

Päivi Kosonen

**”NÄÄ PÄIVITTÄISET KOHTAAMISET –
NE ON ILMAN MUUTA TÄRKEIMMÄT”**

**Vuorohoidon työntekijöiden kuvauksia
yhteistyöstä lasten vanhempien kanssa.**

Varhaiskasvatustieteen

pro gradu-tutkielma

Kevät 2018

Kasvatustieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

Tiivistelmä. Kosonen, Päivi. 2018. ”Nää päivittäiset kohtaamiset – ne on ilman muuta tärkeimmät.” Vuorohoidon työntekijöiden kuvauksia yhteistyöstä lasten vanhempien kanssa. Varhaiskasvatustieteen pro gradu-tutkielma. Kasvatustieteen laitos. Jyväskylän yliopisto. 72 sivua + 2 liitettä.

Suomalaisessa varhaiskasvatusjärjestelmässä lasten vanhempien sekä varhaiskasvatuksen työntekijöiden välinen yhteistyö on keskeisellä sijalla. Koko yhteiskunnan muuttuessa yhä enemmän 24/7 taloudeksi aiheuttaa se perheiden lastenhoitojärjestelyille ja sitä kautta varhaiskasvatusjärjestelmän kehittämislle paineita. Suomalaisen varhaiskasvatusjärjestelmän yksi osa on vuorohoito, joka yrittää vastata omalta yhteiskunnan muutoksiin. Vuorohoitoa on herätty tutkimaan vasta viime vuosina ja on tärkeää saada tietoa sen asettamista rajoituksista ja mahdollisuuksista.

Tässä tutkimuksessa selvitettiin kasvattajien välistä yhteistyötä vuorohoidossa työskentelevien kasvattajien näkökulmasta. Tutkimuksessa tarkasteltiin, miten vuorohoidon työntekijät kuvaavat yhteistyösuhdetta lasten vanhempien kanssa ja miten työntekijät arvioivat omaa vuorovaikutussuhdettaan lasten vanhempien kanssa. Tämä kasvattajien välinen yhteistyö rakentuu aina ihmisten erilaisille yhteistyön tulkinnoille.

Tutkimus oli monimenetelmällinen ja siinä hyödynnettiin niin laadullisia kuin määrällisiä analyysimenetelmiä. Tutkimuksen laadullisen osan analyysissa tutkimusotteena toimi diskurssianalyttinen tarkastelu. Määrällisen osan analysoinnissa käytettiin tilastollisia menetelmiä. Tutkimuksen aineisto koostui 10 vuorohoidon työntekijän haastattelusta sekä vuorohoidon työntekijöille suunnatusta kyselylomakeaineistosta. Molemmat aineistot oli tuotettu ”Perheet 24/7” – hankkeessa.

Haastatteluanalyysin pohjalta muodostui neljä erilaista tapaa kuvata yhteistyötä lasten vanhempien kanssa. Nämä puhutavat ovat: tutustumispuhe, vastuupuhe, rinnakkain kulkeminenpuhe ja ongelmapuhe. Näitä kaikkia yhteistyön puhetapoja luonnehti vahvasti vuorohoidossa vallitsevat yhteistyökäytännöt.

Kyselylomakeaineiston pohjalta saatujen tulosten perusteella kunnioitus on läsnä vanhempien ja vuorohoidon työntekijöiden välisessä vuorovaikutuksessa. Vuorohoidon työntekijät arvioivat sekä vanhempien että itsensä kunnioittavat toisiaan vuorovaikutustilanteissa. Työntekijän iällä, työkokemuksella ja vuorohoitotyökokemuksella oli vaikutusta siihen, miten työntekijät näkevät yhteistyösuhteen muodostuvat sellaiseksi, jossa vanhemmat kuuntelevat heitä. Vuorohoidon työntekijät arvioivat vanhempien keskittyvän paremmin kuuntelemaan työntekijää, mitä enemmän työntekijällä on ikää, työkokemusta varhaiskasvatuksesta tai työkokemusta vuorohoidossa työskentelemisestä. Työntekijät luottivat vanhempiin kasvattajina ja heidän ikänsä ja työkokemuksensa toivat lisää luottamusta vanhempiin kasvattajina.

Tutkimus osallistuu omalta osaltaan vuorohoitoa koskevaan julkiseen keskusteluun ja tuo varhaiskasvatuksen ammattilaisten näkemyksiä esille koskien vanhempien kanssa tehtävää yhteistyötä. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää kehitettäessä vuorohoidon arkea päiväkodeissa vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön näkökulmasta.

Asiasanat: *varhaiskasvatus, vuorohoito, kasvatusyhteistyö, kasvatuskumppanuus*
Keywords: *early childhood education, involvement, educational partnership*

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 SUOMALAINEN VUOROHOIDO	4
2.1 Vuorohoido osana julkista varhaiskasvatusta	4
2.2 Yhteiskunnan muutos ja perheiden muuttuvat palvelutarpeet.....	7
2.3 Kasvattajat vuorohoidossa	9
3 VARHAISKASVATTAJIEN JA VANHEMPIEN VÄLINEN YHTEISTYÖ	12
3.1 Yhteistyö varhaiskasvatuksen ohjausasiakirjoissa	12
3.2 Vuorovaikutus yhteistyössä	13
3.3 Kasvatuskeskustelut	17
3.4 Kasvatuskumppanuus ilmiönä	19
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	22
4.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	22
4.2 Tutkimuksen menetelmälliset lähtökohdat.....	23
4.3 Haastatteluaineisto ja analyysimenetelmät.....	25
4.4 Kyselylomakeaineisto ja analyysimenetelmät.....	28
5 VUOROHOIDON TYÖNTEKIJÖIDEN PUHETTAVAT KASVATTAJIEN VÄLISESTÄ YHTEISTYÖSTÄ	32
5.1 Tutustumispuhe.....	32
5.2 Vastuupuhe.....	36
5.3 Rinnakkain kulkemispuhe.....	42
5.4 Ongelmapuhe	45
6 VUOROHOIDON TYÖNTEKIJÖIDEN ARVIOT VUOROVAIKUTUKSESTA VANHEMPIEN KANSSA.....	51

7 POHDINTA.....	58
7.1 Kasvatusyhteistyö vuorohoidon työntekijöiden puheessa ja vuorovaikutussuhteen arvioinnissa	58
7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	64
7.3 Jatkotutkimusehdotuksia	67
LÄHTEET	69
LIITTEET.....	73
LIITE 1 Työntekijälomake Perheet 24/7-tutkimuksessa:.....	73
LIITE 2 Työntekijöiden haastatteluiden teemat Perheet 24/7-tutkimuksessa:	74

1 JOHDANTO

Kaupan aukioloaikojen vapauttaminen ja suomalaisen yhteiskunnan siirtyminen yhä enemmän 24/7 yhteiskunnaksi vaikuttavat väistämättä suomalaisten lapsiperheiden elämään. Yhä useammassa perheessä joudutaan miettimään lasten hoidon järjestämistä iltaisin, öisin ja viikonloppuisin. Miten epätavallinen kodin ulkopuolinen hoitoaika vaikuttaa lapsen elämään ovat vielä lähes tutkimatonta aluetta. Yksi suomalaisen varhaiskasvatusjärjestelmän järjestämistapa on vuoropäivähoito. Vuoropäivähoidon tarjoaminen perheille mahdollistaa vuorotyötä tekevien lasten vanhempien työssäkäynnin. Vuorohoidosta on vähän tieteellistä tutkimustietoa saatavilla. Ulkomaisissa artikkeleissa käsitellään jonkin verran epäsäännöllistä työaika tekevien lasten kasvatusta, mutta samalla tavalla yhteiskunnan järjestämänä lasten päivähoitona vuorohoittoa ei juurikaan Suomen ulkopuolella toteuteta. Suomen lainsäädäntö ei anna tällä hetkellä selkeää ohjeistusta vuoropäivähoidon järjestämisestä kunnissa. Tästä johtuen kunnat toteuttavat sitä hyvin eri tavoin omien resurssiensa ja arvojensa puitteissa.

Koko suomalainen varhaiskasvatus on suuren muutoksen edessä uuden varhaiskasvatussuunnitelman sekä laajentuneiden ja monimuotoistuneiden työtehtävien myötä. Lasten ja perheiden kohtaaminen päivähoitossa on kuitenkin pysyvää. Niin vuoropäivähoidossa, kuin varhaiskasvatuksessa yleensäkin vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö on yksi osiella työskentelevien varhaiskasvatuksen ammattilaisten työtä. Kohtaamiset voivat olla arjessa monen tasoisia ja vuorovaikutuksen laatu ja tapa, jolla kohtaaminen tapahtuu, voi

olla monenlaista. Vuorohoidolle on leimallista jatkuva ihmissuhteiden muutos ja tämä väistämättä vaikuttaa kasvattajien välisen yhteistyön rakentumiseen heidän välillään.

Tässä pro gradu -tutkimuksessani tarkastelen vuorohoidossa työskentelevien varhaiskasvattajien tulkintoja yhteistyöstään lasten vanhempien kanssa. Tutkimuksessani olen kiinnostunut, millaiseksi yhteistyö rakentuu työntekijöiden kuvauksissa. Lisäksi tarkastelen tutkimuksessani, miten työntekijät arvioivat vuorovaikutussuhdettaan lasten vanhempien kanssa.

Tutkimuksessani käytän sekä haastatteluaineistoa että kyselylomakeaineistoa. Aineisto on tuotettu Suomen Akatemian rahoittamassa ”*Lasten sosio-emotionaalinen hyvinvointi ja perheen arki 24/7-taloudessa*”-tutkimushankkeessa. Hankkeessa on ollut mukana Jyväskylän yliopisto, Jyväskylän ammattikorkeakoulu sekä Terveystieteiden ja hyvinvoinninlaitos. Tutkimushankkeen tavoitteena on ollut selvittää epäsäännöllisen työajan vaikutusta lastenhoitojärjestelyihin, perhe-elämään ja alle kouluikäisten lasten hyvinvointiin.

Kasvattajien välistä yhteistyötä tarkastelevaa tutkimusta on tehty paljon eri näkökulmista (vrt. Hujala 2007; Alasuutari 2006; Korhonen 2006; Kekkonen 2012). Tutkimuksissa todetaan, että yhteistyö on moniulotteinen ja sitä on määritelty eri aikakausina eri tavoin. Lasten, vanhempien ja perheiden tarpeet muuttuvat jatkuvasti, joten myös kasvattajien välinen yhteistyö muuttuu ja kehittyy sen mukana. Varhaiskasvatuksessa työskentelevien varhaiskasvattajien on pysyttävä yhteiskunnan muutoksissa mukana, koska yhteistyö päivähoitoinstituutiossa on aina loppujen lopuksi työntekijän vastuulla. Huolimatta yhteistyön tavasta kasvattajien tavoitteena on, että lapsi pysyy toiminnan pääosassa. Onnistuneen yhteistyön ideaalina on, että kasvattajat yhdessä poistavat esteet lasten kasvun tieltä. Hujalan ym. (2007, 24) kirjoittavat tiivistetysti, miksi yhteistyötä kasvattajien välillä tulee pohtia yhä uudelleen. ”*Lapsen laadukkaan kasvun ja kehityksen mahdollisuuksiin vaikuttaa se, missä määrin lapsen kasvatuksesta huolehtivat aikuiset kokevat kasvatuksen yhteisenä hankkeena.*”

Tässä pro gradu -tutkimusraportissani käsitellään ensin yhteiskunnan muutoksen mukana lisääntyntä vanhempien epäsäännöllistä työtä, vuorohoitoa ja siellä toimivia kasvattajia.

Sen jälkeen tarkastellaan kasvatusyhteistyöstä käytävää keskustelua siitä tehtyjen tutkimusten perusteella. Tutkimuksen taustakirjallisuuden jälkeen esitellään tutkimuskysymykset, tutkimuksen toteuttaminen sekä tutkimuksen tulokset pohdintoineen. Lopuksi tarkastellaan tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä. Tutkimukseni tarkoituksena on omalta osaltaan osallistua julkiseen keskusteluun vuorohoidosta ja tuoda varhaiskasvatuksen ammattilaisten näkemyksiä esille koskien vanhempien kanssa tehtävää yhteistyötä. Tämä antaa näkökulmia vanhempien ja vuorohoidon työntekijöiden välisen yhteistyön kehittämistyöhön vuorohoidon arjessa.

Vuorohoidon henkilöstörakenteessa ei ole yhtenäistä nimikettä kasvatus- ja hoitotehtävissä toimivista, joten käytän lastentarhanopettajista, lastenhoitajista ja lähihoitajista ym. yhteisnimikettä vuorohoidon työntekijä tai varhaiskasvattaja. Lisäksi käytän tutkimusraportissani vuoropäivähoidosta nimikettä lyhyesti vuorohoito.

2 SUOMALAINEN VUOROHOITO

2.1 Vuorohoito osana julkista varhaiskasvatusta

Suomessa kunnat ovat vastuussa varhaiskasvatustalouden järjestämisestä. Julkisella varhaiskasvatustaloudella tarkoitetaan kunnan tai yksityisen järjestämää päivähoitoa ja esiopetusta sekä muuta varhaiskasvatustoimintaa (Alila, Kronqvist 2008, 29). Vuorohoito on yksi suomalaisen varhaiskasvatuksen ja päivähoiton järjestämismuodoista. Sitä tarjotaan hyvin eritavoin kunnan koosta riippuen niin päiväkodeissa, ryhmäperhepäiväkodeissa kuin perhepäivähoidossakin. (Malinen, Dahlblom & Teppo 2016, 13).

Vuorohoidolla tarkoitetaan kunnan järjestämää varhaiskasvatustaloutta perheille, jotka tarvitsevat lapselleen hoitoa epätavallisina aikoina. Tällä hetkellä epätavallisena aikana voidaan vielä pitää lasten hoitoa, joka tapahtuu klo 18.00 jälkeen illalla, ennen klo 6.00 aamulla, yöllä, viikonloppuisin tai arkipyhinä. Pääsääntöisesti päivähoitoa tarjotaan klo 6-18 välisenä aikana. Muuna aikana tapahtuvaa päivähoitoa kutsutaan *iltahoidoksi* klo 18-22 välillä tai *ympäri vuorokautiseksi hoidoksi*. Ympäri vuorokautinen hoito tapahtuu yöllä ja/tai viikonloppuisin sekä arkipyhinä. (Säkkinen 2013. 6.)

Vuorohoitopäivähoidon tarjoaminen yhteiskunnallisena palveluna Suomessa on maailmanlaajuisesti poikkeuksellista. Tutkimusten perusteella tarve on lähes sama kaikissa hyvinvointivaltioissa, mutta muulla turvaututaan enemmän epäviralliseen hoitoon. Epävirallisella hoidolla tarkoitetaan hoitoa, jossa lapsi vietään esimerkiksi ystävien, isovanhempien tai muiden sukulaisten luokse hoitoon. Keskustelua vuorohoidon tarjoamisesta

käydään kuitenkin esimerkiksi Ruotsissa, jossa tällä hetkellä kuntia suositellaan järjestämään hoitoa iltaisin, öisin ja viikonloppuisin (Alila ym. 2014, 44).

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen julkaiseman kuntakyselyn mukaan vuorohoidossa oli vajaa seitsemän prosenttia suomalaisen päivähoidon piirissä olevista lapsista. Yli puolet näistä lapsista oli hoidossa myös öisin ja/tai viikonloppuisin. Luku on pysynyt vuoden 2010 raportista lähes samana. Suurissa kunnissa vuorohoitoa ei aina ole ollut riittävästi saatavilla, sillä erityisesti viikonloppuhoitopaikkoja tarvittaisiin nykyistä enemmän. (Säkkinen 2013, 3.)

Varhaiskasvatusta säädellään Suomessa varhaiskasvatuslailla. Vuonna 2015 tuli voimaan uusi *Varhaiskasvatuslaki*, jonka myötä päivähoidosta on ryhdytty puhumaan varhaiskasvatuksena. Varhaiskasvatus määritellään laissa *lapsen suunnitelmalliseksi ja tavoitteelliseksi kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaksi kokonaisuudeksi, jossa painotuu erityisesti pedagogiikka* (8.5.2015/580, 1§). Uudet varhaiskasvatussuunnitelman perusteet tulivat voimaan 1.8.2017. Varhaiskasvatussuunnitelma on ohjeistavan asiakirjan sijasta nykyään normiasiakirja, jota varhaiskasvatuksessa on koko Suomessa noudatettava. Tulevaisuus näyttää, miten nämä asiakirjat tulevat vaikuttamaan varhaiskasvatusjärjestelmämme kehittymiseen.

Vuorohoidolle uusi varhaiskasvatuslaki ei antanut tarkkaa määritelmää tai lisäohjeistusta, vaan vuorohoitoa koskee kaikki sama laki, kuin varhaiskasvatusta muutoinkin. Yli 40 vuotta sitten laadittuun lakia ei saatu uudistettua vuorohoidon osalta ja se onkin auttamattomasti jäänyt jälkeen yhteiskuntamme kehityksestä tämän osalta. Varhaiskasvatuslaissa kuntia kuitenkin veloitetaan huolehtimaan, *että lasten päivähoitoa on saatavissa kunnan järjestämänä tai valvomana siinä laajuudessa ja sellaisin toimintamuodoin kuin kunnassa esiintyvä tarve edellyttää. Päivähoitoa suunniteltaessa ja järjestettäessä on huomioitava lapsen etu.* (8.5.2015/580) (36/1973, 11§). Varhaiskasvatuslain 2 §:n 2 momentin mukaan *lasten päivähoito on pyrittävä järjestämään siten, että se tarjoaa lapsen hoidolle ja kasvatukselle sopivan hoitopaikan ja jatkuvan hoidon sinä vuorokauden aikana,*

jona sitä tarvitaan. Lisäksi asetuksella on määritelty, että *päiväkodin toiminta kalenterivuoden aikana ja aukioloaika on järjestettävä vuorokaudessa paikallisen tarpeen mukaan* (Asetus lasten päivähoidosta 239/1973, 5§).

Vuorohoito palvelun järjestämisessä on otettava joustavasti huomioon lasten hoitoajan pituus. Asetus lasten päivähoidosta rajaa kokopäivähoidon yhtäjaksoisen hoitoajan *kymmeneen tuntiin* (Asetus lasten päivähoidosta 239/1973, 4§). Todellisuudessa vanhempien työvuorot matkojen kanssa ylittävät usein tuon ajan ja lapsi on vuorohoidossa reilusti yli kymmenen tuntia, joskus jopa vuorokauden/vuorokausia. Vuorohoidon selkeän lainsäädännön puuttuminen antaa tilaa kuntien omille tulkinnoille. Selkeiden ohjeiden puuttuminen lain soveltamisessa ovat aiheuttanut sen, että kunnat ovat tehneet erilaisia vuorohoidon linjauksia. Niillä kunnat pyrkivät ohjeistamaan vuorohoitoa käyttäviä perheitä.

Kuntien tehtävä on päättää paikallisesti, miten palvelut järjestetään ja minkä verran resursseja annetaan toiminnan järjestämiselle. Vuorohoitoa koskee yleensä samat määräykset, kuin muutakin kunnissa järjestettävää varhaiskasvatusta. Kuntien laatimat käyttöaste sekä täyttöastevaatimukset, tehokkuuden lisäämiseksi, herättävät pohtimaan vuorohoidon järjestämistapaa suhteessa päiväryhmiin. Onko ylipäättään mahdollista verrata ilta- tai yöhoitoa tehokkuudeltaan päiväaikana tapahtuvaan päivähoitoon henkilöstön ja lasten suhdelukujen osalta? Vuorohoito herättää pohtimaan kenen näkökulmasta palvelua ylipäättään katsotaan sitä järjestettäväksi. Katsotaanko sitä työelämän, perheen, vanhempien, lapsen vai vuorohoidon työntekijöiden näkökulmasta. Yleisesti ajatellaan varhaiskasvatuksen lähtevän lapsen tarpeista käsin, mutta vuorohoidossa tarpeet lähtevät usein työelämästä käsin.

Vuorohoitoa varhaiskasvatuksen osa-alueen terminä on pohdittu vuorohoitoa koskevissa tutkimuksissa ja julkaisuissa. Esimerkiksi Malinen ym. (2016, 17) ovat hakeneet julkaisussaan *vuorohoito* sanalle korvaavaa sanaa, joka kuvaisi paremmin sitä varhaiskasvatuksen ilmiönä ja ottaisi samalla huomioon niin opetuksen, kasvatuksen kuin hoidollisen näkökulman.

2.2 Yhteiskunnan muutos ja perheiden muuttuvat palveluntarpeet

Yhteiskunnan muutos vaikuttaa perheiden elämään väistämättä. Vanhempien työelämä on sovitettava perheen muuhun elämään sopivaksi. Vanhempien työajat muuttuvat työelämän muutosten mukana. Tätä kautta myös lasten päivähoidon tarve muuttuu. Uusin konkreettinen muutos suomalaisessa yhteiskunnassa on kauppojen aukioloaikojen vapauttaminen vuoden 2016 alusta. Tilastojen mukaan vuonna 2014 työssä käyvistä palkansaajista viikonloppuisin työskenteli 24 prosenttia, lauantaisin 14 prosenttia, sunnuntaisin 10 prosenttia ja vuorotyössä oli 23 prosenttia palkansaajista. Luvut osoittavat määrien olevan noin neljäsosa koko Suomen palkansaajista. Naisista 26 prosenttia teki vuorotyötä. Se oli huomattavasti enemmän kuin miesten 10 prosentin osuus vuorotyöntekijöistä. (Alila ym. 2014, 130.)

Kansainvälisissä tutkimuksissa (Han 2004, 231) todetaan vanhempien työskentelevän yhä useammin iltaisin, öisin ja viikonloppuisin. Aikaisemmin yksi vanhempi teki töitä perheessä, sitten molemmat vanhemmat olivat töissä ja nyt ollaan siirtymässä kellon ympäri työskentelyyn (Strazdins 2004, 1517). Han (2004, 250–251) on tutkimuksessaan todennut epäsäännöllisinä työaikoina työskentelevien vanhempien lasten olevan kansainvälisesti harvoin hoidossa päiväkodissa, koska yhteiskunnan tarjoamaa hoitoa ei ole aina saatavilla.

Työelämän muutos tuottaa perheille erilaisia tarpeita, kun työajat vaihtelevat yhä enemmän. Lapsiperheiden vanhemmat käyvät yleensä töissä ja työvoimapulan takia lapsiperheiden vanhempien työpanosta tarvitaan yhä enemmän. Perhepoliittisilla päätöksillä voidaan vaikuttaa sekä vanhempien työpäivien pituuksiin, että vuorokauden aikoihin, milloin työtä tehdään. Pienten lasten vanhempien työaikoja pitäisi miettiä myös siltä kannalta, etteivät epätavalliset hoitoajat lisääntyisi kohtuuttomasti. Perhepoliittiset päätökset vaikuttavat vuorohoidon tarpeeseen maassamme. Palveluiden laajentaminen itsessään eivät lisää lasten hyvinvointia. (Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan loppuraportti 2007, 33-39.)

Vuorohoidon järjestämisen näkökulmasta haastavaa ovat muutokset, jotka liittyvät lapsiperheiden elämäntilanteiden muutoksiin ja monimuotoistumisiin sekä vanhempien työoloihin liittyviin muutospaineisiin kuten matkatyöhön ja 24/7 aukioloaikoihin (Alila & Kronqvist 2008, 29-30). Vuorohoidon tarve on kaiken kaikkiaan kasvanut, eikä sitä välttämättä löydy lähipalveluna kaikille tarvitsijoille. Vanhempien työ- ja hoitoaikojen yhteensovittaminen tuottaa perheille huolta (Rönkä & Malinen 2009, 196). Paletti -tutkimus (2009, 289) osoitti päivähoidon olevan kaiken kaikkiaan merkittävä tekijä pikkulapsiperheiden vanhempien ja lasten arkielämässä. Siinä todettiin perheiden arjen olevan sujuvampaa, jos työajat ja päivähoiton toiminta-ajat olivat yhteen sovitettavissa. Päivähoitopalveluissa hoitopaikan läheisyys sekä perheen lasten saaminen samaan hoitopaikkaan olivat myös tärkeitä asioita perheille (THL - Raportti 36/2011, 78). Kun päivähoidon kanssa meni hyvin, vanhemmat kokivat jaksavansa paremmin myös vanhemmuuden haasteita (Rönkä ym. 2009, 277).

Kokonaisuudessaan lapsen ja perheen hyvinvoinnin kannalta on merkittävää saada laadukasta varhaiskasvatuspalvelua (Alila & Kronqvist 2008, 33). Varhaiskasvatuksen asiakasperheille on tärkeää saada hoitoa tarpeen mukaan, perheen tarpeenmukaisesti, laadukkaasti ja kohtuullisella hoitomatkalla. Lasten vanhemmille perhe- ja työelämän yhteensovittaminen on sitä haasteellisempää, mitä pienempiä ja useampia lapsia on perheessä sekä mitä pidempi viikoittainen työaika vanhemmalla on ja mitä enemmän työaika ajoittuu lapsen vuorokausirytmien ulkopuolelle. (Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan loppuraportin 2007, 33-36)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen raportissa vanhemmat mainitsivat palveluiden kehittämiskohteiksi erityisesti lasten yksilöllisten tarpeiden kartoittaminen ja palveluiden yksilöllisen räätälöinnin. Vanhemmat toivoivat ryhmäkokoja pienemmiksi. He toivoivat palveluille (päivähoito ja esiopetus) parempaa saatavuutta sekä fyysisesti että ajallisesti. Palveluiden käyttäjien mielestä alueelliset erot palveluissa koettiin tasa-arvo kysymyksiksi. (THL - Raportti 36/2011, 78–79.) Paletti – tutkimuksessa (2009) puolestaan tuli esille perheiden tukemisen tarve kasvatusyhteistyötä lisäämällä. Vanhemmat kokivat päivittäiset keskustelut päivähoidon työntekijöiden kanssa tärkeiksi, kunhan luottamus oli ensin saatu rakennettua (Rönkä ym. 2009, 289).

Nämä perheille tärkeät asiat, jotka vanhemmat ovat tuoneet esille, ovat kaikki tärkeitä mietittäessä vuorohoitoa osana suomalaista varhaiskasvatuspalvelua. Vuorohoidon toimimattomuus tai työaikojen epäsäännöllisyys kaiken kaikkiaan voidaan tässä valossa sanoa olevan koko perheen arkeen ja hyvinvointiin vaikuttava asia. Kunnille ei ole välttämättä ole helppoa rakentaa palvelua, joka on kustannustehokas, laadukas, huomioi perheen sekä lapsen yksilölliset tarpeet ja on vielä lähipalvelu.

2.3 Kasvattajat vuorohoidossa

Vuorohoidon kasvattajatiimit ovat moniammatillisia. Kasvattajatiimeissä on lastentarhanopettaja- sekä lastenhoitaja-ammattinimikkeellä toimivia työntekijöitä. Vaikka ammattinimike on sama, voi työntekijän koulutustausta olla hyvin erilainen. Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (272/2005) määrittelee päivähoidon henkilökunnan ammatillisen taustan (Varhaiskasvatuslaki 909/2012, 4a§). Säädösten mukaan joka kolmannella työntekijällä pitää olla lastentarhanopettajan tehtävään kelpoisuuden antava koulutus.

Kunnissa on vaihtelevia käytänteitä henkilöstön koulutuksen tason suhteen. Toiset kunnat ovat lisänneet korkeammin koulutettua henkilöstöä eli lastentarhanopettajia ryhmissä ja toiset kunnat toteuttavat varhaiskasvatusta minimimitoituksella. Vuorohoidon ympärivuorokautisuus tuo haasteen henkilöstön koulutuksen painotukselle. Useissa kunnissa vuorohoidon arkikäytännöissä lastenhoitajat tekevät ilta, yö- ja viikonloppuvuorot ja lastentarhanopettajien työpanokset painottuvat ns. päiväaikaan. Kunnissa, joissa katsotaan pedagogiikka tärkeäksi myös iltaisin ja viikonloppuisin, tekevät lastentarhanopettajat myös ilta- ja viikonloppuvuoroja.

Varhaiskasvatuslaissa (108/2016, 5§) määritetään, että päiväkodissa tulee olla tarvittava määrä kelpoisuusehdot täyttävää henkilöstöä, jotta varhaiskasvatuksen tavoitteet voidaan saavuttaa (Varhaiskasvatuslaki 108/2016, 5§). Valtioneuvoston asetuksella on määritetty varsin tarkasti aikuisten ja lasten suhdeluku (A239/1972, 6§). Arkityössä suhdeluku on haastavaa henkilöstön poissaolojen ja sijaisten puutteen vuoksi. Vuorohoidossa aikuisten ja lasten suhdeluvun muutokset korostuvat, kun lasten hoitoajat vaihtelevat, muuttuvat

jatkuvasti sekä hoitoajat ovat hyvin erimittaisia. Lisäksi lasten kokonaismäärä vaihtelee paljon eri viikkojen, päivien ja päivän eri ajankohtien aikana. Se tuo oman haasteen henkilökunnan määrän mitoitukselle, kun työtä teettäessä on otettava huomioon myös hoito- ja kasvatushenkilöstön työehtosopimukset sekä työlainsäädäntö. Käytännön arki-työssä tämä tarkoittaa sitä, että vuorohoidossa on tilanteita, jossa asetuksen vaatimukset eivät toteudu ja tilanteita jolloin henkilökuntaa on reilusti yli minimimitoituksen. (Dahlblom & Collin 2016, 199-200.)

Suomalainen varhaiskasvatus perustuu kasvatukseen, opetuksen ja hoidon yhdistelmään. Uusi varhaiskasvatuslaki ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ovat tuoneet uusia odotuksia henkilöstön osaamiselle. Ohjausasiakirjat määrittelevät aiempaa pedagogisempia tavoitteita varhaiskasvatukselle. Henkilöstö ei uusien ohjausasiakirjojen myötä voi enää tukeutua pelkästään vanhoihin kasvatukseen liittyviin tapoihinsa kasvatustaitonsa, vaan heidän tulee katsoa myös kohti tulevaisuutta lapsen kokonaisvaltaista hyvinvoinnin saavuttamiseksi. (Karila, Kosonen & Järvenkallas 2017, 71-72.)

Varhaiskasvatuksen työntekijöiden osaamisalueet koostuvat moninaisista ydinosaamisalueista. Päiväkodissa työskenneltäessä keskeisiä osaamisalueita ovat toimintaympäristöön ja perustehtävään tulkintaan liittyvä osaaminen, varhaiskasvatukseen liittyvä osaaminen, yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen sekä jatkuvaan kehittämiseen liittyvä osaaminen (Karila ym. 2017, 75).

Varhaiskasvatuksen osaamisalueella moniammatillinen osaaminen nousee esille. Kasvatustaitonsa kuuluu kaikille hoito- ja kasvatushenkilöstölle, mutta esimerkiksi opetus ja opetussuunnitelma osaaminen, lapsen kehityksen ja oppimisen tukeen liittyvä osaaminen sekä pedagoginen johtajuus ovat varhaiskasvatuksen opettajien erityisosaamisen alueita. Lastenhoitajien erityisosaamisen alueita ovat terveyteen ja hoitoon liittyvä erityisosaaminen. Varhaiskasvatuksen sosionomien erityisosaaminen on puolestaan perheiden arjen ja siitä nousevien kysymysten osaamisessa sekä yhteistyö muiden sosiaali- ja terveysalan lapsiperheiden asiantuntijoiden kanssa. (Karila ym. 2017, 75-76).

Erilaiset koulutustaustat saattavat näkyä henkilökunnan osittain erilaisina työorientaatioina (Nummenmaa ym. 2007, 39). Lisäksi eri henkilöstöryhmillä ovat omat painotuksensa omalle erityisosaamiselleen. Pidemmän yliopisto tai ammattikorkeakoulutasoisen koulutuksen saaneilla ovat erilaiset osaamisvaatimukset kuin toisen asteen koulutuksen saaneilla. Työntekijöiden erityisosaamisten hyödyntäminen on moniammatillisen työyhteisön yhteinen haaste varhaiskasvatuksessa. Jokaisen erityisosaaminen on osa kokonaisuutta ja on tärkeää tiedostaa myös oma ja toisten ammatillinen erityisosaaminen. Erilaisen osaamisalueiden tunnistaminen on osa yhteisen varhaiskasvatuksen osaamisen rakentamista ja toiminnan järjestämistä. (Karila ym. 2017, 76). Tässä tutkimuksessa painotetaan yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvää osaamisen tarkastelua. Sitä tarkastellaan vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön näkökulmasta.

Vuorohoidon henkilöstörakenteessa ei ole yhtenäistä nimikettä kasvatus- ja hoitotehtävissä toimivista, joten käytän tässä tutkimuksessa lastentarhanopettajista, lastenhoitajista ja lähihoitajista ym. yhteisnimikettä vuorohoidon työntekijä tai varhaiskasvattaja.

3 VARHAISKASVATTAJIEN JA VANHEMPIEN VÄLINEN YHTEISTYÖ

Vanhempien ja varhaiskasvatuksen välisen yhteistyön voidaan katsoa olevan vakiintunut toimintamuoto Suomessa. Yhteistyö kuuluu osana varhaiskasvatuksen kasvatushenkilöstön työhön. Vanhemmalla yhteistyö on osa vanhempana toimimista. Yhteistyön ideaalina voidaan pitää, että se toimii yhdistävänä tekijänä lapsen kasvuympäristöjen välillä. Tästä huolimatta ei ole merkityksetöntä, miten ja millä käsitteillä tätä yhteistyötä sekä kasvat-
tajien välistä vuorovaikutusta kuvataan. Eri aikoina ja eri tilanteissa käytettyjen käsitteiden taustalla on aina erilaiset käsitykset kodin tai perheen ja julkisten instituutioiden yhteistyön luonteesta sekä yhteistyön eri osapuolten asemasta ja vallasta. (Karila 2006, 91–97.) Käsitteiden lisäksi yhteistyötä on kasvattajien välisen vuorovaikutuksen lisäksi määrittämässä varhaiskasvatuksen ohjausasiakirjat sekä varhaiskasvatuksessa käytetyt lomakkeet. Nämä kaikki rakentavat kasvattajien välistä yhteistyötä omalla tavallaan.

3.1 Yhteistyö varhaiskasvatuksen ohjausasiakirjoissa

Uusissa varhaiskasvatuksen ohjausasiakirjoissa annetaan varhaiskasvatuksen henkilöstölle velvoittavuus olla *aloitteellinen ja aktiivinen* yhteistyössä huoltajien kanssa. Varhaiskasvatuksen järjestäjällä annetaan asiakirjoissa vastuu yhteistyön toteutumisesta ja suunnitelmallisuudesta. Tarvittaessa yhteistyötä tulee toteuttaa eri toimijoiden välillä monialaisesti ja tehdä tarvittavat yhteistyörakenteet lapsen tarpeita vastaaviksi. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 32-33; Varhaiskasvatuslaki 9, 11 e §.)

Sosiaali- ja terveysministeriön varhaiskasvatuksen linjauksista tehdyn loppuraportin mukaan (2007, 21) suomalaisen varhaiskasvatuspalveluiden yhtenä painopisteenä lasten hyvinvoinnin edistämisessä on tukea kodin antamaa hoivaa ja ohjaustyötä vuorovaikutuksessa lasten vanhempien kanssa. Tämän on todettu edistävän myös varhaiskasvatuksen laadullista kehittymistä. *Parhaat tulokset varhaiskasvatuspalveluilla saavutetaan, kun tavoitteet ovat yhteisiä vanhempien kanssa* (Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan loppuraportti 2007, 21).

Yhteistyön tavoitteeksi määritellään Varhaiskasvatuslaissa (8.5.2015/580, 2 a §) sekä Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2016, 32-33) huoltajien ja varhaiskasvatuksen henkilöstön yhteinen sitoutuminen lasten kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin, terveen ja turvallisen kasvun, tasapainoisen kehityksen sekä oppimisen edistämiseen. Lapsen huoltajalle on annettava mahdollisuus osallistua varhaiskasvatuksen toiminnan ja kasvatustyön tavoitteiden suunnitteluun ja kehittämiseen yhdessä henkilöstön ja lasten kanssa (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 33). Lisäksi tulisi tukea lasten vanhempaa tai muuta huoltajaa hänen omassa kasvatustyössään (Varhaiskasvatuslaki 8.5.2015/580, 2 a §).

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2016, 33) sanovat yhteistyön olevan monita-
hoista ja muovautuvan lapsen varhaiskasvatuksen aikana. Yhteistyössä on keskeisellä sijalla keskustelut lapsen päivästä vanhempien kanssa. Lisäksi luottamuksellisen ilmapiirin rakentaminen, tasa-arvoinen vuorovaikutus ja keskinäinen kunnioitus tukevat kasvattajien välistä yhteistyötä. Ne mahdollistavat paremmin yhteistyön myös haastavissa tilanteissa, kuten huolen herätessä lapsen hyvinvoinnista. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 33).

3.2 Vuorovaikutus yhteistyössä

Kasvattajien välisestä yhteistyöstä puhuttaessa on kiinnitettävä huomioita toimijoiden keskinäiseen vuorovaikutukseen. Kasvattajien välisessä yhteistyössä varhaiskasvatuksessa on kyse vanhemman ja ammattilaisen vuorovaikutuksesta. Vanhemmat sekä varhaiskasvatuksen työntekijät ovat aina yksilöitä ja oman ryhmänsä edustajia, joten yhteistyössä syntyy väistämättä erilaisia vuorovaikutussuhteita. Tähän kasvattajien väliseen vuorovaikutussuhteen toimimiseen liittyy myös toisiin tutustuminen, päivähoidon käytännöt sekä yhteiset toiminnot. (Karila 2006, 91–97.) Varhaiskasvatuksen toimintaympäristöihin muodostuneet toimintakäytännöt luovat perustan lasten keskinäiselle, aikuisten ja lasten väliselle, ammattilaisten väliselle sekä ammattilaisen ja vanhempien väliselle vuorovaikutukselle. (Karila & Nummenmaa 2006, 34.)

Korhonen (2006) on tutkinut sukupolvien merkitystä kasvatuksen vuorovaikutukseen. Hän kirjoittaa artikkelissaan tämän päivän vanhempien ja kasvattajien olevan uusien kysymysten edessä. Kasvattajat joutuvat miettimään vastauksia sellaisiin kysymyksiin, jota aikaisemmat sukupolvi ei ole tarvinnut pohtia. Vanhemmat ja kasvattajat ovat tilanteissa, jossa he eivät voi nojata yksiselitteisesti edellisten sukupolvien kokemukseen. Tästä johtuen he saattavat kokea epävarmuutta. Lisäksi monet vanhemmat ovat väsyneitä ja kiireisiä, eivätkä senkään vuoksi viitsi tai jaksa toimia aina johdonmukaisesti. (Korhonen 2006, 62–63.)

Kasvatuksen yhteistyöhön vaikuttaa väistämättä kasvatuskulttuurissa ja sukupolvien välisissä suhteissa tapahtuneet muutokset. Sukupolven merkitys on läsnä vanhempien ja ammattilaisten välisessä yhteistyössä, sillä käsitykset ns. hyvästä kasvatuksesta vaihtelevat eri sukupolvien ja kasvatuskulttuurien näkemyksissä. (Korhonen 2006, 54.) Korhosen (2006, 54) mukaan sukupolvien merkitys tulisi huomioida varhaiskasvatuksen vuorovaikutustilanteissa ja ymmärtää, että jokaisella kasvattajalla on oma yksilöhistoriansa, sukupolvensa näkökulma sekä omat kasvatetuksi tulemisen kokemukset. Lisäksi tähän vuorovaikutukseen liittyy kasvattajien omat kasvatuskäytännöt, arvot lasta ja lapsuutta kohtaan sekä kehitystä koskevat käsitykset (vrt. Karila & Nummenmaa, 2006, 34).

Lasten kasvatusta voidaan nähdä kaiken kaikkiaan yhteistyöhankkeena niiden kesken, jotka ovat mukana lapsen elämässä ja jotka ovat lapselle tärkeitä ihmisiä (Hujala ym. 2007, 15). Hujala ym. (2007) esittelee kirjassaan kontekstuaalisen kasvun mallin. Kontekstuaalisen kasvun näkökulman mukaan lapsen kasvua tulee aina tarkastella kasvattajan, lapsen ja systeemin yhteisenä asiana. Mallin perusideana on, että lapsen kasvu ja kasvatusta tapahtuvat aina vuorovaikutusprosessissa, joka rakentuu yksilön käyttäytymisestä ja koko sosiaalisesta ympäristöstä. Lisäksi mallissa nousee esille ympäristöjen vuorovaikutuksessa toimivien aikuisten merkitys lapsen kasvuun. (Hujala ym. 2007, 21–28.) Yhteistyön rakentumisen edellytyksiä ovat: kasvattajan tieto ja ymmärrys lapsen kasvusta, lapsen näkeminen yhteistyön keskiössä sekä kasvattajan roolin omaksuminen, jossa kasvatusta mielletään yhteistyöprosessiksi (Hujala ym. 2007, 28).

Perheiden ja varhaiskasvatuksen työntekijöiden välisessä yhteistyössä on huomion arvoista yhteistyön sisältö, intensiteetti ja strategia. Yhteistyön sisältö koostuu vapaamuotoisesta sekä kasvatuksellisesta yhteistyöstä. Vapaamuotoisen yhteistyön tarkoituksena on tutustuttaa perheitä ja henkilökuntaa toisiinsa. Vapaamuotoisia yhteistyökäytänteitä varhaiskasvatuksessa ovat esimerkiksi vanhempainillat, juhlat, retket ja yhteiset tapahtumat. Kasvatuksellinen yhteistyö puolestaan tähtää lapsen kasvun ja oppimisen tukemiseen. Esimerkiksi lapsen varhaiskasvatussuunnitelma keskustelut ovat muodostuneet vaikiintuneeksi kasvatukselliseksi yhteistyömuodoksi vanhempien ja työntekijöiden välillä. Yhteistyön intensiteetillä kuvataan sitä, onko yhteistyö pitkällä tähtäimellä toteutettua tavoitteellista toimintaa vai onko se satunnaisia kohtaamisia päivähoidon arjessa. Yhteistyön strategioina päivähoidossa voidaan pitää vanhempainkasvatusta, vanhempien osallistumista ja vaikuttamista sekä kasvatuksellista kumppanuutta. (Hujala ym. 2007, 115.)

Vanhempien puheesta tehtyjen tulkintojen perusteella toimivan yhteistyön taustalla on myönteinen suhtautuminen lapseen. Lisäksi työntekijän tulisi kunnioittaa perhe-elämän henkilökohtaisuutta ja vanhemman näkemyksiä. Vanhemmat kokivat parhaiten toimiviksi keskusteluiksi sellaiset, joissa työntekijä oli kuunteleva ja vanhempien näkökulman huomioon ottava. Tämän perusteella toimivan kasvatusyhteistyön pohjalla on ammattilainen, joka osaa ottaa huomioon sekä omat että vanhempien tulkinnat yhteistyöstä. (Alasuutari 2006, 84–90.)

Kasvattajien välinen yhteistyö on kehittynyt vuosien varrella ammattilaisten näkemyksiä korostavasta suunnasta, vanhempien oman asiantuntijuuden huomioon ottavaan suuntaan (Hujala 2007, 116). Yhteistyö rakentuu toimijoiden välisen suhtautumistavan kautta huomioiden millaisen aseman yhteiskunnan toimija ja millaisen aseman vanhempi saa yhteistyösuhteessa.

Yhteiskunnan toimijan asemaa tarkasteltaessa Alasuutari (2003) tulkitsee tietämisen vallan rakentavan kasvattajien välistä yhteistyösuhdetta. Tietämisen valta on joko yhteiskunnan toimijalla, jolloin hänellä on tieto esimerkiksi lapsen kehityksestä, lapsen ohjaamisen tai kasvattamisen keinoista. Tietämisen valta voi olla myös vanhemmalla, jolloin merkityksellinen tieto esimerkiksi perheestä, sen ihmissuhteista ja vanhemmuudesta on vanhemmalla itsellään. (Alasuutari 2003, 166–167.)

Vanhemman ja ammattikasvattajan välillä on valtaeron vuoksi ammatillisella vastuu yhteistyön rakentamisesta. Ammattikasvattajan tulisi antaa vanhemman kokemustiedolle tasavertainen asema asiantuntijatiedon kanssa (Alasuutari 2003, 171). Ongelmatilanteissa asia on monimutkaisempi, mutta silti asiantuntijatiedon tulisi olla vanhemmalle uusia asioita ja näkemyksiä avaava, eikä olla pelkästään ohjeita antava (Alasuutari 2003, 171). Karilan (2011, 75) mukaan ammattikasvattajien osaamiseen liittyy vanhempien yhteistyövalmiuden tunnistaminen. Tämän osaamisen kautta voidaan kehittää työvälineitä vuorovaikutussuhteiden ammatilliseen kehittämiseen. Vuorovaikutusosaaminen on yksi nyky päivän kasvatuksen ammatillisen osaamisvaatimus (Karila 2011, 75).

Alasuutari (2003, 168) antaa oman tutkimuksensa tulokinnassa päivähoiton työntekijällä vastuun toimia asiantuntijana, kun tehdään yhteistyötä lasten vanhempien kanssa. Yhteistyön kautta vanhemmat saavat tukea omalle kasvatustyölle. Jos työntekijän antaa suoria kasvatusehjeita tai neuvoja, työntekijän rajaa näkökulman yhteen ja rajaa toiset vaihtoehdot pois. (Alasuutari 2003, 168–169.)

Vanhemman asema yhteistyössä määrittää Alasuutarin (2003, 170) mukaan yhteistyötä vanhemman ja yhteiskunnallisen kasvattajan välillä. Sama vanhempi voi kokea yhteistyön välillä tasavertaiseksi, välillä yhteisyyttä tuottavaksi ja välillä ammatillisen vallan käytöksi. Vanhemman sanomisien arvostaminen ja kuuleminen vaikuttavat kasvatustyön rakentamiseen. Yhteistyössä on aina läsnä vanhemman oma vanhemmuus ja se kuinka yhteiskunnallinen kasvattaja siihen suhtautuu. (Alasuutari 2003, 170.) Alasuutarin (2003, 169) tutkimuksessa nousi esille myös vanhempien syyllistämisen vaikutus yhteistyön tulkintoihin. Vanhemmilla voi olla kielteisiä oletuksia yhteistyöstä ja vaikuttavat yhteistyön rakentamiseen (Alasuutari 2003, 169).

Vanhemmat ovat halukkaita yhteistyöhön eri yhteiskunnan toimijoiden kanssa. Yhteistyön katsotaan olevan lapsen kehitykselle tarpeellista, joten vanhemman yhteistyövalmius kuuluu nykyvanhemmuuden ja sen velvoitteisiin. Vaikka yhteistyötä pidetään itseltään selvänä asiana, saatetaan vanhempia kuunnella vain lasta ja hänen kehitystään koskevilla asioilla. Vanhemmille olisi kuitenkin merkityksellistä miten yhteiskunnalliset kasvattajat suhtautuvat heidän näkemyksiinsä lapsen kasvatuksesta. (Alasuutari 2003, 166-168.).

Korhosen (2006) mukaan korkeatasoinen, kumppanuuskulttuuriin nojaava varhaiskasvatus antaa sekä lapselle että vanhemmalle tukea. Lapselle se tarjoaa tärkeän leikki- ja oppimisympäristön sekä vanhemmille sosiaalisen tilan, jossa on mahdollisuus jakaa omaan vanhemmuuteen liittyviä iloja ja suruja, epävarmuuden tunteita ja selviytymisen kokemuksia niin henkilökunnan kuin toisten vanhempien kanssa. Kaiken kasvatusyhteistyön tekemisen täytyisi josta tapauksessa lähteä lapsesta. Lapsi aistii ja kokee, millainen ilma- piiri hänelle tärkeiden ihmisten välillä on. Molemminpuolisessa ja vastavuoroisessa yhteistyössä lapsikin tuntee, että hänestä välitetään. (Korhonen 2006, 63-69.)

Yhteistyö kehittyy jaetuissa tulkinnoissa ja yhteisessä päätöksen teossa, ei pelkästään tietoa jakamalla tai vaihtamalla. Karilan (2011, 75) mukaan kasvatusyhteistyössä on kyse kahden toimijan erilaisten näkökulmien ja tulkintojen pitämistä voimavarana, kun pyritään kohti yhteistä tavoitetta.

3.3 Kasvatuskeskustelut

Kasvatuskeskustelut ovat yksi osa yhteistyökäytänteitä, joita käydään vanhemman ja päiväkodin ammattilaisen välillä lapsen hyvinvoinnin turvaamiseksi. Kasvatuskeskustelut voivat olla varhaiskasvatussuunnitelma keskusteluja lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laatimiseksi tai päivittäisiä keskusteluja arjen kohtaamisessa.

Varhaiskasvatussuunnitelma on asiakirja, joka tulee laatia kaikille päiväkodissa tai perhepäivähoidossa oleville lapsille (Varhaiskasvatustaki 7a§, 580/2015). Suunnitelma tulee laatia yhdessä lapsen vanhempien kanssa. Vanhemman sekä varhaiskasvattajan näkemykset ja havainnot lapsen kehityksestä, oppimisesta ja ryhmässä toimimisesta otetaan huomioon suunnitelmaa laadittaessa (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 10).

Varhaiskasvatussuunnitelma-keskustelun katsotaan olevan merkityksellinen sekä työntekijän että vanhemman näkökulmasta. Alasuutarin (2010, 55) tutkimuksissa työntekijät kuvasivat varhaiskasvatussuunnitelman laatimisen vanhemman ja työntekijän kohtaamiseksi. Keskusteluissa työntekijät pyrkivät enemmänkin kasvokkain tapahtuvaan leppoisuuteen, tuttavalliseen ja luottamukselliseen vuorovaikutukseen vanhempien kanssa kuin

kasvatukselliseen keskusteluun pedagogisesta toiminnasta. Iso osa keskustelusta pohjautui vanhemman perhetyön kaltaiseen haastatteluun perheen asioista, vanhemman näkemyksistä lapsesta ja tavasta toimia lapsen kanssa. (Alasuutari 2010, 194.) Varhaiskasvatussuunnitelmalomakkeet ohjaava keskustelua perheen asioihin, vanhemman näkemykseen lapsestaan ja vanhemman toimintaan lapsensa kanssa. Lisäksi työntekijä ohjasi hienovaraisesti vanhemman kotikasvatusta varhaiskasvatussuunnitelmakeskusteluissa. (Alasuutari 2010, 194-195.)

Vanhemmat puolestaan kuvasivat Alasuutarin (2010, 59) tutkimuksessa varhaiskasvatussuunnitelma keskustelun kuvaukseksi lapsesta ja tämän toiminnasta. Heitä kiinnosti lapsen arkinen toiminta päiväkodissa, kasvatusta koskevaa keskustelua sekä henkilöiden välinen kohtaaminen. Vanhemman roolina oli enemmän kertoa lapsestaan ja perheestään kuin keskustella päivähoiton pedagogisesta toiminnasta.

Varhaiskasvatussuunnitelmakeskusteluihin on viime aikoina kiinnitetty paljon huomiota, mutta päivittäisiä keskusteluja ei Karilan (2011, 78) mukaan saisi unohtaa. Päivittäiset keskustelut ovat tilanteita, jossa vanhempien ja ammattilaisten välistä yhteistyötä rakennetaan. Sitä kautta muodostuu luottamuksellinen yhteistyösuhde ja se mahdollistaa kumpuun suhteen syntymisen (Karila 2011, 78).

Keskusteluissa kohtaavat lasten vanhempien ja ammattilaisen käsitykset, ajattelutavat sekä kasvatuksen arvot ja ihmiskäsitys. Näistä aiheista on vanhemmilla ja ammattilaisella olemassa erilaisia näkökulmia ja aiheet ovat herkkiä erilaisista ajattelutavoista syntyville ristiriidoille. (Karila 2011, 61.) Karilan (2011, 64) mukaan käytännössä keskustelut ovat hyvin erilaisia, vaikka varhaiskasvatuksen olennaiset piirteet ja tehtävät ovat periaatteessa samat. Keskustelujen eroavaisuuteen on Karilan (2011, 64–65) mukaan vaikuttamassa niin ammatillinen osaaminen, keskusteluosaaminen kuin keskustelun tukena käytetyt lomakkeet.

Karilan (2011, 68) mukaan varhaiskasvattajat ovat arkoja tuomaan keskusteluissa esille sellaisia asioita, joista keskustelussa saattaa syntyä erimielisyyttä. Keskusteluosaaminen ja keskustelukäytäntöjen kehittäminen ovat varhaiskasvattajien koulutus listalla. Se tehdäänkö erimielisyydestä ongelma, on keskustelijoiden käsissä. Erilaiset näkökulmien

huomioiminen ja toisen kuuleminen ovat oleellisia tekijöitä, kun halutaan päästä keskustelussa eteenpäin molempia tyydyttävällä tavalla. (Karila 2011, 68)

Erilaisten vanhempien kanssa syntyy erilaisia yhteistyösuhteita. Jokainen keskustelutilanne on omanlaisensa vuorovaikutustilanne ja jokaisen vanhemman kanssa syntyy erilainen suhde tehdä yhteistyötä. Karila (2011, 68-75) on tutkimuksissaan huomannut varhaiskasvatuksen keskustelujen kulkuun vaikuttavan niin konfliktit kuin valtakin sekä tietoisuus vuorovaikutukseen vaikuttavista uskomuksista ja käsityksistä. Jotta vanhempien osallisuutta päiväkodissa voitaisiin lisätä, olisi vanhempien näkemyksiä ja tulkintoja kasvatuksesta kuunneltava entistä enemmän (Karila 2011, 74).

3.4 Kasvatuskumppanuus ilmiönä

Kekkonen (2012, 33) on jaotellut väitöskirjassaan päiväkodin ja vanhempien kasvattajien välisen yhteistyön kehittymisen vanhempien valistamiseksi, vanhempainkasvatukseksi, kotien kasvatustyön tukemiseksi, vanhempien vaikuttajuudeksi ja viimeisimmäksi kasvatuskumppanuudeksi.

Kasvattajien välistä yhteistyötä on ryhdytty kuvaamaan 2000-luvun alussa kasvatuskumppanuus käsitteenä. Kasvatuskumppanuus otettiin käyttöön yhteistyötä kuvaavaksi termiksi *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa 2003*. Kasvatuskumppanuus on ollut yhteistyötä kuvaavana sanana varhaiskasvatuksen käytetyimpiä. Kasvatuskumppanuutta on tutkittu paljon ja siitä on kirjoitettu useita eri tavoin painottuvia julkaisuja. Se on saanut lukuisia erilaisia tulkintoja varhaiskasvatuksen ammattilaisten ja sitä tutkineiden tutkijoiden parissa. On kasvatuskumppanuuden nimiin vannovia ja on kriittisen mielipiteen kasvatuskumppanuudesta sanoneita. Sanana se on mielenkiintoinen. Kansainvälisessä kirjallisuudessa ei ole suoraan kasvatuskumppanuutta vastaavaa englanninkielistä sanaa. Käsitteillä partnership (Keyes 2002), involvement (Zellman&Perlman, 2006), collaborative partnership (Blue-Banning ym., 2004) kuvataan kansainvälisissä julkaisuissa vastaavaa käsitettä.

Kasvatuskumppanuudessa tavoitellaan tasavertaisen suhteen ajatusta, jossa molemmat osapuolet ovat asiantuntijoita. Varhaiskasvatuksen ammattilainen käyttää valtaa keskusteluissa asiantuntijatietoaan ja vuorovaikutuksen toimivuuden kautta. Tasavertaisen kumppanuussuhteen luominen ei ole helppoa. Tulkinnat tilanteesta voivat olla hyvin erilaisia ja yhteisen näkemyksen rakentaminen voi vaatia oman tulkinnan muuttamista. Omien näkemysten tiedostaminen sekä vanhemman näkemysten huomioiminen keskustelutilanteessa auttavat ammattikasvattajaa rakentamaan kumppanuussuhdetta. (Karila 2011, 70–74.)

Suomessa kasvatuskumppanuus käsitteen runsaassa käytössä näkyy vanhempien ja ammattilaisten vuorovaikutuksen liittyvien ajattelutapojen muutos (Karila 2006, 93). Päivähoitolain (367/1973) kotikasvatuksen tukemisen velvoitetta on työstetty Suomessa eteenpäin kasvatuskumppanuuden käsitteen avulla. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2005, 31) kasvatuskumppanuus määritellään vanhempien ja henkilöstön tietoiseksi sitoutumiseksi toimimaan yhdessä lasten kasvun, kehityksen ja oppimisen prosessien tukemisessa. Kasvattajilta edellytetään keskinäistä luottamusta sekä toistensa kunnioittamista. Asiakas muuttuu kasvatuskumppanuuden ajatuksessa toiminnan kohteesta osallistujaksi.

Varhaiskasvatuksen kirjallisuudessa nähdään kasvatuskumppanuus käsite toisinaan haasteellisena sanan tulkinnallisuuden vuoksi (Alasuutari 2010, 23; Kalliala 2012, 93). Kalliala (2012) liittää kumppanuus -sanana vapaaehtoisuuden pohjalta syntyviin ihmissuhteisiin. Koska päiväkodin työntekijät ja vanhemmat eivät voi valita toisiaan, se on hänen mielestään ongelmallista. Alasuutari (2010) puolestaan kirjoittaa kumppanuus -sanana hankaluuden olevan siinä, että se asettaa vanhemman tasavertaiseksi työntekijän kanssa suunnittelemaan lapsen institutionaalista kasvatusta. Käytännössä tällainen tasavertaisuus on hänen mielestään mahdotonta. Vanhemmalla ei ole valtaa instituution ja työntekijöiden toiminnan määrittelyssä, mutta päivähoiton työntekijät käyttävät kasvatustilan ammattilaisina valtaa vuorovaikutuksessa vanhempien kanssa. (Alasuutari 2010, 23–24.)

Kekkonen (2012) on tutkinut väitöskirjassaan kasvatuskumppanuuden merkitysten rakentumista varhaiskasvattajien puheessa. Tutkimuksessaan selvitettiin miten varhaiskasvattajat kuvaavat varhaiskasvattajien, vanhempien ja lasten kohtaamisia sekä yhteistyötä päiväkodissa, kodissa ja lasten lähiympäristössä (Kekkonen 2012, 62). Tutkimuksessa

todettiin kasvatuskumppanuuden merkityksiä tuotettavan neljässä eri diskurssissa. Sosiaalisia suhteita koskeva diskurssi eriytti ammatillisen kasvatuskumppanuussuhteen muista vanhemman ja kasvattajan välisistä suhteista, varhaiskasvatuksen kotikäynti diskurssi korosti kasvatuskumppanuutta osana varhaiskasvatuksen perustehtävää, palveluneuvontadiskurssi esitti kasvatuskumppanuuden lapsen perhettä osallistavana toimintona sekä suhteita luovan kommunikaation diskurssi tulkitsi kasvatuskumppanuutta lapsen, vanhemman ja kasvattajan välisissä suhteissa. (Kekkonen 2012, 100–177.) Kekkonen (2012, 183–200) mukaan kasvatusyhteistyön prosessimainen eteneminen, tasavertaisesti kaikkiin lapsiin ja perheisiin asennoituminen sekä suhteita luovan kommunikaation merkityksen huomioiminen auttavat luotaessa toimivia kumppanuuskäytänteitä perheen ja varhaiskasvattajien välillä.

Kasvatuskumppanuus rakentuu vanhempien ja kasvatushenkilöstön välisissä keskusteluissa, joten kasvatuskumppanuutta on tutkittu myös lapsen varhaiskasvatussuunnitelmalomakkeen näkökulmasta. Karila, K & Alasuutari, M (2012, 23) toteavat varhaiskasvatuksen lomakkeista tehdyn tutkimuksensa perusteella vanhempien roolin rajoittuvan kertomaan lapsestaan ja kasvatuskäsitteistään. Vanhempi ei osallistu lapsen kasvatuksen suunnitteluun samalla tavoin kuin ammatillinen kasvattaja (Karila ym. 2012, 23).

Vuoden 2005 varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaan *kasvatuskumppanuus on vanhempien ja henkilöstön toimimista yhdessä lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen tukemiseksi*. Kasvatuskumppanuudessa pidetään vanhempia ja henkilöstöä tasavertaisina toimijoina, joiden erityisasiantuntemus otetaan huomioon lapsen hyvinvoinnin edistämiseksi. Vanhemmat tuntevat parhaiten oman lapsensa ja heillä on ensisijainen kasvatusvastuu -ja oikeus. Varhaiskasvattajat tuovat taas oman lasten asiantuntemuksen mukaan ja heillä on vastuu luoda luottamukselliset ja kunnioittavat suhteet varhaiskasvattajan ja vanhemman väliselle kumppanuussuhteelle. (Alila ym. 2014, 41.)

Tämän tutkimuksen aineisto on kerätty pääosin aikana, jolloin kasvatuskumppanuus on ollut varhaiskasvatuksen yhteistyötä luonnehtiva termi. Vuoden 2016 varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa sekä uudessa varhaiskasvatuslaissa kasvatuskumppanuus sana on korvattu sanalla kasvatusyhteistyö (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016; Varhaiskasvatuslaki 580/2015).

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella vuorohoidossa työskentelevien varhaiskasvat-
tajien ja lasten vanhempien välisen yhteistyösuhteen tulkintoja. Tutkimuksessa ollaan
kiinnostuneita siitä, miten työntekijät kuvaavat yhteistyökäytäntöitään sekä yhteistyösuh-
dettaan lasten vanhempiin. Lisäksi tutkimuksessa selvitetään, miten työntekijät arvioivat
vuorovaikutuksen toimivan vanhempien kanssa tehtävässä yhteistyössä vuorohoidossa.
Tutkimuksessa selvitetään myös, onko ammattinimikkeellä, iällä ja työkokemuksella yh-
teyttä annettuihin kuvauksiin yhteistyösuhteesta sekä arvioihin vanhempien ja vuorohoi-
don työntekijöiden välisestä vuorovaikutuksesta. Vanhempien ja työntekijöiden välinen
yhteistyö on oleellinen osa vuorohoitoa, joten analysoimalla työntekijöiden arvioita ja
kuvauksia yhteistyöstä saadaan tietoa, jonka pohjalta vuorohoidon arkityötä on mahdol-
lista kehittää.

Tässä tutkimuksessa kasvatusyhteistyötä lähestytään seuraavien tutkimuskysymysten
avulla:

1. Miten vuorohoidon työntekijät kuvaavat yhteistyötä lasten vanhempien kanssa?
Millaiseksi yhteistyösuhde rakentuu näissä kuvauksissa?
2. Millaiseksi vuorohoidon työntekijät arvioivat vuorovaikutussuhteen lasten van-
hempien kanssa kyselytutkimuksessa? Eroavatko eri ammattiryhmien arviot toi-
sistaan? Onko iällä tai työkokemuksella yhteyttä eroihin?

4.2 Tutkimuksen menetelmälliset lähtökohdat

Tätä tutkimusta voidaan pitää monimetodisena tutkimuksena (mixed methods research), sillä se koostuu kahdella eri tavalla tuotetusta aineistosta. Kyselylomakkeilla kerätty tieto on määrällisen tutkimusperinteen mukaista tietoa ja haastattelemalla kerätty aineisto on laadullisen tutkimusperinteen mukaista tietoa. Tämän tutkimuksen aineistot on analysoitu erikseen toisistaan riippumattomasti. Haastatteluaineiston analyysi painottuu työntekijöiden yhteistyösuhteen kuvausten tulkitsemiseen. Kyselylomakeaineiston analyysi painottuu työntekijöiden välisten erojen löytämiseen taustamuuttujien avulla. Tutkimuksessa on hyödynnetty erilaisia analysointimenetelmiä monipuolisen ja kokonaisvaltaisen kuvan saamiseksi vuorohoidossa työskentelevien työntekijöiden ja vanhempien välisestä yhteistyösuhteesta. Molempien aineistojen analyysimenetelmät on koottu taulukkoon 1 tutkimusongelmittain ryhmiteltynä. Niitä on käsitelty tarkemmin myös seuraavissa alaluvuissa 4.3 ja 4.4.

TAULUKKO 1. Tutkimuksessa käytetyt analyysimenetelmät tutkimusongelmittain

Tutkimusongelma	Analyysimenetelmä	Käyttötarkoitus	Aineisto
1a. Millaiseksi vuorohoidon työntekijät arvioivat vuorovai- kutussuhdetta lasten vanhem- pien kanssa?	Frekvenssijakauma, pro- senttiluvut, keskihajonta, (minimi- ja maksimiarvot)	Kuvailu Havaintojen esiintymisen lukumäärä ja hajonta	Kysely- lomake- aineisto, kysymys 40
1b. Eroavatko eri ammattiryh- mien arviot toisistaan? Onko iällä tai työkokemuksella yh- teyttä arvioon?	Tilastollinen testaus Mann-Whitneyn U-testi Kruskall-Wallis-testi	ammattiryhmien, iän ja työkokemuksen yhteyden vertailu yhteistyöarvioi- hin	Kysely- lomake- aineisto, kysymys 40
2. Miten vuorohoidon työntekijät kuvaavat yhteistyökäytännöitään? Millaiseksi yhteistyösuhte rakentuu näissä kuvauksissa?	Diskurssianalyysi	Analyysi	Haastatteluaineisto

Metodikirjallisuudessa monimetodinen tutkimus viittaa tutkimukseen, jossa työskennellään kahden erityyppisen tiedon kanssa. Monimetodisella tutkimuksella on yleensä tarkoitus koota tai yhdistää laadullista ja määrällistä tietoa yhteen, joko samanaikaisesti tai peräkkäin. Eri tavoin tuotettu tieto katsotaan rakentavan tai laajentavan toinen toistaan. (Brannen 2008, 53–56; Creswell, Plano Clark & Garrett 2008, 66.) Monimetodisella tut-

kimuksella voidaan myös tarkoittaa tutkimusta, jossa yhdistetään laadullisen ja määrällisen tutkimuksen eri vaiheita (de Leeuw & Hox 2008, 138). Monimetodinen tutkimus määritellään myös kolmanneksi menetelmien paradigmaksi laadullisen ja määrällisen paradigman rinnalle (Johnson, Onwuegbuzie & Turner 2007, 128–129).

Useissa tapauksissa laadullinen tutkimus on liittynyt konstruktivismiin ja määrälliset menetelmät positivismiin. Bergmanin (2008, 19) mukaan laadullista ja määrällistä tutkimusjakoa voidaan kuitenkin pitää liian yleisenä ja totuttuna luokituksena. Yleisistä luokituksista on harvoin Bergmanin (2008, 17) mukaan hyötyä itse tutkimukselle. Kun tutkimuksessa halutaan ratkoa monimutkaisia tutkimuskysymyksiä tai monimutkaisia tutkimusprosesseja, ei aina voida puhua yhdestä tai monikerroksisesta todellisuudesta ja erottaa määrällisen ja laadullisen tutkimuksen todellisia eroja (Bergman 2008, 13–14). Näiden tutkimusperinteiden oletukset saattavat tarpeettomasti rajoittaa tutkimuksessa teoreettista soveltamista, yksittäistä tiedon keruuta ja analysointitekniikoita. Tärkeää on perustella valittuja menetelmiä suhteessa tutkimuskysymykseen ja teoreettiseen kehykseen (Bergman 2008, 17–19). Monimetodinen tutkimus ei välttämättä anna parempia vastauksia laadittuihin tutkimuskysymyksiin, mutta se antaa vaihtoehtoisia menetelmämalleja ja kumoaa vanhentuneet oletukset laadullisen ja määrällisen menetelmien rajoituksista ja mahdollisuuksista (Bergman 2008, 19). Johnson ym (2007, 128–129) pitävät sitä lisäksi lähestymistapana, joka tuottaa uusia tärkeitä kysymyksiä ja etsii vastauksia näihin uusiin kysymyksiin.

Tässä tutkimuksessa pyritään hyödyntämään kahdella eri tavalla tuotettua aineistoa, jotta saataisiin mahdollisimman monipuolista tietoa kasvatusyhteistyöstä ja sen tulkinnoista. Vaikka monimetodinen tutkimus on kiistelty aihe tiedemaailmassa, on tässä tutkimuksessa sitä käytetty mielenkiintoisen lisän saamiseksi haastatteluaineiston tuottamaan tietoon. Tutkimuksessa on tuotu esille tuotettujen aineistojen ja niiden analyysimenetelmien ero. Molemmista menetelmistä on pyritty hyödyntämään sen vahvuudet. Tässä tutkimuksessa halutaan avartaa, Bergmanin innoittaman, perinteisiä tutkimusperinteen rajoja ja soveltaa kahta eri tavoin tuotettua aineistosta ja analysoida tuotettua aineistoa eri analyysimenetelmillä (vrt. Bergman 2008, 19).

4.3 Haastatteluaineisto ja analyysimenetelmät

Haastatteluaineistossa on käytetty vuorohoidon työntekijöiden valmista haastatteluaineistoa. Aineisto on kerätty osana Suomen Akatemian rahoittamaa ”*Perheet 24/7*”- tutkimushanketta. Hankkeessa on tehty 38 yksilöhaastattelua vuorohoidon työntekijöille. Tässä tutkimuksessa niistä käytettiin kymmentä haastattelua. Viisi haastateltua on ammattinimikkeeltään lastentarhanopettajia ja viisi haastateltua on lastenhoitajia. Haastattelut poimittiin tutkimushankkeen antamasta haastattelulistasta, sillä periaatteella, että listan joka kolmas lastentarhanopettaja sekä listan joka neljäs lastenhoitaja.

Haastattelukysymykset ovat ”*Perheet 24/7*”-hankkeeseen osallistuneiden tutkijoiden laatimia ja hankkeen aineisto on tuotettu vuoden 2013 aikana. Kokonaisuudessaan ”*Perheet 24/7*” -tutkimushankkeen aineisto on kerätty ilta-, viikonloppu- sekä yötyötä tekeviltä vanhemmilta, heidän puolisoiltaan ja lapsiltaan sekä vuorohoidon työntekijöiltä. Tässä tutkimuksessa on käytetty tutkimushankkeen tuottamaa aineistoa vuorohoidon työntekijöiden osalta. Haastattelut on kirjoitettu puhtaaksi litteraatioiksi ”*Perheet 24/7*”-hankkeessa. Myöhemmissä luvuissa käytän litteroituja haastatteluotteita esimerkkeinä havainnollistaakseni tekemiäni johtopäätöksiä.

Vuorohoidon työntekijöiden haastattelut olivat puolistrukturoituja. Ne oli toteutettu yksilöllisinä teemahaastatteluina. Haastattelun teemoiksi ”*Perheet 24/7*” – hankkeessa oli määritelty seuraavat seitsemän teemaa: 1) vuorohoitoyksikön toimintaperiaatteet ja pedagogiikka, 2) lapsen turvallisuuden ja jatkuvuuden kokemuksen tunteet, 3) lapsen kiintymyssuhteet, 4) lapsen yksilöllisyys ja osallisuus, 5) kasvatusyhteistyö vanhempien kanssa, 6) tiedonkulku ja yhteiset toimintaperiaatteet sekä 7) ammatillinen osaaminen. Tässä tutkimuksessa haastattelun teemoista on syvennytty erityisesti *kasvatusyhteistyö vanhempien kanssa*- teeman alla kysytyihin kysymyksiin. Lisäksi haastatteluista on tarkasteltu kasvattajien välistä yhteistyötä koskevaa materiaalia myös muista haastattelujen osista. Haastattelun runko on liitteessä 2.

Haastatteluaineiston analyysissä käytin apuna diskurssianalyttisiä menetelmiä. Diskurssianalyysi voidaan ajatella olevan Suonisen (2006b, 106) mukaan teoreettinen viitekehys,

joka korostaa tulosten tulkinnallista luonnetta. Diskurssianalyysissa päätellään kielenkäytön seurauksia ja siinä kiinnostutaan siitä, miten ihmiset tekevät kielenkäytöllään asioita ymmärrettäväksi (Suoninen 2006a, 18). Jokinen, Juhila & Suoninen (2004, 9-10) määrittelevät diskurssianalyysin olevan *kielenkäytön ja muun merkitysvälitteisen toiminnan tutkimusta, jossa analysoidaan yksityiskohtaisesti sitä, miten sosiaalista todellisuutta tuotetaan erilaisissa sosiaalisissa käytännöissä*. Diskurssianalyysissa on kiinnostuttu siitä, mitä seurauksia todellisuuden rakentumiselle on ihmisten erilaisilla kuvauksilla ja selityksillä. Puheet ja teot ylläpitävät ja rakentavat sosiaalista todellisuutta (Suoninen 2006a, 19). Tässä tutkimuksessa on kiinnostuttu siitä puheesta, mitä työntekijät tuottavat tekemästään yhteistyöstä lasten vanhempien kanssa. Haastatteluaineiston analyysissä on pyritty pysymään kielenkäytössä eikä ole pyritty tulkitsemaan henkilön ajatuksia. Diskurssianalyysin lähtöoletukset ovat yhteydessä sosiaalinen konstruktionismin oletuksiin.

Sosiaalinen konstruktionismi olettaa, että todellisuus rakentuu merkityksistä, joita rakennamme ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa kieltä käyttämällä. Ihmisen käyttämä kieli eri tilanteissa rakentaa ympäröivää todellisuutta ja tämän todellisuuden eri puolia voidaan kuvata. Tässä tutkimuksessa sosiaalinen konstruktionismi lähestymistapana tarkoittaa sitä, että työntekijä haastattelussaan kertoo ja kuvaa yhteistyösuhdetta lasten vanhempiin ja samalla puheessaan rakentaa kuvaa yhteistyösuhteeseen vaikuttavista tekijöistä. Todellisuutta voidaan kuvata lukemattomilla eri tavoilla ja kuvaamisen tavat ovat aina erilaisia eri tilanteissa, joten työntekijä luo näin puheellaan yhden sen hetkisen tulkinnan käsityksestään koskien yhteistyösuhdetta lasten vanhempien kanssa.

Haastatteluaineiston analyysin aloitin tutustumalla litteroituun aineistoon huolellisesti. Luin haastatteluja useampaan kertaan läpi ja tein alustavia merkintöjä kasvattajien yhteistyösuhteeseen liittyvistä tulkinnoista. Alustavan aineistoon tutustumisen jälkeen rajasin haastatteluista mukaan ne puheosuudet, jotka käsittelivät yhteistyötä lasten vanhempien kanssa. Jätin ulkopuolelle puheosuudet, joissa ei käsitelty ollenkaan kasvattajien välistä yhteistyötä. Nämä osuudet koskivat esimerkiksi suoraan lasta tai vuorohoidon pedagogiikkaa. Alasuutarin (2011, 39) mukaan laadullinen analyysi aloitetaan *pelkistämällä havainnoja*. Havaintojen pelkistäminen on huomion kiinnittämistä siihen, mikä on tutkimuskysymysasettelun ja teoreettisen viitekehyksen kannalta oleellista. Seuraavaksi tutkimuksen kannalta tärkeät poiminnot yhdistetään luokitelluiksi havainnoiksi (Alasuutari, P.

2011, 39.) Tässä tutkimuksessa havaintoja pelkistettiin kokoamalla alustavista merkinnöistä kasvattajien väliseen yhteistyöhön kuuluvat haastattelun osat yhteen. Lisäksi tiivistin aineistoa tekemällä haastatteluotteista pelkistettyjä ilmauksia. Alla oleva esimerkki 1 havainnollistaa miten olen pelkistänyt yhden haastatteluotteista:

H: Mut tuosta kasvatuskumppanuudesta vielä sen verran mietin, että onks jotaki semmosia tilanteita tai juttuja mitkä oot kokenu jotenki erityisen haastaviks?

V: No ne on aina ollu haastavii ku kerta kaikkiaan on mennyt ihan henkilöke-miälliset sukset ristiin jonku vanhemman kans.

H: Että näitäki joskus

V: Niit on muutamii ollu. Ja niitä tapahtuu, niit on tapahtunu varmaan jokai-selle meille täällä ja ne on semmosii mille vaan ei voi mitään sit. Et siin ei oo mitään järkisyytä tai asiasyytä vaan kerta kaikkiaan ihmiset eivät saata sietää toisiaan

Esimerkki 1.

Esimerkissä 1 työntekijä kuvaa ongelmallista tilannetta vanhemman kanssa. Työntekijä tuo esille vuorovaikutuksen ongelman puhumalla henkilökemioista. Puhumalla henkilökemioista tulkitsin, että työntekijä teki vuorovaikutuksen ongelmasta muuttumattoman tekijän, johon hän ei voida itse vaikuttaa. Näin pelkistetyksi ilmaukseksi muodostui *vuorovaikutuksen pulman ulkoistaminen*.

Toinen osa laadullisessa analyysissä on Alasuutarin (2011, 39) mukaan *arvoituksen ratkaiseminen*. *Arvoituksen ratkaiseminen* on tutkimustulosten tulkintaa. Pelkistettyjen poimintojen pohjalta muotoilluista havainnoista etsitään vihjeitä merkitystulkintojen tekemistä ja koko arvoituksen ratkaisemista varten. (Alasuutari P. 2011, 39–48.) Tämä tarkoitti tässä tutkimuksessa, että ryhmittelin pelkistetyistä ilmauksista kokoavia teemoja. Teemoiksi muodostui työntekijän *tulkinnat vuorovaikutukseen vaikuttavista tekijöistä*, *tulkinnat vuorovaikutussuhteeseen vaikuttamisesta*, *tulkinnat vuorovaikutussuhteen kehittämisestä*, *tulkinnat valtasuhteista ja tulkinnat tuen tarpeesta*. Analyysin edetessä muokkasin vielä lähellä olevia teemoja yhteen ja palasin tarkastelemaan alkuperäisiä haastatteluja. Palatessani haastattelujen tarkasteluun uudelleen kiinnitin huomiota myös vastausta edeltäneeseen kysymykseen tai puheenvuoroon. Tässä vaiheessa kiinnostuin erityisesti työntekijöiden puhetavoista yhteistyön kuvauksissa sekä millaiseksi työnteki-

jän asema puheessa kuvautui. Pohdin millä yhteistyöhön liittyvillä teemoilla oli keskeinen sija puheessa. Muodostin aikaisemmin tekemiäni teemojen pohjalta erilaisia puhetapoja, joilla työntekijät kuvasivat yhteistyösuhdetta lasten vanhempiin.

Puhetapojen alkaessa muotoutua palasin tarkastelemaan yhteistyösuhdetta vielä vuorohoidon näkökulmasta. Vuorohoidon yhteistyökäytänteet nousivat vahvasti esille työntekijöiden yhteistyöpuheessa. Näin yhteistyökäytänteet vuorohoidossa toivat kehyksen yhteistyön puhetavoille. Erilaisia yhteistyön puhetapoja tiivistäen tein lopulta neljä. Nimesin ne: *tutustumispuhe, vastuupuhe, rinnakkain kulkemispuhe ja ongelmapuhe*.

4.4 Kyselylomakeaineisto ja analyysimenetelmät

Tämän tutkimuksen kyselylomakeaineistossa on käytetty vuorohoidon työntekijöiden valmista web-kyselylomakeaineistoa. Aineisto on tuotettu osana Suomen Akatemian rahoittamaa ”*Perheet 24/7*”- tutkimushanketta vuoden 2013 aikana. Kyselylomakeaineisto oli valmiiksi syötetty IBM SPSS tilasto-ohjelmaan tutkimushankkeessa. Vuorohoidon työntekijöille suunnattuun web-kyselylomakkeeseen oli vastannut ympäri Suomen noin 30 eri vuorohoitoyksiköstä vuorohoidon työntekijöitä (N=227). Kyselylomakeaineiston vastaajien keski-ikä oli 44 vuotta. He olivat työskennelleet keskimäärin 7 vuotta vuorohoidossa ja työkokemusta heillä oli varhaiskasvatuksesta keskimäärin 15 vuotta.

Kyselylomake sisältää avoimia kysymyksiä, monivalintakysymyksiä ja Likert-asteikollisia kysymyksiä. Kyselylomakkeen kysymykset ovat ”*Perheet 24/7*” -hankkeen tutkimusryhmän laatimia. Tässä tutkimuksessa kyselylomakeaineistosta hyödynnettiin Likert-asteikollista kysymystä 40, joka koski työntekijöiden näkemystä itsensä ja vanhempien välisestä vuorovaikutuksesta. Lisäksi käytettiin taustamuuttujina avoimista kysymyksistä ikää (kysymys 3), työkokemusta ja vuorohoidon työkokemusta (kysymys 12) koskevia kysymyksiä sekä monivalintakysymyksistä ammattinimikettä (kysymys 4) koskevaa kysymystä.

Kysymyksessä 40 pyydettiin arvioimaan vanhempien ja vastaajan vuorovaikutusta Likert-asteikollisilla väittämillä (täysin samaa mieltä, samaa mieltä, ei eri eikä samaa mieltä, eri mieltä, täysin eri mieltä). Kaksi väittämistä suuntautui vastaajasta vanhempaan päin ”Kunnioitan vanhempia” ja ”Minä luotan vanhempiin kasvattajina”. Kolme väittämistä arvioi vastaajan mielipidettä vanhemman mielipiteestä: ”Vanhemmat kunnioittavat minua”, ”Vanhemmat luottavat minuun työntekijänä” ja ”Vanhemmat keskittyvät kuuntelemaan mitä minulla on sanottavana”.

Kyselylomakeaineiston analyysi suoritettiin IBM SPSS Statistics tilasto-ohjelmistoa käyttäen. Tilastollisina menetelminä käytettiin frekvenssien laskemista, prosenttija-kaumioiden laskemista, keskiarvovertailua, Kruskal-Wallis testiä ja Mann-Whitneyn U-testiä.

Aluksi aineistoa tarkasteltiin silmämääräisesti virhesyöttöjen poissulkemiseksi. Aineiston tutustuminen aloitettiin tarkastelemalla taustamuuttujia kuten vastaajien ikää, työkokemusta, vuorotyökokemusta sekä ammattinimikkeitä. Näistä laskettiin taustamuuttujien frekvenssit, keskiarvot ja prosenttiosuudet. Jotta taustamuuttujat olisivat helpomman käsiteltävissä, niistä muodostettiin kokoavia luokkia. Vastaajat jaettiin viiteen luokkaan ikäryhmien mukaan. Vastaajien työkokemus varhaiskasvatuksessa sekä työkokemus vuorohoidossa jaettiin kuuteen luokkaan.

Kyselylomakkeen seitsemästä eri ammattinimikkeestä muodostettiin tässä tutkimuksessa kolme luokkaa: esimiehet, lastentarhanopettajat sekä lastenhoitajat. Lastenhoitajia oli vastaajista eniten ja luokassa on mukana ”lastenhoitaja, lähihoitaja ja päivähoitaja” -ammattinimikkeellä työskentelevät. Lastentarhanopettajia oli toiseksi eniten vastaajista. Tähän luokkaan otettiin mukaan ”lastentarhanopettaja”-ammattinimikkeellä työskentelevien lisäksi ”päiväkodin varajohtajat” ja ”elto/kelto/relto”-nimikkeellä työskentelevät. Esimiesten ryhmässä on mukana ”päiväkodinjohtaja”- ja ”yksikön vastaava esimies”-ammattinimikkeellä työskentelevät. Tässä tutkimuksessa ”jokin muu, mikä”-ammattinimikkeeseen vastanneet jätettiin pois tutkimuksen kyselylomakeaineistosta. Nämä vastaajat ovat päivähoidossa ns. avustavia työntekijöitä. He eivät yleensä tee päiväkotiryhmässä

vanhempien kanssa kasvatusyhteistyötä. Taustamuuttujien luokat on esitetty tiivistetysti taulukossa 2.

TAULUKKO 2. Taustamuuttujien luokat ja vastaajien jakautuminen eri luokkiin

Taustamuuttujat	Luokat	n	%
Ikä	20–29 vuotta	36	16
	30–39 vuotta	40	18
	40–49 vuotta	62	27
	50–59 vuotta	63	28
	60–65 vuotta	16	7
	*)	10	4
	Yhteensä	227	100,0
Työkokemus	alle 5 vuotta	43	18,9
	5-9 vuotta	38	16,7
	10–14 vuotta	30	13,2
	15–19 vuotta	28	12,3
	20–25 vuotta	36	15,9
	yli 25 vuotta	50	22,0
	*)	2	0,9
Yhteensä	227	100,0	
Vuorohoidon työkokemus	1 vuotta tai alle	30	13,2
	2-4 vuotta	63	27,8
	5-9 vuotta	58	25,6
	10–14 vuotta	29	12,8
	15–19 vuotta	23	10,1
	20 vuotta tai yli	22	9,7
	*)	2	0,9
Yhteensä	227	100,0	
Ammattinimikkeet	esimies	18	8,2
	lastentarhanopettaja	64	29,1
	lastenhoitaja	138	62,7
	**)	7	3
	Yhteensä	220	100,0

*) yksi tai useampi oli jättänyt vastaamatta kysymykseen

**) jokin muu- ammattinimike jätetty vastaajista pois

Edellä esiteltyjen luokkien eroja testattiin kyselylomakkeen kysymyksen 40 osalta. Koska tarkasteltavat muuttujat eivät noudattaneet normaalijakaumaa, valittiin tilastolliseksi testiksi Kruskall-Wallis – testi. Kruskall-Wallis-testi on epäparametrinen usean toisistaan riippumattoman muuttujan analysointiin tarkoitettu tilastollinen testi. Testin tarkoituksena on verrata useampaa toisistaan riippumatonta keskiarvoa keskenään. Kruskall-Wallis-testi pohjautuu järjestyslukuihin, joten muuttujien tulee olla mitattu järjestysasteikollisesti. Testi vertaa järjestyslukujakaumia toisiinsa ja sen nollahypoteesina on, että järjestyslukujakaumat ovat identtisiä. Jakaumien ollessa erilaisia, on ryhmien välillä eroa sitä enemmän, mitä pienempi testillä havaittu merkitsevyytaso on. (Nummenmaa 2004, 256–257.)

Koska taustamuuttujien luokkia oli enemmän kuin kaksi, eron tarkempaan paikantamiseen käytettiin jatkoanalyysissä epäparametristä Mann-Whitneyn U-testiä *Post Hoc* -vertailuna. Post Hoc vertailua käytetään, silloin kun ryhmiä on enemmän kuin kaksi ja halutaan tietää, mitkä luokat poikkeavat toisistaan (Nummenmaa 2004, 193). Yleensä Mann-Whitneyn U-testiä käytetään silloin, kun kahta toisistaan riippumatonta keskiarvoa verrataan keskenään. Siinä verrataan kahden tutkittavan muuttujan mediaaneja keskenään ja nollahypoteesin on, ettei muuttujien jakaumissa ole eroa. U-testin antama merkitsevyystaso kertoo, onko jakaumat erilaisia ja näin onko luokkien välillä tilastollisesti merkitsevää eroa. Testissä on samat oletukset kuin Kruskall-Wallis-testissä. (Nummenmaa 2004, 251-252.)

Tässä tutkimuksessa Kruskall-Wallis –sekä Mann-Whitneyn U-testin avulla pyrittiin selvittämään, onko iällä, työkokemuksella tai ammattinimikkeellä tilastollisesti merkitsevää eroa vuorohoidon työntekijöiden näkemykseen vanhempien ja työntekijöiden välisestä vuorovaikutuksesta.

5 VUOROHOIDON TYÖNTEKIJÖIDEN PUHETAVAT KASVATAJAIEN VÄLISESTÄ YHTEISTYÖSTÄ

Analyysin pohjalta vuorohoidon työntekijöiden haastattelupuheesta rakentui 4 erilaista tapaa kuvata yhteistyötä vanhempien kanssa. Nämä erilaiset yhteistyön puhetavat nimeisin tässä tutkimuksessa seuraavasti: *tutustumispuhe*, *vastuupuhe*, *rinnakkain kulkemispuhe* ja *ongelmapuhe*. Työntekijöiden puhe toi esiin tietynlaisen kuvan vuorohoidon yhteistyökäytänteistä, sillä yhteistyötä kuvattiin työntekijöiden puheessa lähes aina yhteistyökäytänteiden kautta. Lisäksi yhteistyökäytänteet antoivat työntekijöiden puheessa eräänlaisen mallin tehdä yhteistyötä vanhempien kanssa. Kaikki yhteistyön puhetavat olivat työntekijöiden puheessa osittain päällekkäisiä ja osittain kiinnittyivät toisiinsa (vrt. Alasuutari, P. 2011, 182).

Analyysissäni pyrin tuomaan esille jokaisen puhetavan ominaispiirteet ja esimerkkiotteiden avulla havainnollistaa lukijalle tekemääni tulkintaa. Nämä puheesta rakentuneet yhteistyön puhetavat asemoivat työntekijää ja vanhempaa jokainen omalla tavallaan. Nämä asemoinnit ovat analyysini ydin ja olen pyrkinyt selittämään tulkintojani lukijalle.

5.1 Tutustumispuhe

Tässä puhetavassa työntekijä kuvaa yhteistyötä tutustumisprosessina lapsen vanhempaan. Työntekijän oma asema suhteessa vanhempaan ei ole vielä selkeytynyt tutustumispuheessa. Puhetapaa luonnehtii tutustuminen lapseen, lapsen vanhempaan, ja koko perheen-

seen. Työntekijät hakevat tapoja toimia perheiden kanssa vanhempia kuunnellen ja lapsen tutustuen. Työntekijöiden haastattelupuheen perusteella vanhempien ja työntekijän välistä yhteistyötä lähdetään rakentamaan vuorohoidossa vallitsevien hoidon aloituskäytänteiden toimintamallien kautta. Tämä tulee jokaisessa aineistoon kuuluvassa haastattelussa esille. Seuraavassa otteessa on esimerkki, miten työntekijä ottaa kantaa hoidonaloituskäytäntöihin.

V: Että mun mielestä aika semmoset vanhempia kuuntelevat ja vanhempia huomioon ottavat käytännöt meillä on hoidon aloitukseen.

Esimerkki 2.

Otteessa työntekijän puhe rakentaa aloituskäytäntöjen vanhempia huomioon ottavaa ja kuuntelevaa tulkintaa. Puheessaan hän viittaa hoidon aloituskäytänteisiin, mutta samalla luo epävarmuutta sanoilla ”*aika semmoset*”. Haastattelujen perusteella aloituskäytänteille haluttiin järjestää aikaa sekä rauhallinen ilmapiiri. Työntekijät kuvaavat puheessaan hoidon aloituskäytänteitä. Esimerkiksi päiväkodeissa pyrittiin siihen, että sama työntekijä käy lapsen ja perheen kanssa aloituskäytänteiden vaiheet läpi. Työntekijät toivat puheessaan esille ensikohtaamisen tärkeän merkityksen yhteistyön rakentumiselle. Seuraava esimerkki 2 on ote tällaisesta puheesta.

V: et todella se vastaanotto on semmonen et vähän niinku laps ja vanhemmat kokisivat, että ootte ne maailman tärkeimmät meille nyt, et tervetuloa.

Esimerkki 3.

Aloituskäytänteisiin katsottiin työntekijöiden puheessa kuuluvan päivähoidon aloituskeskustelu, hoitopaikkaan tutustuminen sekä kotikäynti lapsen kotona.

Päivähoidon aloituskeskustelussa keskustellaan lapsen hoitoa ja kasvatusta koskevia asioita. Päivähoidon käytänteiden lisäksi vuorohoidon työntekijä kertoo vuorohoidosta ja mitä se pitää sisällään. Osassa haastateltavien työntekijöiden päiväkoteja oli käytänne, jossa aloituskeskustelu käytiin lapsen kotona kotikäynnin yhteydessä. Aloituskeskustelussa vanhempi voi keskustella lapsestaan ja häntä kiinnostavista asioista. Siihen varataan aikaa ja mahdollisuus työntekijöiden puheen perusteella. Siitä seuraavassa esimerkki.

V: Ja tottakai otetaan siinä aluks sitten huomioon paljon, että vanhemmilla voi olla paljon asiaa ja he haluavat kertoa lapsestaan.

Esimerkki 4.

Työntekijä pitää puheessaan itsestään selvyytensä vanhempien kuuntelemisen aloituskeskustelussa. Hän korostaa sitä puheessaan sanalla *tottakai*. Työntekijä kertoo puheessaan

aluks kuunneltavan ja ottavan huomioon vanhempia. Miten jatkossa kuunnellaan ja huomioidaan vanhempia jää puheen perusteella epävarmaksi.

Kotikäynti on käytänne, jossa vuorohoidon työntekijä vierailee lapsen kotona tutustumassa lapseen ja lapsen huoltajiin. Kotikäyntikäytänteiden yleisyys erosi haastateltujen työntekijöiden päiväkotien välillä. Osassa päiväkoteja sitä pidettiin yleisenä käytänteenä ja osassa päiväkoteja sen käyttö ei ollut vakiintunut kokeilujen jälkeen.

Osa työntekijöistä toi puheessaan esille vanhempien myönteisen suhtautumisen kotikäyntiä kohtaan ”*kyllä ihan mielellään otetaan vastaan*” ja osalle haastatelluista työntekijöistä kotikäynti näyttäytyi ristiriitaisena yhteistyökäytänteenä. Työntekijän ilmaisu ”*mutta ei siitä tullu sellasta tapaa, että me oltas nyt enää käyty*” kuvaa, sitä ettei kotikäynnistä ole tullut vakiintunutta käytännettä vuorohoidossa. Haastattelupuheissa tuotiin esille, miten kotikäynti vie aikaa ja miten sen järjestäminen aiheuttaa lisätyötä. ”*ajallisestikin se on aina niin iso järjestelykysymys. Et sitten sä oot ryhmästä pois sen kotikäynnin ajan*” Toisaalta työntekijöiden puheessa vuorohoidon kontekstissa kotikäynti saa hoitovuorojen kautta tärkeän merkityksen. Niiden lasten osalta, jotka ovat hoidossa ns. äärivuoroissa, työntekijöiden puheessa korostui kotikäynnin myönteinen merkitys hoidon aloituksessa. Äärivuoroilla tarkoitetaan vuorohoidossa hoitoaikoja, jotka sijoittuvat aikaiseen aamuun, myöhäiseen iltaan tai yöhön. Seuraavassa otteessa työntekijä tulkitsee puheessaan vuorohoidon ja kotikäynnin suhdetta.

K:Tää on vuorohoito, niin onks sillä isompi merkitys sillä kotikäynnillä?

V: Kyllä mä uskoisin, koska sit varsinkin jos lapsi tulee olemaan, että se on niitä kaikkia vuoroja, se on yöhoidossa ja muuta, niin onhan se ehkä helpompi, et sä pääset tutustuun paljon enemmän sitten siihen aikuiseen. Kyllä mä jotenkin koen, että sillä jonkinlainen merkitys on. Ei se nyt ihan turhakaan oo.

Esimerkki 5.

Esimerkissä työntekijä kuvaa, miten haasteellisia vuoroja hoidossa olevalla lapselle on tärkeä tutustua hyvin hoitajaansa. Kotikäynnin merkityksen kuvaus jää kuitenkin työntekijän ilmauksissa epämääräiseksi. Työntekijä jättää tilaa päinvastaiselle tulkinnalle kotikäynnin merkityksestä ilmauksilla ”*uskoisin*”, ”*ei se nyt ihan turhaakaan oo*” ja ”*jonkinlainen*”.

Työntekijän oman aseman epävarmuus näkyi työntekijöiden kotikäyntipuheessa. Työntekijöiden puheesta voidaan tulkita, ettei työntekijän asemointi ole täysin selvää kotikäyntipuheen perusteella. Kotikäynnille annetaan puheessa vaihtoehto esimerkiksi näin:

V: että nythän toivotaan, et niitä tehtäs kotona. Mutta jos ei vanhemmat halua esimerkiks kotiin, niin sillohan ne tehdään päiväkodissa.

Esimerkki 6.

Sanalla *toivotaan*, esitetään kotikäynnin tekemisen ohjeistuksen tulevan hallinnosta käsin, mutta samalla annetaan toinen vaihtoehto käytänteeksi ”*sillohan se tehdään päiväkodissa*”. Työntekijä ei itse toivo, vaan käyttää yleistävää sanaa *toivotaan*. Tässä puhettavassa työntekijän asemointi vanhempaa kohtaan ei ole muodostunut selkeäksi. Työntekijät tuovat esille puheessaan, että vanhemmat eivät ole kieltäytyneet kotikäynneistä. Tämä voidaan tulkita vanhempien myönteiseksi suhtautumiseksi kotikäyntiä kohtaan. Vanhemmalla itsellään oli mahdollisuus valita, haluaako kotikäynnin tehtäväksi. Kotikäynti ei ollut kaikissa päiväkodeissa vakiintunut aloituskäytänne, joten sen voi ajatella tuovan epävarmuutta työntekijän omasta asemoinnista suhteessa lasten vanhempiin.

Hoitopaikkaan tutustuminen. Perheille tarjotaan mahdollisuutta tutustua päivähoitopaikkaan lapsen tarpeista käsin. Työntekijöiden puheen perusteella hoitopaikkaan tutustumista voidaan pitää tärkeänä hoidon aloituskäytänteenä. Työntekijät käyttivät useissa haastatteluissa sanaa *pehmeä lasku* hoidon aloituksesta, joka voidaan tulkita mahdollisuutena tutustua useampana päivänä päiväkotiin lyhyitä aikoja kerrallaan. Toisaalta työntekijöiden haastatteluissa tuli esille, että vuorohoitoa tarvitsevat lapset tarvitsevat hoitopaikan nopealla aikataululla. Näissä tapauksissa hoidon aloituskäytänteitä ei ehditä aina käydä läpi. Seuraavassa otteessa työntekijä tuo esille, miksi vuorohoidossa erityisesti on tärkeää päästä tutustumaan lapsen ja perheen käytäntöihin.

V: Mut et muuten niin kun, että samoja asioita kyllä päivä päivähoitossakin tarjotaan. Mut että varmasti siinä mielessä nää tämmöset kodin käytännöt ja niin kun lapsen omat, miten lapsi toimii, niin ehkä korostuu sitten täällä...mitä lapsi tekee kotona just vaikka nukkumaan mennessä tai ruokailun ohessa, niin täällä ne korostuu sitten vielä.

Esimerkki 7.

Työntekijä tuo puheessaan esille vuorohoidossa aloituskäytänteiden tärkeyden. Hän tuo esille lapsen oman toimimisen tuntemisen merkityksen esimerkiksi nukkumaan mennessä tai ruokailujen yhteydessä. Puhetta tulkittaessa voidaan sanoa, että työntekijä pitää tärkeänä saada tietää kodin käytäntöjä näissä tilanteissa, jotta voi toimia lapsen kannalta

parhain päin. Työntekijä pitää tärkeänä keskustelua vanhemman kanssa ja lapsen tutustumista erityisesti vuorohoito kontekstissa.

Tarkasteltaessa työntekijän asemaa rakentajapuheessa huomataan, ettei työntekijän asema ole vielä selkeytynyt yhteistyössä. Yhteistyön alussa työntekijöiden puheessa nousee esille työntekijän epävarmuus omasta asemastaan perheiden kanssa toimiessaan. Toisaalta ennalta sovitut käytänteet määrittelevät suurelta osin työntekijän asemaa. Hoidon aloituskäytänteissä on epävarmuutta vanhemman ja perheen ottamisessa mukaan yhteistyöhön. Toisaalta tutustumisen tulisi lähteä työntekijöiden puheen perusteella perheen tarpeista käsin, mutta toisaalta sovitut aloituskäytänteet antavat mallin toimia. Seuraavassa otteessa työntekijä kuvaa uuteen perheeseen tutustumistaan.

V: Kun uudet perheet alottaa. Se on aina tää syksy. Kuinka sanon näitä asioita, kuinka teen...ei tunne, pitää kuulostella, siinä on opettelemista. Täytyy sanoa, ettei se mitään helpoo oo.

Esimerkki 8.

Otteessa työntekijä kuvaa niitä epävarmuus tekijöitä, joita hän kohtaa uutta perhettä vastaanottaessaan. Tutustumisen tärkeyttä ja rauhallista etenemistä vahvistaa ilmaisu ”*pitää kuulostella*”. Samassa ilmaisussa hän jättää oman asemansa määrittelyn tekemättä. Ilmaisusta ”*se on tää syksy*” voidaan tulkita aseman määrittelyn tulevan myöhemmin ajan koh-taiseksi. Haastateltujen työntekijöiden puheesta voidaan tulkita, että uusia perheitä vastaanotettaessa työntekijät hakevat asemaansa yhteistyösuhteessa.

5.2 Vastuupuhe

Tässä yhteistyön puhetavassa työntekijä ottaa vastuun yhteistyöstä lasten vanhempien kanssa. Yhteistyössä on olemassa aina kaksi osapuolta. Työntekijä ottaa aseman, jossa hänellä on vastuu yhteistyön sujumisesta ja sen rakentumisesta. Vanhemmat nostetaan kuitenkin asiantuntijan rooliin silloin, kun puhutaan lasten asioissa. Tämä tulee työntekijöiden haastattelupuheessa esille kasvatuskumppanuudesta kysymisen yhteydessä. Vanhemman nostaminen asiantuntijan rooliin näkyy kuvauksissa, joissa työntekijä kuvaa kuuntelevansa vanhemman toimintatapoja perheen arjessa. Yhteistyötä luonnehditaan tässä puhetavassa vuorohoidon arkisiin tapahtumiin ja päivittäisiin kohtaamisiin, kuten tulo- ja hakutilanteisiin sekä varhaiskasvatussuunnitelma keskusteluihin liittyviksi.

Työntekijät korostivat puheessaan päivittäisten kohtaamisten merkitystä yhteistyösuhteelle. Työntekijöiden puheessa tämä tuli selkeästi esiin, esimerkiksi näin: ”*Tärkeimpiä on nää päivittäiset kohtaamiset, tuleminen ja hakeminen. Ne on ilman muuta ne tärkeimmät*”. Työntekijä tuottaa puheessaan kasvokkain tapaamisen tärkeyden päivittäisissä tulo- ja hakutilanteissa. Näin kasvokkain oleminen voidaan haastattelupuheesta tulkita olevan tärkeä osa yhteistyön mahdollistumista. Työntekijä painottaa kiireettömyyttä puheessaan. Tästä kiireettömyyden puheesta on esimerkki seuraavassa otteessa.

V: Mut sitten aina siinä, ihan tos normaalissa arjessa, että aina se semmonen vastaanottaminen jo pelkästään, ku laps tuli, et silloin ku sä näät, ni sä voit jutella taikka et sul on aikaa siinä edes sen verran, ettei oo semmonen kauhee kiire, tai vaikka oliskin, niin ei pidä näyttää siltä, et sul ei oo aikaa ottaa sitä vanhempaa vastaan.

Esimerkki 9.

Esimerkissä työntekijä kuvaa miten tärkeää on antaa vanhemmalle kiireetön tilanne yhteistyö tilanteessa. Vanhempien kohtaamisesta tehdään puheen kautta tärkeä tapahtuma, joka menee muiden kiireiden edelle. Puheesta voidaan tulkita, että aina ei ole välttämättä rauhallista tulo- ja hakutilannetta, mutta työntekijä rakentaa puheessaan sen ideaalia. Työntekijän puheessa varmistetaan kiireettömän ilmapiirin rakentamista joka tilanteessa sanoilla ”*aina siinä*” ja ”*edes sen verran*”. Työntekijä haluaa itse olla vaikuttamassa tähän ilmaisulla ”*tai vaikka oliskin, niin ei pidä näyttää siltä*”. Työntekijä on se joka luo kiireettömän ilmapiirin, jotta yhteistyö mahdollistuu. Työntekijän voidaan tulkita puheessaan tuottavan itsestään kuuntelevan ja läsnä olevan työntekijän. Toisinaan hakutilanne saattaa olla haastava työntekijän puheessa, jos vanhemman ei koeta olevan läsnä kohtauksissa.

V: Tänä päivänä on kuitenkin aika paljon niitäkin vanhempia, jotka välillä näyttää, että hakutilanteessa ei välttämättä olla niin kauheen kiinnostuneita siitä, mitä sille lapselle kuuluu ja näin, ni me yritetään sitte omalla toiminnalla edistää sitä, että vanhempi pysähtyis hetkeks aikaa kuuntelemaan sitä lasta ja mitä sille lapselle kuuluu.

Esimerkki 10.

Puheessaan työntekijä pyrkii omalla toiminnallaan vaikuttamaan vanhempien haasteelliseen käyttäytymiseen vuorovaikutustilanteessa. Lauseella ”*ni me yritetään sitte omalla toiminnalla edistää sitä*” työntekijä ottaa puheessaan aseman, jolla on vastuu ja aloitteellisuus kohdata vanhempi. Yhteistyössä on kaksi osapuolta, mutta työntekijä ottaa vastuun yhteistyön rakentumisesta. Oteesta työntekijä kuvaa vanhemman haasteelliseksi käyttäytymiseksi tilannetta, jossa vanhempi ei pysähdy kuuntelemaan lapsen päivästä.

Vanhempien ja työntekijöiden yhteistyösuhdetta rakennetaan puheessa toimivan ja myönteisen vuorovaikutuksen kautta. Työntekijä kiinnittää huomiota omaan vuorovaikutukseensa vanhempien kanssa. Työntekijä rakentaa myönteistä yhteistyösuhdetta lapsen vanhempaan tekemällä omasta puheesta kerronnallista.

V: Vanhemmille on kauheen tärkeä se mun mielestäni, että kertoo myös tällöin ikään kuin tarinallisia tilanteita, hyviä oivalluksia sen lapsen täällä olemisesta. Kun vanhempi tulee hakemaan lasta niin voi sitä mielihyvän tai ikäänku onnen tunnetta kun vanhempi kuulee jotain hienoa lapsesta. Eikä pelkää liirumlaarum-kehumista et kiva ja hyvä ja upee ja näin pois päin, vaan siinäki ihan konkreettisia, et mitä olen kokenut tämän lapsen kanssa tänään hyviä hetkiä. Mitä hän on sanonut, mitä tehnyt, mikä mua kosketti, mikä huvitti mua.

Esimerkki 11.

Tässä otteessa työntekijä tunnistaa oman puhetapaansa, miten asioita voidaan vanhempien kanssa ottaa puheeksi. Puheessa nousee esille myönteisten tarinoiden merkitys lapsen vanhemmalle. Työntekijä rakentaa yhteistyösuhdetta myönteisten tarinoiden kautta. Puheesta voidaan tehdä tulkinta, että yhteistyötä halutaan rakentaa ja saada aikaiseksi aikaan myönteisiä tuntemuksia lapsen vanhemmassa. Lapsen päivästä kerrotaan konkreettisia asioita, jotka arvellaan vanhemmille olevan merkityksellisiä.

Päivittäiset kohtaamiset ja suora kontakti vanhempiin ovat tärkeitä tiedon välittämisen kannalta. Puheessa niitä osittain rajataan koskemaan vain jokapäiväisiä asioita. ”*Erityisille asioille*” varataan enemmän aikaa ja ennakoidaan mitä halutaan vanhemmalle sanoa. Keskustelujen ei haluta vievän aikaa lasten hoidosta. Seuraavassa otteessa työntekijä kuvaa keskustelun ja siihen varattavan ajan merkitystä.

V: Että näitä keskustelu-aikoja, ihan näitä tavallisia keskusteluja. Mut sit aina tarjotaan vanhemmille se mahdollisuus, et jos joku asia mietityttää, niin voi koska tahansa, niin kun varata aikaa. Me toivotaan, että se olis nimenomaan joku rauhallinen aika, koska siinä jos vanhemmat vaikka tuodessa tai hakiessa alkaa selittää jotain isoja juttuja, niin se on tietysti taas sitten niiden toisten lasten niin ku hoidosta pois. Että jos yksi aikuinen kuuntelee, että sitä me ollaan yritetty vanhemmille, että jos sulla on joku iso asia, niin voitaisko ihan valita, niin ku joku aika?

Esimerkki 12.

Haastatteluotteessa työntekijä rajaa puheessaan, mikä on erityistä ja mikä on jokapäiväistä keskustelua. Otteessa hän kuvailee näitä erityisiä puheen aiheita ”*isoiksi jutuiksi*” ja ”*isoiksi asioiksi*” Myöhemmin haastattelu puheessaan työntekijä kertoo erityisiksi puheenaiheiksi lapsen kehityksen alueen asiat, päiväkodissa havainnoitu erityinen asia, perhesuhteissa tapahtunut muutos tai erilaisista kasvatuksellisten mielipiteistä keskusteleminen.

nen. Tästä voidaan tehdä tulkinta, etteivät työntekijät näe toivottavaksi puhua näistä vanhempien kanssa päivittäisissä kohtaamisissa. Työntekijä asettaa itsensä asemaan, jossa voi päättää milloin keskustellaan ja mitä keskustellaan.

Lapsen varhaiskasvatussuunnitelmakeskustelujen pitämiseen työntekijät haluavat varata aikaa riittävästi. Varhaiskasvatussuunnitelmakeskusteluja voidaan pitää jatkumona päivähoiton aloituskäytänteille. ”Okei siis on nää normaalit kasvatuskeskustelut, nämä mitkä nyt kuuluu asiaan” lauseella työntekijä tuo esille varhaiskasvatussuunnitelma keskustelujen kuuluvan olennaisena osana vanhempien kanssa tehtävään yhteistyöhön. Vakiintuneeksi käytänteeksi se voidaan tulkita, koska varhaiskasvatussuunnitelmat mainittiin kaikissa tämän tutkimuksen haastatteluissa.

Vuorohoidossa varhaiskasvatussuunnitelmakeskusteluaikojen sopiminen ei ole aina helppoa, sillä vanhemmilla eikä vuorohoidon työntekijöillä ei ole säännöllistä työaikaa. Aikataulujen yhdistäminen ja keskusteluaajoista sopiminen tuovat oman haasteen yhteistyölle.

V: sen kyllä sanon näistä keskusteluista vuorohoidossa, kyl se on joskus hyvin hankalaa järjestää tai siis siinä menee hirveästi aikaa, kun ne työvuorot ja sitte että ne sopii vanhemmille.

Esimerkki 13.

Otteessa työntekijä korostaa puheellaan keskusteluaikojen sopimisen vaikeutta sanoilla ”hyvin hankalaa” ja ”hirveesti aikaa”. Hän vetoaa puheessaan haastavaan ajankäyttöön ja ulkoistaa näin ongelman koskemaan työvuoroja.

Työntekijöiden puheessa varhaiskasvatussuunnitelmaan kirjatut asiat korostuivat niissä tilanteissa, joissa lapset vaihtavat ryhmää illaksi. Vanhempien kanssa keskustellut asiat voidaan tulkita merkityksellisiksi. Seuraavassa otteessa työntekijä kuvaa vasukeskusteluista saadun tiedon siirtämistä.

V: mut et se tieto mitä vasukeskusteluissa tulee (.) niin se tiedon siirtyminen myös niille iltahoitajille jotka siellä vuorohoidon puolella niin ku näitten lasten kanssa työskentelee eli se on (.) se on tärkeä asia.

Esimerkki 14.

Työntekijät kuvaavat puheessaan yhteistyösuhdetta myös vuorovaikutuksen ilmiönä, johon voidaan omalla toiminnalla vaikuttaa. Työntekijä ottaa puheessaan vastuun vuorovaikutuksen sujumisesta lasten vanhempien kanssa.

V: Kyllähän me niin ku saadaan peiliin kattoo, ihan niin ku henkilökunta siinä ja on ruvennu ehkä enemmän kattoon että miten me niin ku viestitetään niille vanhemmille se.

Esimerkki 15.

Otteessa työntekijä käyttää ilmaisua ”*peiliin kattoo*”. Tämä voidaan tulkita, että työntekijä ottaa puheessaan vastuun vanhempien ja työntekijöiden välisestä vuorovaikutuksesta. Samalla työntekijällä on aktiivinen rooli vuorovaikutuksen lähtökohtien luomisessa ja kehittämisessä. Näin ollen yhteistyösuhdetta voidaan kehittää oma vuorovaikutustapa tunnistamalla.

Vuorovaikutuksen taustalla nähdään olevan työntekijän ennakoasenteet perheitä kohtaan. Työntekijän tunnistaessa omat ennakoasenteensa ja tapansa ottaa asioita puheeksi hän ottaa vastuun omasta vuorovaikutuksestaan. Työntekijät tuovat puheessaan esille, miten perheiden kohtaaminen ei ole aina helppoa. Työntekijät kuvaavat työkokemuksen ja elämäkokemuksen vaikuttavan erilaisuuden hyväksymiseen. Heidän puheestaan voidaan tulkita, että perheiden tuntemista pidetään tärkeänä osana vuorovaikutuksen onnistumista. Kun työntekijä tuntee perheen, hän tuntee myös perheen arjen käytännöt. Silloin on helpompi hyväksyä perheiden erilaiset toimintatavat ja erilainen käyttäytyminen tilanteissa. Vuorohoito hoitomuotona antaa työntekijöiden puheessa mahdollisuuden ja samalla haasteen tähän tutustumiseen.

V: Tilannetaju. Ja tässä ei voi ohittaa sitä että siin täytyy yrittää tiiviisti myös olla ikäänku hermolla perheen tilanteeseen, perheen dynamiikkaan, mimmoinen se heidän arkensa on, mistä se koostuu, aikataulut ja kaikki tämmöset. Tässä mennään hiukan pintaa syvemmälle.

Esimerkki 16.

Tässä työntekijä kuvaa, miten hän haluaa olla perheen arjen sujumisesta tietoinen kyetäkseen toimimaan vuorovaikutuksen tilanteissa. ”*Hermolla perheen tilanteeseen*” ilmaisu kuvaa tätä sillä hetkellä tärkeän tiedon saamista. ”*Tässä mennään hiukan pintaa syvemmälle*” puheella työntekijä viittaa vuorohoidon erilaisuuteen päivähoitomaailmassa.

Työntekijän oman asiantuntijuuden korostaminen yhteistyön kuvauksissa tulee esille vanhemman neuvomisena ja vanhemmuuden tukemisena. Kuvauksissa vanhemmuutta tuettiin esimerkiksi hankalassa lähtötilanteessa, kun lapsi ei halunnut lähteä kotiin. Työntekijä kuvasi kuinka hän äidin syyliä kehumalla ja ennakoimalla lapselle tilanteita tuki äidin vanhemmuutta hankalassa tilanteessa. Työntekijät tulkitsevat puheessaan vanhempien olevan epävarmoja omassa vanhemmuudessaan ja ympäristön mielipiteiden vaikuttavan vanhempien toimintaan.

V: sitä mä saan niin ku puhua, puhua, puhua. Aina sitä poistaa sitä syyllisyyttä, mitä ne tuntee siinä ku heiän lapsensa onki täällä näin myöhään töissä. Ku näin pieni lapsi ja näin myöhään ja mä sanon et kuule ku tää yhteiskunta ei nyt vaan toimi kaheksasta neljään, et sun lapsellas ei oo yhtään huonompi olla täällä näin.

Esimerkki 17.

Otteessa työntekijä korostaa omaa tekemistään toistamalla sanaa ”*puhua*”. Tästä voidaan tulkita, että hän ottaa vastuun siitä, että pyrkii hälventämään vanhemman ilmaisemaa syyllisyyttä. Työntekijä tukee vanhempaa yhteiskunnallisen kannanoton kautta ilmaisulla ”*ku tää yhteiskunta ei nyt vaan toimi kaheksasta neljään*”.

Vanhemmat voivat tuoda esille toiveensa, mutta viimekädessä työntekijä on se joka päättää toiminnasta. Seuraavassa otteessa vanhempi on alisteisessa suhteessa työntekijään nähden ilmaisulla ”*jos se on mahdollista*”.

V: Ja toki tietysti vanhemmilta tulee paljon myös toiveita ja odotuksia on paljon. Niihin pyritään vastaamaan, jos se on mahdollista. Toki tietysti kaikkien toiveiden toteuttaminen ei aina ole, mutta että sitten myöskin, et osataan perustella se vanhemmille, miksi tämä ei ehkä nyt onnistu, että ei vaan tylästi torjuta, et ei käy, et näin ei tehdä, vaan et perustellaan ne asiat myös vanhemmille ja kuulostellaan vähä, että. Tai yritetään ehkä löytää joku kompromissi sitte.

Esimerkki 18.

Työntekijä arvostaa vanhemman mielipidettä ilmaisulla ”*löytää joku kompromissi*” ja ”*kuulostella vähän*”. Tämän voi tulkita työntekijän kuuntelevan vanhemman mielipidettä. Sitä vahvistetaan vielä sanomalla ”*ei vaan tylästi torjuta*”. Vanhemman asemointi tasavertaiseksi yhteistyössä ei ole kuitenkaan kokonaan rakentunut, sillä työntekijän tuo puheessaan esille epävarmuutta. Tätä oman työntekijän oman asemoinnin ylläpitämistä yhteistyöstä vastaavana kuvaavat ilmaukset ”*ehkä löytää*” ja ”*jos mahdollista*”. Työntekijä jättää puheessa itselle viimeisen sanan.

Tarkasteltaessa työntekijän asemaa tässä puhettavassa korostuu työntekijän oman asiantuntijuuden korostaminen sekä vastuu ja aloitteellisuus kohdata vanhempi. Työntekijä on asettanut itsensä yhteistyön sujumisessa vastuullisen asemaan ja kuvauksien perusteella voidaan tulkita, että yhteistyön rakentaminen pohjautuu tietoisiin tekoihin. Niiden kautta työntekijä haluaa yhteistyösuhteen vanhempien kanssa onnistuvan. Välillä vanhempi nostetaan asiantuntijan rooliin, kun halutaan saada tietoa lapsesta.

5.3 Rinnakkain kulkemispuhe

Tässä puhettavassa työntekijöiden kuvausten perusteella yhteistyösuhde muotoutuu tasa-vertaiseksi kahden toimijan väliseksi suhteeksi, jossa toimijoina on sekä vanhempi että vuorohoidon työntekijä. Yhteistyö kuvataan vastavuoroiseksi ja yhteistyöhön tarvittava onnistunut vuorovaikutus nähdään olevan riippuvainen molemmista osapuolista. Työntekijöiden puheessa nousee esille oletukset siitä, mitä vastavuoroiseen yhteistyösuhteeseen tarvitaan. Tässä puhettavassa nousee vahvasti esille kasvokkain kohtaaminen. Muita vastavuoroisen yhteistyösuhteen rakentumisessa esille nousseita osatekijöitä oli: kiireetön kohtaaminen, keskinäinen luottamus, vanhemman osallisuuden mahdollistaminen ja yhteiset toimintatavat.

Vanhemman kohtaamisessa kiireetön ilmapiiri tulkittiin edistävän avoimempaa yhteistyötä vanhempien ja työntekijän välisessä vuorovaikutuksessa. Vuorohoidon illat tulkittiin työntekijöiden puheissa kiireettömiksi ja näin ne mahdollistivat syvemmän yhteistyösuhteen rakentumisen. Työntekijät kuvasivat vanhempien olevan iltaisin avoimempia ja halukkaampia yhteistyöhön. Vanhemmat jäävät keskustelemaan lapsen asioista ja ottavat helpommin puheeksi vaikeitakin asioita. Työntekijät tulkitsivat tällöin rakennettavan syvällisempää yhteistyötä. Tässäkin oli perheiden välillä eroja, sillä toisten tulkittiin olevan kiireisiä ja väsyneitä juuri iltaisin. Haastattelupuheessa kuvattiin vuorohoidon työntekijöillä olevan mahdollisuus keskittyä paremmin kuuntelemaan vanhempaa. Kohtaaminen on kahdenkeskinen, kun muita vanhempia ei ole läsnä. Vanhemman kuunteleminen tulkitaan näissä tilanteissa erityisen tärkeäksi. Tällöin on mahdollisuus avoimeen keskusteluun.

V: Ehkä meillä on mahdollista täällä kiireettömämpään vastaanottamiseen tai ku lasta haetaan. Meil on aikaa kohdata, jutella enemmän ja pitempään jos vanhempi niin kokee tarvitsevansa tai haluavansa. Et ei ole semmosta, ei oo niin kiireellisyyttä.

Esimerkki 19.

Otteessa kuvataan vuorohoidon ilta-aikaan tapahtuvaa tulo ja hakutilannetta, jossa työntekijä kertoo mahdollisuuden keskittyä vuorovaikutukseen. ”*Meil on aikaa*” ilmaisu tukee kiireettömän ilmapiirin luomista. Tästä voidaan tulkita yhteistyösuhteen rakentuvan vuorohoidossa läheisemmäksi kiireettömien iltojen ansiosta.

Vuorohoidon lapsista puhuttaessa työntekijät tulkitsevat lapsen päivärytmin säilyttämisen olevan tärkeää lapselle. Työntekijä korostaa ilmaisulla ”*mäkin meen vielä ihan vanhemmalta kysymään, että miten teillä toimitaan kotona nää iltarytmit.*” Vanhemman asiantuntijuus oman lapsensa asioista tulee esille työntekijöiden puheessa. Työntekijä nostaa vanhemmat asiantuntijan asemaan vahvalla ilmaisulla, kuten ”*sehän se on se lapsen paras asiantuntija*”. Vanhemmille annetaan työntekijöiden puheessa mahdollisuus osallisuuden vuorohoidon arjessa. Yhteisistä toimintatavoista sopiminen tuo avoimuutta yhteistyöhön ja mahdollistaa yhteisten toimintatapojen rakentamista. Yhteisiä toimintatapoja rakennetaan kuuntelemalla vanhempien toiveita ja mielipiteitä sekä tarvittaessa joustetaan tilanteissa. Seuraavassa otteessa kuvataan, miten työntekijä mahdollistaa vanhemman osallisuuden.

V: Ja on vanhempia, jotka haluaa käyä ite aamulla peittelemässä lapsensa sänkyyn ku tulee aamulla vaikka viiden jälkeen. Niin ku siel on sänky valmiina oottamassa, ni on vanhempia, joille annetaan sitte, jos heillä ei oo kauhee kiire, ni he haluaa itse viedä sen lapsen sinne petii ja peitellä ja kun lapset menee jatkamaan uniaan, Et tavallaan ei olis semmosta hirveetä kiirettä siinä lähtöhetkessä.

Esimerkki 20.

Haastatteluotteessa kuvataan, miten vanhemman osallistumista mahdollistetaan arjen perushoitotilanteessa. Työntekijä antaa puheessaan vanhemmalla mahdollisuuden valita osallisuutensa toimintaan. Vuorohoidossa perushoitotilanteisiin on mahdollista kiinnittää huomiota lapsen tullessa esimerkiksi aikaiseen aamuun. Esimerkki otteessa työntekijä mahdollistaa vanhemman osallistumisen ennakoimalla lapsen tuloa laittamalla sängyn valmiiksi. Lisäksi hän puheessa ilmaisee kiireetöntä ilmapiiriä ”*ei olis semmosta hirveetä kiirettä*”. Vuorohoidon kiireetön ilmapiiri muodostuu työntekijöiden puheen perusteella siitä, että lapsia on vähemmän paikalla ja sitä haku- ja tuontitilanteissa ei ole useampia vanhempia läsnä yhtä aikaa.

Vuorohoidon iltojen ja aikaisten aamujen kiirettömämpi ilmapiiri antaa myös mahdollisuuden kuunnella ja toteuttaa vanhempien toiveita tarkemmin. Tämä on työntekijän puheen perusteella etu lapsen hyvinvoinnille ja sitä kautta etu vanhemman ja työntekijän yhteistyösuhteen kehittymiselle. Vuorohoitokontekstissa työntekijät kuvaavat lapsen ääri- ja erivaikeita tilanteita erityisen haastaviksi lapselle. Näissä tilanteissa erityisesti halutaan kysyä vanhempien toiveita, miten perushoitotilanteissa voitaisiin toimia. Työntekijän kuvauksissa vanhempien toiveita kuunnellaan ja kerrotaan syy, jos toimitaan eri tavalla.

V: esimerkiksi et haluaako toivooko vanhemmat, että kun tiedetään että vaikka puoli kahdeksalta tulee että puetaanko lapsi valmiiks, että vai haluatko pukee ite.

Esimerkki 21.

Työntekijä kuvaa puheensa suorilla kysymyksillä vanhemmalle *haluaako, toivoo*, miten vanhempi haluaa lähtötilanteen sujuvan. Yhteistyön voidaan sanoa olevan tässä otteessa vanhemman mielipidettä kuuntelevaa ja huomioonottavaa.

Seuraavassa otteessa työntekijä kuvaa perheen arjen tietoisuuden kautta hyväksyvänsä paremmin myös perheiden erilaiset tavat toimia.

V: Joo, joo, kaikki hyvin ja heippa ja me mennään. Nii et heille riittää se. Mut seki pitää hyväksyä. Se on heidän tapansa ja se on heidän valintansa. Joskus tuntuu, että meillä pitäis kauheesti olla hienoja ajatuksia ja että mitä se kasvatuskumppanuus pitäis olla. Mutta se, et eihän voi jokaisen perheen kanssa olla samanlaista kasvatuskumppanuutta.

Esimerkki 22.

Työntekijä antaa puheellaan perheelle luvan toimia eri tavoin. Vaikka perhe ei jää kuuntelemaan työntekijän kuulumisia päivästä, työntekijä kuvaa sen olevan perheen valinta ja siinä vuorovaikutus tilanteessa sopivaa *”nii et heille riittää se”*. Tästä voi tulkita työntekijän hyväksyvän perheen toimintatavat. Hyväksymällä perheen toimintatavat annetaan vanhemmalle valta valita, miten yhteistyötilanteissa toimitaan.

Työntekijöiden puheessa nousi esille kasvokkain kohtaamisen kuuluvan yhteistyöhön. Vuorohoitokonteksti asettaa vanhempien päivittäiselle näkemiselle oman haasteen työntekijöiden puheessa. Maininnat siitä, ettei vanhempien kohtaaminen ole säännöllistä rakentavat haasteellisuuden tulkintaa. Seuraavassa otteessa on kuvaus vähäisestä vanhemman näkemisestä.

V: Ja todella se vanhempien kohtaaminen, että voi mennä monta viikkoo, että tapaa jotain vanhempaa itse henkilökohtasesti ollenkaan, että se on sillä lailla aika haastavaa myöski se kasvatuskumppanuuden luominen.

Esimerkki 23.

Otteessa työntekijä kuvaa vanhempien näkemiseen kuluvan aikaa *”monta viikkoo”*. Otteessa ilmenee myös työntekijän tarve tavata vanhempia kasvotusten *”henkilökohtasesti”*. Vanhempien vähäistä näkemistä haastatteluissa selitetään mm. työvuorojärjestelyillä: *”ku sä et välttämättä kohtaa kovin montaa kertaa sitä vanhempaa työvuorojen lomittaisuuden*

takia”. Työvuorojen haasteellisuus ja vaihtuvuus nousivat esille kuvauksissa juuri vuorohoidon kontekstissa. Työntekijät kuvasivat tämän vaikuttavan yhteistyöhön, koska ei välttämättä olla aina paikalla, kun kasvokkain tehtävään yhteistyöhön olisi tarvetta.

Tarkasteltaessa työntekijän asemaa rinnakkain kulkemisen puhetavassa voidaan tulkita toimijoiden välillä olevan kahdenlaista asiantuntijan roolia. Puheessa nostetaan välillä vanhempi asiantuntijaksi ja välillä työntekijä, mutta kumpikaan ei nouse toista merkityksellisemmäksi. Työntekijä asettaa itsensä tasavertaiseen asemaan yhteistyössä vanhemman kanssa. Työntekijöiden kuvausten perusteella lähtökohtana yhteistyölle saada vuorovaikutustilanteissa luottamuksellinen, välitön ja avoin suhde vanhempiin.

5.4 Ongelmapuhe

Tässä puhetavassa työntekijöiden ja vanhempien välisestä yhteistyöstä puhutaan ongelmapuheen kautta. Vuorohoidon työntekijät toivat puheessaan esille yhteistyöhön liittyviä pulmia. Pääsääntöisesti nämä liittyivät toimimattomaan vuorovaikutussuhteeseen lasten vanhempien kanssa. Näissä puheissa oli tyypillistä, että työntekijät asettivat itsensä ulkopuoliseksi vuorovaikutuksen ongelmasta. Jos vuorovaikutuksen ongelmat nähdään ulkopuoliseksi, ne nähdään tilanteiksi ja toiminnaksi, joihin ei voi itse vaikuttaa ja asialle ei voi tehdä mitään. Ongelmallista yhteistyösuhdetta kuvataan näissä puheissa ulkoisten tekijöiden kautta.

Työntekijöiden puheessa vuorovaikutuksen ongelmia ulkoistetaan puhumalla henkilökemioista. Henkilökemioista puhumalla vuorovaikutuksen ongelmasta tehdään muuttumaton tekijä, johon ei voida itse vaikuttaa. Seuraavassa haastatteluotteessa työntekijä kuvaa ongelmallista tilannetta vanhemman kanssa:

V: No ne on aina ollu haastavii ku kerta kaikkiaan on mennyt ihan henkilökemialliset sukset ristiin jonku vanhemman kans. Niit on muutamii ollu. Ja niitä tapahtuu, niit on tapahtunu varmaan jokaiselle meille täällä ja ne on semmosii mille vaan ei voi mitään sit. Et siin ei oo mitään järkisyytä tai asiasyytä vaan kerta kaikkiaan ihmiset eivät saata sietää toisiaan

Esimerkki 24.

Otteessa työntekijä toteaa ”*henkilökemiallisten suhteiden menneen ristiin*”. Työntekijä siis ulkoistaa vuorovaikutuksen ongelman henkilökemioista johtuvaksi. Henkilökemia on

työntekijän puheessa käytetty ilmaisuna ihmisten persoonallisuuden piirteistä ja ihmisten välisestä yhteensopivuuden tulkinnasta. Työntekijän puheesta voidaan tehdä tulkinta, ettei työntekijällä ole tarvetta tai halua muuttaa omaa vuorovaikutustaan, koska tämä johdetaan ulkopuolisesta tekijästä. Tämä tulkinta voidaan tehdä ilmaisun ”*ne on semmosii mille vaan ei voi mitään sit*” perusteella. Työntekijä vahvistaa vielä omaa puhettaan ja oikeassa olemistaan sanomalla muidenkin kokeneen samaa ”*niit on tapahtunu varmaan jokaiselle meille täällä*”.

Työntekijöiden puheessa vuorovaikutuksen ongelmia kuvattiin vanhemmista johtuviksi. Työntekijä asettivat vanhemman puheessaan ongelmalliseksi ja itsensä oikealla tavalla toimivaksi. Puheessa omaan vuorovaikutukseen ei viitattu ja saatettiin vetäytyä vanhemman kanssa tehtävästä yhteistyöstä esimerkiksi ilmaisulla ”*sillekää asialle ei sitte mitää maha*”. Seuraavassa otteessa työntekijä tulkitsee, miten vuorovaikutus on yhteydessä vanhemman käyttäytymiseen.

V: Siis kun vanhemmat saattaa olla ehkä semmosii just, et mua ei nyt just kiinnosta yhtään se, mitä sä mulle kerrot. Niin sit tulee itellekin, että mä nyt hy-myissä suin yritän kertoa tästä päivästä, että nyt valitettavasti sattuu tämmönen, että ei ehkä ihan nappii mennyt tää lapsen hoitopäivä. Tuntuu, että kuuroille korville puhut.

Toki mä ymmärrän, että se on saattanut sillä vanhemmalla olla töissä joku oma kriisi tai töissä on sattunut jotain tai oot muuten vaan tosi väsynyt ja on nälkä ja muuta.

Esimerkki 25.

Haastatteluotteessa työntekijä kuvaa, miten vuorovaikutustilanne ei ole toimiva, koska hän ei saa vanhempaa kuuntelemaan omaa kertomustaan lapsen hoitopäivästä. Työntekijän lausahdus vanhemmasta ”*ei mua nyt kiinnosta*” saa vanhemman käytöksen lapsen hakutilanteessa näyttämään ei toivotulta. Myöhemmin puheenvuorossaan työntekijä puolustelee vanhemman välinpitämättömyyttä vanhemman väsymyksellä, pahalla ololla tai muilla vanhemman omilla elämän ongelmilla. Työntekijä kuvaa tätä ilmauksella ”*oma kriisi*”. Otteesta voidaan tulkita, että työntekijä ulkoistaa vuorovaikutuksen haasteet vanhemman ongelmiksi, joten työntekijä ei voi itse vaikuttaa vuorovaikutustilanteen muuttamiseen.

Vuorohoito kontekstina näyttäytyy työntekijöiden puheessa yhtenä ongelmallisesti vuorovaikutukseen vaikuttavana tekijänä. Työntekijät tuovat esille vuorovaikutussuhteeseen

vaikuttavan sen, etteivät näe vanhempia päivittäin. Lasten haasteelliset hoitovuorot ja työntekijän omat työvuorot nähdään työntekijöiden puheessa ulkoisiksi tekijöiksi, joihin työntekijä ei voi itse vaikuttaa. Seuraavassa otteessa työvuorot tulkitaan olevan vanhempien käyttäytymisen taustalla.

V: on se mun mielest haasteellisempaa se vuorohoidossa olevien, koska vanhemmat on kiireisempiä, niil on vuorotyä ja ne ei ehkä jaksa sitä niin keskittyäkään siihen. Että tullaan vaikka yövuorost hakeen lasta, et ei siin ny jaksa kauheesti. Et jotenki tuntuu vaan, et ne on tyytyväisiä, kun ne lapset on hoidettu ja. Et sillai... On se mun miälest vähä haasteellisempaa.

Esimerkki 26.

Työntekijä kuvaa vuorotyön aiheuttavan kiirettä ja väsymystä vanhemmille. Puheessa hän toteaa ”*et ne on tyytyväisiä, kun ne lapset on hoidettu*”. Tästä voidaan tulkita, että työntekijä ei näe tarvetta syventää yhteistyötä, koska vanhemmat eivät puutu hänen kasvatustoimintaansa.

Työntekijät kuvasivat vuorovaikutuksen ongelmien aiheutuvan haastavista puheen aiheesta, kuten lapsen kohdistuvasta huolesta tai asiasta, josta ollaan eri mieltä. Vuorohoidossa haastavaksi puheen aiheeksi mainitaan useissa työntekijöiden puheissa lasten hoitovuorot. Vuorohoidossa voi muodostua tilanne, jossa lasten hoitoajat ovat pitkiä tai ettei vapaapäiviä juurikaan ole. Nämä olivat seikkoja, jotka voivat vaativat työntekijän puheessa tarpeen ottaa asian puheeksi vanhempien kanssa.

Haastatteluotteissa tulee esille, miten työntekijät näissä tilanteissa kaipaavat tukea yhteistyösuhteen ylläpitämiseen. Seuraavassa otteessa tulee esille, miten yhteistyö vanhempien kanssa voi olla riittämätöntä, jos vuorohoidossa ei tehdä yhteistyötä myös muiden perheen kanssa yhteistyössä olevien tahojen kanssa.

V: Mä sit laitoin vain ylös tohon, oli pienten ryhmässä, oltettekos huomanneet, mä yöllä kirjasin ja huomasin, et tää on tällainen putki. Oli sovittu, ne oli kuulemma sopineet, et saa tuoda vapaapäivinään äiti lapsen tänne, laps on vuoden vanha.

Me vähän ihmeteltiin, miks. Sitten eilen tuli samasta asiasta puhe näiden ryhmän aikuisten kanssa ja siinä pohdittiin vaan tällasta, kyllä meidän pitäis heti saada yhteys neuvolaan, kun neuvolasta oli sanottu tälle äidille just, juu että, kun äiti valitti väsymystä, että laita laps tänne, laita se hoitoon. ota hoitopäiviä lisää.

Esimerkki 27.

Otteessa työntekijä kuvaa lapsen hoitovurojen haasteellisuutta. Pitkän hoitojaksolle hän käyttää puheessaan ilmaisua ”*tällainen putki*”. Vuorohoidon työntekijä kuvaa haastattelussaan, miten hän oli tehnyt asiasta havainnon kirjatessaan lapsen hoitoaikoja ylös. Hän tuo puheessaan esille lapsen iän ”*laps on vuoden vanha*” ja korostaa sillä hoitojakson haasteellisuutta. Otteessa tulee esille, miten haastavassa tilanteessa työntekijä pohtii asioita sekä lapsen että väsyneen vanhemman kautta. Vuorohoidon työntekijä on kiinnittänyt asiaan huomionsa lapsen näkökulmasta ja neuvola taas äidin näkökulmasta. Työntekijä saa otteessaan pohdinnalleen tukea läheisiltä työkavereilta. Se voidaan tulkita ilmaisusta ”*me vähän ihmeteltiin*”. Lisäksi hän saa tukea lapsen ryhmän aikuisilta keskustelun kautta sekä tuo puheessaan esille neuvolayhteistyön. Yhteistyöhön vanhempien kanssa liittyy myös moniammatillinen yhteistyö myös muiden perhettä tukevien instituutioiden kuten esimerkiksi perheneuvolan kanssa.

Päiväkodissa järjestettävät tapahtumat nähdään työntekijöiden puheessa osaksi vuorohoidon yhteistyökäytänteitä. Työntekijät toivat puheessaan esille yhteistyökäytänteistä esimerkiksi perheillat, illanistujaiset, laskiaisriehat, joulujuhlat, askarteluillat sekä vanhempainillat. Vanhempien osallistumishalukkuus vuorohoidossa järjestettyihin tapahtumiin, erityisesti vanhempain iltoihin, on niukkaa työntekijöiden puheen mukaan. Vuorohoidon työntekijät toivat puheessaan vahvasti esille, ettei vanhempien osallistuminen ole aktiivista päiväkodin järjestämiin tapahtumiin. Tämä rakentaa puheessa ongelmallisen yhteistyön puhetta.

V: Et sitte pitäis, vanhempia varmaa pitäis saada aktivoitua, että olis tällasia yhteisiä tapaamisia. Samal lailla pitäis henkilökuntaaki saada aktivoitua, että mun mielestä tänä päivänä on niin hirveesti kaikennäköstä systeemiä, että ei oo vanhemmat hirveen halukkaita mihkään ylimääräseen, mutta ei myöskään henkilökunta.

Esimerkki 28.

Työntekijät tuovat puheessaan esille osallistumishaluttomuuden taustalla olevan yhteisen ajan löytämättömyyden sekä haluttomuuden tehdä mitään ylimääräistä. Ristiriitaisuutta yhteisen toiminnan järjestämiseen on kuitenkin nähtävissä ilmaisussa ”*mut ei myöskään henkilökunta*”. Tämä tuo esille, ettei osallistumishaluttomuus ole pelkästään vanhemmista lähtevää. Työntekijöiden puheesta voidaan tulkita heillä olevan tarpeen saada vanhemmat osallistumaan tapahtumiin. Vanhempien osallisuutta on yritetty kehittää tekeillä tapahtumista pienempiä. Pienemmät tapahtumat ovat antaneet mahdollisuuden läheisempään yhteistyöhön. Otteessa työntekijä puheessaan asemoi vastuun tapahtumista

niin vanhemman osallistumattomuutena, mutta myös työntekijän haluttomuutena järjestää tapahtumia perheille.

Pääosin yhteistyö vanhempien kanssa on kahdenkeskisiä vuorovaikutustilanteita. Työntekijöiden päivittäiset kohtaamiset vanhempien kanssa voidaan sanoa olevan kahdenkeskisiä vuorovaikutustilanteina. Kun yhteistä mielipidettä tai toimintatapaa, käytäntöä ei löydy vanhemman kanssa voi työntekijän ja vanhemman välille muodostua ristiriitailanne. Lapsesta kerrottava asia voi olla niin vaikea työntekijälle, että hän siirtää yhteistyön tekemisen toiselle työntekijälle tai omalle esimiehelleen. Ongelmallinen vuorovaikutustilanne rakentuu työntekijän puheessa vuorohoidon työntekijöiden yhteiseksi asiaksi, jossa työntekijä hakee rinnalleen muita työntekijöitä.

V: Mut sillon muut ovat astuneet kehiin ja hoitaneet asian. Ja samaten mä oon sit astunu kehiin jos jollain muulla on menny samanlaiseen tilanteeseen niin sit on astuttu kehiin. Siinä niinku tuetaan kollegaa.

Esimerkki 29.

Tässä otteessa työntekijä ilmaisee puheessaan tarvitsevansa apua ristiriitatilanteissa. Oteessa rakennetaan merkitystä työntekijöiden keskinäisille suhteille tehtäessä yhteistyötä lasten vanhempien kanssa. Keskinäisten suhteiden merkitys korostuu ilmaisuilla ”muut”, ”jollain muulla”. Tästä voidaan tulkita, että työntekijät tekevät yhdessä yhteistyötä vanhempien kanssa. Oteessa työntekijä ilmaisee myös aktiivisuutta ratkaista ongelmallinen tilanne kuvaamalla puheessa ”astuttu kehiin”. Työntekijä rakentaa siinä merkitystä toimivalle yhteistyösuhteelle, koska haluaa ratkaista haastavan tilanteen olemalla itse aktiivinen. Työntekijä haluaa palauttaa tilanteen, jossa ristiriitaisia näkemyksiä ei ole.

Vanhempien ja vuorohoidon työntekijöiden välinen vuorovaikutuksen nähdään olevan keskeisellä sijalla yhteistyösuhteen muodostumisessa. Työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omaan vuorovaikutuksen tapaan ja suhtautumiseen vanhempaa kohtaan. Vuorovaikutus voi olla kuvausten perusteella myös niin haasteellista, ettei työntekijä kykene siihen tyydyttävällä tavalla vaan ulkoistaa sen itsestä johtumattomaksi ongelmaksi. Työntekijöiden puheessa yhteistyö vanhempien kanssa ei näyttäydy toimivana, jos vuorovaikutus toimijoiden välillä ei ole kunnossa. Työntekijöiden kuvauksissa tulevat esille olemukset siitä, mitkä tekijät vaikuttavat yhteistyösuhteen rakentumiseen. Kuvaukset jakau-

tuvat vuorovaikutukseen vaikuttavien tekijöiden osalta merkityksiksi, jossa työntekijä selittää vuorovaikutuksen ilmiötä itsensä ulkopuolella olevilla seikoilla sekä merkityksiksi, jossa työntekijä ottaa itse vastuun vuorovaikutuksen sujumisesta lasten vanhempien kanssa. Tarkasteltaessa työntekijän asemointia ongelmapuheen puhettavassa voidaan tulkitä työntekijä asettavan itsensä ulkopuoliseksi yhteistyön rakentumisesta. Työntekijä irrottaa puheellaan itsensä vuorovaikutuksen pulmista ja selittää niitä itsestään riippumattomilla tekijöillä, kuten henkilökemioilla, ajanpuutteella tai vanhemmista johtuvilla syillä.

6 VUOROHOIDON TYÖNTEKIJÖIDEN ARVIOT VUOROVAIKUTUKSESTA VANHEMPIEN KANSSA

Yhteistyön toimivuutta vuorovaikutussuhteen näkökulmasta selvitettiin kyselylomakeaineiston perusteella. Kyselylomakkeessa vuorohoidon työntekijöitä pyydettiin arvioimaan vanhempien ja heidän itsensä välistä vuorovaikutusta kysymyksellä ”Miten arvioisit vuoroitoyksikkösi vanhempien ja itsesi välistä vuorovaikutusta?” Taulukkoon 3 on koottu työntekijöiden vastausten jakautuminen.

TAULUKKO 3. Vuorohoidon työntekijöiden arviot vanhempien ja heidän itsensä välisestä vuorovaikutuksesta. Keskiarvot, keskihajonta ja prosenttiosuudet

	Miten arvioisit vuoroitoyksikkösi vanhempien ja itsesi välistä vuorovaikutusta?				
	ka	kh	Samaa tai täysin samaa mieltä %	Ei samaa eikä eri mieltä %	Eri mieltä tai täysin eri mieltä %
Vanhemmat kunnioittavat minua	4,06	0,62	86,3	11,0	1,8
Kunnioitan vanhempia	4,47	0,54	97,8	2,2	0
Vanhemmat luottavat minuun työntekijänä	4,37	0,51	98,7	1,3	0
Minä luotan vanhempiin kasvattajina	4,08	0,65	85,6	12,6	1,8
Vanhemmat keskittyvät kuuntelemaan mitä minulla on sanottavaa	4,04	0,64	84,8	13,4	1,8

Vastausvaihtoehdot: 5=Täysin samaa mieltä, 4=Samaa mieltä, 3=Ei samaa eikä eri mieltä, 2=Eri mieltä, 1=Täysin eri mieltä

Tutkimuksessa oltiin myös kiinnostuttu, onko vastaajan iällä, ammattinimikkeellä tai työkokemuksella yhteyttä vastaajien antamiin tulkintoihin yhteistyöstä. Vuorohoidon työntekijöiden tulkintaa vuorovaikutuksesta kysyttiin *kunnioituksen, luottamuksen ja kuuntelemisen* kautta. Tulokset on jäsennelty seuraavassa näiden vuorovaikutukseen liittyvien käsitteiden kautta.

Kunnioitus. Vastaajien näkemyksen perusteella kunnioitus on läsnä vanhempien ja vuorohoidon työntekijöiden välisessä vuorovaikutuksessa. Työntekijöiltä kysyttiin heidän arviotaan vanhempien kunnioituksesta heitä kohtaan sekä heidän omaa suhtautumistaan lasten vanhempiin. Vuorohoidon työntekijät arvioivat sekä vanhempien että itsensä kunnioittavan toisiaan vuorovaikutustilanteissa. Vastaajat olivat keskiarvojen perusteella keskimäärin samaa mieltä väittämien ”Vanhemmat kunnioittavat minua” (ka=4.06, kh=0,62) ja ”Kunnioitan vanhempia” (ka=4.47, kh=0,54) kanssa (Taulukko 3).

Tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita vastauksien eroista koskien ammattiryhmää, ikää ja työkokemusta. Tilastollisesti merkitseviä eroja ammattiryhmän, iän tai työkokemuksen varhaiskasvatuksessa tai vuorohoidon työkokemuksen suhteen ei aineiston perusteella voinut havaita. Taulukossa 4 ja 5 on esitetty tilastollisessa analyysissä saadut tulokset.

TAULUKKO 4. Kunnioittaminen vanhempien ja vuorohoidon työntekijöiden välisessä vuorovaikutuksessa suhteessa taustamuuttujiin. Kruskal-Wallis testisuureen arvo, vapausaste ja p-arvo

	Miten arvioisit vuorohoitoyksikkösi vanhempien ja itsesi välistä vuorovaikutusta? ”Vanhemmat kunnioittavat minua”		
	χ^2 (2)	df	p
ammattiryhmät	3,854	2	0,146
ikä	5,781	4	0,216
työkokemus varhaiskasvatuksessa	4,633	5	0,462
työkokemus vuorohoidossa	8,700	5	0,122

TAULUKKO 5. Kunnioittaminen vanhempien ja vuorohoidon työntekijöiden välisessä vuorovaikutuksessa suhteessa taustamuuttujiin. Kruskal-Wallis testisuureen arvo, vapausaste ja p-arvo

	Miten arvioisit vuorohoitoyksikkösi vanhempien ja itsesi välistä vuorovaikutusta? ” Kunnioitan vanhempia”		
	χ^2 (2)	df	p
ammattiryhmät	2,531	2	0,282
ikä	4,572	4	0,334
työkokemus varhaiskasvatuksessa	9,165	5	0,103
työkokemus vuorohoidossa	6,994	5	0,221

Luottamus. Vastaajien tulkinnan mukaan vanhemmat luottavat heihin työntekijöinä. Työntekijät olivat samaa mieltä väittämän ”*Vanhemmat luottavat minuun työntekijänä*” ($k_a=4,37$, $k_h=0,51$) kanssa (taulukko 3). Työntekijöiltä kysyttiin kyselylomakkeessa myös heidän omaa suhtautumistaan lasten vanhempiin. Vastausten perusteella vastaajat arvioivat oman vuorovaikutuksensa vanhempaan luottamukseen perustuvaksi. He ovat keskimäärin samaa mieltä väittämästä ”Minä luotan vanhempiin” ($k_a=4,08$, $0,65$) (Taulukko 3).

Taulukossa 6 on koottu tilastollisessa analyysissä saadut tulokset työntekijöiden vastauksista, miten he näkevät vanhempien luottavat heihin työntekijöinä. Taustamuuttujina on käytetty vastaajan ammattiryhmää, ikää sekä työkokemusta varhaiskasvatuksessa ja työkokemusta vuorohoidossa. Kruskal-Wallis -testi osoitti, että taustamuuttujien ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa ($p > .05$) (Taulukko 6).

TAULUKKO 6. Luottamus vanhempien ja vuorohoidon työntekijöiden välisessä vuorovaikutuksessa suhteessa taustamuuttujiin. Kruskal-Wallis testisuureen arvo, vapausaste ja p-arvo.

	Miten arvioisit vuorohoitoyksikkösi vanhempien ja itsesi välistä vuorovaikutusta?		
	<i>”Vanhemmat luottavat minuun työntekijänä”</i>		
	χ^2 (2)	df	p
ammattiryhmät	1,817	2	0,403
ikä	4,615	4	0,329
työkokemus varhaiskasvatuksessa	10,918	5	0,053
työkokemus vuorohoidossa	9,217	5	0,101

Kyselylomakkeen tilastollinen analyysin tulos osoittaa, että työntekijän eri ikäryhmät eroavat tilastollisesti merkitsevästi, miten he luottavat vanhempiin kasvattajina. Työkokemuksella varhaiskasvatuksessa ja vuorohoidossa ammattiryhmien välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa luottamukselle vanhemman kasvatusta kohtaan. Tilastollisen analyysin tulokset on koottu taulukkoon 7.

TAULUKKO 7. Luottamus vanhempien ja vuorohoidon työntekijöiden välisessä vuorovaikutuksessa suhteessa taustamuuttujiin. Kruskal-Wallis testisuureen arvo, vapausaste ja p-arvo

	Miten arvioisit vuorohoitoyksikkösi vanhempien ja itsesi välistä vuorovaikutusta?		
	<i>”Minä luotan vanhempiin kasvattajana”</i>		
	χ^2 (2)	df	p
ammattiryhmät	4,721	2	0,094
ikä	14,282	4	0,006**
työkokemus varhaiskasvatuksessa	10,559	5	0,061
työkokemus vuorohoidossa	11,028	5	0,051

*p < .05 tilastollisesti melkein merkitsevä ero

** p < .01 tilastollisesti merkitsevä ero

Vastaajien vastausten perusteella työntekijät luottivat vanhempiin kasvattajina. Kruskal-Wallis-testi antoi tilastollisesti merkitsevän eron työntekijöiden ikäryhmien välille, *Minä luotan vanhempiin kasvattajina* kysymyksen osalta (Taulukko 7). Tätä tarkasteltiin vielä

Post Hoc vertailuna eri ikäryhmien välillä. Tässä käytettiin apuna Mann-Whitneyn U-testiä. Suurin ero löytyi ikäryhmien ”30-39” ja ”50-59” -vuotta välillä ($U=860,5$; $z=-2,601$; $p=0,009$) sekä ”20-29” ja ”50-59” -vuotta ikäryhmien välillä ($U=763,5$; $z=-2,586$; $p=0,01$). Muiden ryhmien erot olivat merkitsevyytasoltaan $p>0,01$, joten ne eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Erot kertovat, että työntekijän ikä vaikuttaa luottaako työntekijä vanhempaan kasvattajana. Tästä voidaan tehdä tulkinta, että ikä tuo työntekijälle lisää luottamusta vanhempaan kasvattajana.

Testitulokset kertovat, että työntekijöiden ikä toi lisää luottamusta vanhempiin kasvattajina. Tästä voidaan tehdä tulkinta, että luottamus vanhempiin kasvaa, mitä kauemmin työntekijä on työskennellyt vanhempien kanssa.

Kuunteleminen. Vastaajien vastausten perusteella vuorohoidon työntekijät tulkitsivat vanhempien kuuntelevan heidän sanomisiaan vuorohoidon arjen vuorovaikutustilanteissa. Työntekijät olivat keskimäärin samaa mieltä kyselytutkimuksen väittämästä ”*Vanhemmat keskittyvät kuuntelemaan mitä minulla on sanottavaa*” ($ka=4,04$, $kh=0,64$) (Taulukko 3).

Kun vuorohoidon työntekijöiden näkemystä tarkasteltiin Kruskall Wallis-testin avulla, tilastollisesti merkitseviä eroja löytyi työntekijän eri ikäryhmien ja eri työkokemuksen pituudelle varhaiskasvatuksessa. Työntekijän vuorohoitotyökokemus antoi tilastollisesti melkein merkitsevän eron, miten vastaajat arvioivat vanhempien kuuntelevan heitä. Vastaajan ammattinimikkeellä ei ollut vaikutusta siihen, miten vastaajat arvioivat vanhempien kuuntelevan heitä vanhempien ja työntekijöiden välisessä vuorovaikutustilanteessa. Tilastollisen analyysin tulokset on koottu taulukkoon 8.

TAULUKKO 8. Kuunteleminen vanhempien ja vuorohoidon työntekijöiden välisessä vuorovaikutuksessa suhteessa taustamuuttujiin. Kruskal-Wallis testisuureen arvo, vapausaste ja p-arvo.

Miten arvioisit vuorohoitoyksikkösi vanhempien ja itsesi välistä vuorovaikutusta?			
”Vanhemmat keskittyvät kuuntelemaan mitä minulla on sanottavaa”			
	χ^2 (2)	df	p
ammattiryhmät	2,032	2	0,362
ikä	17,585	4	0,001**
työkokemus varhaiskasvatuksessa	22,024	5	0,001**
työkokemus vuorohoidossa	15,008	5	0,010*

*p < .10 tilastollisesti melkein merkitsevä ero

**p < .01 tilastollisesti merkitsevä ero

Kruskall-Wallis -testi osoitti, että työntekijän iällä, työkokemuksella ja vuorohoitotyökokemuksella olevan yhteyttä siihen, miten työntekijät näkevät yhteistyösuhteen muodostuvat sellaiseksi, jossa vanhemmat kuuntelevat heitä (Taulukko 8). Varhaiskasvatuksen työkokemuksen osalta tilastollisesti erittäin merkitsevä ero oli niiden ryhmien välillä, joilla työkokemusta oli ”alle 5” ja ”yli 25”-vuotta ($U=578,5$; $z= -3,983$; $p=0,000$). Tilastollisesti merkitsevä ero löytyi myös ryhmien työkokemusta ”5-9” ja ”yli 25” -vuotta ($U=586,0$; $z= -3,083$; $p=0,002$) sekä työkokemusta ”alle 5” ja ”10-14”-vuotta ryhmien välille ($U=440,5$; $z= -2,761$; $p=0,006$). Muut ryhmien erot eivät olleet tilastollisesti merkitsevä $p>0,01$.

Vuorohoitotyökokemuksen osalta merkitsevät ero löytyi ryhmien ”alle 1” ja ”15-19” -vuotta välille ($U=203,5$; $z= -2,903$; $p=0,004$) sekä melkein merkitsevä ero ryhmien ”alle 1” ja ”yli 20” -vuotta välille ($U=189,0$; $z= -2,475$; $p=0,013$).

Vastausten perusteella vuorohoidon työntekijät arvioivat vanhempien keskittyvän paremmin kuuntelemaan työntekijää, mitä enemmän työntekijällä on ikää, työkokemusta varhaiskasvatuksessa tai vuorohoidossa työskentelemisestä. Vastaukset ovat työntekijän omia arvioita vuorovaikutustilanteista vanhempien kanssa. Tuloksista voidaan kuitenkin

tehdä tulkinta, että iän ja työkokemuksen kautta työntekijä on saanut kokemuksia erilaisista vuorovaikutus tilanteista.

Työkokemuksen ja iän kautta työntekijä voi rakentaa sellaista yhteistyösuhdetta lasten vanhempiin, jossa kuuleminen mahdollistuu ja jossa vanhempi on avoin ottamaan informaatiota vastaan. Vuorohoidon arjessa tällaisia tilanteita voi olla vuorovaikutustilanteet, joissa kerrotaan vanhemmalle lapsen päivästä tai lapsesta tehdyistä havainnoista. Koulutuksen kautta saadulla tiedoilla ja taidoilla ei tähän vuorovaikutuksen ulottuvuuteen ollut tämän tutkimuksen perusteella yhteyttä.

7 POHDINTA

Tässä pro gradu -tutkimuksessa tarkasteltiin vuorohoidon kasvatusyhteistyötä vuorohoidossa työskentelevien varhaiskasvattajien näkökulmasta. Tarkoituksena oli selvittää, miten työntekijät kuvaavat vanhempien kanssa tehtävää yhteistyötä sekä miten he arvioivat vuorovaikutussuhteen toimivan lasten vanhempien kanssa. Tässä luvussa tarkastelen tutkimukseni tärkeimpiä tuloksia ja vertaan niitä teoretietoon sekä aikaisempiin tutkimuksiin. Tämän jälkeen pohdin tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä sekä tuon esille jatkotutkimusmahdollisuuksia.

7.1 Kasvatusyhteistyö vuorohoidon työntekijöiden puheessa ja vuorovaikutussuhteen arvioinnissa

Tämän tutkimuksen perusteella vuorovaikutuksen nähdään olevan keskeisellä sijalla yhteistyösuhteen muodostumisessa. Vanhempien ja vuorohoidon työntekijöiden välien yhteistyö rakentuu vuorovaikutukseen vaikuttavien oletusten huomioimisesta. Työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan vuorovaikutukseensa sekä suhtautumistapaansa vanhempaa kohtaan. Vuorohoidon työntekijöiden puheesta löytyi tutkimusaineiston perusteella neljä erilaista puhetapaa kuvata vuorohoidon työntekijöiden yhteistyötä lasten vanhempien kanssa. Nämä puhetavat nimesin tutustumispuheeksi, vastuupuheeksi, rinnakkain kulkemispuheeksi sekä ongelmapuheeksi. Erilaiset puhetavat kertovat miten vuorohoidon työntekijät puhuvat yhteistyöstään vanhempien kanssa ja millaiseksi yhteistyö niiden kautta kuvautuu vuorohoidossa. Aikaisemmissa tutkimuksissa yhteistyötä on kuvattu mm. kasvatuskumppanuuden kautta, on siitä nostettu esiin kolme ulottuvuutta:

kunnioitus, kuuleminen, luottamus ja dialogi. Tämän tutkimuksen kyselylomakeaineistosta perusteella tehdyn analyysin pohjalta voidaan todeta, että nämä ulottuvuudet ovat kyselyyn vastanneiden työntekijöiden osalta vuorohoidossa sisäistetty asia.

Kaikissa haastatteluissa aloituskäytänteet nostettiin esille tärkeänä osana yhteistyön rakentumista. Yhteistyötä lähdettiin rakentamaan sovittujen aloituskäytänteiden kautta. Työntekijät kuvasivat puheessaan tutustumisen perheeseen olevan tärkeä osa oman aseman löytämisessä. Tästä voidaan tehdä tulkinta, että vasta tutustumisen jälkeen on mahdollista helpommin määrittää oma asemansa yhteistyösuhteessa.

Päivittäisten kiireettömien kohtaamisten merkitys korostui vuorohoidon työntekijöiden puheessa tässä tutkimuksessa. Päivittäiset kohtaamiset ja suora kontakti vanhempiin ovat tärkeitä yhteistyön rakentumisen ja tiedon välittämisen kannalta. Puheessa niitä kuitenkin rajattiin osittain koskemaan vain jokapäiväisiä asioita. Aikaisemmissakin tutkimuksissa on huomattu, että varhaiskasvatussuunnitelmakeskusteluihin kiinnitetään paljon varhaiskasvatuksessa huomiota. Mutta samalla on myös todettu, ettei päivittäisiä keskustelujakaan saisi unohtaa (Karila 2011, 78). Päivittäisten keskustelujen todettu olevan tilanteita, jossa vanhempien ja ammattilaisten välistä yhteistyötä rakennetaan. Sitä kautta muodostuu luottamuksellinen yhteistyösuhde ja se mahdollistaa kumppanuussuhteen syntyminen (Karila 2011, 78).

Yhteistyösuhde tarvitsee aikaa muodostumiselleen ja kiireetöntä vuorovaikutusta lasten vanhempien kanssa. Työntekijät rakensivatkin puheessaan kiireettömän ja rauhallisen ilmapiirin ideaalia tutustumisvaiheeseen. Työntekijän asema ei ollut vielä tutustumispuheessa selkeytynyt, vaan työntekijät hakevat asemaansa yhteistyössä. Epävarmuutta työntekijöille toi vanhemman ottaminen mukaan yhteistyöhön, kun yhteistä kulttuuria ei oltu vielä luotu.

Tutustumisvaihe puheen lisäksi työntekijöiden puheesta tuli esille vastuupuhe. Tässä yhteistyön puhettavassa työntekijä ottivat vastuun yhteistyöstä lasten vanhempien kanssa. Työntekijä otti puheessaan vastuun olla aloitteellinen vanhemman kohtaamisessa. Yhteistyössä on kaksi osapuolta, mutta työntekijä ottaa vastuun yhteistyön rakentumisesta.

Myös varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2016, 33) työntekijä veloitetaan olemaan *aloitteellinen ja aktiivinen* yhteistyössä huoltajien kanssa. Vastuupuheen puhettavassa työntekijän asema määrittyy ammattiroolin kautta, mutta työntekijä rakentaa yhteistyötä tietoisilla teoilla. Tietoisten tekojen kautta työntekijä haluaa yhteistyösuhteen vanhempien kanssa onnistuvan. Välillä vanhempi halutaan nostaa asiantuntijan rooliin, kun halutaan saada tietoa lapsesta. Työntekijän oman asiantuntijuuden korostaminen yhteistyön kuvauksissa tulee esille vanhemman neuvomisena ja vanhemmuuden tukemisena. Vanhemmat saivat tuoda esille toiveensa, mutta viimekädessä työntekijä on se joka päättää toiminnasta. Kyselytutkimus toi lisäksi esille, että vuorohoidon työntekijät arvioivat vanhempien keskittyvän paremmin kuuntelemaan työntekijää, mitä enemmän työntekijällä on ikää, työkokemusta varhaiskasvatuksesta tai työkokemusta vuorohoidossa työskentelemisestä. Tästä voidaan tehdä tulkinta, että kokemus vahvistaa työntekijän asiantuntijan roolia.

Varhaiskasvatuksen ohjausasiakirjoissa puhutaan kasvattajien välisestä vastavuoroisuudesta ja tasavertaisuudesta. Varhaiskasvatussuunnitelmalomakkeita tutkittaessa Karila & Alasuutari (2012) tulkitsivat kasvattajien välisen tasavertaisuuden jääneen vähäiseksi. Vanhemmalle on muodostunut lasta ja omaa kasvatuskäsitystään kuvaileva rooli. Vanhemmalle on jäänyt vastaanottajan ja kuuntelijan rooli. Kun taas varhaiskasvattaja korostaa omaa asiantuntemustaan esittämällä omia mielipiteitään ja hän ottaa itselleen roolin tietää enemmän kasvatuksen ja opetuksen käytännöistä. (Karila & Alasuutari 2012, 16-23.)

Varhaiskasvatussuunnitelmien tekemisestä lapsille on tullut jo tavallinen käytäntö vuorohoidossa työntekijöiden puheen perusteella. Se kuuluu olennaisena osana vanhempien kanssa tehtävää yhteistyötä. Haastatteluhetkellä varhaiskasvatussuunnitelmien tekeminen ei ollut vielä velvoittavaa, mutta haastateltujen päiväkodeissa jo vakiintunut käytäntö. Tällä hetkellä Varhaiskasvatuslaki (7a § 580/2015) velvoittaa, että varhaiskasvatussuunnitelma on laadittava jokaiselle varhaiskasvatuksen piirissä olevalle lapselle. Vuorohoitokonteksti tuo oman haasteensa yhteistyölle, koska varhaiskasvatussuunnitelmakeskusteluajkojen sopiminen ja aikataulujen yhdistäminen ovat välillä työntekijöiden puheen perusteella haastavaa.

Rinnakkain kulkemispuheen puhettavassa työntekijöiden kuvausten perusteella yhteistyösuhde muotoutuu tasavertaiseksi kahden toimijan väliseksi suhteeksi, jossa toimijoina on sekä vanhempi että vuorohoidon työntekijä. Yhteistyö kuvataan vastavuoroiseksi ja yhteistyöhön tarvittava onnistunut vuorovaikutus nähdään olevan riippuvainen molemmista osapuolista. Tässä puhettavassa nousee vahvasti esille kasvokkain kohtaaminen. Muita vastavuoroisen yhteistyösuhteen rakentumisessa esille nousseita osatekijöitä oli: kiireetön kohtaaminen, keskinäinen luottamus, vanhemman osallisuuden mahdollistaminen sekä yhteiset toimintatavat. Vanhemman kohtamisessa erityisesti kiireetön ilmapiiri tulkittiin edistävän avoimempaa yhteistyötä vanhempien ja työntekijän välisessä vuorovaikutuksessa. Vanhempien osallisuus puolestaan mahdollistettiin arjen perushoitotilanteissa. Vanhemmalle annettiin mahdollisuus valita käykö esimerkiksi peittelemässä lapsen nukkumaan varhaisessa aamuhetkessä. Vuorohoidossa näihin perushoitotilanteisiin oli mahdollista kiinnittää huomioita kiireettömien aikaisten aamujen ja iltojen ansioista. Vuorohoidon iltojen ja aikaisten aamujen kiirettömämpi ilmapiiri antaa myös mahdollisuuden kuunnella ja toteuttaa vanhempien toiveita tarkemmin. Tämä on työntekijän puheen perusteella etu lapsen hyvinvoinnille ja sitä kautta etu vanhemman ja työntekijän yhteistyösuhteen kehittymiselle.

Tarkasteltaessa työntekijän asemaa rinnakkain kulkemisen puhettavassa voidaan tulkita toimijoiden välillä olevan kahdenlaista asiantuntijan roolia. Puheessa nostetaan välillä vanhempi asiantuntijaksi ja välillä työntekijä, mutta kumpikaan ei nouse toista merkityksellisemmäksi. Työntekijä asettaa itsensä tasavertaiseen asemaan yhteistyössä vanhemman kanssa. Työntekijöiden kuvausten perusteella lähtökohtana yhteistyölle saada vuorovaikutustilanteissa luottamuksellinen, välitön ja avoin suhde vanhempiin. Kekkonen (2012) mukaan kasvatuskumppanuus rakentuu juuri tällaisissa kasvattajien välisissä tasavertaisissa keskusteluissa. Siinä on keskiössä kasvattajien yhteinen tavoite edistää lasten hyvinvointia, kasvatusta ja oppimista. Yhteinen tavoite edellyttää tasavertaisesti jaetua näkemystä ja tulkintaa lapsen asioista.

Kyselylomakkeen tulokset tukevat tätä rinnakkain kulkemisen puhetapaa. Vastausten perusteella kunnioitus oli läsnä vanhempien ja vuorohoidon työntekijöiden välisessä vuorovaikutuksessa. Vuorohoidon työntekijät arvioivat sekä vanhempien että itsensä kunnioit-

tivat toisiaan vuorovaikutustilanteissa. Vanhempien kunnioittaminen oli näin läsnä yhteistyön tekemisessä, eikä ikä, ammatti tai työkokemus ollut tilastollisesti merkitsevässä asemassa.

Työntekijöiden puheessa yhteistyö vanhempien kanssa ei aina näyttäydy toimivana, jos vuorovaikutussuhde ei toimijoiden välillä ole kunnossa. Työntekijöiden kuvauksissa tulee esille oletukset siitä, mitkä tekijät vaikuttavat yhteistyösuhteen rakentumiseen. Kuvaukset jakautuvat vuorovaikutukseen vaikuttavien tekijöiden osalta merkityksiksi, jossa työntekijä selittää vuorovaikutuksen ilmiötä itsensä ulkopuolella olevilla seikoilla sekä merkityksiksi, jossa työntekijä ottaa itse vastuun vuorovaikutuksen sujumisesta lasten vanhempien kanssa. Tarkasteltaessa työntekijän asemointia ongelmapuheen puhettavassa voidaan tulkita työntekijä asettavan itsensä ulkopuoliseksi yhteistyön rakentumisesta. Työntekijä irrottaa puheellaan itsensä vuorovaikutuksen pulmista ja selittää niitä itsestään riippumattomilla tekijöillä, kuten henkilökemioilla, ajanpuutteella tai vanhemmista johdettavilla syillä.

Työntekijät kuvasivat vuorovaikutuksen ongelmien aiheutuvan haastavista puheen aiheesta, kuten lapsen kohdistuvasta huolesta tai asiasta, josta ollaan eri mieltä. Vuoro hoito kontekstina näyttäytyi työntekijöiden puheessa yhtenä ongelmallisesti vuorovaikutukseen vaikuttavana tekijänä. Esimerkiksi lapsen hoitovuorot rakentavat pulmaa työntekijöiden puheessa. Kyselytutkimuksen työntekijöiden vastausten perusteella työntekijät kuitenkin luottivat vanhempiin kasvattajina. Tutkimukseni perusteella työntekijän ikä lisäsi vielä luottamusta vanhempiin kasvattajina. Luottamuksellisen ilmapiirin rakentaminen, tasa-arvoinen vuorovaikutus ja keskinäinen kunnioitus ovat asioita, jotka on nostettu esiin myös Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2016, 33) kasvatusyhteistyötä tukeviksi asioiksi. Nämä asiat mahdollistavan paremmin huoltajien ja henkilöstön välisen yhteistyö haastavissa tilanteissa, kuten huolen herätessä lapsen hyvinvoinnista (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 33).

Vanhemman ja ammattikasvattajan valtaeron vuoksi ammattilaisella on vastuu yhteistyön rakentamisesta ja antaa vanhemman kokemustiedolle tasavertainen asema asiantuntijatiimin kanssa (Alasuutari 2003, 171). Ongelmatilanteissa asia on monimutkaisempi, mutta

silti asiantuntijatiedon tulisi olla vanhemmalla uusia ovia ja näkemyksiä avaava vanhemman omat näkemykset samalla hyväksyvä, ei pelkästään ohjeita antava (Alasuutari 2003, 171).

Yhteistyön tavoitteeksi on Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2016, 32) kirjattu huoltajien ja varhaiskasvatuksen henkilöstön yhteinen sitoutuminen lasten terveen ja turvallisen kasvun, kehityksen ja oppimisen edistämiseksi. Tämä on kasvatusyhteistyön tärkeimpiä puolia. Tutkimukseni aineistona olleiden työntekijöiden puheesta voi tulkita yhteistyöhön kuuluvana tärkeimpänä elementtinä olevan kasvokkain kohtaamiset. Kiireettömien iltojen ansiosta yhteistyön voidaan sanoa syventyvän vuorohoidon vanhempien kanssa. Tämä voidaan sanoa olevan vuorohoidon vahvuus. Oleellista yhteistyössä on, miten työntekijöiden tärkeinä pitämistä päivittäisistä kohtaamisista saadaan tavoitteellista toimintaa, etteivät ne jäisi satunnaisiksi kohtaamisiksi vuorohoidon arjessa (vrt. Hujala ym. 2007, 115). Vanhemmat tarvitsevat tukea omalle kasvatustyölleen. Haastatteluaineiston perusteella työntekijät tulkitsevat, että vanhempi on avoimempi saadessaan rauhassa keskustella vuorohoidon työntekijän kanssa ja luottamus saadaan rakennettua rauhallisten vuorovaikutustilanteiden kautta.

Yhteistyön tekemiseen tarvitaan aikaa. Työntekijöiden puheessa tuli esille, että kun on vähemmän lapsia ja rauhallinen hetki, on helpompi tehdä yhteistyötä vanhemman kanssa. Tämä olisi hyvä nostaa esille päiväkodin arjessa mietittäväksi, miten näitä hetkiä voitaisiin tietoisestikin järjestää. Vaatimus kasvatusyhteistyön tekemiselle Varhaiskasvatuksen suunnitelman perusteissa kuitenkin on. Molemmiin puolinen kunnioitus ja luottamus on jo olemassa vanhempien ja työntekijöiden kyselylomaketutkimuksen perusteella. Haastatteluaineiston perusteella vakiintuneet yhteistyökäytännöt toivat varmuutta työntekijöiden ja vanhempien väliseen yhteistyöhön. Kun yhteistyökäytänne oli vakiintunut päiväkodin arkeen, se koettiin yhteistyötä lisäävänä ja positiivisena asiana. Mutta jos käytänne ei ollut vielä vakiintunut arkeen, se aiheutti enemmänkin epävarmuutta työntekijöiden keskuudessa.

Haasteena vuorohoidossa voidaan nähdä lasten hoitovuorojen mukana tuoma aikataulu ongelmat. Työntekijät ja vanhemmat eivät kohtaa säännöllisesti vuorohoidon arjessa omien muuttuvien työvuorojen johdosta. Vuorohoidon arjessa on haasteena myös löytää

toimivia tiedon siirron keinoja, mutta toisaalta etuna on mahdollisuus läheiseen vuorovaikutukseen vanhempien kanssa esimerkiksi rauhallisten iltojen ansiosta.

Eri ammattiryhmien väliset erot eivät nousseet merkittäviksi tässä tutkimuksessa. OECD: (2011) raportin mukaan koulutuksella olisi merkitystä varhaiskasvattajien tapaan toimia kasvattajina. Raportti keskittyi sensitiivisyyteen lasten kanssa toimimisessa, mutta voidaan olettaa sensitiivisyyden olevan avainasemassa myös kasvatusyhteistyön rakentumisessa lasten vanhempien kanssa. Kallialan (2011, 237-253) tutkimuksessa oli nähtävissä samankaltainen vastaavuus koulutustason nousun ja lisääntyneen henkilöstön sensitiivisyyteen välillä lasten kanssa tapahtuvassa vuorovaikutuksessa.

7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Työkokemukseni perusteella minulla oli ennako-odotuksia ja asenteita vuorohoidon työntekijöiden ja vanhempien välisen yhteistyön toteutumisesta. Tutkijan on otettava huomioon omat ennako-oletuksensa tutkimusta tehdessään (Eskola & Suoranta 1998, 17). Olen ollut näistä tietoinen koko tutkimusprojektin ajan ja pyrin siihen, etteivät ne vaikuttaisi omaan tutkimukseeni. Esimerkiksi ennako-oletuksenani oli tutkimusta aloittaessani, että eri ammattiryhmät eroavat näkemyksissään toisistaan. Analyysin aikana ja lopullisissa tuloksissa kuitenkin ilmeni, ettei ammattiryhmien välillä ollut merkitsevää eroa.

Olen pyrkinyt aineiston analyysissäni kuvaamaan mahdollisimman tarkasti, miten olen toteuttanut tämän tutkimuksen, jotta se olisi lukijan arvioitavissa. Tutkimuksen luotettavuus riippuu aina siitä, kuinka oikein tutkija on ymmärtänyt tutkittavia henkilöitä ja tulkinnut heidän sanomisiaan. Määrällisen ja laadullisen tutkimusperinteen mukaisen tiedon sanotaan olevan ristiriidassa keskenään, mutta tässä tutkimuksessa on pyritty avoimesti esittämään analyysin eteneminen ja tehdyt ratkaisut on kirjattu avoimesi esiin. Avoimuudella lisätään ymmärrystä eroihin ja näin on mahdollista nähdä tutkitun asian eri puolia. Monimetodista tutkimusta on kritisoitu tutkimuskirjallisuudessa sen antamien ristiriitaisten aineistojen takia ja lähestymistapojen vuoksi, mutta Creswell ja Plano Clark

(2008, 72) ovat löytäneet myös tutkimuksia, jossa ristiriitaiset tulokset ovat tuoneet uusia oivalluksia. Ristiriita on ollut ponnahduslauta uuteen suuntaviivaan tutkimuksessa.

Tutkimuksessani olen kunnioittanut ja suojellut tutkittavien yksityisyyttä tutkimukseni eettisyyden varmistamiseksi. Tutkittavien tunnistettavuus voidaan estää tutkittavien anonymisoinnilla. Tutkimusaineistossani esiintyvät työntekijöiden sekä vuorohoitoyksiköiden nimet vaihdoin tunnistettavuuden estämiseksi. Työntekijöiden nimet muutin aluksi numerokoodeiksi ja myöhemmin numeroituiksi esimerkeiksi, jotta henkilöitä ei ole mahdollista tunnistaa. (Kuula 2006, 200–205.) Kyselylomakeaineiston analyysissä anonymisointia tulee tarkastella kokonaisuutena (Kuula 2006, 210–211). Varmistin aineiston analysoinnin jälkeen, ettei yksittäisiä henkilöitä voida tunnistaa taustamuuttajien perusteella (ikä, ammatti ja koulutustausta). Tutkimusaineistoni on tuotettu Perheet 24/7- tutkimushankkeessa. Säilytän hankkeessa tuotettua aineistoa huolellisesti. Hankkeessa on tutkittavilta vanhemmilta ja työntekijöiltä kerätty asianmukaiset tutkimusluvut ja informoitu heitä tutkimusaineiston käytöstä. (Kuula 2006, 99.)

Valmista haastatteluaineistoa käyttäessäni en pystynyt itse vaikuttamaan haastattelun kulkuun, enkä esittämään selventäviä lisäkysymyksiä, jotka olisivat tuoneet lisäarvoa laadulliselle tutkimukselle. Vuorovaikutus haastattelijan sekä haastateltavan välillä on aina olemassa ja sillä voi olla vaikutusta haastattelun kulkuun. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 56.) Lisäksi tutkimukselleni olisi tuonut lisäarvoa haastattelujen kuunteleminen nauhalta. Tähän ei ollut tällä kertaa mahdollisuutta.

Kyselylomakkeen luotettavuuden tarkastelussa on kiinnitettävä huomiota mittarin reliabiliteettiin ja mittauksen validiteettiin. Reliabiliteetin avulla voidaan arvioida mittaustulosten suuruutta mittaustuloksessa (Nummenmaa, L. 2010, 351). Kyselytutkimuksessa se tarkoittaa kuinka johdonmukaisesti mittari toimii ko. asian tutkimisessa. Reliabiliteettia voidaan tarkastella mittarin sisäisenä ominaisuutena esimerkiksi Cronbachin alpha kertoimella. Mittauksen validiteetti puolestaan kuvaa sitä, kuinka paljon tulokset sisältävät tietoa tarkastelun kohteena olevasta käsitteestä. Tuottaako kysely sitä informaatiota, mitä sen on suunniteltu mittaavan. (Nummenmaa, L. 2010, 360–366.). Tässä tutkimuksessa arviointi voitiin tehdä vasta jälkeenpäin, koska kysymyksiä ei itse päästy muokkaamaan valmiin aineiston käyttämisen takia. Kyselylomakkeessa yhteistyön arvioimiseksi ei ole

mahdollista esittää yksiselitteistä kysymysmuotoa. Tässä tutkimuksessa yhteistyön kuvaajaksi on valittu kyselylomakkeen kysymys, joka mittaa luottamusta ja kunnioitusta vanhempia tai työntekijöitä kohtaan.

Metodikirjallisuudessa käydään keskustelua, onko monimetodinen suuntautuminen suotavaa. Monimetodisen lähestymistavan puolustajat katsovat monimenetelmällisen tutkimuksen ottavan paremmin huomioon sellaiset kysymykset ja näkökulmat, joita ei voi ratkaista yksin vain toisesta näkökulmasta. Monimetodinen menetelmä halutaan erottaa omaksi suuntautumiseksi metodologiassa (Tashakkori & Teddlie 2008, 101). Tässä tutkimuksessa kyselylomakkeen ei katsottu antavan riittävän kattavaa kuvaa tutkimusongelman kysymyksiin, vaan halusin laajentaa sitä haastattelukysymysten tulkintaan. Yhdistämällä menetelmiä pyrittiin parantamaan päättelyn laatua ja saamaan näin syvällisempää tietoa kasvattajien välisestä yhteistyöstä.

Monimenetelmällisyydessä käsitteiden ja käytettyjen termien sekavuus ja väärinkäyttö on saaneet Tashakkorin ja Teddlin (2008, 106; 2003, 13) pohtimaan käsitteitä pätevyys ja luotettavuus. Päättelyn laatu täytyy erottaa tietojen laadusta. Päättelyn laatu (inference quality) kuvaa prosessin merkitystä tutkimuksen kulussa, tuloksissa, analyysissä ja tulosten tulkinnassa, kun taas pelkkä tietojen laatu (data quality) kuvaa vain tulosten ominaisuuksia. (Tashakkori ym. 2008, 102.)

Otan tämän saman käyttöön tässä tutkimuksessa. Tashakkori ja Teddle (2008, 103) ehdottavat päättely termin käyttöä viittaamaan viimeiseen ja tärkeimpään tutkimusvaiheeseen. Siinä vastataan tutkimuskysymyksiin tekemällä tulkintoja. Päättelyn laatua voidaan käyttää yläkäsitteenä laadun arvioimiseksi päätelmistä, joita tehdään havaintojen perusteella ja päättelyn siirrettävyyttä osoittamaan, missä määrin päätelmiä voidaan soveltaa muihin yhteyksiin. Tashakkori ym. (2008, 104) kuvaavat päättelyn laadun olevan päätelmien uskottavuutta. Päättely termiä on käytetty tarkoittamaan sekä prosessia että lopputulosta. Lopputulos tehdään päättelyn perusteella saatujen tietojen johtopäätöksenä.

Tutkimuksen johtopäätökset ovat Tashakkori ja Teddle (2003, 692) määritelmän mukaan tutkijan rakentamia suhteita ihmisten, tapahtumien ja muuttujien keskuudessa. Ne ovat myös tutkijan rakentamia vastaajien käsityksiä, käyttäytymistä ja tunteita sekä miten nämä liittyvät toisiinsa johdonmukaisella ja järjestelmällisellä tavalla (Tashakkori ym.

2008, 104). Johtopäätökset kehittelevät uutta ymmärrystä ja uusia selityksiä tapahtumille, ilmiöille ja suhteilla. Ne luovat tutkimuksen kokonaisuuden ymmärrystä kaikkien tulosten perusteella ja aina kattavampi kuin sekalainen kokoelma havaintoja (Tashakkori ym. 2008, 104–105). Päättelyn voidaan sanoa olevan onnistunutta, jos on uskottavaa, miten tutkija on kuvannut näkemyksiään. (Tashakkori ym. 2008, 108)

Tämän tutkimuksen tutkimuskysymyksiin vastattiin käyttämällä sopivia menettelytapoja. Vaikka tutkimuksen tulosten kaksi johtopäätöstä ovat erilaisia, ne tarjoavat oivalluksen eri osasta samaa ilmiötä. Jos nämä perustelut olisivat olleet epä johdonmukaisia, se olisi saattanut olla merkki siitä, että on olemassa kaksi uskottavaa, mutta erilaista vastausta kysymykseen. (vrt. Tashakkori ym. 2008, 116.) Tutkimustulosten kirjoittamisen jälkeen pohdin tulosten yhdistämismahdollisuutta ja tein tulosten laadun arviointia. Tutkimuksen aikana arvioin tiedonkeruu tapojen vahvuuksia sekä heikkouksia ja päädyin hyödyntämään useampaa aineistonkeruu menetelmää parhaan mahdollisen tuloksen saavuttamiseksi (vrt. de Leeuw ym. 2008, 139).

Tutkimuksessani olen suhtautunut kunnioittavasti lähteenä käytettyihin toisten tutkijoiden kirjallisuuteen ja tutkimustuloksiin. Olen esittänyt lainaamani asiat ja tekstiotteet asianmukaisesti viitaten. (Kuula 2006, 69.) Lisäksi olen kuvannut tutkimukseni kulun mahdollisimman avoimesti, jotta lukija voi tehdä omat johtopäätöksensä tutkimukseni prosessin etenemisestä sekä tutkimuksen luotettavuudesta ja eettisyydestä.

7.3 Jatkotutkimusehdotuksia

Tässä tutkimuksessa kasvatusyhteistyötä lähestyttiin vuorohoidon työntekijöiden näkökulmasta. Yhteistyössä on aina toinen osapuoli ja olisi mielenkiintoista tutkia myös sitä, millaisiksi yhteistyön puhettavat muodostuisivat lasten vanhempien kertoessa yhteistyöstä. Mielenkiintoista olisi myös tutkia, miten uusi varhaiskasvatussuunnitelma, jota aloitetaan noudattamaan kunnissa 1.8.2017 alkaen vaikuttaa kasvattajien väliseen yhteistyöhön.

Vuorohoidon kehittäminen on tärkeää ja tutkimukseni aikana on julkaistu muutamia tutkimuksia vuorohoidosta ja sen järjestämisestä. Asian pitäminen esillä antaa mahdollisuuden päättäjien tehdä parempia päätöksiä lainsäädäntöön ja erilaisiin linjauksiin. Vuorohoidon arjessa kaivataan lainsäädäntöön tarkennuksia vuorohoidon järjestämiselle. Samat aikuisten ja lasten suhdelukuvaatimukset varhaiskasvatuslaissa sekä kuntien asettamat käyttöaste- ja täyttöastevaatimukset eivät välttämättä toimi vuorohoidossa samalla tavoin kuin tavallisessa päiväaikaan tapahtuvassa varhaiskasvatuksessa.

LÄHTEET

- Alasuutari, M. 2003. Kuka lasta kasvattaa? Vanhemmuuden ja yhteiskunnallisen kasvatuksen suhde vanhempien puheessa. Helsinki: Gaudeamus.
- Alasuutari, M. 2006. Kulttuuriset kehykset kasvatusvuorovaikutuksessa. Teoksessa Karila, K., Alasuutari, M., Nummenmaa A-R. & Rasku-Puttonen, H. (toim). Kasvatusvuorovaikutus. Tampere: Vastapaino
- Alasuutari, M. 2010. Suunniteltu lapsuus: keskustelut lapsen varhaiskasvatuksesta päivähoidossa. Tampere: Vastapaino.
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino
- Alila, K., Eskelinen, M., Estola, M., Kahiluoto, T., Kinon, J., Pekuri, H.M., Polvinen, M., Laaksonen, R. & Lamberg, K. 2014. Varhaiskasvatuksen historia, nykytila ja kehittämisen suuntalinjat. Tausta-aineisto varhaiskasvatusta koskevaa lainsäädäntöä valmisteleavan työryhmän tueksi. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2014:12. [Viitattu 14.9.2017] Saantitapa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75258/tr12.pdf?sequence=1>
- Alila, K. & Kronqvist, E-L. 2008. Varhaiskasvatus vuoteen 2020. Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki: Helsingin yliopisto. [Viitattu 18.7.2017] Saantitapa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/113634/Selv200772.pdf?sequence=1>
- Asetus lasten päivähoidosta 239/1973.
- Bergman, M.M. 2008. The Straw Men of the Qualitative-Quantitative Divide and their Influence on Mixed Methods Research. Teoksessa Bergman M. M. *Advances in Mixed Methods Research*. London: SAGE, 10–22.
- Creswell, W., Plano Clark, V. & Garrett, A. *Methodological Issues in Conducting Mixed Methods Research Design*. Teoksessa Bergman M. M. *Advances in Mixed Methods Research*. London: SAGE, 66–84.
- Dahlblom, T. & Collin, K. 2016. Kohti toimivia tiimityön ja tiedonkulun käytäntöjä. Teoksessa Teppo, U. & Malinen, K (toim.). *Osaamista vuorohoitoon*. Jamk julkaisuja 227.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino
- Han, W. 2004. Nonstandard work schedules and child care decisions: Evidence from the NICHD Study of Early Child Care. *Early Childhood Research Quarterly* 19 (2), 231-256.
- Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2011. *Tutkimushaastattelu*. Helsinki: Gaudeamus.

- Hujala, E., Puroila, A-M., Parila, S. & Nivala, V. 2007. Päivähoidosta varhaiskasvatukseen. Vantaa: Edufin.
- Hujala, E., Turja, L., Gaspar, M-F., Veisson, M. & Waniganayake, M. 2009. Perspectives on early childhood teachers on parent-teacher partnership in five European countries. *European Early Childhood Education Research Journal* 17(1), 57–76.
- Johnson, R.B., Onwuegbuzie, A. & Turner, L. 2007. Toward a Definition of Mixed Methods Research. *Journal of Mixed Methods Research* 1(2), 112–133.
- Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. 2004. Johdanto. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (toim.) *Diskurssianalyysin aakkoset*. 3.painos. Tampere: Vastapaino, 9-14.
- Kalliala, M. 2011. Look at me! Does the adult truly see and respond to the child in Finnish day-care centres? *European Early Childhood Educational Research Journal* 19(2), 237-253.
- Karila, K. 2011. Kohtaaminen ja keskustelu vanhempien kanssa. Teoksessa Nummenmaa A-R. & Karila, K. *Ammatilliset keskustelut varhaiskasvatuksessa*. Helsinki: WSOY pro Oy.
- Karila, K. & Alasuutari, M. 2012. Drawing Partnership on Paper: How do the Forms for Individual Educational Plans Frame Parent – Teacher Relationship? *International Journal about Parents in Education* 6 (1), 15–27. [Viitattu 15.9.2018] Saantitapa: <http://www.ernape.net/ejournal/index.php/IJPE/article/view/186/124>
- Karila, K., Kosonen, T. & Järvenkallas, S. 2017. Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017-2030. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:30. [Viitattu 14.1.2018] Saantitapa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80221/okm30.pdf>
- Karila, K. & Nummenmaa, A-R. 2001. Matkalla moniammatillisuuteen. Kuvauskohteena päiväkotit. Juva: WSOY.
- Karila, K. & Nummenmaa, A-R. 2006. Kasvatusvuorovaikutus ja yhteisöllinen työkuultuuri. Teoksessa Karila, K., Alasuutari, M., Nummenmaa A-R. & Rasku-Puttonen, H. (toim). *Kasvatusvuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino
- Kaskela, M. & Kekkonen, M. 2006. Kasvatuskumppanuus kannattelee lasta. Opas varhaiskasvatuksen kehittämiseen. Stakesin oppaita nro 63. Vaajakoski:Stakes.
- Korhonen, M. 2006. Sukupolven merkitys vuorovaikutussuhteissa. Teoksessa Karila, K., Alasuutari, M., Nummenmaa A-R. & Rasku-Puttonen, H. (toim). *Kasvatusvuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino.
- Kekkonen, M. 2012. Kasvatuskumppanuus puheena: varhaiskasvattajat, vanhemmat ja lapset päivähoiton diskursiivisella näyttämöillä. Tampere University Press.

- Keyes, C. R. 2002. A Way of Thinking about Parent/Teacher Partnerships for Teachers. *International Journal of Early Years Education* 10 (3), 177.
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino
- Laki lasten päivähoidosta 36/1973
- Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista. 272/2005
- Leeuw, E. & Hox, J. Mixing Data Collection Methods: Lessons from Social Survey Research. Teoksessa Bergman M. M. *Advances in Mixed Methods Research*. London: SAGE, 138–150.
- Malinen, K., Dahlblom, T. & Teppo, U. 2016. Suomalainen vuoroahoito. Teoksessa Teppo, U. & Malinen, K (toim.). *Osaamista vuoroahoitoon*. Jamk julkaisuja 227.
- Nummenmaa, A-R., Karila, K., Joensuu, M. & Rönholm, R. 2007. Yhteisöllinen suunnittelu päiväkodissa. Tampere: Tampere University Press.
- Nummenmaa, L. 2010. Tilastolliset menetelmät. Hämeenlinna: Tammi.
- Perälä, M., Salonen, A., Halme, N. & Nykänen, S. 2011. Miten lasten ja perheiden palvelut vastaavat tarpeita? Vanhempien näkökulma. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005. Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.
- Rönkä, A., Malinen, K., Lämsä, T., Tolvanen, A., Kivijärvi, S., Hyväluoma, J., Poikonen, P., Lehtipää, R., Kinnunen, U., Laitinen, K. & Sevo'n, E. 2009. Perhe-elämän paletti: vanhempana ja puolisona vaihtelevassa arjessa. Jyväskylä: PS-kustannus. Paletti-tutkimus.
- Strazdins, L., Korda, R. J., Lim, L. L., Broom, D. H. & D'Souza, R. M. 2004. Around-the-clock: parent work schedules and children's well-being in a 24-h economy. *Social science & medicine* 59 (7), 1517–1527.
- Suoninen, E. 2006a. Näkökulmia sosiaalisen todellisuuden rakentumiseen. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (toim.) *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino, 17–36.
- Suoninen, E. 2006b. Vuorovaikutuksen mikromaisen analysoiminen. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (toim.) *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino, 101–125.
- Säkkinen, S. 2014. Lasten päivähoito 2013 -Kuntakyselyn osaraportti. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. [viitattu 2.7.2017]. Saantitapa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2014061729292>

Tashakkori, A. & Teddlie, C. 2008. Quality of Inferences in Mixed Methods Research: Calling for an Integrative Framework. Teoksessa Bergman M. M. *Advances in Mixed Methods Research*. London: SAGE, 101–120.

Tashakkori, A. & Teddlie, C. 2003. The Past and future of Mixed Methods Research: from Data Triangulation to Mixed Model Designs. Teoksessa Tashakkori, A. & Teddlie, C. 2003. *Handbook of Mixed Methods in Social and Behavioral Research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 671–702.

Varhaiskasvatustaki 580/2015 [viitattu 2.5.2017]. Saantitapa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150580>

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016. Saantitapa: http://www.oph.fi/download/179349_varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2016.pdf

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005. Stakesin oppaita nro 56. Helsinki: Stakes.

Varhaiskasvatus vuoteen 2020. Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan loppuraportti. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2007:72. Helsinki. [Viitattu 18.7.2017] Saantitapa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/113634/Selv200772.pdf?sequence=1>

Zellman, G. & Perlman, M. 2006. Parent involvement in child care settings: conceptual and measurement issues.

Lisäksi nettiartikkelit:

<https://www.jyu.fi/edu/tutkimus/laitokset/var/tutkimus/247>

<http://www.jamk.fi/fi/Tutkimus-ja-kehitys/projektit/Perheet24/Menetelmat-ja-aineistot>

http://www.jamk.fi/Global/Hankeet/Perheet%2024_7/41266_perheet_24-7_raportti.pdf

LIITTEET

LIITE 1 Työntekijälomake Perheet 24/7-tutkimuksessa:

Kysymys 40.

Miten arvioisit vuorohoitoyksikkösi vanhempien ja itsesi välistä vuorovaikutusta?

vastausvaihtoehdot:

Täysin samaa mieltä, samaa mieltä, ei eri eikä samaa mieltä, eri mieltä ja täysin eri mieltä

Vanhemmat kunnioittavat minua

Kunnioitan vanhempia

Vanhemmat luottavat minuun työntekijänä

Minä luotan vanhempiin kasvattajina

Vanhemmat keskittyvät kuuntelemaan, mitä minulla on sanottavaa

LIITE 2 Työntekijöiden haastatteluiden teemat Perheet 24/7-tutkimuksessa:

1. Vuorohoitoyksikön toimintaperiaatteet ja pedagogiikka
2. Lapsen turvallisuuden ja jatkuvuuden kokemuksen tunteet
3. Lapsen kiintymyssuhteet
4. Lapsen yksilöllisyys ja osallisuus
5. **Kasvatusyhteistyö vanhempien kanssa**
 - Kerro, millä tavalla teette vanhempien kanssa yhteistyötä lasten kasvatuksessa yksikössäsi
 - Millä tavalla sinun mielestäsi yhteistyö ja kasvatuskumppanuus vuorohoidossa eroavat tavanomaisessa päiväkodissa tehtävästä yhteistyöstä?
 - Millaiset yhteistyötavat olet kokenut hyväksi vanhempien kanssa, kun ajattelet erityisesti vuoropäivähoitoa?
 - Entäpä, kun ajattelet erilaisia perheitä?
 - Onko teillä käytössä tapoja, joilla edistätte vanhempien keskinäisten suhteiden muodostamista ja vahvistamista (toisin sanoen verkostoitumista)? Miten ne toimivat?
 - Mitkä tilanteet yhteistyössä olet kokenut haastaviksi? Millaisia toimintatapoja olet tällöin käyttänyt? Miten olet kokenut niiden toimivan?
 - Onko jotain, mihin toivoisit saavasi tukea tehdessäsi yhteistyötä vanhempien kanssa?
6. Tiedonkulku ja yhteiset toimintaperiaatteet
7. Ammatillinen osaaminen