja.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/A135233A105C6571C225770000309FFB/$FILE/Varhaiskasvkehittamisen_asiakirja.pdf). Luettu 3.5.2015.
- Lapset seurakuntalaisena. 2013. Suomen ev.lut.kirkon kirkkohallituksen julkaisuja.2013:1. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/D369F10AF9D44A9FC22577A500368BD5/\\$FILE/KH\\_lapset\\_www.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/D369F10AF9D44A9FC22577A500368BD5/$FILE/KH_lapset_www.pdf). Luettu 12.6.2015.

- Lastenohjaajan ydinossaaminen. 14.6.2010. Kirkkohallitus. Saatavilla osoitteessa [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F69989152F5F3B0AC2257744002BF5ED/\\$FILE/hengellinen\\_yo.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F69989152F5F3B0AC2257744002BF5ED/$FILE/hengellinen_yo.pdf). Luettu 9.6.2015.
- Leikin lumoa ja hiljaisuutta. Seurakunnan päiväkerhotyön esite. Kirkkohallitus. Kirkon kasvatus- ja nuorisotyö. [http://www.evl-slk.fi/files/160/Leikin\\_lumoa.pdf](http://www.evl-slk.fi/files/160/Leikin_lumoa.pdf). Luettu 11.6.2015.
- Lehtonen, M. 2004. Merkitysten maailma. Tampere: Vastapaino.
- Lindqvist, M. 1998. Kristillinen ihmiskäsitys. Teoksessa Sielunhoidon käsikirja. Toim. Aalto K., Esko M., Virtaniemi M-P. Porvoo: Kirjapaja.
- Malinen, A. 2000. Towards the Essence of Adult Experiential Learning. Jyväskylä: SoPHI Academic Press.
- Meidän kirkko. Osallisuuden yhteisö. 2007. Suomen evankelisluterilaisen kirkon strategiaa laatineen työryhmän mietintö. Sarja C 2007:10. Kirkkohallitus. Helsinki: Yliopistopaino.
- Meidän kirkko – Tulevaisuuden työpaikka. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon rekrytointistrategia vuosille 2013–2019. Suomen ev.lut kirkon julkaisuja 1. Kirkko ja toiminta. Helsinki: Kirkkohallitus. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/4391D6C5EBB10707C2257C38004C2A94/\\$FILE/KKH\\_Rekrytointistrategia.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/4391D6C5EBB10707C2257C38004C2A94/$FILE/KKH_Rekrytointistrategia.pdf). Luettu 4.7.2015.
- Mezirow, J. (toim.) 1998. Uudistava oppiminen. Kriittinen reflektio aikuiskoulutuksessa. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. Helsinki: Painotalo Miktor.
- Moilanen, P. 1999. Piilevä tieto ja reflektio. Teoksessa Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Toim. Heikkinen, H.L.L., Huttunen, R., Moilanen, P. Juva: Atena.
- Nurminen, R. 2000. Intuitio ja hiljainen tieto hoitotyössä: Intuition and tacit knowledge in nursing care. Kuopion yliopiston julkaisuja E.Yhteiskuntatieteen nro 80. [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_isbn\\_951-781-839-4/urn\\_isbn\\_951-781-839-4.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_951-781-839-4/urn_isbn_951-781-839-4.pdf). Luettu 29.6.2015.
- Ojell, R. 2013. Varhaiskasvatus seurakunnassa. Teoksessa Tää olis keskellä. Lapsi seurakunnan varhaiskasvatuksessa. Toim. Saarinen S. Helsinki: Lasten Keskus ja Kirjapaja Oy.
- Onnismaa, J. 2008. Hiljainen tieto organisaatioiden rakenteissa. Vauhtisokeutta, muistikatkoksia ja uudelleenmuistamisia. Teoksessa Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista, taitavuutta. Toim. Toom, A., Onnismaa, J., Kajanto, A.

- Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuistutkimusseura. Jyväskylä: Gummerus.
- Paloniemi, S. 2008. Hiljaisen tiedon jakaminen työyhteisössä – työssäoppimisen rajapinnalla. Teoksessa Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista, taitavuutta. Toim. Toom, A., Onnismaa, J., Kajanto, A. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuistutkimusseura. Jyväskylä: Gummerus.
- Perttula, J. 2006. Kokemus ja kokemuksen tutkimus: fenomenologisen erityistieteen tieteenteoria. Teoksessa Kokemuksen tutkimus. Merkitys – tulkinta – ymmärtäminen. Toim. Perttula J. & Latomaa T. Vantaa: Dialogia.
- Polanyi, M. 1962. Personal Knowledge. Towards a Post-Critical Philosophy. Chicago: The University of Chicago Press.
- Polanyi, M. 1964. Science, Faith and Society. A searching examination of the meaning and nature of scientific inquiry. Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Polanyi, M. 1966. The tacit dimension. Doubleday & Company, Inc. Gloucester, Mass.
- Rauhala, L. 2005. Ihmiskäsitys ihmistyössä. Helsinki: Yliopistopaino.
- Saarinen, S. 2001. Päiväkerho osana kirkon lapsityötä. Teoksessa Nollasta neljään toista. Käsikirja seurakuntien lapsi- ja varhaisnuorisotyöhön. Luukkonen, L. (toim.) LK-kirjat. Jyväskylä: Lasten Keskus.
- Saarinen, S. 2013. Suunnittelu seurakunnan varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Tää olis keskellä. Lapsi seurakunnan varhaiskasvatuksessa. Toim. Saari-  
nen S. Helsinki: Lasten keskus ja Kirjapaja oy.
- Schön, D. A. 1988. Educating the Reflective Practitioner. Toward a New Design for Teaching and Learning in the Professions. San Francisco. London: Jossey-Bass Publishers.
- Suhonen, K. 2009. Mitä hiljainen tieto on hengellisessä työssä? Kokemuksellinen näkökulma hiljaisen tiedon ilmenemiseen, siirrettävyyteen ja siirrettävyyden merkitykseen ikääntyneiden diakoniatyöntekijöiden ja pappien työssä. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 358. University of Jyväskylä.
- Virtainlahti, S. 2009. Hiljaisen tietämyksen johtaminen. Helsinki: Talentum.



## LIITTEET

### Liite 1. Haastattelurunko

Nimi

Ikä

Työkokemus ja koulutus

Työtehtävät ja työn sisältö

- Mitä työhösi lastenohjaajana kuului? Minkälaista työ oli? Mitä se sisälsi? Minkälaista osaamista työsi vaatii?

- Mistä olet saanut/oppinut osaamisen työhösi? Osaatko sanoa, minkä verran sitä on tullut koulutuksen kautta ja minkä verran esimerkiksi kollegoilta?

- Minkälainen työilmapiiri työpaikallasi oli?

- Oliko työ tiimityötä, parin kanssa työskentelyä, kuuluiko siihen yhteistyötä muiden työntekijöiden kanssa?

- Miten koit kristillisyyden osana työtäsi?

Käsityksen hiljaisesta tiedosta

- Onko hiljainen tieto käsitteenä sinulle tuttu?

- Miten itse käsität hiljaisen tiedon, mitä ajattelet hiljaisen tiedon olevan?

- Millaista hiljaista tietoa koet omaavasi lastenohjaajan työhön liittyen?

## Hiljaisen tiedon jakaminen työssä

-Mitkä asiat koit merkityksellisiksi ja keskeisiksi omassa työssä siirtää uusille työntekijöille tai opiskelijoille?

-Koetko, että työssäsi oli jotain mitä ei kannattanut tai ollut tarpeellista siirtää?

-Ohjasitko opiskelijoita työssäsi?

-Miten uusia työntekijöitä perehdytettiin työhönsä?

-Koitko, että jotkin asiat estivät tiedon jakamista tai että tietoa pantattiin?

-Miten hiljaisen tiedon jakamista voisi mielestäsi parantaa?

## Tulevaisuus

-Minkälaisena näet lastenohjaajan työn tulevaisuudessa?