

**Työntekijöiden kokemuksia väliaikaisesta yksikön vaihdosta  
loma-ajan varhaiskasvatuksessa**  
Veera Helppolainen

Varhaiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma  
Kevätlukukausi 2020  
Kasvatustieteiden laitos  
Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

**Helppolainen, Veera. 2020. Työntekijöiden kokemuksia väliaikaisesta yksikön vaihdosta loma-ajan varhaiskasvatuksessa. Varhaiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 80 sivua.**

Koulujen loma-aikoina tapahtuva varhaiskasvatuksen keskittäminen ja sen seurauksena väliaikaiset varhaiskasvatussyksikön vaihdot ovat pitkään olleet osa suomalaista varhaiskasvatusta, mutta aikaisempia tutkimuksia aiheesta ei ole tehty. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden kokemuksia loma-aikojen varhaiskasvatuksesta ja niiden aikaisista väliaikaista yksikön vaihdoista, lasten reaktioista vaihtoon sekä toimiviksi koetuista vaihtokäytännöistä.

Tutkimus toteutettiin kerronnallisena kokemusten tutkimuksena, jossa tarkastelun kohteena olivat työntekijöiden kirjallisesti tuottamat kuvaukset kokemuksistaan. Aineisto kerättiin avoimista kysymyksistä koostuneella internetlomakkeella, jota jaettiin sosiaalisen median välityksellä. Tutkimukseen osallistui 179 varhaiskasvatuksen työntekijää eri puolilta Suomea. Aineisto analysoitiin laadullisella aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä, jonka keskiössä olivat osallistujien kokemukset.

Työntekijöiden vaihtokokemukset olivat pääasiassa negatiivissävytteisiä. Vaihtojen organisointi ja olosuhteet koettiin puutteellisina ja niiden koettiin aiheuttavan haasteita työlle sekä kuormitusta työntekijöille ja lapsille. Vaihtojen aikaista varhaiskasvatusta ei myöskään pidetty laadukkaana. Vaihtojen myönteisinä puolina mainittiin uuden oppiminen ja ammatillinen kehittyminen sekä uudet toiminta- ja vuorovaikutusmahdollisuudet. Onnistuneiden vaihtojen keskiössä olivat huolellinen valmistautuminen, yksikkörajat ylittävä yhteistyö, muutosten minimointi ja lasten tarpeet huomioiva pedagoginen toiminta.

Asiasanat: varhaiskasvatus, loma-aika, varhaiskasvatussyksikön vaihto, väliaikaisuus, kokemus, työntekijä, siirtymä

# SISÄLTÖ

## TIIVISTELMÄ

## SISÄLTÖ

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b> .....	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>VARHAISKASVATUSYKSIKÖN VÄLIAIKAINEN VAIHTO</b> .....	<b>7</b>
	2.1 Teoreettisia näkökulmia väliaikaiseen yksikön vaihtoon.....	7
	2.2 Muutokset ja niiden merkitys yksikön vaihdossa.....	10
	2.2.1 Työympäristön muutosten merkitys työssä yleisesti .....	10
	2.2.2 Työympäristön muutosten merkitys varhaiskasvatuksessa....	14
	2.2.3 Toimintaympäristön muutosten merkitys lapselle .....	16
<b>3</b>	<b>ONNISTUNEEN MUUTOKSEN RAKENTAMINEN</b> .....	<b>19</b>
	3.1 Muutokseen sopeutumisen taitojen oppiminen.....	19
	3.2 Toimivan työyhteisön luominen .....	20
	3.3 Suunnitelmallinen muutokseen valmistautuminen .....	21
	3.4 Muutosvalmiuden kehittäminen työntekijöille ja lapsille .....	23
<b>4</b>	<b>TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET</b> .....	<b>26</b>
<b>5</b>	<b>TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN</b> .....	<b>27</b>
	5.1 Lähtökohtana kokemusten kerronnallinen tutkimus.....	27
	5.2 Kerronnallisen aineiston keruu internetlomakkeella .....	28
	5.3 Tutkimukseen osallistujat.....	30
	5.4 Kokemusten laadullinen sisällönanalyysi.....	32
	5.5 Tutkimuksen eettiset ratkaisut.....	35
<b>6</b>	<b>TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA VAIHTOJEN HAASTEISTA</b> .....	<b>37</b>
	6.1 Loma-aikoihin ja yksikön vaihtoon liittyneet käsitteet .....	37
	6.2 Vaihdon puutteellinen organisointi .....	38
	6.3 Muutosten aiheuttama kuormitus ja työn vaikeutuminen.....	41
	6.4 Yhteisöllisyyden ja sosiaalinen tuen puute .....	43
	6.5 Varhaiskasvatuksen laadun heikkeneminen .....	44
	6.6 Muutosten aiheuttama kuormitus lapsille .....	45

<b>7</b>	<b>TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA VAIHTOJEN ONNISTUMISESTA</b>	<b>47</b>
	.....	
7.1	Vaihdon luomat mahdollisuudet työntekijöille ja lapsille.....	47
7.2	Toimiviksi koetut vaihtokäytännöt.....	49
7.2.1	Huolellinen suunnittelu ja monipuolinen valmistautuminen.	49
7.2.2	Muutosten minimointi.....	50
7.2.3	Runsas, motivoitunut ja yhteistyötä tekevä henkilökunta.....	51
7.2.4	Lapsen sopeutumista edistävä pedagoginen toiminta .....	53
<b>8</b>	<b>POHDINTA.....</b>	<b>55</b>
8.1	Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	55
8.2	Tutkimuksen luotettavuus .....	61
8.3	Jatkotutkimusaiheet.....	64
	<b>LÄHTEET .....</b>	<b>65</b>
	<b>LIITTEET.....</b>	<b>73</b>

# 1 JOHDANTO

Eräs elävimmän lapsuudesta mieleeni jäänyt muisto sijoittuu kuudennen vuoteni kesään, jolloin oman päiväkotini sulkeutuessa kesän ajaksi siirryin kunnan toisella laidalla sijaitsevaan päiväkotiin. Tunsin kyseisestä päiväkodista ainoastaan yhden ihmisen, oman pikkusiskoni, vaikka toisista ryhmistä siirtyi kanssamme lapsia ja työntekijöitä. Muistan tuosta kesästä vain pelon ja epävarmuuden vieraita tiloja, lapsia ja työntekijöitä kohtaan sekä yksin olemisen ja itkemisen muiden katseilta piilossa.

Löysin itseni jälleen kesäisestä päiväkodista 15 vuotta myöhemmin, tällä kertaa vastavalmistuneena varhaiskasvatuksen opettajana, ja pääsin seuraamaan tilannetta, jossa päiväkotiin siirtyi lapsia ja työntekijöitä toisista yksiköistä. 15 vuotta omien kokemusteni jälkeen näin toisten lasten kasvoilla jännitystä, pelkoa ja ahdistusta, mutta toisaalta joidenkin lasten suunnattoman riemun uudessa tilanteessa. Tällä kertaa myös näin ja kuulin työntekijöiden turhautumisen ja ahdistuksen kaoottisissa olosuhteissa, jotka loma-ajan varhaiskasvatus ja väliaikainen varhaiskasvatusyksikön vaihto toivat mukanaan.

Varhaiskasvatuksen keskittäminen perusopetuksen loma-aikoina on laajalle levinnyt käytäntö suomalaisessa varhaiskasvatuksessa, mutta siitä huolimatta aihe on tutkimuksessa uusi. Vaikka lasten siirtymiä eri kasvatusympäristöissä on tutkittu muun muassa päiväkodin sisällä ryhmästä toiseen siirtymisen näkökulmasta (mm. Garpelin, Kallberg, Ekström & Sandberg 2010; O'Farrelly & Hennessy 2013; 2014), on väliaikainen kasvatusympäristön vaihto ja työntekijöiden samanaikainen siirtyminen lasten kanssa harvinainen ilmiö kansainvälisessä varhaiskasvatuksessa ja sen tutkimuksessa. Tämän tutkimuksen tavoitteena onkin paikata tätä tutkimusaukkoa ja nostaa tämä siirtymä tietoisempaan pohdinnan kohteeksi.

Työntekijän näkökulmaa muutoksessa työskentelemiseen ja ympäristön vaihtoon on tutkittu taloustieteessä, jossa on tehty kattavaa tutkimusta organisaatiomuutosten ja liikkuvan, monipaikkaisen työn vaikutuksesta työntekijän

hyvinvoinnille (mm. Hislop & Axtell 2007; 2009; Hyrkkänen & Vartiainen 2005; 2007, Koroma 2019; Valtee 2002) sekä muutoksen hallinnasta ja onnistuneen muutoksen rakentamisesta (mm. Vakola 2014; Valtee 2002). Yhdistämällä näitä tutkimusaloja kasvatustieteen siirtymätutkimukseen luon teoreettisen katsauksen väliaikaisen varhaiskasvatussyksikön vaihdon määrittelyyn ja moninaisuuden työntekijöiden ja lasten näkökulmista.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millaisia kokemuksia työntekijöillä on loma-aikojen varhaiskasvatuksesta ja sen aikaisista yksikön vaihdoista. Internetlomakkeella kerätyn kerronnallisen aineiston laadullisen analyysin kautta haluan tarkastella ilmiön moninaisuutta sekä muutosten merkitystä varhaiskasvatuksen työntekijöille ja lapsille. Lisäksi haluan selvittää, miten väliaikaista varhaiskasvatussyksikön vaihtoa tuetaan ja onnistuneita vaihtokokemuksia rakennetaan. Tämän tutkimuksen kautta saadaan tietoa väliaikaisen yksikön vaihdon haasteista ja toimiviksi koetuista käytännöistä sekä etsitään kehityskohteita ja ideoita onnistuneiden vaihtojen luomiseksi.

Tutkielma alkaa teoreettisella osalla, jossa avaan vaihtoon liittyvää käsitteistöä ja muutoksen merkitystä eri osapuolille siirtymä- ja organisaatiotutkimuksia soveltaen. Tämän jälkeen kuvaan tutkimuksen toteuttamisen tutkimuskysymysten, tutkimuksen kontekstin, aineistonkeruun ja analyysin osalta. Lukuihin 6 ja 7 olen koonnut tutkimuksen tulokset ja pohdin niiden merkitystä aiemman tutkimuksen avulla luvussa 8, joka sisältää myös tutkimuksen luotettavuuden arviointia.

## 2 VARHAISKASVATUSYKSIKÖN VÄLIAIKAINEN VAIHTO

### 2.1 Teoreettisia näkökulmia väliaikaiseen yksikön vaihtoon

Perusopetuksen ja esiopetuksen lukuvuoden pituudesta määrätään perusopetuslaissa (628/1998) ja perusopetusasetuksessa (852/1998). Lukukausien väliin jäävät ja muut vakiintuneet loma-ajat, kuten syys- ja talvilomat, rytmittävät perusopetuksen kulkua vuodesta toiseen (Opetushallitus 2019), mutta varhaiskasvatusta järjestetään huoltajien ja lasten tarpeisiin vuoden jokaisena päivänä (Varhaiskasvatuslaki (540/2018, 5§). Koska tarve varhaiskasvatuspalvelulle yleensä laskee perusopetuksen loma-aikoina, monet kunnat keskittävät toimintaa ja yhdistävät varhaiskasvatusyksiköitä koulujen loma-aikoina. Tässä tutkimuksessa kutsun näitä tilapäisiä ajanjaksoja loma-ajan varhaiskasvatukseksi.

Yksiköiden yhdistyessä varhaiskasvatusta tarvitsevat lapset siirretään vaihtoyksiköihin, jotka ovat joko pysyviä tai vaihtuvia. Koska lasten määrä on vähäisempi, eivät kaikki työntekijät ole töissä, vaan myös varhaiskasvatuksen henkilökuntaa lomailee perusopetuksen loma-aikoina. Osa työntekijöistä on kuitenkin töissä ja siirtyy lasten kanssa yksiköstä toiseen. Tässä tutkimuksessa viitataan kaikkiin kasvatustehtävissä toimiviin työntekijöihin yhteisellä käsitteellä varhaiskasvatuksen työntekijät ja kutsun heidän ja lasten siirtoa yksiköstä toiseen väliaikaiseksi varhaiskasvatusyksikön vaihdoksi. Vaikka yksikön vaihto ei olisi-kaan perheiden tai työntekijöiden valinta, kuten työpaikan tai varhaiskasvatuspaikan vaihtaminen yleensä, rinnastan ne tässä tutkimuksessa väliaikaisuuden ja mahdollisesti vastavuoroisen asetelman kautta opiskelijavaihdon kaltaisiin tilanteisiin, jossa yksilöillä on mahdollisuus vieraila toisessa toimintaympäristössä ja tutustua toisiin toimintakulttuureihin.

Kasvatusinstituutioissa ympäristön vaihtoon viitataan yleensä siirtymän käsitteellä (Fabian 2007). Siirtymistä puhuttaessa tarkoitetaan kuitenkin monesti vain lapsen siirtymistä, mutta tämän tutkimuksen näkökulmasta myös työntekijän siirtyminen on olennainen osa vaihtoa. Työntekijöiden näkökulmaa

avatakseni olen koostanut työympäristön ja -yhteisön muutokseen liittyvistä organisaatiotutkimuksista parhaiten varhaiskasvatuksen kontekstiin soveltuvaa tietoa ja niitä siirtymätutkimukseen yhdistäen luon seuraavissa luvuissa katsauksen väliaikaisen varhaiskasvatussyksikön vaihdon moniulotteisuuteen.

Fabian (2007, 6) määrittelee siirtymän kasvatuskontekstissa prosessiksi, jossa yksilö siirtyy ympäristöjen välillä tai instituution tasolta toiselle, esimerkiksi esiopetuksesta peruskouluun. Siirtymä ei kuitenkaan ole itse siirtotapah-tuma tai selkeä ajanjakso, jolla on alku ja loppu, vaan kyseessä on yksilöllinen sopeutumisprosessi (Niesel & Griebel 2007; Wilder & Lillvist 2018). Varhaiskasvatussyksikön väliaikainen vaihto kuitenkin poikkeaa perinteisistä siirtymistä merkittävästi tilapäisyytensä vuoksi ja olemassa olevan tutkimuksen valossa on haastava sanoa, miten pysyvät ja väliaikaiset siirtymät vastaavat toisiaan.

Kaikkia sopeutumisprosesseja kasvatusinstituutioissa yhdistää kuitenkin muutos. Johansson (2007) luokittelee lapsuuden siirtymät muutoksen luonteen mukaan vertikaaleihin ja horisontaaleihin siirtymiin. Hänen mukaansa vertikaalit siirtymät liittyvät lapsen kasvamiseen, kuten siirtyminen luokalta toiselle, kun taas horisontaalit siirtymät ovat lyhyen ajan sisällä tapahtuvaa liikkumista, kuten päivän aikana tilasta toiseen siirtyminen (mt.). Wilder ja Lillvist (2018) puolestaan kutsuvat siirtymää oppimismatkaksi (learning journey), jossa muutokseen kietoutuvat yksilöllisesti painottuneina epäjatkuvuus, yhteistyö ja oppiminen.

Muutos ja prosessimaisuus ovat keskiössä myös, kun väliaikaista varhaiskasvatussyksikön vaihtoa tarkastellaan työntekijöiden näkökulmasta organisaatiomuutoksena. Organisaatiomuutos herättää herkästi mielikuvan suuresta rakenteellisesta muutoksesta, mutta Valteen (2002) mukaan sillä tarkoitetaan kaikkia työyhteisön rakenteellisia, toiminnallisia ja kulttuurisia muutoksia ja niitä prosesseja, joiden kautta muutokset toteutetaan. Kuten siirtymässä, myös organisaatiomuutoksessa on pohjimmiltaan kyse sopeutumisprosessista.

Sopeutumisprosessit vaihtelevat sen mukaan, millaisesta organisaatiomuutoksesta on kyse. Valtee (2002) toteaa organisaatiomuutosten eroavan muun muassa sen suhteen, onko muutos tavanomainen osa työtä, kuinka intensiivisesti muutos tapahtuu ja ovatko muutokset helppoja hallita. Sopeutusprosessin



vaativuus riippuu hänen mukaansa myös siitä, joutuuko työntekijä työskentelemään jatkuvassa muutoksessa vai tapahtuvatko muutokset jaksottaisesti sekä siitä, kuinka laajoja ja hyvin suunniteltuja muutosprosessit ovat (mt.). Työympäristön vaihto tuo aina mukanaan erilaisia muutoksia (ks. luku 2.2), mutta väliaikaisen yksikön vaihdon myötä tapahtuvan organisaatiollisen muutoksen luonnetta ja tilapäisyyden merkitystä sille on mahdotonta arvioida olemassa olevien tutkimusten avulla.

Toisin kuin siirtymä- ja organisaatiomuutostutkimuksessa, liikkuvan ja monipaikkaisen työn tutkimuksessa muutosta ei nähdä yksittäisinä sopeutumisprosesseina vaan kiinteänä osana työtä. Liikkuvalla työllä tarkoitetaankin työn tekemistä toistuvasti yhden työpaikan sijasta liikkeellä tai monissa paikoissa (Hyrkkänen ym. 2011; Vartiainen 2007; 2008; Vartiainen & Hyrkkänen 2010a) ja siihen liittyy tavaroiden ja ihmisten fyysisen liikkuvuuden lisäksi sisällöllistä, työkulttuurista ja vuorovaikutuksellista liikkuvuutta (Kakihara & Sørensen 2004). Liikkuvuus työssä koskee joko yksittäistä työntekijää tai koko tiimiä (Vartiainen 2007; 2008), ja työn sisältö (Hislop & Axtell 2007) sekä liikkuvuuden määrä ja säännöllisyys (Schaffers 2005; Vuokko, Kojo & Nenonen 2015) vaihtelevat eri työkonteksteissa. Kunnalliset järjestelyt määrittävätkin, miten ja kuinka usein loma-aikojen varhaiskasvatustyöyksikön vaihtoja toteutetaan ja vaikuttaako vaihto työn sisältöön.

Loma-aikojen varhaiskasvatuksessa työskentely tapahtuu joko omassa tai toisessa varhaiskasvatustyöyksikössä riippuen siitä, siirtyykö työntekijä toiseen yksikköön vai siirtyykö hänen yksikköönsä toimijoita muista yksiköistä. Liikkuvan työn alatutkimusalueena olevassa monipaikkaisessa työssä näitä työnteon fyysisiä tiloja kutsutaan pääasialliseksi työpaikaksi ja toissijaiseksi työpaikaksi, jollaisia ovat esimerkiksi työnantajan toinen toimipiste tai asiakkaan tilat (Hyrkkänen ym. 2011; Vartiainen 2007; 2008; Vartiainen & Hyrkkänen 2010a). Muita, varhaiskasvatuksen kontekstissa tuntemattomampia monipaikkaisen työn paikkoja ovat työntekijän koti, kulkuvälineet ja vapaa-ajan tilat, kuten hotellit ja kahvilat sekä tarpeeseen hankitut väliaikaiset työtilat (mm. Hyrkkänen ym. 2011; Vuokko ym. 2015).

Työympäristön muutosten lisäksi monipaikkaisen työn tekijä kohtaa vaihtuvia sosiaalisia, mentaalisia ja virtuaalisia työympäristöjä (Vartiainen 2008; Vartiainen & Hyrkkänen 2010a). Sosiaalisen ympäristön vaihtelevuus korostuu varhaiskasvatuksen kaltaisessa työssä, joka perustuu ryhmänä toimimiseen. Lisää haastetta muuttuvaan sosiaaliseen ympäristöön tuo työn tilapäisyys, kuten monipaikkaisen työn alalajissa eli projektityössä, jossa annettua työtä suoritetaan tilapäisissä ja projektin aikana muuttuvissa tiimi- ja organisaatorajat ylittävissä ryhmissä (Hyrkkänen ym. 2011; Kakihara & Sørensen 2004; Kasvi, Vartiainen & Hailikari 2003).

Varhaiskasvatusyksikön väliaikaista vaihtoa voidaan siis lähestyä erilaisista teoreettisista näkökulmista, jolloin tarkastelussa painottuvat eri asiat. Siirtymien ja organisaatiomuutosten näkökulmissa muutos nähdään ainutkertaisena tapahtumana ja niissä painottuvat siirtyjien sopeutuminen muuttuviin olosuhteisiin. Toisaalta väliaikaista varhaiskasvatusyksikön vaihtoa voidaan tarkastella myös projektimaisena monipaikkaisena ja liikkuvana työnä, jossa vaihdot tapahtuvat säännöllisesti osana työntekijän työtä. Koska aiempaa tutkimusta väliaikaisista varhaiskasvatusyksikön vaihdoista ei ole tehty, ei olemassa olevaa tutkimusta siirtymistä, organisaatiomuutoksista ja liikkuvasta monipaikkaisesta työstä voida suoraan siirtää varhaiskasvatuksen kontekstiin. Aiempaa tutkimusta soveltamalla saadaan kuitenkin näkökulmia ja vertailukohteita varhaiskasvatuksen kontekstiin ja hyödynnänkin niitä luodakseni sovelletun teoreettisen katsauksen väliaikaisen varhaiskasvatusyksikön vaihdon rakentumiseen.

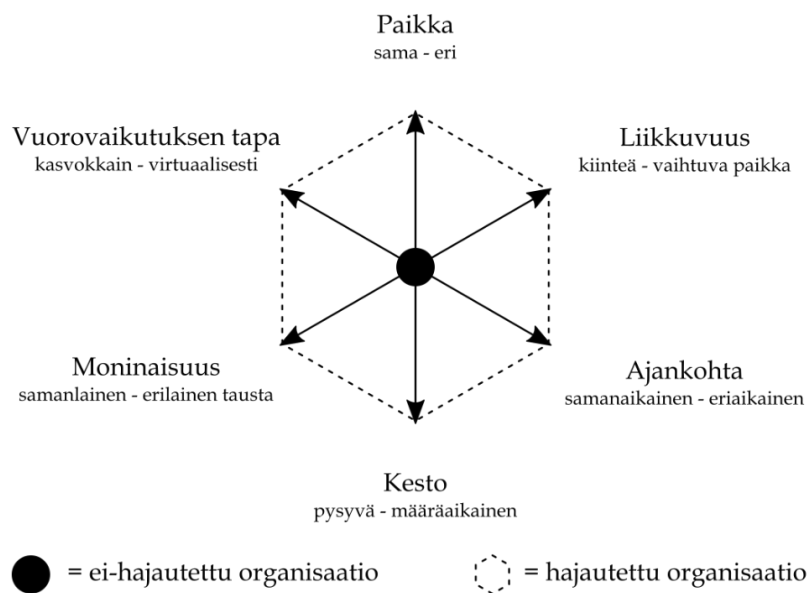
## **2.2 Muutokset ja niiden merkitys yksikön vaihdossa**

### **2.2.1 Työympäristön muutosten merkitys työssä yleisesti**

Jokainen työntekijä kohtaa työssään jaksamista haastavia kuormittavuustekijöitä ja toisaalta työhyvinvointia edistäviä resurssitekijöitä (Bakker & Demerouti 2014; Hakanen, Bakker & Schaufeli 2006). Muutos aiheuttaa aina vähintään hetkellisesti lisää kuormitusta työntekijälle ja varsinkin jatkuva muutos työssä koetaan usein turhauttavaksi (Virolainen 2012). Muutokset ovat kuitenkin moninaisia ja

työn eri ulottuvuuksissa ne sisältävät erilaisia kuormitukseen ja hyvinvointiin liittyviä tekijöitä.

Työn muutoksista puhuttaessa monipaikkaisen työn tutkimuksessa viitataan usein Vartiaisen, Kokon ja Hakosen (2004, 23; kuvio 1) malliin hajautetun eli erillään toimivan organisaation kompleksisuustekijöistä, joita ovat paikan vaihtuvuus, liikkuvuus työssä, työ tekemisen ajankohta suhteessa tiimin jäseniin, yhteistyön kesto, työtovereiden kulttuurinen, kielellinen, organisatorinen ja koulutuksellinen moninaisuus sekä vuorovaikutuksen välineellisyys. Kompleksisuustekijöitä kuvataan ulottuvuuksina, joiden toisessa päässä on ei-hajautettu eli perinteinen organisaatio ja toisessa hajautettu organisaatio (kuvio 1).



KUVIO 1 Organisaatioiden moninaisuus kompleksisuustekijöiden ulottuvuuksina (Vartiainen ym. 2004, 23)

Erilaisissa työkonteksteissa korostuvat erilaiset kompleksisuustekijät (Bakker & Demerouti 2014; Vartiainen & Hyrkkänen 2010a). Kuviossa 1 esitellyistä ulottuvuuksista väliaikaisen varhaiskasvatusyksikön vaihdon kohdalla olennaisia ovat paikan vaihtuvuus, olosuhteiden määräaikainen luonne ja moninaisten ihmisten kohtaaminen, sillä muiden ulottuuksien suhteen työ tapahtuu verrattain perinteisesti eli samassa paikassa ja samaan aikaan kollegoiden kanssa. Tarkastelen paikan, muuttuvan työyhteisön ja tilapäisyyden aiheuttamien muutosten

merkitystä työlle ensin muissa työkonteksteissa ja luvussa 2.2.2 rajallisten varhaiskasvatuskonteksteissa tehtyjen tutkimusten avulla.

Fyysisen työympäristön muutos aiheuttaa häiriön työnteon prosessiin (Vartiainen & Hyrkkänen 2010b), eikä olekaan samantekevää, missä ympäristössä työtä tehdään. Uusi paikka tuo mukanaan kontekstisidonnaisuudesta aiheutuvat haasteet (Koroma 2019), kuten työympäristön asettamat rajat sille, miten ja millaista työtä ympäristössä on mahdollista tehdä (Hislop & Axtell 2009). Eri aloilla tehdyissä liikkuvan työn tutkimuksissa työympäristön vaihdon aiheuttamiksi haasteiksi on havaittu muun muassa vaihtelevat työolot ja niiden ergonomisuus, puutteelliset työtilat sekä sellaisten resurssien puuttuminen, joita työntekijällä päätoimisella työpaikallaan on käytössä (Hyrkkänen ym. 2011; Koroma 2019; Koroma, Hyrkkänen & Vartiainen 2014). Vaikka työn sisältö siis pysyisikin samana, joutuu työntekijä mukauttamaan omaa toimintaansa fyysisen ympäristön muuttuessa.

Päivän aikana työpaikkojen välillä liikkuvat työntekijät, kuten kotisairaanhoidajat ja vartijat, kertovat uusissa paikoissa työskentelyyn liittyvän paljon ennakoinnattomuutta (Vartiainen & Hyrkkänen 2010a), mikä puolestaan lisää kuormittavuuden ja kiireen tuntua oman työpaikan ulkopuolella työskenneltäessä (Palmgren, Heiniö, Valtanen & Kaleva 2019). Odottamattomuuden ja kiireen voidaan väittää kuuluvan keskeisesti varhaiskasvatuksen kontekstiin, mutta ne saattavat korostua entisestään siirryttäessä väliaikaisesti työympäristöstä toiseen. Toisaalta odottamattomuus antaa mahdollisuuden haastaa itseään ja onnistumisten kautta lisää työntekijän itsevarmuutta (ter Hoeven & van Zoonen 2015; Hyrkkänen & Vartiainen 2005; 2007).

Sosiaalisten muutosten merkitys on korostunut liikkuvan työn ja organisaatiomuutosten tutkimuksessa, mikäli työ on ollut vuorovaikutuspohjaista. Työyhteisöiden yhdistyminen vaikuttaa yksilöiden ja yhteisöjen rooleihin, tehtäviin sekä valtasuhteisiin (Schaffers 2005; Valtee 2002), jotka epäselviksi jäädessään voivat aiheuttaa työyhteisössä epätietoisuutta, väärinymmärryksiä ja jopa konflikteja (Hakonen, Koivisto & Ruohomäki 2007). Kun erilaiset työkuulttuurit kohtaavat uudessa työyhteisössä, niiden yhtensovittaminen vie aikaa ja usein

kuormittaa työntekijöitä (Hyrkkänen 2006; Kokko & Vartiainen 2006; Valtee 2002), mutta toisaalta toimivan työyhteisön rakentaminen on keskeinen työhyvinvointia edistävä tekijä muutoksissa (Hyrkkänen & Vartiainen 2005; 2007; Valtee 2002; Vartiainen & Hyrkkänen 2010a; Virolainen 2012).

Omat haasteensa työyhteisö- ja toimintakulttuurirajojen ylittämiseen tuo asetelma, jossa osa työntekijöistä toimii niin sanottuna vastaanottavana työyhteisönä. Tällöin yhdistyvien työyhteisöiden välille voi muodostua epäsymmetrioita (Eloranta, Vanharanta, Näsänen & Vartiainen 2017) ja joku työyhteisö voi saada suuremman valta-aseman suhteessa toisiin (Valtee 2002). Epäsymmetrisessä tilanteessa esimerkiksi tietyn työyhteisön toimintakulttuuria saatetaan pitää ainoana oikeana tapana toimia (Valtee 2002), mikä puolestaan kuormittaa saapuvia työntekijöitä, jotka kokevat tarvetta mukauttaa omaa toimintaansa (Hyrkkänen & Vartiainen 2005). Toimintatapojen muutosten ja niistä aiheutuvan kuormituksen onkin havaittu olevan keskeisimpiä työntekijän työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä työn muutoskohdissa, varsinkin työn sisällön säilyessä samana (Vartiainen & Hyrkkänen 2010b).

Työyhteisöjen välillä säännöllisesti liikkuneet työntekijät kohtasivat työssään lukuisia kollegoja ja asiakkaita, joiden määrän ja moninaisuuden he kokivat kuormittaviksi vuorovaikutustyössään (Hyrkkänen & Vartiainen 2005; 2007; Koroma 2019; Koroma ym. 2014; Vartiainen & Hyrkkänen 2010a). Työntekijöillä saattoi esimerkiksi olla vaikeuksia paikallistaa oikeita ihmisiä vieraiden joukosta (Koroma 2019; Koroma ym. 2014) tai he kokivat ulkopuolisuutta ja sosiaalisen tuen puutetta (Hyrkkänen 2006; Hyrkkänen & Vartiainen 2005; Koroma 2019; Koroma ym. 2014; Palmgren ym. 2019). Onnistuminen haastavissa vuorovaikutustilanteissa kuitenkin lisäsi työntekijöiden työhyvinvointia (Vartiainen & Hyrkkänen 2010b) ja moninaisten ihmisten kohtaamisen koettiin rikastuttavan ajattelua (Hyrkkänen & Vartiainen 2005).

Väliaikaisuus haastaa muutosten kohtaamista entisestään. Väliaikaisen eli projektiluontoisen työn haasteina ovat nimenomaan tilapäisyys ja projektin aikana hankitun tiedon ylläpitäminen projektin ulkopuolella (Ruuska & Vartiainen 2005), jolloin työ saattaa muuttua pirstaleiseksi ja eriytyneeksi. Usein työyhteisöä

vaihtaneiden projektityöntekijöiden mukaan tilapäisyydestä aiheutuva kuormitus liittyi toistuvaan sopeutumisprosessiin, jonka uusiin, jatkuvasti vaihtuviin ihmisiin ja toimintatapoihin tutustuminen synnytti (Hyrkkänen & Vartiainen 2005; Kokko & Vartiainen 2006; Vartiainen & Hyrkkänen 2010a). Aina työntekijät eivät edes ehtineet käydä sopeutumisprosessia loppuun lyhyen projektin aikana (Koroma 2019).

Kuormittavuudesta huolimatta työntekijöiden vaihtuvuus on koettu edellytyksenä väliaikaisen projektin edistymiselle (Hyrkkänen 2006; Hyrkkänen & Vartiainen 2005). Tutkijoiden mukaan väliaikaisuus ja muutokset ovatkin edellytyksenä oppimiselle projekteissa (Ruuska & Vartiainen 2005; Virolainen 2012), sillä tutustuessaan projekteissaan lukuisiin työskentelykulttuureihin työntekijät oppivat ja luovat uusia toimintatapoja (Janhonen & Johanson 2007; Hyrkkänen & Vartiainen 2005; Purokuru & Juoperi 2019). Erilaisia väliaikaisia fyysisen ja sosiaalisen työympäristön muutoksia ja niiden aiheuttamaa kuormitusta kompensoivatkin työn vetovoimatekijät, kuten työn kokeminen mielenkiintoiseksi, haastavaksi ja merkitykselliseksi (ks. Hyrkkänen & Vartiainen 2005).

### **2.2.2 Työympäristön muutosten merkitys varhaiskasvatuksessa**

Kuten todettua, työn kuormittavuus ja muutosten merkitys työntekijöille vaihtelevat työn kontekstin mukaan (Bakker & Demerouti 2014; Vartiainen & Hyrkkänen 2010a). Tutkimukset muutosten merkityksestä varhaiskasvatuksen työntekijöille ovat vähäisiä, mutta niiden perusteella saadaan hieman lisätietoa siitä, miten edellä esitellyt muutokset ilmenevät varhaiskasvatuksen kontekstissa, vaikka erityisesti väliaikaisuuden merkitys varhaiskasvatuksessa jää olemassa olevassa tutkimuksessa tarkastelematta.

Paananen ja Tammi (2017) ovat tutkineet suomalaisten varhaiskasvatuksen opettajien työssään kokemaa kuormitusta ja heidän mukaansa monet varhaiskasvatustyön haasteet, kuten suuri lapsimäärä suhteessa työntekijöihin, epäolennaiset työtehtävät ja tilojen käyttö, liittyvät työn olosuhteisiin, eivät niinkään muutoksiin. Kuitenkin varhaiskasvatuksen opettajat kertoivat myös äkillisten toiminnassa tapahtuvien muutosten sekä lasten ja työntekijöiden vaihtuvuuden

esimerkiksi sairaspöissaolojen ja sijaisten käytön vuoksi haastavan työn tekemisestä normaaliolosuhteissakin (mt.).

Cassidy, Lower, Kintner-Duffy, Hedge ja Shim (2011) ovat tutkineet tarkemmin työntekijöiden vaihtuvuuden merkitystä varhaiskasvatuksessa. Heidän haastatteluissaan sekä uusina tulevat että ryhmässä jo olevat työntekijät kokivat vaihtuvuuden aiheuttavan haasteita työlle. Erityisesti ryhmässä vaihtuvuuden aikana pysyneet työntekijät kokivat vastuun uuden työntekijän perehdyttämisestä ja ryhmän toiminnan varmistamisesta kasautuvan heidän harteilleen. Saa-puvat työntekijät puolestaan kokivat uuden oppimisen kuormittavana. Myös varhaiskasvatuksen laadun koettiin heikkenevän työntekijöiden vaihtuvuuden vuoksi. (Mt.) Vaikka työyhteisön vaihtuvuuden ja sopeutumisprosessin haastavuudet on havaittu myös muissa konteksteissa (ks. luku 2.2.1), ei muutosten merkitys työn laadulle ole korostunut niissä samalla tavalla.

Työntekijöiden ja lasten vaihtuvuus aiheuttaa väistämättä muutoksia työyhteisössä. Lapsen vaihtaessa ryhmää työntekijä joutuu mukauttamaan omaa toimintaansa (Fincham & Fellner 2016) ja varhaiskasvatuksen opettajat kokivat työntekijöiden välisten pedagogisten näkemysten yhteensopimattomuuden ja ristiriitojen lisäävän työstä aiheutuvaa kuormitusta (Paananen & Tammi 2017; Perho & Korhonen 2012), kuten muissakin konteksteissa työyhteisöjen muuttuessa. Toisaalta opettajat kokivat kiinteän ja yhteistyössä toimivan työyhteisön suureksi motivaatiotekijäksi työssä (Perho & Korhonen 2012), mikä entisestään korostaa työntekijöiden vaihtuvuudesta ja työyhteisön muutoksista syntyvää kuormitusta.

Kaiken kaikkiaan työntekijät kokevat varhaiskasvatuksessa tapahtuvien muutosten aiheuttavan stressiä kaikille siihen osallistuville. Finchamin ja Fellnerin (2016) haastattelemat työntekijät kertoivat kokevansa stressiä ja huolta lapsista silloinkin, kun vain lapsi siirtyy ryhmästä toiseen. Siirtyessään yhdessä lapsen kanssa työntekijä joutuu lisäksi sopeutumaan työssä tapahtuviin muutoksiin. Tämä varhaiskasvatuksen työntekijöiden kaksinainen asema korostuu varhaiskasvatusyksikön väliaikaisessa vaihdossa, jossa työntekijöiden on sekä

mukauduttava muutoksiin työssään että autettava lapsia sopeutumaan toimintaympäristön muutokseen.

### **2.2.3 Toimintaympäristön muutosten merkitys lapselle**

Siirtymien laajuus ja niiden aiheuttamat muutokset lapsen arjessa vaihtelevat päivän aikana tapahtuvista tilojen vaihdoista pysyviin ryhmän tai työntekijöiden vaihdoksiin (Fabian 2007) ja tutkimusta näistä moninaisista siirtymistä onkin tehty kattavasti. Hyödynnän tässä alaluvussa pääasiassa päiväkodin sisällä alle 3-vuotiaiden ryhmästä 3–5 -vuotiaiden ryhmään siirtymisestä tehtyjä tutkimuksia, sillä tutkituista siirtymistä se vastaa kontekstiltaan eniten väliaikaista varhaiskasvatusyksikön vaihtoa. Tarkastelen toimintaympäristön muutoksia lapsen näkökulmaan keskittyen luvussa 2.2.1 esitelyihin paikan, moninaisten ihmisten ja tilapäisyyden kompleksisuustekijöihin.

Kuten työntekijöille, myös lapsille fyysisen ympäristön muutos tuo mukanaan muuttuneen toimintaympäristön erilaisine rutiineineen ja sopeutumista voivat leimata sekä lasten pelko että työntekijöiden ja lasten molemminpuolinen turhautuminen lapsen osaamattomuudesta (Merry 2007; Roos 2015). Rutiinien muutosten onkin havaittu lisäävän lasten kokemaa stressiä koulusiirtymässä (Wildenger, McIntyre, Fiese & Eckert 2008) ja vanhempien mukaan haastavan lapsia eniten päiväkodin sisäisissä ryhmäsiirtymissä (O'Farrelly & Hennessy 2014). Myös lasten omassa kerronnassa ryhmän vaihtamisesta esiintyivät vaihtuneen ryhmän säännöt, fyysisien ympäristön muutokset, kuten lelut ja lapsen oma tila, sekä ympäristön toiminnat (O'Farrelly & Hennessy 2014).

Toimintakulttuurin muutos on vahvasti yhteydessä ympäristön sosiaaliseen muutokseen. Ryhmästä toiseen siirtymisen myötä lapsen asema ja vertais-suhteet muuttuvat ja ryhmän sisäinen dynamiikka rakennetaan uudestaan (Fabian 2007; Fincham & Fellner 2016; Garpelin ym. 2010; Johansson 2007). Lapsen aseman vaihtuessa hänen identiteettinsä muuttuu edestakaisen prosessin kautta vierailijasta ryhmän täysivaltaiseksi jäseneksi lapsen löytäessä oman roolinsa ryhmässä (Fincham & Fellner 2016; Merry 2007). Ryhmäytyminen vaatii aikaa ja lapset joutuvat samalla käymään läpi vanhojen suhteiden katkeamisen



(O'Farrelly & Hennessy 2014), mutta toisaalta ryhmien välillä arjessa usein liikkuvat 3–5-vuotiaat lapset antoivat vertaisilleen ja saivat itsestään parempia arvioita kuin yhdessä ryhmässä pysyneet lapset (Le, Schaack & Setodji 2015). Altistuminen vaihtuville vuorovaikutusympäristöille saattaa kehittää tässä kehitysvaiheessa lapsen vertaissuhdetaitoja.

Opettajien vaihtuvuudella ei kuitenkaan Len ja kumppaneiden (2015) tutkimuksessa havaittu olevan vastaavanlaisia vaikutuksia, vaan lapsen ja työntekijän välinen suhde heikkeni opettajan vaihtuvuuden myötä. Mitä enemmän opettaja päivän aikana vaihtui, sitä vähemmän lapsi halusi tulla päiväkotiin ja sitä enemmän lapsen ja opettajan välillä ilmeni konflikteja (mt.). Lapsi ei välttämättä kykenekään päiväkotikontekstissa solmimaan läheisiä suhteita samanaikaisesti monen työntekijän kanssa, vaan hän kiintyy yksittäisiin työntekijöihin (Kyrönlampi-Kylmänen 2007).

Työntekijöiden jatkuva vaihtuminen haastaakin työntekijöiden lisäksi lapsia ja voi vaikuttaa muun muassa lapsen ja työntekijän väliseen luottamuspulaan, lapsen tarpeiden huomioimiseen ja lapsen uskallukseen ilmaista avuntarpeensa uudelle ihmiselle (Cassidy ym. 2011), vaikka lapsen saaman hoidon ja kasvatuksen laatu ei vaihtuisikaan opettajien liikkuvuuden myötä (Le ym. 2015). Opettajien havaintojen mukaan lasten reagointi työntekijöiden jatkuvaan vaihtuvuuteen ilmeni päiväkodissa pääasiassa lasten käyttäytymisessä hämmennyksenä, surullisuutena ja uusien työntekijöiden rajojen koettelemisella, kun taas vanhemmat raportoivat lasten olevan haluttomia jäämään päiväkotiin, tavallista kiukkuisempia ja sisäänpäin vetäytyneempiä (Cassidy ym. 2011).

Myös ryhmästä toiseen siirtyminen heijastui vanhempien mukaan lapsen käytökseen muun muassa aggressiivisen käyttäytymisen ja tunne-elämän haasteiden lisääntymisenä (O'Farrelly & Hennessy 2014). Cryer kumppaneineen (2005) kuitenkin havainnoi lasten käyttäytymistä ennen ja jälkeen ryhmäsiirtymän ja havaitsi haastavan käyttäytymisen vähenevän päiväkodissa välittömästi siirtymän jälkeen. Haastavan käytöksen tasot palasivat siirtymää edeltävälle tasolle noin kolme viikkoa siirtymän jälkeen (mt.), mikä on pidempi aika kuin monet loma-ajat. Lapsen käyttäytyminen voi kuitenkin erota merkittävästi kodin ja

päiväkodin välillä ja lapsi saattaakin purkaa ahdistuneisuutensa käytöksellään päiväkodin sijaan kotona.

Cryer ynnä muut (2005) tutkivat myös lasten stressitasojen vaihtelua ryhmäsiirtymän aikana. Tutkimuksen mukaan useampi lapsi koki stressiä siirtymän jälkeen kuin ennen sitä, ja kuten käyttäytymisenkin kohdalla, palautumiseen kuului noin kolme viikkoa. Yllättävät ja liian runsaat muutokset sekä tuen puute niistä selviytymisessä voivatkin kuormittaa lasta aiheuttaen ahdistuneisuutta ja pelkoja (Cassidy ym. 2011; O'Farrelly & Hennessy 2013; 2014; Sandstorm & Huerta 2013; Shonkoff & Garner 2012). Turvallisuuden tunteen lisäksi stressin kokeminen voi vaikuttaa lapsen kehitykseen ja oppimiseen pitkällä aikavälillä (Sandstorm & Huerta 2013).

Mikäli muutokseen sopeutumisen tukemisessa kuitenkin onnistutaan, toimii stressireaktio esteen sijasta oppimisen mahdollistajana (Shonkoff & Garner 2012) ja siirtymät edistävät lapsen selviytymiskeinojen hallintaa ja asennetta haastavissa muutostilanteissa (Niesel & Griebel 2005). Ryhmästä toiseen siirtyminen voi myös nostaa lapsesta esiin ominaisuuksia, jotka eivät vanhassa ryhmässä päässeet ilmenemään, auttaa häntä muodostamaan uusia ystävyysuhteista ja kasvattaa hänen itsevarmuuttaan (Fincham & Fellner 2016; O'Farrelly & Hennessy 2013; 2014). Yleensä vanhemmat ja varhaiskasvatuksen työntekijät kuitenkin kokevat siirtymän oppimisen mahdollistamisen sijaan hidasteena lapsen kehitykselle (Merry 2007), erityisesti mitä pienempi lapsi on kyseessä (Sandstorm & Huerta 2013).

Työntekijöiden työssä ja lasten siirtymissä kohtaamissa muutoksissa on paljon yhtymäkohtia, kuten uuteen fyysiseen ja sosiaaliseen ympäristöön sopeutumisen haastavuus, jatkuvan vaihtuvuuden aiheuttama kuormitus ja toisaalta muutoksen tarjoamat mahdollisuudet oppimiselle. Kuitenkin ymmärrys väliaikaisuuden erityisluonteen merkityksestä muutoksille varhaiskasvatuskontekstissa jää aikaisempien tutkimusten valossa puutteelliseksi. Myös työntekijöiden ja lasten sopeutumisprosessien kietoutuminen yhteen samanaikaisessa yksikön vaihdossa on näkökulma, jota aikaisemmissa tutkimuksissa ei ole tarkasteltu.

## **3 ONNISTUNEEN MUUTOKSEN RAKENTAMINEN**

### **3.1 Muutokseen sopeutumisen taitojen oppiminen**

Kuten edellisessä luvussa ilmeni, muutokseen suhtaudutaan yleensä, varsinkin lasten kohdalla, epäilevästi ja kielteisesti, vaikka sillä voi onnistuessaan olla monenlaisia myönteisiäkin vaikutuksia. Organisaatiomuutoksen, monipaikkaisen työn sekä siirtymien tutkimuksen kautta onkin saatu tietoa niistä näkökulmista ja toimintatavoista, joiden avulla muutoksista voidaan rakentaa onnistuneita kokemuksia sekä työntekijöille että lapsille.

Uuteen sopeutuminen kuormittaa ihmistä ympäristön ja yhteisön vaihtuessa. Varsinkin lasten ajatellaan kukoistavan vakaassa ympäristössä, jossa he voivat noudattaa tuttuja rutiineja ja tietävät, miten heidän tulisi toimia (Sandstorm & Huerta 2013). Jatkuvuutta ympäristöjen välillä pidetäänkin keskeisenä tekijänä stressittömän muutoksen rakentumisessa lapsille (Babić 2017; Cassidy ym. 2011; Fabian 2007; O'Farrelly & Hennessy 2013; 2014; Wildenger ym. 2008). Sopeutumisprosessi kuormittaa myös työntekijöitä ja tuttuuden ylläpitäminen voi helpottaa myös heidän sopeutumistaan muutokseen. Jatkuvuutta tulisikin rakentaa monipuolisesti fyysisen ympäristön, sosiaalisten suhteiden, kasvatuseränteiden ja organisaation tasoilla (Wilder & Lillvist 2018).

Muutos on kuitenkin oleellinen osa ympäristön vaihtoa ja välttämätöntä lasten (Niesel & Griebel 2007; Wilder & Lillvist 2018) ja työntekijöiden (Virolainen 2012) oppimiselle. Pelkän jatkuvuuden rakentamisen sijasta huomiota on alettu kiinnittää muutoksiin valmistautumiseen, niiden hallintaan ja niistä selviytymiseen niin työntekijöiden (Eloranta ym. 2017) kuin lastenkin kohdalla (Merry 2007; Niesel & Griebel 2007; Wilder & Lillvist 2018). Varhaiskasvatuksen muuttuva konteksti tarjoaakin otollisia mahdollisuuksia työntekijöille ja lapsille harjoitella yhdessä muutoksesta selviytymistä sekä huomioida muutosten aiheuttamia haasteita ja vähentää niistä aiheutuvia kielteisiä lieveilmiöitä (Merry 2007; Wilder & Lillvist 2018).

### 3.2 Toimivan työyhteisön luominen

Kuten katsaus aiempiin tutkimuksiin osoitti (luku 2.2), sosiaalisten muutosten merkitys korostuu työntekijän ja lapsen kokemusmaailmoissa. Ei siis liene yllättävää, että sosiaalisilla suhteilla ja yhteistyöllä on keskeinen rooli myös onnistuneen muutoksen rakentumisessa. Lasten kohdalla sosiaalisten suhteiden näkökulmasta tutkimuksissa on keskitytty lähinnä edellä esiteltyyn jatkuvuuden näkökulmaan (O'Farrelly & Hennessy 2013; 2014), mutta työntekijöiden osalta sosiaalisten tekijöiden tarkastelu on ollut moninaisempaa.

Valtee (2002) havaitsi tutkimuksessaan tietoisuuden tulevasta ja mahdollisuuden vaikuttaa työympäristön muutoksiin vähentäneen sairaalahenkilökunnan pelkoja työyhteisöjen yhdistymiseen liittyen. Työntekijöiden kuuleminen muutosten aiheuttamista haasteista ja heidän ottamisensa mukaan päätöksentekoon edistävätkin toimivan muutosprosessin rakentumista ja työntekijöiden työmotivaation säilymistä muutoksen keskellä (Hakonen ym. 2007; Valtee 2002). Osallisuus muutosprosessissa saattaa jopa edistää työntekijän muutoksesta oppimista (Lines 2005).

Osallisuuden lisäksi työntekijän saama sosiaalinen tuki on merkittävä tekijä muutosprosesseissa ja monipaikkaisessa työssä (Carter, Armenakis, Field & Mossholder 2013). Työyhteisöjen välillä liikuttaessa yhteistyön onnistumisen edellytyksenä ovat omalle työlle keskeisten henkilöiden löytäminen (Hyrkkänen & Vartiainen 2005), kokemus ryhmään kuulumisesta ja halu toimia ryhmän hyväksi (Hakonen ym. 2007). Lisäksi toimiva kommunikaatio ja tieto tuen saamisesta kollegoilta tai esimieheltä edistävät työhyvinvointia muuttuvissa olosuhteissa (Hyrkkänen 2006; Hyrkkänen & Vartiainen 2005; Kokko & Vartiainen 2006; Palmgren ym. 2019; Vartiainen 2007). Varhaiskasvatuskontekstissa erityisesti johtajalta saadun tuen on havaittu olevan yhteydessä työntekijän kokeman henkisen paineen vähenemiseen, parempaan työhyvinvointiin ja laadukkaampaan kasvatustyöhön (Nislin ym. 2015).

Valteen (2002) mukaan muutoksesta selviytyy parhaiten työyhteisö, jossa painotetaan avointa keskustelua, toisten tukemista, toiminnan laadun jatkuvaa

kehittämistä ja yhdessä tekemistä. Me-hengen, keskinäisen luottamuksen ja vahvan johtajuuden merkitys stressin vähentymiselle ja työhyvinvoinnin lisääntymiselle korostuvatkin hajanaisissa ja väliaikaisissa työyhteisöissä (Hakonen ym. 2007; Kokko & Vartiainen 2006; Palmgren ym. 2019). Toisaalta Ruuska ja Vartiainen (2005) esittävät tietynasteisen formaaliuden ja sosiaalisen sitoutumisen rajoittamisen olevan työntekijän hyvinvoinnin kannalta toimivia väliaikaisissa projektiryhmissä.

Avoin keskustelu eri osapuolten välillä ja työntekijöiden kohtaamien haasteiden tiedostaminen ovatkin keskiössä työntekijöiden hyvinvointia tukevien muutoskäytäntöjen kehittämisessä (Koroma 2019; Ruuska & Vartiainen 2005). Tutkijat ovat ehdottaneet tehokkaiksi kehittämismenetelmiksi muun muassa käytäntöön pohjaavia toimintoja, kuten kokemusten jakamista työyhteisöissä ennen ja jälkeen vaihtojen, tai kokemattomampien työntekijöiden mahdollisuutta työskennellä vaihdossa kokeneempien työntekijöiden rinnalla (Hyrkkänen & Vartiainen 2005; Ruuska & Vartiainen 2005).

### **3.3 Suunnitelmallinen muutokseen valmistautuminen**

Muutokseen valmistautumisen taso ja menetelmät vaihtelevat riippuen siitä, painotetaanko prosessissa jatkuvuutta vai muutoksesta selviytymisen taitojen kehittämistä. Ympäristön muutosta voidaan tarkastella joko luonnollisena osana varhaiskasvatustoimintaa, joka ei vaadi erityistä valmistautumista tai siihen voidaan suhtautua ainutkertaisena mullistuksena, joka suunnitellaan huolellisesti työntekijöiden, vanhempien ja lasten kesken (Garpelin ym. 2010).

Yhteisörajojen yli siirryttäessä suunnittelun tulisi tapahtua yhteistyössä eri organisaatioiden jäsenten kanssa ja kaikkien osapuolten tarpeet huomioiden, jotta toimintakulttuurien kohtaaminen olisi saumattomampaa (Purokuru & Juopperi 2019; Valtee 2002). Vuorovaikutukselle perustuvien alojen työntekijät ovat tutkimuksissa todenneet toimiviksi keinoiksi muutokseen valmistautumisessa uuden työyhteisön yhteiset sopimukset toiminnan tavoitteista ja toimintatavoista sekä niiden jatkuvan arvioinnin koko yhteisen työskentelyn ajan

(Hakonen ym. 2007; Kasvi ym. 2003; Koroma 2019.) Uuden luominen yhteisessä suunnittelussa vaatii kuitenkin osallistujilta avointa ja jatkuvaa dialogia sekä valmiutta tutustua uteliaasti uusiin näkökulmiin (Purokuru & Juoperi 2019).

Toimiva kommunikaatio onkin keskeinen osa-alue onnistuneen muutoksen rakentamisessa. Tehokas tiedottaminen muutoksesta ja uudesta ympäristöstä sekä avoin keskustelu muutoksen vaikutuksista auttavat hälventämään muutokseen liittyvää jännitystä ja pelkoja niin lapsilla kuin työntekijöilläkin (Niesel & Griebel 2007; Vakola 2014; Valtee 2002). Tiedonsiirto yhteisöjen välillä on tärkeää myös lapsen oppimisen kannalta, sillä ilman tietoa lapsen aiemmasta oppimisesta, sen tavoitteista ja tavoista, uudet työntekijät eivät voi rakentaa lapselle kokemuksellista oppimisympäristöä ja tukea myönteisen muutoksen syntymistä. Tiedonsiirron onnistuminen on hyödyllistä lapsen oppimisen varmistamisen lisäksi muutoksen keskellä kuormittuvien työntekijöiden työn helpottamiseksi. (Wilder & Lillvist 2018.)

Tiedonsiirto ei kuitenkaan saisi rajoittua vain yksikön vaihdon alkuun, vaan tiedon tulisi siirtyä lasten ja työntekijöiden mukana myös heidän palatesaan takaisin omaan yksikönsä. Kasvin ja kumppaneiden (2003) mukaan tiedonhallinnan tehokkuus ja toiminnan organisointi ovat oleellisia tekijöitä työntekijöiden väliaikaisista projektikokemuksista oppimiselle. Hyrkkänen ja Vartiainen (2005) havaitsivatkin muutosten aiheuttavan eniten kuormitusta niille työntekijöille, joiden aiemmat muutoskokemukset tai muutosten kohtaamiseen liittyvä koulutus olivat rajallisia. Aiemmista projekteista kertynyt tieto auttaakin tuleviin siirtymiin valmistautumista, kun työntekijät esimerkiksi vaihtavat työyhteisöissään kokemuksia tietyn työpaikan olosuhteista ja toimintakulttuureista (mt.).

Valmistautumiselle ja muutokseen sopeutumiselle on varattava riittävästi aikaa ja erityisesti väliaikaisissa muutoksissa toiminnan aloitukseen ja lopetukseen on kiinnitettävä huomiota (Hyrkkänen ym. 2011). Yleisiä ja hyväksi todettuja käytäntöjä niin työntekijöiden kuin lastenkin kohdalla ovat muun muassa etukäteen uuteen ympäristöön tehtävät vierailut ja siirtymän toteuttaminen asteittain sekä yhteinen aloitustilaisuus, jossa työntekijät voivat suunnitella

yhteistä toimintaa ja ryhmäytyä (Hakonen ym. 2007; O'Farrelly & Hennessy 2013; Valtee 2002).

Väliaikaisessa varhaiskasvatussyksikön vaihdossa työntekijöiden vastuulla ei ole vain sopeutua uuteen tilanteeseen, vaan myös tukea lasten sopeutumista. Fabianin (2007) mukaan lasten sopeutumista nopeuttaa, mikäli siirtymä toteutetaan prosessinomaisesti ja yhteyksiä ympäristöjen välille luoden. Työntekijät voivat rakentaa siltoja ympäristöjen välille mukauttamalla alkuperäisessä ympäristössä toimintaa vaihtoympäristöä vastaavammaksi ja sisällyttämällä uuteen ympäristöön elementtejä alkuperäisestä ympäristöstä (Babić 2017; Recchia 2012). Tämä useiden toimintakulttuurien yhdistäminen vaatiikin systemaattista suunnittelua organisaatorajat ylittävässä yhteistyössä.

### **3.4 Muutosvalmiuden kehittäminen työntekijöille ja lapsille**

Edellisissä luvuissa käsitelin vaihdon rakentamista lähinnä yksittäisten prosessien näkökulmasta. Kuitenkin loma-aikojen varhaiskasvatusta voidaan tarkastella myös jatkuvan muutoksen näkökulmasta ja luonnollisena osana varhaiskasvatustoimintaa (Garpelin ym. 2010). Jatkuvasta muutoksesta selviytymisessä yksilöltä odotetaan kykyä ja valmiutta kohdata muutos ja esimerkiksi ympäristön vaihto toistuvasti (Valtee 2002; Vartiainen & Hyrkkänen 2010b). Tällöin siirtymille lapsille ja työntekijöille pyritään opettamaan sopeutumistaitoja, joiden avulla hän osaa kohdata muutokseen itsenäisesti. Organisaatiotutkimuksessa puhutaan yksilön muutosvalmiudesta (esim. Vakola 2014; Valtee 2002), kun taas lasten kohdalla painotetaan yleensä lapsen kypsyyttä (esim. Garpelin ym. 2010).

Muutosvalmis työntekijä osoittaa positiivista ja ennakoivaa asennetta muutokseen. Tämä ilmenee halukkuutena ja suostuvaisuutena muutokseen sekä itsevarmuutena muutoksesta suoriutumisessa. (Vakola 2014.) Muutosvalmiutta lisäävät työntekijän osallisuus, avoin keskustelu muutospeloista, muutoksen syistä sekä muutosten merkityksen avaaminen (Eloranta ym. 2017; Valtee 2002). Muutosvalmiutta puolestaan heikentävät kielteiset kokemukset aiemmista

muutosprosesseista, ulkopuolelta tuleva tai heikosti perusteltu muutostarve ja muutoksen heikko johtaminen (Valtee 2002).

Monet onnistunutta muutosta etsivät strategiat painottavat elinikäistä oppimista ja yksilön muutoksesta selviytymisen taitoja (Siltanen, Willis & Scobie 2009). Kokon ja Vartiaisen (2006) mukaan joustavuuskyky määrittääkin paljon yksilöiden kokemusta väliaikaisen projektityöskentelyn kuormittavuudesta ja joustavimmin työhönsä suhtautuneet työntekijät kuormittuivat väliaikaisista muutoksista vähiten. Kaikki työntekijät eivät pystykään työskentelemään muutuvissa oloissa (Vartiainen 2007) eivätkä kaikki lapset kykene vaihtamaan ryhmää samaan aikaan (Garpelin ym. 2010).

Joustavuuskyvyn tai muutosvalmiuden arvioiminen on kuitenkin haastavaa. Organisaatiotutkijat painottavat työntekijän arviota omasta sopeutumiskyvystä (Hyrkkänen 2006), asiantuntijuudesta ja työtyytyväisyydestä (Vakola 2014), mutta lasten kohdalla arvion lapsen valmiudesta muutokseen tekee yleensä työntekijä tai vanhempi. On kuitenkin syytä pohtia, voiko ulkopuolinen, olipa kyseessä vanhempi, työntekijä tai esimies, arvioida toisen ihmisen kykyä sopeutua muutokseen. Lasten ja työntekijöiden muutosvalmiutta voidaan lisätä opettamalla heille muutoksista selviytymisen taitoja (ks. luku 3.1) ja muutoksista selviytymiseen tulisikin kiinnittää huomiota työntekijöitä koulutettaessa (Vartiainen 2007), jotta työntekijät pystyvät sekä työskentelemään muutoksessa että tukemaan lasten kehittymistä muutosvalmiiksi yksilöiksi.

Myös työyhteisöiden ja organisaatioiden mukautumistaitojen lisäämiseen tulisi kiinnittää huomiota (Schaffers 2005), sillä ilman työyhteisön joustavuutta muutosprosessien aikana voidaan kohdata vastustusta ja konflikteja (Claiborne, Auerbach, Lawrence & Schudrich 2013). Muutosprosessit koskettavat yleensä koko yhteisöä ja työntekijää auttaa, jos hän huomaa myös johtohenkilökunnan olevan mukana muutoksessa (Carter ym. 2013). Organisaation muutosvalmiuden lisäämiseksi tutkimuksissa esitetään muun muassa kehittymiseen ja innovointiin kannustamista, roolien ja tehtävien selkeyttämistä ja yhteisön viestinnän laajentamista (Claiborne ym. 2013).



Ympäristön muutosten aiheuttamien haasteiden minimoiminen ja onnistuneiden muutosten rakentaminen vaativat siis huolellista yhteissuunnittelua ja riittävää sosiaalista tukea lapsille ja työntekijöille. Muutoksista selviytymisen harjoittelu aloitetaan jo varhaislapsuuden siirtymissä ja näitä taitoja hyödynnetään myöhemmin työelämässä jatkuvassa muutoksessa toimittaessa. Muutosvalmiuden kehittäminen onkin keskeinen osa toistuvista tilapäisistä muutoksista, kuten väliaikaisista varhaiskasvatusyksikön vaihdoista, selviämistä ja varhaiskasvatuksessa työntekijöiden vastuulla on kehittää sitä sekä omalta että lasten osalta. Sopeutumistaitojen oppimisen ohella on kuitenkin muistettava erityisesti kasvatuskonteksteissa korostunut tarve rakentaa siltoja eri ympäristöjen välille, sillä tuttuus helpottaa aina sopeutumista uuteen tilanteeseen.

## 4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Aiempi tutkimus siirtymistä, organisaatiomuutoksista sekä liikkuvasta työstä on lisännyt ymmärrystä muutosten merkityksestä työntekijöille ja lapsille. Koska muutoksen aiheuttama kuormitus kuitenkin vaihtelee työkontekstin mukaan (Bakker & Demerouti 2014; Vartiainen & Hyrkkänen 2010a) on tärkeä selvittää, esiintyykö varhaiskasvatuksessa muissa konteksteissa ilmenneitä tekijöitä ja mitkä osa-alueet korostuvat juuri väliaikaisissa ympäristön vaihdoissa. Tämän tutkimuksen tavoitteena onkin selvittää työntekijöiden kokemuksia väliaikaisista yksikön vaihdoista loma-ajan varhaiskasvatuksessa.

Työntekijöiden lisäksi lapset vaihtavat yksikköä loma-aikoina ja tutkimuksissa on havaittu siirtymien vaikuttavan lasten toimintaan eri tavoin. Lasten väliaikaisia siirtymiä ei kuitenkaan ole tutkittu ja haluankin tarkastella ilmiön yleisen luonteen lisäksi, miten työntekijät kuvaavat kerronnassaan lasten reagointia väliaikaiseen varhaiskasvatussyksikön vaihtoon. Tavoitteenani on siis luoda kokonaiskuvaa ilmiöstä työntekijöiden tulkinnat lasten kokemuksista huomioiden.

Tutkimuksen viimeisenä tavoitteena on selvittää työntekijöiden kokemuksia väliaikaiseen yksikön vaihtoon liittyvistä vaihtokäytännöistä, sillä kokemusten ja toimivien käytäntöjen jakaminen auttaa valmistautumaan tuleviin vaihtoihin (ks. Hyrkkänen & Vartiainen 2005). Toivon löytäväni toimivaksi koettuja käytäntöjä ja muodostamaan käsitystä onnistuneen yksikön vaihdon rakentamisesta työntekijöille ja lapsille. Tutkimukseni tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaisia kokemuksia varhaiskasvatuksen työntekijöillä on loma-ajan varhaiskasvatuksesta ja väliaikaisesta yksikön vaihdosta?
2. Miten työntekijät kuvaavat kerronnassaan lasten reagointia väliaikaiseen varhaiskasvatussyksikön vaihtoon?
3. Millaiset toimintatavat työntekijät ovat kokeneet toimiviksi ja onnistunutta yksikön vaihtoa tukeviksi ennen vaihtoa ja sen aikana?

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 5.1 Lähtökohtana kokemusten kerronnallinen tutkimus

Tutkimukseni kohteena olivat varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemukset loma-ajan varhaiskasvatuksesta ja sen aikana tapahtuvasta väliaikaisesta siirtymästä toiseen varhaiskasvatusyksikköön. Koska tutkimuksen keskiössä olivat kokemukset ja yksilöiden niistä tuottamat kuvaukset, lähestyin tutkimusilmiötä laadullisena kokemusten tutkimuksena kerronnallisuutta hyödyntäen.

Väliaikaista yksikön vaihtoa ei ole etenäkään varhaiskasvatuksessa tutkittu. Kokemusten tavoittaminen onkin tutkimuksen kannalta mielekäästä, kun halutaan tehdä ”jo tunnettua tiedetyksi” eli perehtyä niihin ilmiöihin, joihin tottuukseltamme emme enää kiinnitä huomiota, tai joita koemme, mutta emme tietoisesti ajattele (Laine 2018, 34). Myös kerronnallista tutkimusta käytetään monesti tutkittaessa vähän tunnettuja ja tiedostamattomia ilmiöitä (Bold 2012; Squire ym. 2014). Tavoitteenani oli luoda moniääninen ja ilmiön vaihtelevuutta heijastava kuvaus tutkimusilmiöstä, mikä on eräs kerronnallisen tutkimuksen tavoitteista (ks. Heikkinen 2002; Squire, Andrews & Tamboukou 2013; Squire ym. 2014). Havaitsin nopeasti, että saavuttaakseni tutkimustavoitteeni parhaalla mahdollisella tavalla, minun oli rakennettava tutkimusasetelmani sekä kokemusten että kerronnan tutkimuksen avulla.

Kokemuksella voidaan tarkoittaa muun muassa yksilön faktoista erillään olevaa tuntumaa, joka heijastaa hänen ennakkokäsityksiään, tai yksilön käsitysten ja yhteisesti jaetun todellisuuden välistä suhdetta (Backman 2018). Myös ihmisen kohtaamilleen tapahtumille antamat merkitykset yhdistyvät osaksi kokemusta (Koivisto, Kukkola, Latomaa & Sandelin 2014; Perttula 2005; 2012). Koska ihmisen sisäisiä kokemuksia on haastava tavoittaa, keskittyy tutkimus yleensä jaettuihin kokemuksiin, eli kielellisesti tuotettuihin kuvauksiin kokemuksista, joiden kautta rakennetaan yhteistä todellisuutta (Backman 2018; Tökkäri 2018). Tässä tutkimuksessa tarkoitin kokemuksella yksilön elämässään kohtaamaa

tapahtumaa, jolle hän on antanut merkityksiä ja jotka jaettavan luonteensa vuoksi heijastavat todellisuutta.

Kokemusten tutkimuksen tavoitteena on luoda kuvaus tutkittavan ilmiön rakenteesta ja keskeisistä tekijöistä (Perttula 2012), mikä tapahtuu yleensä jäsen-telemällä tapahtumista tuotettuja kuvauksia ja selvittämällä, mistä kokemuksen kontekstissa on kyse (Kukkola 2018). Tämä mahdollistuu kerronnan tutkimuksen avulla (Bruner 1986, Erkkilä 2005), joka on kiinnostunut tutkimaan ihmisen toimintaa, kokemuksia ja niille annettuja merkityksiä niistä tuotettujen kertomusten kautta (Heikkinen 2018; Hänninen 2018; Polkinghorne 1995).

Kerronta antaa ihmisen toiminnalle, kokemuksille ja käsityksille kielellisen muodon, mutta se ei voi koskaan kuvata kokemusta täysin samalla tavalla kuin ihminen on sen kokenut. Kerrontaan yhdistyykin aina ihmisen tulkintoja kokemuksistaan. (Erkkilä 2005; Estola 2002; Heikkinen 2002; Polkinghorne 1995; Squire ym. 2013.) Kerronta ei siis ole vain tapahtumien kuvausta, vaan kokemusten tavoin se sisältää merkityksiä (Squire ym. 2014). Kokemusten ja kerronnan tiivis kietoutuminen yhteen vahvasti päätöstäni toteuttaa tutkimukseni näitä näkökulmia yhdistäen. Kokemukset olivat tutkimukseni sisällöllisenä kiinnostuksena ja kerronta toimi tiedon tuottajana ja aineistonkeruumenetelmänä, jonka avulla yksilöiden kokemuksista voitiin muodostaa kuvausta yhteisestä maailmasta.

## **5.2 Kerronnallisen aineiston keruu internetlomakkeella**

Tutkimuksen aineisto koostui varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemuksistaan tuottamasta kirjallisesta kerronnasta, jonka keräsin syksyllä 2019 internetlomakkeella (liite 1). Levitin lomaketta sosiaalisen median, pääasiassa Facebookin, välityksellä erilaisissa valtakunnallisissa varhaiskasvatuksen työntekijöille suunnatuissa ryhmissä, joista ryhmäläiset myös jakoivat sitä eteenpäin. Tutkimuksen aineisto muodostui lomakkeella vastanneiden 179 työntekijän kokemuksista. Tutkimukseen osallistuneita henkilöitä kuvaan luvussa 5.3.

Kerronnallinen tutkimusaineisto on yleensä suullista tai kirjallista kerrontaa (Heikkinen 2002; 2018). Koska kerrontaa työntekijöiden kokemuksista ei ollut olemassa, oli aineistonkeruussa tehtävänä tuottaa tutkimuksen tarkoitukseen sopivaa aineistoa (ks. Squire ym. 2014). Saavuttaakseni käytettävien resurssieni puitteissa mahdollisimman moninaisen aineiston, päädyin kirjallisen aineiston keräämiseen internetlomakkeen avulla. Internetin hyödyntäminen osallistujien rekrytoinnissa mahdollisti moninaisen ja maantieteellisesti laajan aineiston keräämiseen ekonomisesti (Markham 2011), mikä on oleellista, jotta laadullisessa kyselyssä voidaan saavuttaa eroja ilmiöstä (Jansen 2010). Vaikka kirjallisesti internetissä kerrottuna kokemukset jäävätkin pinnallisemmiksi kuin esimerkiksi haastattelussa (Markham 2011), koin tutkimukseni tavoitteiden kannalta tärkeämmäksi laajan heterogeenisen osallistujaryhmän tavoittamisen.

Tavoitteenani oli saada kokemuksellista kerrontaa osallistujien ilmiöön keskeisimmiksi liittämistä kokemuksista, joten laadin aineistonkeruulomakkeelle avoimia kysymyksiä, jotka kutsuisivat kirjoittajan kertomaan hänelle merkityksellisistä kokemuksista. Kokemuksia kerronnallisesti tutkittaessa osallistuja tulee saada kuvaamaan kokemuksiaan mahdollisimman avoimesti ja kielellisesti rikkaasti (Erkkilä 2005; Kukkola 2018; Liimakka 2012). Kerrontaa houkutellessaan muun muassa konkreettiseen pohdintaan kutsuvilla avoimilla kysymyksillä ja kirjoittamisen vapaamuotoisuutta korostamalla (Heikkinen 2002; Laine 2018). Muodostaessani aineistonkeruulomaketta tavoittelin kerrontaan kutsuvia ja kirjoittamiskynnystä madaltavia johdantotekstejä ja korostin vastaajan kokemusten merkitystä ja ainutkertaisuutta (ks. liite 1).

Haasteeksi kysymyksenasettelussa muodostui kokemuksia herättävän johdannon kirjoittaminen ilman, että se ohjaisi tai rajaisi näkökulmia liikaa. Perttula (2005) korostaakin, että kokemuksen tutkimuksessa esitettävien kysymysten tulee olla tarpeeksi neutraaleja, jotta aineistoksi koostuu vastaajien todellisista kokemuksista eikä tutkijan käsityksiä heijastavia vastauksista. Vaikka yritin häivyttää ennakkokäsityksiäni mahdollisimman paljon, saattoivat ne silti välittyä kyselylomakkeesta. Halusin kuitenkin tarjota vastaajalle johdantotekstien avulla muistin virkistystä ja helpottaa kirjoittamisen aloittamista.

Lomakkeen laatimisen jälkeen alkoi osallistujien rekrytointi, joka tapahtui sosiaalisessa mediassa varhaiskasvatuksen työntekijöille suunnatuissa ryhmissä. Jaoin tutkimuslomakkeen linkin yhdessä varhaiskasvatuksen opettajille suunnatussa ryhmässä ja pyynnöstäni sitä jaettiin yhteen varhaiskasvatuksen lastenhoitajille perustettuun ryhmään sekä kahteen perhepäivähoitajien ryhmään. Lisäksi ryhmissä olevat henkilöt jakoivat tutkimusta eteenpäin verkostoissaan ja sain myös tietooni erään kunnan, jossa linkki tutkimukseen lähetettiin tiedoksi varhaiskasvatuksen työntekijöille (ks. luku 5.5). Lomake oli avoinna noin neljä viikkoa, mutta suurin osa vastauksista saapui kahden ensimmäisen viikon aikana.

Tutkimuksen aineisto muodostui lopulta avointen kysymysten 7 ja 8 (ks. liite 1) vastauksista, joissa vastaaja kertoi omista kokemuksistaan. Yhteensä kokemuksellista kerrontaa oli 232 vastauksessa 179 työntekijältä. Kerronnan pituus vaihteli yhden virkkeen vastauksista useiden kappaleiden pituisiin kertomuksiin. Keskimäärin yksi kertomus oli pituudeltaan 8 virkettä tai 97 sanaa. Yhteensä kerrontaa kertyi 52 sivua kirjoitettuna Arial-fontilla (pistekoko 11, riviväli 1).

### 5.3 Tutkimukseen osallistujat

Tutkimukseen osallistuneet 179 työntekijää olivat taustoiltaan heterogeenisiä. Osallistujajoukon kuvaamiseksi kysyin vastaajalta aineistonkeruulomakkeella taustatietoina avoimilla kysymyksillä työskentelymaakuntaa ja toimenkuvaa varhaiskasvatuksessa sekä monivalintakysymyksellä työkokemuksen määrää. Webropol-lomakkeen anonymiteetti ei mahdollistanut taustatietojen yhdistämistä toisiinsa, enkä olisi halunnut tehdä sitä osallistujien anonymiteetin turvaamiseksi, joten kuvaan tutkimusjoukkoa tässä vain karkeasti.

Tutkimukseen osallistuneista työntekijöistä suurin osa ilmoitti työskentelevänsä varhaiskasvatuksen opettajana. Opettajia vastaajista oli 104 henkilöä eli 58,1 %. Osallistujista 27,4 % puolestaan ilmoitti työskentelevänsä varhaiskasvatuksen lastenhoitajana. Vastaajien muita ammattiryhmiä olivat varhaiskasvatuksen erityisopettajat (5,0 %), esimiehet ja päiväkodin johtajat (4,5 %) sekä perhepäivähoitajat (2,2 %). Lisäksi viisi vastaajaa eli 2,8 % ilmoitti työskentelevänsä

sekä opettajana että yksikön johtajana tai varajohtajana. Vaikka osallistujat edustivat eri ammattiryhmiä, on aineisto selvästi opettajapainotteinen.

Osallistujat jakautuivat hajanaisesti myös työskentelymaakuntien suhteen, mutta, kuten taulukosta 1 huomataan, tutkimusjoukossa oli maantieteellisiä keskittymiä. Selkeästi suurin osa (41,1 %) vastaajista työskenteli Uudenmaan maakunnassa ja muita suurempia keskittymiä oli Pirkanmaalla, Satakunnassa ja Varsinais-Suomessa. Muista maakunnista vastaajia oli vaihtelevia määriä ja vain Ahvenanmaalta ja Etelä-Karjalasta ei ollut lainkaan vastaajia (taulukko 1). Tutkimuksen tavoitteena ei ollut löytää valtakunnallisesti yleistettäviä tuloksia, mutta moniäänisen aineiston kannalta on hyvä, etteivät kaikki vastaajat sijoitu samalle maantieteelliselle alueelle.

TAULUKKO 1 Vastaajien (n=175) jakautuminen työskentelymaakuntien suhteen

Maakunta	Vastaajien määrä		Maakunta	Vastaajien määrä	
	n	%		n	%
Uusimaa	72	41,1	Etelä-Pohjanmaa	3	1,7
Pirkanmaa	17	9,7	Etelä-Savo	3	1,7
Satakunta	15	8,6	Lappi	3	1,7
Varsinais-Suomi	15	8,6	Pohjois-Karjala	3	1,7
Keski-Suomi	10	5,7	Kanta-Häme	2	1,1
Pohjois-Savo	8	4,6	Keski-Pohjanmaa	2	1,1
Päijät-Häme	8	4,6	Kainuu	1	0,6
Pohjois-Pohjanmaa	5	2,9	Ahvenanmaa	0	0
Kymenlaakso	4	2,3	Etelä-Karjala	0	0
Pohjanmaa	4	2,3			

Varhaiskasvatuksen työkokemuksen suhteen vastaajat jakautuivat tasaisemmin. Suurin osa eli 27 % vastaajista oli työskennellyt alalla 10–20 vuotta. Neljäsosa vastaajista oli 1–5 vuotta alalla työskennelleitä ja lähes vastaava määrä (24 %) oli työskennellyt alalla yli 20 vuotta. 5–10 vuotta vuoteen alalla työskennelleitä oli 21 % vastaajista. Yhteensä viisi vastaajaa oli alle vuoden alalla työskennelleitä tai tällä hetkellä poissa varhaiskasvatuksen tehtävistä.

Kaiken kaikkiaan tutkimukseen osallistujat muodostuivat moninaisesta ryhmästä varhaiskasvatuksen työntekijöitä. Osallistujajoukko ei kuitenkaan ollut tasapainoinen kysytyjen taustatekijöiden suhteen, vaan vastaajissa painottuivat opettajat ja Uudenmaan maakunnassa työskentelevät työntekijät. Tutkimuksen tuloksia ei kuitenkaan analysoitu taustatekijöiden valossa, eikä kokemuksia yksilöity ammattiryhmän tai työskentelymaakunnan perusteella, vaan jokaisen osallistujan kertomusta tarkasteltiin yksilöllisenä kokemuksena.

## 5.4 Kokemusten laadullinen sisällönanalyysi

Keskityin analyysissä työntekijöiden kerronnan sisältöön, sillä yksilöiden kokemukset olivat tutkimukseni keskeisin kiinnostuksenkohde. Koska tavoitteenani oli löytää kuvaus väliaikaisesta varhaiskasvatusyksikön vaihdosta ja aineisto vaatii paljon tulkintaa yksilöiden kerronnasta ja kokemuksista, koin laadullisen aineistolähtöisen sisällönanalyysin soveltuvan parhaiten tutkimukseni analyysimenetelmäksi (ks. Schreier 2012).

Laadullisessa sisällönanalyysissä tutkimusaineistoa tiivistetään järjestelmällisesti keskittyen tutkimuskysymysten kannalta oleellisimpiin merkityksiin ja alkuperäisestä aineistosta koostetaan abstrakti kuvaus tutkimusilmioista (Schreier 2012). Schreier (2012) suosittelee luomaan analyysin alussa laajan kategoriarungon ja muokkaamaan sitä aineiston yksityiskohtien avulla, mutta tutkimusaineistoni laajuuden ja moninaisuuden vuoksi päädyin etenemään aineistolähtöisemmin Milesia ja Hubermania (1994) mukaillen. Heidän analyysimenetelmässään tutkija etsii ensin aineistosta tutkimukselle oleellisen tiedon, tiivistää sen analyysiyksiköiksi ja lopuksi yksiköitä yhdistämällä muodostaa abstraktimman kuvauksen tutkimusilmioista. Yksinkertaistettuna analyysini eteni aineiston käsittelyn, pelkistämisen ja luokittelun kautta pääluokiksi, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiin (ks. luku 4). Olen kuvannut analyysin etenemisen erään pääluokan osalta liitteessä 2 ja analyysin ylä- ja pääluokat liitteessä 3.

Suljettuani internetlomakkeen siirsin aineiston Excel-tiedostoon, tarkastelin osallistujajoukon taustatekijöitä (ks. luku 5.3) ja kokosin lopullisen aineiston



kysymysten 7 ja 8 vastauksista (ks. luku 5.2). Tämän jälkeen poistin aineistosta tunnistamiseen johtavat maininnat, kuten viittaukset työskentelypaikkakuntiin. Finkin (2003) mukaan epäolennaisen poistaminen aineistosta tulee tehdä perustellusti, joten tunnistetietoja ja ylimääräisiä rivinvaihtoja lukuun ottamatta en poistanut aineistosta mitään. Ennen varsinaisen analyysin aloittamista siirsin aineiston Word-tiedostoon ja numeroin vastaukset juoksevilla numeroinnilla.

Analyysini ensimmäisessä vaiheessa, aineiston pelkistämisen, keskityin etsimään aineistosta tutkimukseni kannalta keskeisen tiedon ja tiivistämään sen yksinkertaisiksi virkkeiksi eli pelkistetyiksi ilmauksiksi (mm. Miles & Huberman 1994; Tuomi & Sarajärvi 2018). Muodostin pelkistetyt ilmaukset lukemalla kaikki kertomukset ja erottelemalla eri näkökulmat omiksi ilmauksikseen. Ilmaukset olivat yleensä joko suoraan kertomuksista poimittuja yksittäisiä sanoja, kuten ”sekavaa”, tai synteesejä vastaajan kuvailemista ilmiöistä.

Alun perin ajattelin analysoivani aineiston tutkimuskysymyksittäin, mutta aineiston määrän vuoksi päädyin pitämään aineiston kokonaisuutena, kunnes olin muodostanut aineistosta kokonaiskuvan ja liittänyt ilmiöt oikeisiin tutkimuskysymyksiin. Haasteeksi pelkistämisen muodostui piilotettujen viittausten paljastaminen (ks. Estola 2002), kuten mistä kirjoittajan kokemansa sekavuus johtui tai miten hänen kertomansa asiat liittyivät toisiinsa.

Jo aineistoa pelkistäessäni havaitsin tiettyjen teemojen toistuvan kertomuksissa. Analyysin ryhmittelyvaiheessa yhdistin samanlaiset pelkistetyt ilmaukset alaluokiksi (esim. Miles & Huberman 1994; Tuomi & Sarajärvi 2018; ks. liite 2). Luokittelukriteereinä olivat pelkistettyjen ilmausten kuvaamat näkökulmat tai kokemusten samankaltaisuus. Tässä vaiheessa en vielä joutunut tekemään tulkintoja, vaan pitäydyin selkeästi samaa aihetta käsittelevien ilmausten yhdistämisessä, esimerkiksi kaikki työntekijöiden vaihtuvuuteen liittyvät ilmaukset yhdistin alaluokaksi ”työntekijöiden vaihtuvuus”.

Luokitellessani tarkensin joitain liikaa pelkistämiäni ilmauksia, jotta ilmausten väliset erot säilyivät ryhmittelyssä. Osa pelkistetyistä ilmauksista kuvasi kahta erilaista ilmiötä tai näkökulmaa, mutta merkityksen kadottamisen uhalla en voinut erottaa niitä, joten sijoitin ne useampaan alaluokkaan. Osa

kokemuksista puolestaan erosi vahvasti muista kertomuksista, jolloin moniäänisyyden varmistukseni pidin ne osana aineistoa, mutta omina luokkinaan (ks. Schreier 2012). Kaikkiaan alaluokkia muodostui 220 kappaletta.

Alaluokkien muodostamisen jälkeen koin aineiston hahmottuneen riittävästi ja erotin luokat tutkimuskysymyksittäin sen perusteella, oliko kyseessä yleinen kokemus vaihdosta (tutkimuskysymys 1), lasten reagoinnin kuvaus (tutkimuskysymys 2) vai toimivaksi koettu vaihtokäytäntö (tutkimuskysymys 3). Tämän jälkeen jatkoin alaluokkien yhdistämistä yläluokiksi ja edelleen pääluokiksi (mm. Tuomi & Sarajärvi 2018; ks. liite 2 & liite 3).

Siinä, missä alaluokkia kohdalla pelkistettyjen ilmaisujen yhdistäminen oli melko suoraviivaista, yläluokkien muodostaminen vaati tulkintaa yhteen linkittyvistä teemoista. Ajoittain palasin pelkistettyihin ilmauksiin tarkentaakseni alaluokan näkökulmaa, siirtääkseni ilmauksia toisiin alaluokkiin tai nimetäkseni alaluokkia uudelleen. Yläluokkien muodostamisen jälkeen yleisiä kokemuksia kuvaavia luokkia oli 38, lasten reagointia kuvaavia luokkia 7 ja toimivia vaihtokäytäntöjä kuvaavia luokkia 14 (liite 3).

TAULUKKO 2 Tutkimuksen pääluokat tutkimuskysymyksittäin

Yleinen kokemus vaihdosta	Kuvaus lapsen reagoinnista	Toimiviksi koetut käytännöt
Vaihto tarjoaa mahdollisuuksia monipuoliselle työlle ja työntekijän kehittymiselle	Lapset nauttivat vaihdosta	Huolellinen suunnittelu ja monipuolinen valmistautuminen
Vaihdon puutteellinen organisointi	Vaihdon aiheuttamat muutokset kuormittavat lasta	Lasten sopeutumista edistävä pedagoginen toiminta
Työn tekeminen vaikeutuu muutosten ja niiden aiheuttaman kuormituksen takia		Yhteisöllisyys ja työyhteisön sosiaalinen tuki
Yhteisvastuullisuuden, yhteisöllisyyden ja sosiaalisen tuen puute		Positiivisesti asennoitunut ja reilusti mitoitettu henkilökunta
Varhaiskasvatuksen laatu kärsii		Muutosten minimointi

Yhdistin yläluokat vielä pääluokiksi, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiin (taulukko 2). Luokkien yhdistäminen tapahtui yhdistämällä samaa teemaa kuvaavat yksityiskohtaisemmat yläluokat omaksi pääluokakseen (ks. liite 3). Koska luokat muuttuivat analyysin edetessä laajemmiksi ja abstraktimmiksi, palasin

tarvittaessa edellisiin vaiheisiin varmistaakseni luokkien väliset yhteydet. Yleisiä kokemuksia ja toimivia käytäntöjä kuvattiin viidessä ja lasten reagointia kahdessa pääluokassa (taulukko 2; liite 3).

Analyysin lopuksi nimesin pääluokat vastaamaan sisältöään ja tutkimuskysymyksiin. Yleisiä kokemuksia kuvaavien pääluokkien (tutkimuskysymys 1) yhdistämisessä kohtasin suurimmat haasteet, sillä pääluokat olivat laajoja ja ilmiöt toisiinsa kietoutuneita, joten luokkia olisi voinut yhdistellä monella eri tavalla. Ennen tulosten kirjoittamista hahmottelin vielä tulosluvut selvemmin esitettävään muotoon yhdistelemällä eri tutkimuskysymysten pääluokkia sen mukaan, kuvattiinko niissä pääasiassa työntekijöiden vaihdoissa kohtaamia haasteita vai onnistumisia. Tulosten tarkastelun yhteydessä avaan pääluokkien sisältöä tarkemmin aineistoesimerkkien avulla.

## 5.5 Tutkimuksen eettiset ratkaisut

Kokemusten tutkimuksessa liikutaan tutkimukseen osallistujan henkilökohtaisella ja ajoittain intiimilläkin alueella. Tällöin korostuvat tietyt eettiset seikat, jotka on huomioitava tutkimusta tehtäessä. Keskeinen eettinen seikka laadullisessa tutkimuksessa on osallistujan tietoinen suostumus (Flick 2007; Silverman 2013; Squire ym. 2014). Ennen osallistumistaan osallistujalle kerrottiin hänen oikeuksistaan ja tutkimuksen tietosuojasta johdantotekstissä (liite 1) ja hän sai nähtäväkseen tutkimuksen tietosuojailmoituksen, jossa kuvattiin tutkimuksen toteuttaminen, henkilötietojen kerääminen ja säilyttäminen. Osallistujan tuli myös antaa suostumuksensa tutkimukseen osallistumiseen (liite 1, kysymys 1). Internetitutkimuksen anonymiteetin vuoksi en voinut kuitenkaan varmistua osallistujan suostumuksen tietoisuusasteesta (ks. Markham 2011).

Tietoisen suostumuksen lisäksi osallistujan yksityisyyden suojeleminen ja tunnistamattomuuden säilyttäminen ovat tärkeitä eettisiä kysymyksiä tutkimuksessa (Flick 2007; Silverman 2013; Squire ym. 2014). Aineiston keräämiseen käyttämäni lomake oli anonymi, eikä tutkimukseen osallistujista kerätty tunnistettavia henkilötietoja. Myös mahdolliset epäsuorat henkilötiedot poistettiin ja

vastaajien taustatiedot pysyivät erillisenä varsinaisesta kerronnasta. Riski vastaajan tunnistamiseen on siis pieni, mutta esimerkiksi samassa vaihdossa olleet kollegat, vanhemmat tai lapset pystyvät mahdollisesti tunnistamaan yksittäiset tilanteet. Olenkin yrittänyt pitää yksittäisten tilanteiden kuvaukset raportissa mahdollisimman tunnistamattomina.

Pidin aineiston anonymiteettiä ensisijaisen tärkeänä, jotta osallistuja kykeni kertomaan kokemuksistaan mahdollisimman avoimesti (ks. Markham 2011). Päätös tuntui onnistuneelta, sillä eräs työntekijä kommentoi lomakkeen lopussa, ettei hän uskaltaisi omalla nimellään tuoda kokemuksiaan julki mahdollisten epäsuotuisten seurausten pelossa. Tutkimusta toteutettaessa onkin huomioitava tutkimukseen osallistumisesta osallistujalle aiheutuvat seuraukset (Bold 2012; Flick 2007; Silverman 2013; Squire ym. 2014), mistä syystä toteutinkin aineiston keruun internetin välityksellä kaupunkien kautta rekrytoimisen sijaan.

Virallista tutkimuslupaa en hankkinut, sillä rekrytointi tapahtui suoraan vastaajilta. Sosiaalisen median kautta tutkimusta tehdessään tutkija ei kuitenkaan voi olla täysin tietoinen siitä, missä kaikkialla tutkimusta on jaettu. Aineistonkeruun edetessä sainkin tietooni, että kyselylomaketta haluttiin jakaa erään kunnan henkilöstölle, joten otin yhteyttä kyseisen kunnan varhaiskasvatusjohtajaan, jolle kyselyn linkki oli annettu jaettavaksi. Koska minulla ei ollut tutkimuslupaa organisaatioon, halusin varmistaa, että johtaja jakoi tutkimusta vapaasta tahdostaan ja tietoisena tutkimuksen tarkoituksista tai jättäisi tutkimuksen jakamatta tutkimusluvan puuttuessa. Yhteisymmärryksessä totesimme, että asia oli hänen päätäntävällisyydessään, sillä häneltä olisin pyytänyt myös virallisen tutkimusluvan. Työntekijän vapaaehtoisuus tutkimukseen osallistumiseen saattoi tosin kärsiä, kun ehdotus vastaamiseen tuli johtajalta.

Tutkimuksen eteneminen on raportoitu tässä tutkielmassa avoimesti ja mahdollisimman tarkasti. Tutkimuksen tekemisessä on noudatettu Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012) ja Jyväskylän yliopiston ohjeita tutkimuksen eettisyyteen ja tietosuojaan liittyen. Tutkimuksen ja sen tulosten luotettavuutta arvioin lisää luvussa 8.2.

## 6 TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA VAIHTOJEN HAASTEISTA

Työntekijöiden kokemukset loma-aikojen varhaiskasvatuksesta ja väliaikaisesta varhaiskasvatussyksikön vaihdosta olivat moninaisia. Tutkielmani tulokset olen jakanut kahteen päälukuun työntekijöiden vaihdoissa kohtaamien haasteiden ja onnistumisten mukaan, ja niissä yhdistyvät työntekijöiden yleiset kokemukset yksikön vaihdosta, heidän tulkintansa lasten reagoinnista sekä toimiviksi koetut vaihtokäytännöt. Yhteyttä aineiston ja tulosten välillä selvennän aineistoesimerkkien avulla, jotka on merkitty joko lainausmerkein tai erillisinä sisennettyinä kappaleina. Aineistolainauksista poistettuja tietoja kuvataan merkinnällä ” – ” ja luettavuutta parantavia lisäyksiä hakasulkeilla [].

Aloitan tulosluvut tarkastelemalla lyhyesti työntekijöiden loma-aikojen varhaiskasvatuksesta ja vaihdoista käyttämää terminologiaa (luku 6.1). Tämän jälkeen esittelen vaihtojen yleisiä olosuhteita ja organisointia (luku 6.2) sekä paneudun tarkemmin työn tekemisen haasteisiin ja kuormitukseen yksilön (luku 6.3) ja työyhteisön näkökulmista (luku 6.4). Lisäksi käsittelen luvussa 6.5 varhaiskasvatuksen laatua vaihtoaikana. Luku 6.6 puolestaan sisältää työntekijöiden kuvauksia lapsille vaihdosta aiheutuvasta kuormituksesta. Vaihtojen myönteiset ulottuvuudet ja niitä tukevat käytännöt on koottu lukuun 7.

### 6.1 Loma-aikoihin ja yksikön vaihtoon liittyneet käsitteet

Aivan kuten vaihtokokemukset ja -käytännöt, myös vaihdosta käytetyt käsitteet vaihtelivat eri yksiköissä ja kunnissa. Yleisimmin loma-ajan varhaiskasvatuksesta ja väliaikaisesta yksikön vaihdosta puhuttiin päivystyksenä tai yksityiskohdaisemmin kesä- tai yhteispäivystyksenä. Osa työntekijöistä viittasi ilmiöön loma-ajan varahoitona tai esimerkiksi kesäajan hoitona. Vaihtoyksiköitä nimitettiin myös sijaistaviksi yksiköiksi, kesätarhoiksi ja -päivähoidoksi.

Joissain kunnissa loma-ajoista käytettiin nimitystä palvelun supistamis- tai sulkuaika sekä varhaiskasvatuksen keskittäminen. Myös sellaisia termejä kuin ”kiristys” ja ”poikkeustilanne” käytettiin kuvaamaan loma-ajan varhaiskasvatusta. Osa vastaajista käytti kerronnassaan lomakkeella käyttämiäni termejä, joita käytän myös tuloksia raportoidessani. Jatkossa siis viittaamaan tutkittavaan ilmiöön käsitteillä loma-ajan varhaiskasvatus sekä väliaikainen varhaiskasvatusyksikön vaihto tai siirtyminen toiseen varhaiskasvatusyksikköön.

## 6.2 Vaihdon puutteellinen organisointi

Väliaikaiseen yksikön vaihtoon liittyi työntekijöiden mukaan paljon organisointia vaativia asioita, kuten tiedonsiirtoa, toiminnan valmistelemista ja vaihdon suunnittelua. Organisoinnissa tuli huomioida aina vaihdon konteksti, jonka muodostivat muun muassa lapsiryhmien ja työntekijöiden kokoonpanot ja käytettävissä olleet tilat. Osa työntekijöistä kertoi, kuinka heidän täytyi yksikköä vaihtaessaan ottaa omasta yksiköstä mukaansa tarvitsemansa materiaalit, kuten lakanat, astiat ja jopa erityisruokavalioihin sopivat ruuat. Organisointi myös muuttui haasteellisemmaksi yhdistyvien yksiköiden määrän kasvaessa, sillä mitä useampi yksikkö yhdistyi samaan vaihtoyksikköön, sitä enemmän muuttuvia tekijöitä oli yhteensovitettavana.

Työntekijöiden kokemuksissa vaihdon organisoinnin puutteet loivat pohjan epäonnistuneille vaihtokokemuksille. Kokemukset vaihdosta olivat ”negatiivisia, koska valmisteluun ja suunnitteluun ei ole käytetty aikaa”. Työntekijät olivat kohdanneet vaihtoja, joihin ei valmistauduttu etukäteen mitenkään tai esimerkiksi hankkimalla tietoa vain keskeisimmistä käytännön asioista, kuten läsnä olevista lapsista ja työntekijöistä. Tieto vaihdosta saattoi tulla vain päivien tai viikkojen varoitusajalla, jolloin aikaa valmistautumiseen ei ollut, kuten eräs työntekijä kertoi: ”Vapaapäivä tai päiväkotiin siirtyminen saattaa selvitä usein vasta aamulla jolloin [perhepäivä]hoitaja on saattanut alkaa jo valmistelemaan työpäivää kotona”. Valmistautumiselle ja vaihdon organisoinnille ei ollut myöskään

aina varattu erillistä työaikaa, vaan se toteutettiin oman työn ohessa, mikä kuormitti työntekijöitä ja heikensi valmistautumisen laatua.

Ajan puutteen tai muiden syiden takia myös työntekijöiden ja perheiden tiedottaminen sekä vaihtoyksikköön perehdyttäminen koettiin puutteellisina. Perheille ei voitu tarjota esimerkiksi tietoa vaihtoyksikön käytännöistä tai lapsen tulevasta ryhmästä, jos henkilökunta ei itsekään tiennyt niitä etukäteen. Valmistautumisen puutteet heijastuivat myös toimintaan lasten kanssa, sillä työntekijöiden epävarmuuden ja vaihdon epäselvyyksien keskellä työntekijät eivät kokeneet voivansa olla sensitiivisiä lapsia kohtaan tai tukemaan heitä vaihdon aiheuttamissa muutoksissa.

Toiminnassa organisoinnin puutteet näyttäytyivät työntekijöiden mukaan esimerkiksi suurena ja ainakin osittain vieraana lapsiryhmänä, sillä vaihtoyksiköksi valikoituivat monesti kunnan suurimmat päiväkodit, joissa ”Lapsia tulvi ’ovista ja ikkunoista”. Vaihtoyksikön tilat eivät aina olleet riittävän suuria lapsimäärälle, kuten eräs työntekijä kuvaa: ”Ryhmässäni oli – – 3 päiväkodin lapsia ja aikuisia, 45 lasta + kasvattajat 20 lapselle tarkoitetuissa tiloissa”, tai ryhmälle ei ollut varattu tiloja lainkaan vaihtoyksiköstä: ”ryhmälle ei ollu virallisia tiloja missään ja he olivat osittain salissa ja osittain meidän ryhmän tiloissa”. Tilat saattoivat myös olla epäsopivia lasten tarpeisiin nähden, esimerkiksi ”pienet lapset eivät välttämättä pääse pienten ryhmätilaan”, sillä monet työntekijät kertoivat vaihdon ajaksi oman päiväkotinsa ryhmien yhdistyvän yhdeksi ryhmäksi, jossa lasten iät vaihtelivat vauvasta esikouluikäiseen.

Useat työntekijät kertoivat työntekijöiden vähäisestä mitoituksesta vaihdoissa. Liian monelle työntekijälle esimerkiksi myönnettiin lomaa ennen lapsimäärän varmistumista ja henkilökuntaa mitoitettiin sillä oletuksella, että osa ilmoitetuista lapsista jää varmasti pois. Lasten ja työntekijöiden lakimääräiset suhdeluvut eivät työntekijöiden mukaan aina toteutuneet tai työntekijät eivät olleet paikalla silloin kuin lapset, vaan ”Työvuorot järjestetään usein niin tiukaksi, ettei h[enki]lökuntaa ole tarpeeksi aamulla vastaanottamassa ja iltpäivisin luovuttamassa lapsia”.

Keskeisin organisoinnin puute liittyi kuitenkin lasten ja työntekijöiden väliseen tuntemattomuuteen. Työntekijöiden mukaan lapsilla ei vaihtoaikana ollut välttämättä yhtään tuttua oman ryhmän työntekijää tai lasta ryhmässään, vaan he toimivat joko oman yksikön muiden ryhmien työntekijöiden tai täysin vieraiden toisista yksiköistä tulleiden työntekijöiden kanssa. Työntekijät korostivat, että ”Ei riitä että ryhmässä on joku omasta talosta kun se ei välttämättä ole lapselle se tuttu aikuinen”. Osa työntekijöistä jopa kertoi, kuinka vaihtoa organisoimassa yksikön työntekijät ja lapset sijoitettiin eri yksiköihin.

Työntekijöiden mitoitukset sekä työntekijöiden ja lasten keskinäinen tuntemattomuus olivat yksi keskeinen tekijä erilaisissa vaihdon turvallisuuspuutteissa, joita ei aina huomioitu organisoinnissa. Työntekijät ilmaisivat esimerkiksi epätietoisuutta lasten lapsiryhmistä seuraavasti: ”Lapsia vilisee joka nurkassa eikä tiedä tarkkaan kuka mihinkin ryhmään kuuluu”. Eräs työntekijä kertoi, kuinka ”Turvallisuuskysymykset ovat aina esillä: kun ei tunne lapsia, ei tunne huoltajakaan ja on riski siitä., että lapsen luovuttaakin hakijalle, jolla ei ole lupaa lasta noutaa, tai ei tiedäkään lapsen allergioita, tai lääkitystä”. Lasten sairauksien ja hakijoiden tuntemattomuuden lisäksi turvallisuuteen liittyviä huolenaiheita olivat muun muassa ulkoilujen valvominen suuren lapsimäärän vuoksi sekä avainten riittämättömyys kaikille työntekijöille.

Osana organisoinnin haasteita osallistujien kokemuksissa nousivatkin esiin tiedonsiirron puutteet. Joissain vaihdoissa lapsista ei siirtynyt mitään tietoja vaihtoyksikköön tai tiedonsiirtoon ja lasten asiakirjoihin tutustumiseen ei varattu aikaa. Tiedonsiirrossa painottuivat yleensä vain perustiedot, kuten lapsen nimi ja ikä, perheiden yhteystiedot sekä lapsen mahdolliset sairaudet, mutta toimintaa helpottavaa tietoa lasten tuen tarpeista tai tavoista ja tottumuksista ei ollut saatavilla, jolloin kaikki lapset eivät esimerkiksi saaneet tarvitsemaansa tukea vaihtoaikana.



### 6.3 Muutosten aiheuttama kuormitus ja työn vaikeutuminen

Vaihdon organisoinnin onnistuminen liittyi vahvasti muutoksessa työskentelemiseen. ”Pahimmillaan loma-ajat ovat yhtä kaaosta”, kirjoitti eräs tutkimukseen osallistunut työntekijä. Työntekijöiden kokemuksissa toistuivatkin kuvaukset vaihdon arjen sekavuudesta, hektisyydestä, kaoottisuudesta, meluisuudesta ja kiireestä. Loma-aikoina työskentelemistä pidettiin haastavampana ja raskaampana kuin muina aikoina ja vaihto toiseen yksikköön vaikeutti esimerkiksi työmatkoja ja pidensi työpäiviä. Haastetta vaihtoaikana työskentelyyn loivat vieraiden lasten ja työntekijöiden kanssa toimiminen, vieraat tilat ja käytännöt sekä kasvatusyhteistyön tekeminen vieraiden vanhempien kanssa. Lisäksi lapsiryhmän moninaisuus, kuten laaja ikäjakauma, ja tottumattomuus lasten tuen tarpeiden kohtaamiseen haastoivat työntekijöitä.

Työntekijät kertoivat muutoksiin sopeutumisen sekä uusiin ihmisiin ja tiloihin tutustumisen vievän aikaa ja energiaa varsinaiselta työltä. Eräs työntekijä kertoo, kuinka ”Energiaa kuluu enemmän käytänteiden sisäistämiseen jolloin ei välttämättä jää voimavaroja suunnitelmallisen toiminnan toteutukseen”. Sopeutuminen oli myös jatkuvaa ja alkoi monta kertaa loman aikana uudestaan, sillä ”kun homma vähän alkaa sujua, tulee maanantai ja taas lapset ja aikuiset vaihtuu ja rumba alkaa alusta”.

Tiiviin kokonaisuuden sijasta vaihtoajan kerrottiinkin olevan täynnä jatkuvia muutoksia ja uudelleenorganisoimista. Lapset ja työntekijät jäivät lomalle ja palasivat lomalta päivittäin tai viikoittain, he siirtyivät ryhmästä tai tilasta toiseen ja ”Pahimmillaan lapsi suhasi koko kesän kahden päiväkodin väliä, päivävuorot yhdessä ja aikaiset aamut, illat ja yöt toisessa”. Osa työntekijöistä kertoi varsinkin pidempien lomien koostuvan useista yksikön vaihdoista, kun toimintaa keskitettiin ensin esimiesalueen sisällä ja myöhemmin siirryttiin isompaan alueelliseen yksikköön. Monesti muutokset olivat lisäksi ennakoimattomia, kuten työntekijöiden yllättävät poissaolot, tilalle tulleet sijaiset sekä työvuorojen muutokset. Erityisesti vuorohoidon siirtyminen toiseen yksikköön tai

vuoropäiväkoti vastaanottavana yksikkönä haastoivat vaihtoa, sillä vuorohoidon konteksti on jo ennestään vaihtuvampi.

Kaiken kaikkiaan suurin osa vastanneista työntekijöistä koki vaihdon stressaavana ja kuormittavana aikana, kuten eräskin työntekijä toteaa: ”Kokemus on aina, vaikka kuinka usein tämän kokisi, enemmän tai vähemmän stressaava”. Osa koki työn mielekkyyden kärsivän muun muassa oman asiantuntijuuden toteuttamisen ja laadukkaan työn tekemisen mahdollisuuksien puuttuessa, osa puolestaan koki nimenomaan muutoksen kuormittavan, sillä ”vaikka kaikki ovat koulutettuja, on täysin eri asia olla ihan vieraassa ympäristössä töissä”.

Työntekijät myös kertoivat, kuinka vaihdossa jaksamiseen heijastui varsinkin kesällä väsymys kuluneesta toimintakaudesta ja toisaalta vaihto heijastui loputtuaan myös omaan yksikköön palaamiseen. Osa työntekijöistä koki erityisesti lyhyet vaihdot kuormittavina: ”työntekijänä koen siirtymiset eri yksiköihin vaikkapa vain viikon ajaksi stressaavana. – – Useammaksi viikoksi toimintaan sitoutuminen on helpompaa kuin viikoksi tai muutamaksi päiväksi siirtyminen”. Kaikilla työntekijöillä ei myöskään ollut mahdollisuutta pitkään yhtäjaksoiseen kesälomaan, sillä työnantaja velvoitti kaikki työskentelemään edes jonkin aikaa kesän vaihdossa.

Työntekijät nostivat esiin myös heille asetetut odotukset osana työn kuormittavuutta. Työntekijät kokivat epävarmuutta uusien olosuhteiden kohdatessaan ja osa jännitti vaihtoa etukäteen. Eräs työntekijä kertoi, kuinka ”Tuntuu ettei ymmärretä sitä että lomaviikot ovat minulle kuin aloittaisin uudessa työssä joka kerta”. Työnantajien ja esimiesten normaalitasoisen toiminnan odotuksen ja työntekijän sopeutumistarpeen kohtaamattomuus nousi esiin myös seuraavassa:

Missään resurssoinnissa ei huomioida tilanteen erityisluonnetta. Vaatimus ylemmältä taholta kyllä tulee: toiminnan tulisi olla yhtä laadukasta kuin muulloinkin. Tuntuu, ettei haluta ymmärtää, että omassa ryhmässä, jossa tunnen lapset ja heidän vanhempansa sekä työkaverit lähtökohta on aivan toinen. Olen havainnoinut lapsia tunteja, pitänyt vasu-keskustelut ja sitoutunut toimimaan ryhmän kanssa pitkäjänteisessä vuorovaikutuksessa. Opettajan työ perustuu pitkäkestoiseen ja pysyvään toimintaan samassa ryhmässä. Tämä ei voisi olla kauempana totuudesta päivystysaikana.

Työntekijät kokivat, ettei heidän tarpeitaan tai jaksamistaan vaihtoaikana huomioitu esimiestasolla. Osa vastaajista kertoi, kuinka heidän yksilöllisiä tarpeitaan tai rajoitteitaan ei otettu vakavasti, vaan he joutuivat tekemään työtä, joiden

tekemisen esimerkiksi lääkäri oli heiltä kieltänyt. Vaihdon kuormittavuus ja heikko organisointi tuntuivatkin vaikuttavan moninaisesti työntekijöiden työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin.

## 6.4 Yhteisöllisyyden ja sosiaalinen tuen puute

Varhaiskasvatuksessa työtä tehdään työyhteisöissä ja erilaisissa tiimeissä. Työntekijät kokivat, että työyhteisön tuntemattomuus haastoi työskentelyä vaihtoaikana. Vaihdon ajalle ei välttämättä ollut sovittu yhteisiä sääntöjä tai työntekijät eivät kantaneet vastuuta yhteisestä toiminnasta, vaan jokainen työskenteli halumallaan panostuksella. Tilanteissa, joissa yksiköt siirtyivät omina ryhminään, yksiköt saattoivat eriytyä toisistaan, vaikka toimittiin yhteisissä tiloissa ja tarvittaessa oli velvollisuus auttaa toisia. Vaihtoyksiköiden tiloja myös kohdeltiin välinpitämättömästi. Työntekijöille syntyi siis kokemus yhteisöllisyyden ja yhteisvastuullisuuden puutteesta. Erityisesti työn tekemisen jakautuminen epätasaisesti nousi esiin työntekijöiden kerronnassa, kuten seuraavat esimerkit osoittavat:

Yleensä loma-ajoille sijoitetaan töitä, joita ei muulloin ehditä tekemään, siivotaan varastoja, kirjoitetaan vasuja jne. Huonossa tilanteessa eri ryhmien aikuiset kokevat eriarvoisuutta ja syntyy "kilpailua" siitä kuka saa tehdä näitä muita töitä ja kuka on lasten kanssa. Voi olla että joku ryhmä saa hyödynnettyä loma-aikaa hyvin näihin rästihommiin, sillä aikaa kun toisen ryhmän aikuiset hoitavat heidänkin lapsiaan[n].

Kukaan ei ota vastuuta oudossa talossa eteen tulevista tilanteista (selvitettäviä asioita), niiden annetaan vain olla tai ne kaatuvat yhden aktiivisen niskaan. Monesti työvuorot ja työtehtävät jakautuvat epätasa-arvoisesti, esim. jollakin työntekijällä paljon myöhäisiä vuoroja, toisella taas aikaisia aamuja.

Työvuorojen, työtehtävien ja vastuun epätasaisen jakautumisen lisäksi tilojen käyttö jakautui epätasaisesti, mikäli osa ryhmistä sai isommat tilat käyttöönsä tai varasi esimerkiksi liikuntasalia muita useammin. Ylipäätään vastuun koettiin kasaautuvan enemmän vaihtoyksikön työntekijöille, sillä heidän odotettiin perehdyttävän ja auttavan siirtyjiä. Osa työntekijöistä myös koki loma-aikoina työskentelemisen jakautuvan epäoikeudenmukaisesti työyhteisöissä, sillä pitkään työssä olleilla lomat ovat pidempiä tai työntekijät "kikkailevat lomansa niin etteivät koskaan joudu olemaan päivystysaikana töissä".

Eri työyhteisöjen yhdistyminen aiheutti sosiaalisen tuen puutetta, sillä työyhteisöhenki ei ehtinyt vaihdon aikana muodostua, siirtyiin suhtauduttiin karttelevasti ja heihin purettiin turhautumista vaihtoa kohtaan. Osa työntekijöistä kertoi vaihdon synnyttäneen jopa konflikteja työntekijöiden ja työyhteisöjen välille. Erityisesti joustamattomuus omista tavoista aiheutti haasteita työyhteisöissä:

Ongelmia syntyy, kun vastaanottavan päiväkodin työntekijät eivät ole tottuneita päivystysaikaan. Tällöin ollaan usein hyvin kiinni "omista tavoista" eikä nähdä, että pitäisikin päivystysaikana olla päivystystavat. Tällöin syntyy usein närää ja kuppikuntia, eikä mikään oikein toimi.

Myös johtajalta saatavan tuen koettiin heikentyvän vaihdon aikana. Työntekijät kertoivat johtajien vaihtuvan useasti vaihdon aikana, jolloin heillä ei aina ollut tietoa siitä, kenen puoleen kääntyä ongelmineen. Johtajan ei myöskään ajateltu aina kantavan omaa vastuutaan vaihdon organisoinnista ja onnistumisesta. Sosiaalisen tuen, yhteisöllisyyden ja yhteisvastuullisuuden puute toivat siis lisää haastetta vaihdon aikana työskentelyyn ja työssä jaksamiseen.

## 6.5 Varhaiskasvatuksen laadun heikkeneminen

Työntekijät kuvasivat loma-aikojen ja vaihdon aikaista toimintaa eri tavoin. Monissa vastauksissa arkea kuvattiin yksipuolisena, joko vapaaseen leikkiin, ulkoiluun tai perushoitoon painottuneena toimintana. Vaikka osa toiminnasta saattoi olla lasten aloitteista lähtevää ja heidän tarpeitaan vastaavaa, suuri osa kertoi toiminnan olevan suunnittelematonta ja pedagogiikaltaan heikkoa jopa useita kausia. Opettajien työaikaan kuuluvaa suunnittelu-, arviointi- ja kehittämistehtäviin varattua aikaa ei työntekijöiden kokemusten mukaan toteutettu loma-aikoina. Henkilöstö ei myöskään aina ollut pätevää ja esimerkiksi opettajia ei välttämättä ollut joka ryhmässä.

Työntekijät kertoivatkin loma-aikojen ja vaihdon arjen olevan "lähinnä selviytymistä ja kaaoksen hallintaa eikä pedagogista ja suunnitelmallista toimintaa" ja työn tuntuvan "'karjan paimentamiselta'". Edellisissä luvuissa käsitellyt jatkuvat muutokset ja heikko organisointi kietoutuivat työntekijöiden kerronnassa

tiivisti selviytymismentaliteetin syntyyn. Toiminnan jopa todettiin vastaavan vaihdon aikana varhaiskasvatuksen sijasta enemmän kauppojen lapsiparkkeja.

Useat työntekijät totesivat, etteivät heidän kokemuksensa vaihdoista vastanneet heidän näkemystään laadukkaasta varhaiskasvatuksesta. Heidän mukaansa loma-aikoina taannuttiin takaisin ajatukseen päivähoidosta ja lasten säilyttämisestä vanhempien työpäivän ajan. Myös ohjaavien asiakirjojen, kuten varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden, noudattaminen oli puutteellista. Tämä näkyi työntekijöiden mukaan toiminnan suunnittelemattomuuden lisäksi muun muassa lasten tuen tarpeiden laiminlyöntinä sekä lasten osallisuuden ja yhdenvertaisuuden puutteena.

Vaihtoaika myös eriytyi muusta toimintavuodesta, sillä ”työntekijät eivät sitoudu niin hyvin kuin omassa yksikössään, koska ajatellaan että ’tämä on vain väliaikaista’”. Työntekijöiden sitoutumattomuus näyttäytyi esimerkiksi oleiluna ja loman odottamisena. Jatkuvien muutosten ja pedagogisuuden puutteen sekä joissain tapauksissa muuta toimintakautta vähäisempien resurssien myötä vaihtoajat siis eriytyivät lapsen varhaiskasvatusvuoden ja -polun jatkumosta.

Osa tutkimukseen osallistuneista työntekijöistä pohtikin kerronnassaan vaihdon tarpeellisuutta ja pedagogisia perusteluja. Työntekijät miettivät lapsen edun toteutumista väliaikaisissa vaihdoissa sekä lapsen oikeutta lomailuun, rennompaan toimintaan ja toisaalta ympärivuotiseen laadukkaaseen varhaiskasvatukseen. Lapsen etu ja oikeus laadukkaaseen varhaiskasvatukseen mietitytti erityisesti kesävaihdoissa, jotka kestivät useamman kuukauden ja tietyt lapset olivat paikalla koko ajan. Vaihdon järkevyyttä kyseenalaistettiin myös, jos melkein kaikki yksikön lapset ja henkilökunta siirtyivät toiseen yksikköön. Vaihdon tarpeellisuutta pohdittiin lähinnä silloin, kun vaihtojen koettiin aiheuttavan kuormitusta työntekijöille ja lapsille.

## **6.6 Muutosten aiheuttama kuormitus lapsille**

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten työntekijät kuvaavat kerronnassaan lasten reagoimista vaihtoon ja sen mukanaan tuomiin muutoksiin. Osa

työntekijöistä oli kohdannut vaihdoissa lapsia, jotka kuormittuivat vaihdoista paljon, kun taas osan kokemuksissa vaihto näyttäytyi lasten näkökulmasta myönteisenä tapahtumana (ks. luku 7.1). On kuitenkin huomioitava, kuten monet työntekijät totesivat, että lapset reagoivat vaihtoon yksilöllisesti ja vaihdon olosuhteet ja organisointi vaikuttavat reagointiin.

Vaihtokokemustensa perusteella työntekijät kertoivat lasten reagoivan ruutiinien muutokseen ja tuttuuden puutteeseen stressillä. Erityisesti nuorimpien, muutosherkkien ja tukea tarvitsevien lasten koettiin kuormittuvan vaihdosta ja edellisissä luvuissa kuvatuista olosuhteista. Eräs työntekijä kuvasi tilannetta lapsen kannalta näin: ”Uusi ympäristö, uudet aikuiset ja uudet lapset aiheuttavat sen, että joidenkin lasten kohdalla tilanne on kuin aloittaisi hoitotaipaleen alusta”. Vaikka päiväkotitilanne siinä oli lapselle tuttu, saattoivat muutokset vaatia lapselta täydellistä uudelleensopeutumista.

Lasten reagoiminen vaihtoon näkyi vaihtoyksikön arjessa muun muassa lasten levottomuutena, arkuutena, ikävöimisenä omaan yksikköön tai kotiin sekä tarrautumisena tuttuihin työntekijöihin. Osa työntekijöistä kertoi lasten aggressiivisen käyttäytymisen lisääntyneen vaihdossa omassa yksikössä toimimiseen verrattuna. Pelokkuus, ahdistus ja turvattomuus uudessa tilanteessa purkautuivat usein itkuisuutena, kuten näissä esimerkeissä:

välillä on tilanteita että joutuu hoitamaan eri päiväkodin lapsia. Tällöin pienet lapset tukeutuvat siihen yhteen tuttuun aikuiseen, joka kelpaa syöttämään, vaipanvaihtajaksi ja nukuttamaan. Kun vieras aikuinen on läsnä lapset itkevät esim. Nukuttamisessa.

Pienimmille se oli suuri stressin aihe ja osa heistä itkikin koko päivätyössäoloaikansa, kun he olivat isojen kanssa samoissa ryhmissä vieraassa talossa eikä omasta ryhmästä ollut välttämättä yhtään työntekijää päivätyössä.

Työntekijöiden näkökulmasta tarkasteltuna lasten reagointi vaihtoon näyttäytyi voimakkaana ja siinä oli paljon yhtymäkohtia työntekijöiden omiin kokemuksiin vaihdon kuormittavuudesta sekä heikosta organisoinnista ja toiminnan laadusta. Toisaalta kaikki tutkimukseen osallistuneet työntekijät eivät kokeneet vaihtoja yhtä kuormittaviksi, vaan vaihdoista oli myös myönteisiä kokemuksia, joihin paneudun seuraavaksi.

## 7 TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA VAIHTOJEN ONNISTUMISESTA

Kaikkien työntekijöiden vaihtokokemukset eivät suinkaan olleet vain haastavia, vaan vaihdoissa koettiin myös onnistumisia. Edellisessä luvussa esiteltyjen haasteiden puuttuminen ja onnistuneet vaihtokäytännöt tukivat myönteisten vaihtokokemusten syntymistä, ja usein vaihdosta löydettiin sekä myönteisiä puolia että kehittämisen kohteita. Tässä luvussa kuvaan ensin työntekijöiden kokemuksia vaihdon myönteisistä ulottuvuuksista sekä työntekijän että lapsen näkökulmista (luku 7.1). Lukuun 7.2 olen kerännyt työntekijöiden toimiviksi kokemia vaihtokäytäntöjä ja se vastaa kokonaisuudessaan tutkimuksen kolmanteen tutkimuskysymykseen.

### 7.1 Vaihdon luomat mahdollisuudet työntekijöille ja lapsille

Työntekijöiden näkökulmasta vaihto koettiin onnistuneena esimerkiksi silloin, kun työntekijöitä oli paikalla reilusti suhteessa lapsiin, joko reilusti etukäteen mitoitettuna tai lasten jäädessä yllättäen pois varhaiskasvatuksesta. Vaihto saattoi myös tarjota erilaisia mahdollisuuksia niin varhaiskasvatustyölle kuin työntekijän kehittymisellekin.

Monet tutkimukseen osallistuneet työntekijät kuvasivat onnistunutta lomaajan toimintaa muuta vuotta rennommaksi. Mikäli vaihdossa oli paikalla vähemmän lapsia, kerrottiin arjessa olevan aikaa rauhalliselle läsnäololle lasten kanssa ja lasten mielenkiinnonkohteiden huomioimiselle. Siirtyminen toisiin tiloihin mahdollisti myös erilaisen toiminnan järjestämisen, kuten eräs työntekijä kirjoittaa: ”tälläkin viikolla suunnitteilla on niin säbäkerhoa kuin satubalettiakin - juttuja joita me ilman salia olevassa yksikössämme emme normaalisti voisi toteuttaa”. Vaihtoyksikössä siirtyjät pääsivät hyödyntämään erilaisia tiloja, monipuolisempia materiaaleja ja leluja sekä uusia retkiympäristöjä niin luonto- kuin kaupunkiympäristössä ja siten monipuolistamaan pedagogista toimintaansa.

Vaihdon hyvinä puolina mainittiin myös ammatillinen kehittyminen, uusien käytäntöjen oppiminen toisten yksiköiden työntekijöiltä, oman osaamisen jakaminen toisille, uuden näkökulman saaminen omaan työhön esimerkiksi vuorohoidosta ja uusiin ihmisiin tutustuminen. Eräs työntekijä kuvasi onnistunutta vaihtokokemustaan seuraavasti: ”Samalla kun tutustui uusiin lapsiin ja perheisiin, tutustui myös muiden yksiköiden kasvattajiin ja välillä käytiin hedelmällisiä keskusteluja heidän kanssaan”. Uusien ihmisten lisäksi vaihdoissa tavattiin aikaisemmista vaihdoista tuttuja työntekijöitä ja lapsia.

Monipuolisen lapsiryhmätyön ohella osa työntekijöistä koki loma-aikojen tarjoavan muuta toimintakautta enemmän mahdollisuuksia lapsiryhmän ulkopuoliselle työskentelylle, kuten rästitöiden tekemiselle tai kesäisin tulevan toimintakauden suunnittelulle. Lisäksi työntekijät pystyivät varsinkin omassa yksikössään ollessaan tekemään yleishyödyllistä työtä, kuten oppimisympäristöjen järjestämistä ja organisointia, mikäli lapsimäärä mahdollisti sen. Lapsimäärän ollessa tarpeeksi alhainen, pääsi osa työntekijöistä jopa lähtemään vaihtoyksiköstä joksikin aikaa omaan yksikköönään suunnittelemaan toimintaa tai organisoimaan toimintaympäristöä.

Omien myönteisten kokemusten lisäksi työntekijät kuvasivat kerronnassaan lasten myönteistä reagoitua vaihtoon. Erityisesti sosiaalisissa tilanteissa taitavien ja rohkeiden lasten kerrottiin nauttivan uusista ihmisistä ja löytävän uusia ystäviä lyhyessäkin ajassa. Lapset pääsivät vaihdoissa harjoittelemaan uusia vuorovaikutustilanteita ja -taitoja tutun työntekijän tuella. Lasten kerrottiin nauttivan myös uusista leluista ja leikkimahdollisuuksista. Osa lapsista siis sopeutui vaihtoon vaivattomasti ja oli tottunut niihin vuosien varrella.

Vaikka suuri osa työntekijöistä koki vaihdon toiseen yksikköön enemmän kuormittavana ja haastavana kuin myönteisenä kokemuksena, oli tutkimukseen osallistuneiden joukossa myös työntekijöitä, jotka kokivat vaihdot pelkästään positiivisena vaihteluna arkeen. Osa työntekijöistä koki toiminnan ja työnteon pysyvän samanlaisena ympäristön vaihdoksesta huolimatta ja olipa joidenkin työntekijöiden mielestä vaihtoaika laadultaan jopa parempaa varhaiskasvatusta kuin muun toimintakauden aikana omassa yksikössä.



## 7.2 Toimiviksi koetut vaihtokäytännöt

Edellisissä luvuissa on noussut esille useita työntekijöiden vaihdoissa kohtaamia haasteita ja puutteita sekä onnistumisen kokemuksia, jotka antavat viitteitä onnistuneen vaihdon rakentamiseksi. Osa työntekijöistä eritteli kerronnassaan vielä tarkemmin onnistuneiden vaihtojen organisoinnin tärkeimmistä seikoista sekä toimiviksi kokemiaan vaihtokäytäntöjä ja olen koonnut niitä seuraaviin alalukuihin.

### 7.2.1 Huolellinen suunnittelu ja monipuolinen valmistautuminen

”Aina kun näihin loma-aikoihin on valmistauduttu suunnitelmallisesti, niin kokemukset kohtaamisista ovat olleet myönteisiä” kirjoitti eräs tutkimuksen osallistuja. Huolellinen ja monipuolinen valmistautuminen nousikin työntekijöiden kokemuksissa keskeiseksi tekijäksi vaihdon onnistumisessa. Konkreettisesti se tarkoitti työntekijöiden mukaan muun muassa käytännön järjestelyjen tekemistä ennen vaihtoa, valmistelujen aikaista aloittamista, turvallisuuden suunnittelua sekä mahdollisimman laajaa ennakkointia.

Vaihdon organisoinnissa ja huolellisessa valmistautumisessa työntekijät painottivat johtajuuden merkitystä. Työntekijöiden mukaan vaihtoa tulee johtaa selkeästi ja johtajia tulisi olla läsnä useampia varsinkin vaihdon alkupäivinä. Joissain yksiköissä vaihdon organisointiin oli nimetty vastuuhenkilöitä, jotka vastasivat esimerkiksi vaihdossa tarvittavien materiaalien kokoamisesta. Eräs työntekijä kuvasi vaihdon alussa toimivana pitämäänsä perheiden ohjauskäytäntöä seuraavasti:

Omasta kaupungista haluan tuoda isona plussana jo pitkään käytössä olleen aulaemäntätoiminnan päivystysaikana. Vähintäänkin ekoina päivinä on eteisessä/päiväkodin pihalla aamuisin työntekijä, jolla on kaikki listat matkassaan. Hän osaa neuvoa, mistä ovesta ja mihin suuntaan kukakin lapsista kuuluu ja toivottaa perheen tervetulleeksi. Hän myös kykenee hyppäämään hetkeksi avuksi ryhmään, jos suuri hätä iskee, esim. valtaisien lähtöjoukkoitkujen vuoksi.

Työntekijät korostivat myös perehdyttämisen merkitystä vaihdon onnistumisessa. Työntekijöiden osalta toimivana perehdyttämisenä pidettiin tutustumiskäyntejä vaihtoyksikköön sekä avointa dialogia vaihdon tavoitteista,

käytännöistä ja työntekijöille asetetuista odotuksista. Lisäksi vaihtoyksiköiden työntekijöiden apu materiaalien löytämisessä ja tilojen käytössä koettiin tärkeänä. Vaikka johtajuuden merkitystä painotettiin, koettiin kaikkien työntekijöiden perehtyneisyys vaihtojärjestelyihin ja kokonaistilanteeseen oleellisena onnistuneen vaihdon rakentamisessa.

Työntekijöiden lisäksi perheiden perehdyttäminen koettiin tukevan onnistunutta vaihtoa. Käytännön toimina työntekijät mainitsivat riittävän ja tarpeeksi ajoissa alkavan tiedottamisen sekä perheiden tutustumiskäynnit vaihtoyksiköön ennen vaihdon alkamista. Vaihtuvuuden keskellä huoltajiin tutustumiseen panostaminen helpotti työntekijöiden mukaan sekä lasten ja perheiden sopeutumista muutokseen että laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttamista.

Perehdyttämisen ohella tiedonsiirrolla oli keskeinen asema vaihdon organisoinnin onnistumisessa. Työntekijät kaipasivat riittävien perustietojen, kuten sairauksien ja erityisruokavalioiden, lisäksi tietoa lasten tavoista ja tottumuksista. Joissain yksiköissä oli käytössä kesää varten laaditut lasten varhaiskasvatussuunnitelmat ja toiset työntekijät kehuivat tietoa lasten kanssa toimivista toimintatavoista:

Kyllähän perustyön jokainen taitaa varmasti, mutta toisinaan työssä tarvitaan tiettyjen lasten kanssa ”kikka kolmosia”, jotta arki on heille mahdollisimman sujuvaa ja onnistumisen hetkiä. Nämä tulisi olla hyvin tiedossa kun ryhmiä yhdistellään ja muokkaillaan.

Huolelliseen valmistautumiseen sisältyi myös vaihtojen jatkuva kehittäminen vaihtojen välillä työntekijöiltä, perheiltä ja lapsilta kerätyn palautteen perusteella. Työntekijät kokivat vaihdoissa työskentelemisen helpottuvan vaihtokokemusten karttuessa, vaikka kaikkea epätietoisuutta ei voitaisikaan poistaa.

## 7.2.2 Muutosten minimointi

Työntekijät kertoivat vaihdon aiheuttavan monia muutoksia varhaiskasvatukseen ympäristön vaihdosta jatkuvaan työntekijöiden ja lasten vaihtumiseen (luku 6). Työntekijät toivatkin onnistuneissa vaihtokokemuksissaan esiin pyrkimyksen muutosten minimointiin. Pysyvyyttä oli rakennettu muun muassa seuraavasti: ”Päivärytmi pidetty samanlaisena kuin omassa talossa. Pyritty että ainakin yksi

[lapselle] tuttu aikuinen on omassa ryhmässä”. Joissain yksiköissä työvuorojen tekijät jopa varmistivat, että lapsella oli kontakti tuttuun työntekijään koko varhaiskasvatuspäivän ajan.

Päivärytmin pysyvyyden ja omasta yksiköstä tulleiden tuttujen työntekijöiden lisäksi muutoksia vähennettiin siirtymällä joka kerta samaan yksikköön. Lisäksi muutoksia minimoitiin pitämällä riittävän monta yksikköä auki, jolloin siirtyvien yksiköiden määrä vaihtoyksikössä oli pienempi. Monien työntekijöiden mukaan toimivin ratkaisu vaihdossa oli pitää siirtyvät yksiköt omina ryhminään, jolloin yhden yksikön kaikki siirtyvät lapset ja työntekijät muodostivat yhden ryhmän vaihtoyksikössä. Näin vähennettiin uusien ihmiskontaktien määrää ja päästiin tutustumaan lasten ja työntekijöiden kesken jo ennen vaihtoa.

Joissain kunnissa työntekijöiden vaihtuvuuden luomia haasteita oli ratkaistu siirtymällä pysyvään henkilökuntaan vaihtoaikoina. Tällöin kukin työntekijä vuorollaan sitoutui työskentelemään vaihtoyksikössä koko vaihdon ajan, jolloin vaihdossa kuormitusta aiheuttavat työntekijöiden vaihtuvuus sekä jatkuva perehdyttäminen ja ryhmäytyminen poistuivat. Työntekijät kuvasivat erilaisten muutosten minimointiin tähtäävien järjestelyjen luoneen selkeyttä ja vakautta vaihtojen toimintaan.

### **7.2.3 Runsas, motivoitunut ja yhteistyötä tekevä henkilökunta**

Onnistuneita vaihtokokemuksia oli saatu myös vaihtoyksiköissä, joissa työntekijöiden yhteisöllisyyteen ja sosiaaliseen tukeen oli löydetty toimivia rakenteita. Vaikka siirtyvien yksiköiden pysymistä omana ryhmänään pidettiin toimivana rakenteena, korostettiin näissäkin tilanteissa yksikkörajat ylittävän yhteistyön merkitystä. Yhteisöllisyyttä rakennettiin esimerkiksi vaihdon aikaisella yhteisellä toiminnalla, kuten pihaleikkipäivillä tai lauluhetkillä.

Ennen kesäpäivystystä on pidetty palaveri, johon on osallistunut mahdollisuuksien mukaan kaikki työntekijät, jotka ovat päivystysaikana töissä. Palaverissa on keskusteltu yhteisistä pelisäännöistä, päivystysyksikön käytänteistä (ruoka-ajat yms.), erityistä huomiota tarvitsevista lapsista jne. Palaverit ovat mielestäni antaneet hyvän pohjan eri yksiköiden työntekijöiden yhteistyölle, ja se on sujunut mutkattomasti.

Edellä olevassa katkelmassa työntekijä kuvasi yhteistyön kannalta oleellisia tekijöitä, joista keskeisimmäksi nousivat yhteistyötä tekevien yksiköiden työntekijöiden yhteiset suunnittelupalaverit ennen vaihtoa sekä yhteisistä toimintatavoista sopiminen. Yhteinen suunnittelu- ja tiedonsiirtopalaveri mainittiin olemassa olevista vaihtokäytännöistä yleisimmin työntekijöiden kerronnassa. Joissain yksiköissä palavereja jatkettiin säännöllisesti koko vaihdon ajan.

Yhteisten palaverien lisäksi edellisessä sitaatissa nousivat esiin vaihdon yhteisten sääntöjen sopiminen. Työntekijät pitivät tärkeänä selkeiden yhteisten pe-lisääntöjen luomista sekä kaikkien työntekijöiden tietoisuutta niistä. Onnistuneen vaihdon varmistamiseksi jokaisen vaihdossa työskentelevän tuli myös sitoutua noudattamaan yhteisiä sääntöjä. Osa työntekijöistä mainitsi, että sääntöjen luomisessa tulee huomioida tasapuolisesti kaikki yksiköt ja vaihtoyksikön sääntöjen omaksumisen sijasta tulisi laatia erilliset vaihtoajan säännöt.

Yhteisöllisyyden lisäksi tärkeänä pidettiin sosiaalisen tuen varmistamista väliaikaisessa työyhteisössä. Tässä keskeisiksi tekijöiksi nimettiin työyhteisöhen-gen rakentaminen, selkeä johtajuus ja johtajalta saatu tuki. Varhaiskasvatuksen erityisopettajien tarjoaman tuen puolestaan koettiin auttavan vieraiden lasten tuen tarpeiden kohtaamisessa. Yhteistyötä ja työnkiertoa loma-aikoina yhdistyvien yksiköiden työntekijöiden kesken toivottiin järjestettävän myös vaihtojen ulkopuolella, jotta yhteistyön ja yhteishengen rakentamiselle vaihdoissa olisi vaka-pohja.

Myös henkilökunnan väljän mitoituksen koettiin auttavan onnistuneen vaihdon rakentamisessa. Mitä pienempiä ryhmäkoot olivat ja mitä enemmän työntekijöitä oli suhteessa lapsiin, sitä helpompi muutoksiin oli sopeutua. Riittävästi mitoitettun henkilökunnan merkitys korostui erityisesti toimittaessa vieraissa tiloissa vieraiden lasten ja työntekijöiden kanssa. Eräs työntekijä totesikin, että ”parempi olisi että olisi väljyyttä jotta kaikki pääsisivät perille lapsista ja toiminnasta”.

Toimivan yhteishengen luomisessa, yhteisöllisyyden rakentamisessa ja laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttamisessa työntekijät korostivat työntekijöiden asennoitumisen merkitystä. Onnistuneissa vaihdoissa työskennelleitä

työntekijöitä kuvailtiin joustaviksi ja motivoituneiksi. Joissain yksiköistä työntekijät pääsivät vaikuttamaan enemmän loma-aikoina työskentelyyn, jolloin henkilökunta koostui monesti motivoituneimmista työntekijöistä, jotka esimerkiksi nauttivat vaihdon tuomasta vaihtelusta. Vaihdon mahdollisuuksien huomaaminen auttoi tutkimukseen osallistuneiden mukaan työntekijää suhtautumaan vaihtoon kuin ”mielenkiintoiseen ’retkeen’”.

Motivoituneen ja myönteisesti vaihtoon asennoituneen henkilöstön kannalta eräänä tekijänä mainittiin loma-aikoina työskentelemisen tasapuolinen jakautuminen niin työyhteisön sisällä kuin siirtyvien yksiköiden välilläkin. Työntekijät totesivat, että yksiköissä oli tehty erilaisia sopimuksia loma-aikojen jakamiseksi ja mikäli vaihtoyksikkö ei ollut aina sama, myös sen vastuun toivottiin vaihtuvan tasapuolisesti. Loma-aikojen kierrättämisen ja vaihtoyksikkövastuun jakamisen koettiin tasaavan vaihdosta aiheutuvaa kuormitusta ja edistävän siten oleellista työssä jaksamista. Oikeudenmukaisuuden kokeminen auttoi työntekijää myös asennoitumaan vaihtoon myönteisemmin.

#### **7.2.4 Lapsen sopeutumista edistävä pedagoginen toiminta**

Onnistuneiden vaihtojen ja laadukkaan varhaiskasvatuksen varmistamiseksi työntekijät kertoivat pyrkivänsä omalla toiminnallaan edistämään lasten sopeutumista. Työntekijät tavoittelivat lapsille onnistuneita vaihtokokemuksia keskittymällä huolelliseen ryhmäytymiseen ja sopeutumisen tukemiseen. Lapsille annettiin aikaa ja heidät kohdattiin mahdollisimman sensitiivisesti. Eräs työntekijä kuvasi vaihdon onnistumista kokemustensa pohjalta näin:

Jos alussa panostaa turvalliseen sylittelyyn ja kiireettömyyteen (etenkin pienillä liika ohjattu ohjelma pois ja tilalle yhdessä olemista, lelujen ja ihmisten ihmettelyä ja tutustumista), sen paremmin päivystys menee.

Tärkeänä koettiin myös vaihdon käsitteleminen lasten kanssa sekä vaihdon aikana että sen jälkeen. Lasten kanssa pohdittiin vaihtoa ja esimerkiksi sen mukana tuomia muutoksia. Omaan yksikköön palaamisen jälkeen puolestaan muisteltiin vaihdon tapahtumia.

Työntekijöiden kerronnassa korostui laadukkaan pedagogisen toiminnan merkitys myös loma-aikoina. Työntekijät kuvasivat onnistuneiden vaihtojen toimintaa suunniteltuna rentoutena, jossa toiminta oli rentoa eikä tarkkoja suunnitelmia välttämättä tehty, mutta toiminta oli kuitenkin pedagogisesti lasten tarpeiden pohjalta pohdittua. Osa työntekijöistä muistutti pedagogisuuden merkityksestä myös lapsiryhmien muodostamisessa. Huolellisesti suunnitellut ja kaikilla tiedossa olevat lapsiryhmät koettiin toimivan ja turvallisen vaihdon edellytykseksi. Joissain yksiköissä toiminnalle puolestaan suunniteltiin etukäteen runko tai teemat, joita jokainen työntekijä pystyi omassa lapsiryhmässään lapsiryhmän mielenkiinnonkohteiden mukaan soveltamaan.

Kaiken kaikkiaan huolellinen ja johdettu valmistautuminen, muutosten minimointi, motivoitunut henkilökunta ja toimiva yhteistyö yksikkörajojen yli mahdollistivat laadukkaan ja lapset huomioon ottavan toiminnan myös loma-aikojen varhaiskasvatuksessa sekä helpottivat väliaikaisesta yksikön vaihdosta työntekijöille ja lapsille syntynyttä kuormitusta. Onnistuneissa vaihdoissa nautittiinkin työntekijöiden ja lasten oppimisesta sekä yhdessä uuteen tutustumisesta.

## 8 POHDINTA

### 8.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaisia kokemuksia varhaiskasvatuksen työntekijöillä on loma-aikojen varhaiskasvatuksesta ja niiden aikaisista väliaikaisista yksikön vaihdoista. Työntekijöiden kokemuksia tutkittiin heidän tuottamaansa kirjallisen kerronnan kautta. Ilmiön yleisen luonteen lisäksi tarkastelin työntekijöiden kerrontaa lasten reagoimisesta vaihtoon sekä toimiviksi koetuista vaihtokäytännöistä.

Tutkimuksessa havaittiin, että vaihtoihin liittyneet kokemukset olivat usein negatiivissävytteisiä. Työntekijät kuvasivat vaihtojen olevan heikosti organisoituja, haastavan työntekoa ja työyhteisöä, heikentävän varhaiskasvatuksen laatua sekä kuormittavan työntekijöitä ja lapsia. Vaihtojen myönteisinä puolina työntekijät kokivat ammatillisen oppimisen, uudet sosiaaliset suhteet työntekijöillä ja lapsilla sekä uuden ympäristön luomat toimintamahdollisuudet. Onnistuneen vaihdon rakentamisessa työntekijät korostivat huolellisen valmistautumisen, muutosten minimoinnin, yksikkörajat ylittävän yhteistyön ja lasten sopeutumisesta tukevan pedagogiikan merkitystä.

Työntekijöiden kerrontaa ja aikaisempaa organisaatiotutkimusta verrattaessa voidaan todeta, että loma-ajan varhaiskasvatuksen väliaikaisissa yksikön vaihdoissa on paljon yhteistä aiempien siirtymä- ja organisaatiotutkimusten kanssa. Työntekijöiden kokemusten perusteella vaikuttaa selkeältä, että väliaikainen vaihto vaatii sopeutumisprosessin läpikäymistä kaikilta osapuolilta, aivan kuten siirtymät ja organisaatiomuutoksetkin (ks. Fabian 2007; Valtee 2002), mutta vaihdon väliaikaisuus tuo ilmiötä lähemmäs projektityötä, jota tutkijoiden mukaan leimaa muun muassa tilapäisyys, työyhteisön vaihtuvuus ja muusta työstä eriytyminen (esim. Kakihara & Sørensen 2004; Kasvi ym. 2003). Vaihtojen väliaikaisuuden ja toistuvuuden vuoksi on myös mielenkiintoista vertailla yksikön vaihtoja liikkuvan ja monipaikkaisen työn tutkimuksiin, vaikka varhaiskasvatusta ei perinteisesti ole mielletty sellaiseksi.

Kuten aiemmissa organisaatiotutkimuksissa, myös tässä tutkimuksessa työntekijät kertoivat ympäristön vaihdon aiheuttavan kuormitusta työlleen. Muissa konteksteissa havaitut työyhteisön muutoksen ja uuteen sopeutumisen kuormittavuus (ks. Hyrkkänen & Vartiainen 2005; Kokko & Vartiainen 2006) nousivat vahvasti esiin myös työntekijöiden kokemuksissa väliaikaisista varhaiskasvatussyksikön vaihdoista. Erityisesti tilojen, työtovereiden, lasten ja käytäntöjen tuntemattomuus haastoivat työntekijöitä ja aiheuttivat sekavuutta työhön.

Tutkielman alussa esittelemistäni työn kuormitustekijöistä (Vartiainen ym. 2004) työntekijöiden kerronnassa korostuivat oletusteni mukaisesti paikan ja ihmisten vaihtuminen sekä olosuhteiden tilapäisyys. Oletin työn kuitenkin loma-aikanakin pysyvän pääasiassa yhdessä yksikössä, työtä tehtävän samanaikaisesti kollegoiden kanssa ja vuorovaikutuksen tapahtuvan kasvokkain (Vartiainen ym. 2004). Työntekijät kuitenkin kertoivat muun muassa kokeneensa useita yksikön tai ryhmän vaihtoja yhden loman aikana ja työntekijöiden vaihtuvuuden aiheuttaman tilanteita, joissa lomalle jäävät työntekijät joutuivat miettimään tiedonsiirtoa työntekijöille, jotka jatkaisivat ryhmässä heidän jälkeensä. Työntekijöiden kokemusten perusteella vaikuttaakin siltä, että varhaiskasvatustyö on vaihtoaikana huomattavasti muuta vuotta kompleksisempää ja vastaavan niin sanottua perinteistä työtä vain suoran vuorovaikutuksen osalta.

Kuitenkin juuri vuorovaikutukseen liittyvät sosiaaliset muutokset haastoivat työntekijöitä paljon, ja verrattaessa työntekijöiden kerrontaa varhaiskasvatuksessa (Paananen & Tammi 2017; Perho & Korhonen 2012) muissa vuorovaikutustyön konteksteissa tehtyihin tutkimuksiin (esim. Hyrkkänen 2006; Koroma ym. 2014), vaikuttaakin siltä, että työn sisällöstä riippumatta työyhteisön toimivuudella ja sosiaalisella tuella on suuri merkitys työntekijän muutoksesta selviytymiseen. Yhteishengen, sosiaalisen tuen ja yhteisen vastuun puute kuormittivat työntekijöitä väliaikaisissa yksikön vaihdoissa ja toisaalta onnistunut yhteistyö edisti myönteisten kokemusten syntymistä.

Vaikka varhaiskasvatustyö sisältää normaalitilanteessakin monia kuormitustekijöitä (ks. Paananen & Tammi 2017), kokivat työntekijät tilapäisten ja toistuvien ympäristön vaihtojen lisäävän kuormitusta entisestään. Työhön ei koettu



voitavan sitoutua lyhyiksi ajoiksi eivätkä työntekijät ehtineet aina sopeutua uuteen tilanteeseen yksikön vaihdon aikana. Myös muut väliaikaisesti eri olosuhteissa työskentelevät työntekijät ovat raportoineet samanlaisia tuntemuksia toistuvista sopeutumisprosesseista (Hyrkkänen & Vartiainen 2005; Koroma 2019).

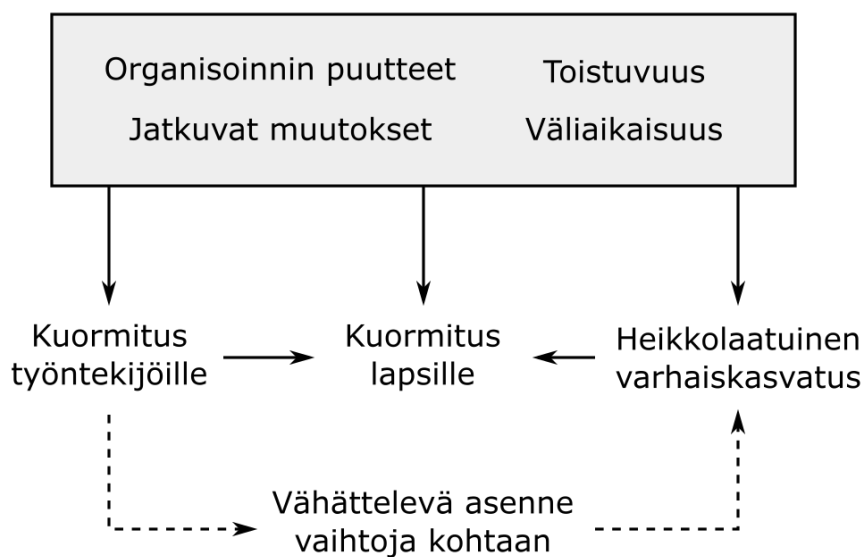
Tilapäisyyden lisäksi toisessa yksikössä työskentelyyn sopeutumista haastivat työntekijöiden mukaan yksikön vaihdon aikaiset jatkuvat muutokset. Työntekijöiden ja lasten vaihtuminen vähintään viikoittain sekä useat yksikönvaihdot yhden loman aikana aiheuttivat sopeutumisprosessin katkeamisen ja uudelleen alkamisen toistuvasti. Tilapäisyyden ja jatkuvien muutosten yhdistelmä vaikuttaisikin olevan väliaikaisen varhaiskasvatusyksikön vaihdon erityispiirre aiempiin siirtymä- ja organisaatiotutkimukseen verrattuna.

Aiemmissä tutkimuksissa huomiota on kiinnitetty fyysisen ja sosiaalisen ympäristön muutokseen ja niiden vaikutukseen työn tekemisen mahdollisuuksille (esim. Hislop & Axtell 2009; Koroma 2019), mutta varsinkaan kasvatuskontekstissa työn olosuhteiden muuttumista ympäristön vaihtuessa ei ole tutkittu ja työn on oletettu pysyvän suunnilleen samanlaisena ympäristöstä vaihtuessa. Työntekijöiden kokemusten mukaan monet kuormitusta aiheuttaneet seikat kuitenkin johtuivat yksikön vaihdon puutteellisesta organisoinnista ja sitä seuranneista haastavista olosuhteista, kuten suurista ja tuntemattomista lapsiryhmistä. Tiedonsiirron, viestinnän työntekijöiden määrän ja tilojen riittävyyden epäonnistuminen johtivat joissain yksiköissä jopa turvallisuuden, toiminnan laillisuuden ja laadukkuuden laiminlyönteihin loma-aikoina.

Jokaisella lapsella on oikeus turvalliseen, oppimista ja kehitystä tukevaan varhaiskasvatusympäristöön ympäri vuoden (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 3§, 5§), mutta työntekijöiden kokemusten perusteella tämä ei toteudu kaikissa väliaikaisissa varhaiskasvatusyksikön vaihdoissa. Työntekijät kuvasivat toimintaa yksipuoliseksi, pedagogikaltaan olemattomaksi ja muusta toimintavuodesta eriytyväksi ajaksi, joka pisimmillään kesti useita kuukausia. Työntekijät myös kertoivat lasten reagoivan voimakkaasti yksikön vaihtoihin ja erityisesti työntekijöiden vaihtuvuuteen, eivätkä kaikki lapset esimerkiksi saaneet tarvitsemaansa tukea vaihdon aikana.

Lasten reaktioiden kuvaukset olivat samansuuntaisia kuin ryhmäsiirtymiä ja työntekijöiden vaihtuvuutta käsittelevissä tutkimuksissa (esim. Le ym. 2005; O'Farrelly & Hennessy 2013; 2014). Työntekijöiden mukaan lapset olivat muun muassa itkuisia ja takertuivat tuttuihin työntekijöihin. On kuitenkin huomiotava, että ryhmäsiirtymissä lapset ovat yleensä noin 3-vuotiaita, kun taas väliaikaisessa varhaiskasvatusyksikön vaihdossa jopa alle vuoden ikäiset lapset siirtyvät tilapäisesti uuteen ympäristöön vieraiden työntekijöiden kanssa. Monet työntekijät kyseenalaistivatkin aiempien tutkimusten (ks. Merry 2007; Sandstorm & Huerta 2013) tapaan muutosten välttämättömyyttä lapsen edun näkökulmasta.

Vaikka työntekijät olisivat halunneet toteuttaa laadukasta varhaiskasvatusta loma-aikoina, eivät he kokeneet voimavarojensa riittävän lasten sopeutumisen tukemiseen oman sopeutumisen ohella. Moni työntekijä myös kertoi kollegoidensa suhtautuvan loma-aikojen erityisyyteen vähättelevästi. Vähättelevän asenteen syntyyn ovat voineet Valteeta (2002) soveltaen vaikuttaa muun muassa vaihdon kuormittavat olosuhteet, sen sijoittuminen kuluttavan toimintakauden loppuun tai aiemmat huonot vaihtokokemukset. Työntekijöiden mukaan kollegoiden vähättelevä asenne myös heijastui vaihdon puutteellisen organisoinnin kanssa varhaiskasvatuksen laatuun loma-aikoina, kuten olen havainnollistanut tutkimukseni tuloksista koostamassani kaaviossa (kuvio 2).



KUVIO 2 Yksikön vaihtojen kontekstin merkitys työntekijöiden kuormitukselle ja muutosasenteelle sekä varhaiskasvatuksen laadulle ja lasten kuormittuneisuudelle

Mikäli organisoinnin puutteet johtavat niin suureen kuormitukseen työntekijöille ja lapsille sekä varhaiskasvatuksen laadun ja turvallisuuden heikkenemiseen, miksi organisointiin ei kiinnitetä enempää huomiota? Työntekijät kokivat, ettei organisointiin varattu riittävästi resursseja eivätkä johtajat huomioineet valmistautumisessa työntekijöille aiemmissa vaihdoissa aiheutunutta kuormitusta, mikä puolestaan johti uusiin kuormittaviin vaihtokokemuksiin (kuvio 2). Kenties toimintakulttuurin ja fyysisen ympäristön muutosten aiheuttaman kuormituksen merkitystä ei ole vielä tiedostettu varhaiskasvatuksessa, vaikka organisaatiotutkimuksissa niiden on havaittu olevan keskeisiä kuormitustekijöitä työn muutokohdissa (Vartiainen & Hyrkkänen 2010b).

Vaikka organisaatiotutkimuksen soveltuvuutta varhaiskasvatuksen kontekstiin tuleekin arvioida kriittisesti, voidaan sen kautta saada arvokasta näkökulmaa muutoksen tutkimiseen ja onnistuneiden muutosten rakentamiseen myös varhaiskasvatustyössä. Työntekijöiden kerronnassa esiintyikin lukuisia muissa konteksteissa tehdyistä tutkimuksista tuttuja käytäntöjä, jotka työntekijät kokivat vaihdon onnistumista edistäviksi. Keskeisiksi tekijöiksi varhaiskasvatuksen työntekijät kokivat huolellisen ja johdetun suunnittelun, lapsen oppimista tukevan toimivan tiedonsiirron, siirtyvien työntekijöiden ja perheiden perehdyttämisen esimerkiksi tutustumiskäyntien avulla sekä yksikkörajat ylittävän toimivan yhteistyön, joita kaikkia on käsitelty myös siirtymä- ja organisaatiotutkimuksissa (esim. Hakonen ym. 2007; Hyrkkänen & Vartiainen 2005; Nislin ym. 2015; O'Farrelly & Hennessy 2013; Valtee 2002; Wilder & Lillvist 2018).

Lasten sopeutumisen helpottamiseksi työntekijät keskittyivät vaihtojen aikana suunniteltuun ja pedagogisesti perusteltuun rentoon toimintaan, kuten läheisyyteen, ryhmäytymiseen ja uuteen ympäristöön tutustumiseen. Sekä omaa että lasten sopeutumista koettiin helpottavan, mikäli vaihdon aiheuttamien muutosten määrää ja laajuutta voitiin minimoida esimerkiksi järjestämällä vaihto aina samassa yksikössä, vähentämällä uusien ihmisten määrää pysymällä yhtenä ryhmänä oman yksikön kesken tai takaamalla koko vaihdon ajaksi sama henkilökunta. Muutosten minimointi vastaakin kasvatustieteellisessä siirtymätutkimuksessa vahvasti edustettua jatkuvuusnäkökulmaa, jossa ympäristöjen välille

rakennetaan yhteyksiä (Babić 2017; Recchia 2012), tässä tapauksessa ihmisten ja tilojen avulla.

Työntekijät kokivat myös motivoituneiden ja joustavien kollegoiden olevan keskeisiä vaihdon onnistumisen kannalta. Aiempien tutkimusten mukaan joustavimmin työhön suhtautuvat ja muutoksiin valmiit työntekijät selviytyvätkin muutosten aiheuttamasta kuormituksesta parhaiten (Kokko & Vartiainen 2006; Vakola 2014). Kaikki työntekijät eivät kuitenkaan pysty työskentelemään muutoksessa (Vartiainen 2007) ja varhaiskasvatuksessa tulisikin miettiä, voidaanko toiminnan laatua vaihtoaikoina parantaa esimerkiksi valikoimalla vaihtoon vain muutokseen kykenevimmit työntekijät, ja miten työntekijöiden muutosvalmiutta voidaan lisätä. Koska aiemmat kokemukset ovat keskiössä työntekijöiden muutosasenteiden syntymisessä (Valtee 2002), voidaan esimerkiksi toimivia vaihtokäytäntöjä rakentamalla ja vaihdon luomia mahdollisuuksia lisäämällä auttaa työntekijöitä asennoitumaan vaihtoihin myönteisemmin ja siten lisätä heidän muutosvalmiuttaan (kuvio 3).



KUVIO 3 Toimivien vaihtokäytäntöjen, onnistuneiden vaihtokokemusten syntymisen ja muutosvalmiuden väliset suhteet

Koska siirtymä-, organisaatio- tai liikkuvan työn tutkimuksia ei voida suoraan soveltaa väliaikaisiin varhaiskasvatussyksikön vaihtoihin, on keskeistä pohtia, miten vaihdoista voitaisiin rakentaa onnistuneita kokemuksia sekä työntekijöille että lapsille ja siten lisätä vaihdoista esille nousseita myönteisiä ulottuvuuksia (kuvio 3). Kenties aiemmista tutkimuksista poimittujen eriytyneiden näkökulmien sijaan väliaikaisia yksikön vaihtoja tulisikin tarkastella sekä yksittäisinä vaativina jaksoina että kiinteänä osana nykyistä varhaiskasvatustyötä, jolloin niihin valmistautumisessa korostuvat niin huolellisen valmistautumisen kuin työntekijöiden muutosvalmiuden kehittäminenkin.

Työntekijöiden kokemusten pohjalta voidaan todeta, että väliaikaisten varhaiskasvatussyksikön vaihtojen kehittämisessä tulisi pyrkiä vaihdon aiheuttamien muutosten minimointiin ja organisoinnin onnistumiseen. Yksittäisten prosessien onnistuminen ei kuitenkaan itsessään riitä, vaan työn muuttuva luonne ja varhaiskasvatuksen työntekijöiden valmius kohdata toistuvia yksikön vaihtoja tulee huomioida jo työntekijöitä koulutettaessa. Mikäli yksikön vaihtoja aiotaan jatkossakin tehdä säännöllisesti, on ne nostettava yhteisen tutkimuksen ja kehittämisen kohteeksi, sillä tämän tutkimuksen valossa väliaikaisten yksikön vaihtojen olosuhteet vaihtelevat paljon eivätkä ne useinkaan vastaa laadukkaalle suomalaiselle varhaiskasvatukselle asetettuja tavoitteita.

## 8.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen toteuttamiseen liittyy aina rajoituksia, jotka syntyvät tutkimusasetelmasta, analyysistä tai kohdatuista haasteista. Tutkimuksen luotettavuuden arviointi tapahtuu suhteessa tutkimuksen tavoitteisiin (Flick 2007; Schreier 2012) ja tässä tutkimuksessa siinä painottuivat kokemuksellisuuden, aineiston moninaisuuden, aineistonkeruumenetelmän ja analyysin onnistuminen sekä tulosten yleistettävyyden pohtiminen. Keskeisenä tavoitteenani oli luoda moniääninen kuvaus väliaikaisesta varhaiskasvatussyksikön vaihdosta työntekijöiden kokemusten kautta, minkä toteuttaakseni valitsin tutkimusmenetelmäkseni kokemusten tutkimuksen internetlomakkeella kerätyn kerronnan avulla.

Laadullisessa tutkimuksessa laadun merkinä on usein aineiston moninaisuus ja sen säilyminen analyysissä (Flick 2007), mikä ilmenee kylläntymisenä eli uusien osallistujien kautta ei saada enää uutta tietoa ilmiöstä (Eskola & Suoranta 1998). Internetin välityksellä sainkin kerättyä laajan, joskin opettajiin ja Uudellamaalla työskenteleviin painottuvan, osallistujajoukon sekä vaihtelevia kokemuksia täynnä olevan aineiston, mutta suurempi aineisto olisi voinut tarjota ilmiöstä vielä moniulotteisemman kuvauksen. Internetissä ja varsinkin sosiaalisessa mediassa laadullista kerrontaa kerätessä osallistujiksi saattavat myös valikoitua vain onnistuneimpia tai epäonnistuneimpia kokemuksia kokeneet (Fink 2003), alaa aktiivisimmin seuraavat tai kuten Markhan (2011) toteaa, jollain tavalla tutkijan verkostoihin liittyvät henkilöt.

Aineiston moninaisuus tulee säilyttää analyysissä siten, että kaikki ilmiön kannalta olennainen, myös enemmistöstä poikkeavat tapaukset, tulevat edustetuiksi tuloksissa (Schreier 2012; Silverman 2013). Lisäksi analyysin valinnat on tehtävä säännönmukaisesti ja perustellusti (Eskola & Suoranta 1998; Flick 2007; Schreier 2012) ja olenkin raportoinut aineiston analyysin tarkasti vaiheittain luvussa 5.4 sekä liitteissä 2 ja 3. Koska aineistostani muodostui laaja ja siksi haastava analysoida, kuten internettutkimuksissa usein (ks. Markham 2011), pyrin jatkuvalla aineiston sisäisellä vertailulla ja kehämäisellä etenemisellä (ks. Silverman 2013) takaamaan aineiston moninaisuuden säilymisen. Vaikka lopulliset pääluokat olisivat voineet muodostua eri aikana tai eri tutkijan käsissä toisin, koen tulosten heijastavan aineiston yhteneviä ja eroavia näkökulmia hyvin.

Kokemusten ja niiden kerronnan avulla muodostuvaa kuvausta ilmiöstä tulee kuitenkin lähestyä kriittisesti, sillä vaikka niitä pidetään hyvinä menetelminä tuntemattomien ilmiöiden tutkimiseen, voi tutkimusilmiöstä niiden kautta tarkasteltuna muodostua yksipuolinen kuva (Koivisto ym. 2014; Kukkola 2018; Squire ym. 2014). Kerrontaan vaikuttaa myös aina muisti (Bold 2012), jolloin tutkimuksessa ei välttämättä löydetä ilmiön kannalta keskeisintä tietoa vaan voimakkaimpia tunteita herättäneet muistot esimerkiksi ääritilanteista, mikä ajoittain näkyikin aineistossa. Myös kokemusten kontekstit vaihtelivat, sillä osa työntekijöistä oli työskennellyt sekä vaihtoyksikössä vastaanottajan että siirtyjänä

useita kertoja, kun taas joidenkin kerronta perustui kertaluontoisiin tapahtumiin. Tutkimukseni tuloksia tarkasteltaessa onkin otettava huomioon, että ne eivät ole yleistettävissä kaikkiin konteksteihin (ks. Eskola & Suoranta 1998) ja niissä saatavat korostua voimakkaimmin mieleen jääneet ja pohdintaa herättäneet yksittäiset kokemukset.

Tutkija ei voi koskaan täysin ymmärtää tai käsittää toisen kokemusta samanlaisena kuin kokija itse (Backman 2018; Latomaa 2012; Tökkäri 2018). Kokeusten analyysi perustuukin aina tutkijan tulkinnalle osallistujien kuvauksista ja analyysin tuloksena saadaan tutkijälähtöinen tulkinta aineiston merkityksistä (Eskola & Suoranta 1998; Heikkinen 2002; Laine 2018; Polkinghorne 1995; Schreier 2012). Tämä korostui entisestään kertaluontoisessa ja anonyymissä kyselyasetelmassa, jossa minulla ei ollut mahdollisuutta kysyä tarkentavia kysymyksiä tai pyytää osallistujilta selvennyksiä kertomuksilleen, jolloin osa kerronnasta jäi hyvin tulkinnanvaraiseksi. Vaikka pyrin analyysissäni siirtämään omat kokemukseni syrjään, saattoivat ne silti heijastua tulkintoihini työntekijöiden kerronnasta. Tutkimuksen ja tulosten uskottavuutta lisätäkseni olen perustellut analyysissä tekemiäni valintoja, raportoinut aineistoesimerkkejä tukeakseni tekemiäni tulkintoja ja erottanut mahdollisimman huolellisesti aineistosta tekemiäni tulkinnat ja niistä tekemäni johtopäätökset (ks. Eskola & Suoranta 1998; Flick 2007; Silverman 2013).

Vaikka tutkimukseni tulokset saavat vahvistusta aiemmista, eri konteksteissa tehdyissä tutkimuksista, varhaiskasvatustyöyksikön väliaikaista vaihtoa ei ole aiemmin tutkittu. Tutkimuksen tuloksista saadaan näin ollen alustavaa käsitystä tutkimusilmästä ja sen eri ulottuvuuksista, mutta edellä esiteltyjen rajoitteiden puitteissa ne eivät ole suoraan yleistettävissä kaikkiin varhaiskasvatuksen konteksteihin (ks. Eskola & Suoranta 1998). Yhtä kaikki tutkimuksen tuloksia on tarkasteltava vakavasti, sillä ne heijastavat todellisten ihmisten todellisia kokemuksia varhaiskasvatuksen laadusta loma-aikoina. Tulevissa tutkimuksissa onkin tarpeen rajata tutkimuksen näkökulmia ja perehtyä tarkemmin tässä tutkimuksessa nousseiden ilmiöiden välisiin suhteisiin.

### 8.3 Jatkotutkimusaiheet

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli luoda katsaus loma-aikojen varhaiskasvatukseen ja väliaikaisiin yksikön vaihtoihin ja tuoda tämä tutkimukselle uusi aihe tietoisuuteen. Tutkimuksessa saatiin tietoa työntekijöiden kokemusten kautta vaihtojen yleisistä olosuhteista sekä vaihtojen kuormittavuudesta työntekijöille ja lapsille. Lisäksi tarkasteltiin onnistuneiden vaihtokokemusten luomia mahdollisuuksia ja löydettiin niiden edistämiseksi tehtyjä toimenpiteitä. Tulevia tutkimuksia voidaankin tarkentaa tässä tutkimuksessa löydettyihin teemoihin, kuten työntekijöiden vaihtuvuuteen, tuen toteutumiseen, lasten reagointiin tai varhaiskasvatuksen pedagogiikkaan ja toimintakulttuurin laatuun.

Jatkossa loma-aikojen varhaiskasvatusta ja väliaikaisia yksikön vaihtoja tulisi tarkastella eri näkökulmista ja erilaisin tutkimusmenetelmin. Työntekijöiden lisäksi vaihdot vaikuttavat johtajien, vanhempien ja tietysti lasten arkeen, joten heidän näkökulmansa selvittäminen on välttämätöntä ilmiön todellisen moninaisuuden saavuttamiseksi. Yksilöiden kokemuksiin tulisi perehtyä tarkemmin esimerkiksi haastattelun kautta ja vaihtoja voitaisiin tarkastella muun muassa toimintaa havainnoimalla. Lisäksi tarkempi tutkimus toimiviksi koetuista vaihtokäytännöistä on tarpeen, sillä olisi mielenkiintoista tietää, voidaanko tässä tutkimuksessa löydettyjä toimintatapoja soveltaa onnistuneesti muissa yksiköissä tai voidaanko tutkimusten avulla kehittää täysin uusia työkaluja onnistuneiden vaihtojen rakentamiseen.

Jatkotutkimukselle on tarvetta, sillä tässä tutkimuksessa loma-aikojen väliaikaiset varhaiskasvatusyksikön vaihdot näyttäytyivät kuormittavana, puutteellisesti organisoituna ja heikkolaatuisena varhaiskasvatuksena. Mikäli tulevissa tutkimuksissa löydetään samansuuntaisia tuloksia, on syytä kriittisesti pohtia vaihtojen tarpeellisuutta ja soveltuvuutta suomalaiseen varhaiskasvatukseen. Jos vaihtojen toteuttaminen kuitenkin nähdään välttämättömänä, tulisi huomiota kiinnittää huolellisen valmistautumisen ja toimivien vaihtokäytäntöjen kehittämiseen, jotta vaihdoissa voidaan luoda mahdollisuuksia mielekkäisiin oppimiskokemuksiin niin lapsille ja työntekijöillekin.



## LÄHTEET

- Babić, N. 2017. Continuity and discontinuity in education: example of transition from preschool to school. *Early Child Education and Care* 187 (2), 1509–1609.
- Backman, J. 2018. Äärellisyyden kohtaaminen: kokemuksen filosofista käsitehistoriaa. Teoksesta J. Toikkanen, & I. A. Virtanen. (toim.), *Kokemuksen tutkimus VI: kokemuksen käsite ja käyttö*. Rovaniemi: Lapland University Press, 25–40.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. 2014. Job demands – resources theory. Teoksesta P. Y. Chen & C. Cooper (toim.) *Work and wellbeing*. Chichester: John Wiley & Sons, 37–64.
- Bold, C. 2012. *Using narrative in research*. Lontoo: SAGE.
- Bruner, J. S. 1986. *Actual minds, possible worlds*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Carter, M. Z., Armenakis, A. A., Field, H. S. & Mossholder, K. W. 2013. Transformational leadership, relationship quality and employee performance during continuous incremental organizational change. *Journal of Organizational Behavior* 34 (7), 942–958.
- Cassidy, D. J., Lower, J. K., Kintner-Duffy, V. L., Hedge, A. V. & Shim, J. 2011. The day-to-day reality of teacher turnover in preschool classrooms: An analysis of classroom context and teacher, director, and parent perspectives. *Journal of Research in Childhood Education*, 25 (1), 1–23.
- Claiborne, N., Auerbach, C., Lawrence, C. & Schudrich, W. Z. 2013. Organizational change: the role of climate and job satisfaction in child welfare workers' perception of readiness for change. *Children and Youth Services Review* 35 (12), 2013–2019.
- Cryer, D., Wagner-Moore, L., Burchinal, M., Yazejian, N., Hurwitz, S. & Wolery, M. 2005. Effects of transitions to new child care classes on infant/toddler distress and behavior. *Early Childhood Research Quarterly* 20 (1), 37–56.
- Eloranta, T., Vanharanta, O., Näsänen, J. & Vartiainen, M. 2017. Uudistumisen epäsymmetriat ja niiden hallinta muuttuvissa organisaatioissa. DISCO-projektin loppuraportti. Espoo: Aalto yliopisto. Viitattu 13.11.2019. Saatavilla [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/224495/115099-loppuraportti\\_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/224495/115099-loppuraportti_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Erkkilä, R. 2005. Narratiivinen kokemuksen tutkimus: koettu paikka, tarina ja kuvaus. Teoksesta J. Perttula & T. Latomaa (toim.) Kokemuksen tutkimus. Merkitys – tulkinta – ymmärtäminen. 2. painos. Helsinki: Dialogia, 195–226.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. painos. Tampere: Vastapaino
- Estola, E. 2002. The body in early childhood. Teacher's stories. Teoksesta Teoksesta R. Huttunen, H. L. T. Heikkinen & L. Syrjälä (toim.) Narrative research: Voices of teachers and philosophers. Jyväskylä; SoPhi, Jyväskylän yliopisto, 241-258.
- Fabian, H. 2007. Informing transitions. Teoksesta A.-W. Dunlop & H. Fabian (toim.) Informing transitions in the early years. Maidenhead: McGraw-Hill/Open University Press, 3–17
- Fincham, E. N. & Fellner, A. R. 2016. Transitional practice: teachers and children in-between classrooms in one early childhood centre. *Journal of Early Childhood Research* 14 (3), 310–323.
- Fink, A. 2003. How to manage, analyze and interpret survey data? 2. painos. Thousand Oaks, CA, Lontoo: SAGE.
- Flick, U. 2007. Managing quality in qualitative research. Lontoo: SAGE.
- Garpelin, A., Kallberg, P., Ekström, K. & Sandberg, G. 2010. How to organise transitions between units in preschool. Does it matter? *International Journal of Transitions in Childhood* 4, 4–12.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. 2006. Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology* 43 (6), 495–513.
- Hakonen, M., Koivisto, S. & Ruohomäki, V. 2007. Organizing distributed work and collaboration. Teoksesta M. Vartiainen, M. Hakonen, S. Koivisto, P. Mannonen, M. P. Nieminen, V. Ruohomäki & A. Vartola. Distributed and mobile work. Places, people and technology. Helsinki: Otatieto, 130–149.
- Heikkinen, H. L. T. 2002. Whatever is narrative research? Teoksesta R. Huttunen, H. L. T. Heikkinen & L. Syrjälä (toim.) Narrative research: Voices of teachers and philosophers. Jyväskylä; SoPhi, Jyväskylän yliopisto, 13-28.
- Heikkinen, H. L. T. 2018. Kerronnallinen tutkimus. Teoksesta R. Valli (toim.) Ikunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 5. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-Kustannus, 170-187.

- Hislop, D. & Axtell, C. 2007. The neglect of spatial mobility in contemporary studies of work: the case of telework. *New Technology, Work and Employment* 22 (1), 34–51.
- Hislop, D. & Axtell, C. 2009. To infinity and beyond?: workspace and the multi-location worker. *New Technology, Work and Employment* 24 (1), 60–75.
- ter Hoeven, C. L. & van Zoonen, W. 2015. Flexible work designs and employee well-being: examining the effects of resources and demands. *New Technology, Work and Employment* 30 (3), 237–255.
- Hyrkkänen, U. 2006. Analysis of work load factors and well-being in mobile work. Teoksesta M. Vartiainen (toim.) *Workspace methodologies - studying communication, collaboration and workspaces*. Helsinki: Teknillinen korkeakoulu, 63–79.
- Hyrkkänen, U., Koroma, J., Muukkonen, H., Ojalehto, M., Rautio, M. & Vartiainen, M. 2011. Mobiilin työn työolojen ja työkuormituksen arviointikonsepti. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 103. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.
- Hyrkkänen, U. & Vartiainen, M. 2005. Mobiili työ ja hyvinvointi. Työpoliittinen tutkimus 293. Helsinki: Työministeriö.
- Hyrkkänen, U. & Vartiainen, M. 2007. Hyvinvoinnin haasteet mobiilissa työssä. *Työ ja ihminen* 21 (2), 160–172.
- Hänninen, V. 2018. Narratiivisen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksesta R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. 5. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-Kustannus, 188–208.
- Janhonen, M. & Johanson, J.-E. 2007. Suhteiden voima. Organisaatiot tutkimuksen kohteena. Teoksesta A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) *Työ murroksessa* Helsinki: Työterveyslaitos, 55–70.
- Jansen, H. 2010. The logic of qualitative survey research and its position in the field of social research methods. *Forum: Qualitative Social Research* 11 (2), 11.
- Johansson, I. 2007. Horizontal transitions: what can it mean for children in the early school years? Teoksesta A.-W. Dunlop & H. Fabian (toim.) *Informing transitions in the early years*. Maidenhead: McGraw-Hill/Open University Press, 33–44.
- Kakihara, M. & Sørensen, C. 2004. Practising mobile professional work: tales of locational, operational and interactional mobility. *info* 6 (3), 180–187.

- Kasvi, J. J. J., Vartiainen, M. & Hailikari, M. 2003. Managing knowledge and knowledge competencies in projects and project organisations. *International Journal of Project Management* 21 (8), 571–582.
- Koivisto, K., Kukkola, J., Latomaa, T. & Sandelin, P. 2014. Kokemuksen mahdollisuudet. Teoksesta K. Koivisto, J. Kukkola, T. Latomaa & P. Sandelin (toim.) Kokemuksen tutkimus IV. Annan kokemukselle mahdollisuuden. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 7–27.
- Kokko, N. & Vartiainen, M. 2006. Hajautetun työskentelyn vaatimuksen ja hyvinvointitekijät. Helsinki: Teknillinen korkeakoulu.
- Koroma, J. 2019. Coping with collaboration hindrances in mobile and virtual work. Aalto University publication series, Doctoral dissertations 80/2019. Akateeminen väitöskirja. Espoo: Aalto yliopisto.
- Koroma, J., Hyrkkänen, U. & Vartiainen, M. 2014. Looking for people, places and connections: hindrances when working in multiple locations: a review. *New Technology, Work and Employment* 29 (2), 139–159.
- Kukkola, J. 2018. Kokemuksen tutkimuksen metatiede: kokemuksen käsitteen käytön ja kokemuksen ehtojen tutkimus. Teoksesta J. Toikkanen, & I. A. Virtanen. (toim.), Kokemuksen tutkimus VI: kokemuksen käsite ja käyttö. Rovaniemi: Lapland University Press, 41–63.
- Kyrönlampi-Kylmänen, T. 2007. Arki lapsen kokemana – Eksistentiaalis-fenomenologinen haastattelututkimus. Akateeminen väitöskirja. *Acta Universitatis Lapponiensis* 111. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Laine, T. 2018. Miten kokemuksia voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksesta R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 5. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-Kustannus, 29-50.
- Latomaa, T. 2012. Onko kokemuksen (psykologinen) tutkimus tiedettä? – tieteenteoreettinen vai tieteenpsykologinen kysymys. Teoksesta L. Kiviniemi, K. Koivisto, T. Latomaa, M. Merilehto, P. Sandelin & T. Suorsa (toim.) Kokemuksen tutkimus III. Teoria, käytäntö, tutkija. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 289–318.
- Le, V.-N., Schaack, D. & Setodji, C. M. 2015. Examining the associations between daily caregiving discontinuity and children’s socio-emotional outcomes. *Developmental Psychology*, Vol 51 (5), 635–648.
- Liimakka, S. 2012. Kokemus, kieli ja kokemuksen mieli – metodologisia pohdintoja. Teoksesta L. Kiviniemi, K. Koivisto, T. Latomaa, M. Merilehto, P.

- Samdelin & T. Suorsa (toim.) Kokemuksen tutkimus III. Teoria, käytäntö, tutkija. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 101–114.
- Lines, R. 2005. How social accounts and participation during change affect organizational learning. *Journal of Workplace Learning* 17 (3), 157–177.
- Markham, A. N. 2011. Internet research. Teoksesta D. Silverman (toim.) *Qualitative research: Theory, method and practice*. 3. painos. Lontoo: SAGE, 111–128.
- Merry, R. 2007. The construction of different identities within an early childhood centre: a case study. Teoksesta A.-W. Dunlop & H. Fabian (toim.) *Informing transitions in the early years*. Maidenhead: McGraw-Hill/Open University Press, 45–57.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. 1994. *Qualitative data analysis: an expanded sourcebook*. 2. painos. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Niesel, R. & Griebel, W. 2005. Transition competence and resiliency in educational institutions. *International Journal on Transition in Childhood* 1, 4–9.
- Niesel, R. & Griebel, W. 2007. Enhancing the competence of transition systems through co-construction. Teoksesta A.-W. Dunlop & H. Fabian (toim.) *Informing transitions in the early years*. Maidenhead: McGraw-Hill/Open University Press, 21–32.
- Nislin, M., Sajaniemi, N., Suhonen, E., Sims, M., Hotulainen, R., Hyttinen, S. & Hirvonen, A. 2015. Work demands and resources, stress regulation and quality of pedagogical work among professionals in Finnish early childhood education settings. *Journal of Early Childhood Education Research* 4 (1), 42–66.
- O'Farrelly, C. & Hennessy, E. 2013. Understanding transitions within early childhood care and education settings: the perspectives of professionals. *International Journal of Transitions in Childhood* 6, 3–15.
- O'Farrelly, C. & Hennessy, E. 2014. Watching transitions unfold: a mixed-method study of transitions within early childhood care and education settings. *Early Years* 34 (4), 329–347.
- Opetushallitus 2019. Koulujen työ- ja loma-ajat lukuvuonna 2019–2020. Julkaistu 24.05.2019. Viitattu 27.04.2020. Saatavilla <https://www.oph.fi/fi/uutiset/2019/koulujen-tyo-ja-loma-ajat-lukuvuonna-2019-2020>
- Paananen, M. & Tammi, T. 2017. Työn kuormittavuuden kokemusten, työn tehostamisen ja sairauspoissaolojen moniulotteiset yhteydet

- lastentarhanopettajan työssä. *Journal of Early Childhood Education Research* 6 (1), 43–60.
- Palmgren, H., Heiniö, M., Valtanen, E. & Kaleva, S. 2019. Työterveysyhteistyö mobiilissa ja monipaikkaisessa työssä. Teoksesta M. Roininen (toim.) Työn muotoilu mobiilissa ja monipaikkaisessa työssä. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 261. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 59–67. Saatavilla <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522167408.pdf>
- Perho, H. & Korhonen, M. 2012. Ammatillinen suuntautuminen, persoonallisuuspiirteet sekä työn laatu työuupumuksen, työn imun ja valintatyytyväisyyden tekijöinä. Lastentarhanopettajien 30 vuoden seuranta. *Reports and Studies in Education, Humanities, and Theology*, No 6. Joensuu: University of Eastern Finland.
- Perttula, J. 2005. Kokemus ja kokemuksen tutkimus: fenomenologisen erityistieteen tieteenteoria. Teoksesta J. Perttula & T. Latomaa (toim.) Kokemuksen tutkimus. Merkitys – tulkinta – ymmärtäminen. 2. painos. Helsinki: Dialogia, 115–162.
- Perttula, J. 2012. Mikä tekee kokemuksen tutkimuksesta fenomenologista? – fenomenologisen ajatteluni kehityspolkuja. Teoksesta L. Kiviniemi, K. Koivisto, T. Latomaa, M. Merilehto, P. Samdelin & T. Suorsa (toim.) Kokemuksen tutkimus III. Teoria, käytäntö, tutkija. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 319–336.
- Perusopetusasetus 852/1998. Viitattu 27.04.2020. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980852#L1P7>
- Perusopetuslaki 628/1998. Viitattu 27.04.2020. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980628>
- Polkinghorne, D. E. 1995. Narrative configuration in qualitative analysis. Teoksesta J. A. Hatch & R. Wisniewski (toim.) Life history and narrative. London; Washington D.C.: Falmer Press, 5–23.
- Purokuru, V. & Juoperi, O.-P. 2019. Yhteiskehittely hälventää organisaatorajoja. Teoksesta M. Roininen (toim.) Työn muotoilu mobiilissa ja monipaikkaisessa työssä. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 261. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 51–57. Saatavilla <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522167408.pdf>
- Recchia, S. L. 2012. Caregiver-child relationships as a context for continuity in child care. *Early Years* 32 (2), 143–157.
- Roos, P. 2015. Lasten kerrontaa päiväkotiarjesta. Akateeminen väitöskirja. Acta Universitatis Tamperensis 2015. Tampere: Tampereen yliopisto.

- Ruuska, I. & Vartiainen, M. 2005. Characteristics of knowledge sharing communities in project organizations. *International Journal of Project Management* 23 (5), 374–379.
- Sandstorm, H. & Huerta, S. 2013. The negative effects of instability on child development: a research synthesis. Low-income working families discussion paper 3. Urban Institute.
- Schaffers, H. 2005. Innovation and systems change: the example of mobile, collaborative workspaces. *AI & Society* 19 (4), 334–347.
- Schreier, M. 2012. *Qualitative content analysis in practice*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Shonkoff, J. P. & Garner, A. S. 2012. The lifelong effects of early childhood adversity and toxic stress. *Pediatrics* 129 (1), e232–e246.
- Siltanen, J., Willis, A. & Scobie, W. 2009. Flows, eddies, swamps and whirlpools: inequality and the experience of work change. *Canadian Journal of Sociology* 34 (4), 1003–1032.
- Silverman, D. 2013. *Doing qualitative research*. 4. uudistettu laitos. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Squire, C., Andrews, M. & Tamboukou, M. 2013. Introduction: What is narrative research? Teoksesta M. Andrews, C. Squire & M. Tamboukou (toim.) *Doing narrative research*. 2. painos. Los Angeles, CA; SAGE, 1-26.
- Squire, C., Davis, M., Esin, C., Andrews, M., Harrison, B., Hydén, L.-C. & Hydén, M. 2014. *What is narrative research?* Research methods series. Lontoo: Bloomsbury Academic.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Saatavilla [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)
- Tökkäri, V. 2018. Fenomenologisen, hermeneuttis-fenomenologisen ja narratiivisen kokemuksen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksesta J. Toikkanen, & I. A. Virtanen. (toim.), *Kokemuksen tutkimus VI: kokemuksen käsite ja käyttö*. Rovaniemi: Lapland University Press, 64–84.
- Vakola, M. 2014. What in there for me? Individual readiness for change and the perceived impact of organizational change. *Leadership & Organization Development Journal* 35 (3), 195–209.

- Valtee, P. 2002. Uhkista mahdollisuuksiksi: Organisaatiomuutosten toteuttaminen työyhteisön haasteena. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Varhaiskasvatuslaki 540/2018. Viitattu 27.04.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>
- Vartiainen, M. 2007. Distributed and mobile workplaces. Teoksesta M. Vartiainen, M. Hakonen, S. Koivisto, P. Mannonen, M. P. Nieminen, V. Ruohomäki & A. Vartola. Distributed and mobile work. Places, people and technology. Helsinki: Otatieto, 13–85.
- Vartiainen, M. 2008. Facilitating mobile and virtual work. Teoksesta C. Wangel (toim.) 21st century management, a reference handbook vol 2. Thousand Oaks, CA: Sage, 348–360.
- Vartiainen, M. & Hyrkkänen, U. 2010a. Changing requirements and mental workload factors in mobile multi-locational work. *New Technology, Work and Employment* 25 (2), 117–135.
- Vartiainen, M. & Hyrkkänen, U. 2010b. Kuormitus- ja hyvinvointitekijät uusissa työnteon tavoissa. Teoksesta M. Suutarinen & P.-L. Vesterinen (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava, 79–99.
- Vartiainen, M., Kokko, N. & Hakonen, M. 2004. Hallitse hajautettu organisaatio – paikan, ajan, moninaisuuden ja viestinnän haaste. Helsinki: Talentum.
- Virolainen, H. 2012, Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.
- Vuokko, I., Kojo, I. & Nenonen, S. 2015. Places for multi-locational work – opportunities for facilities management. *Facilities* 33 (1/2), 20–37.
- Wildenger, L. K., McIntyre, L. L., Fiese, B. H. & Eckert, T. L. 2008. Children's daily routines during kindergarten transition. *Early Childhood Education Journal* 36 (1), 69–74.
- Wilder, J. & Lillvist, A. 2018. Learning journeys: a conceptual framework for analysing children's learning in educational transition. *European Early Childhood Education Research Journal* 26 (5), 688–700.



## LIITTEET

### Liite 1. Tutkimuksen aineistonkeruulomake



## Varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemuksia loma-aikojen varhaiskasvatuksesta ja väliaikaisesta varhaiskasvatussyksikön vaihdoksesta

### Hyvä varhaiskasvatuksen työntekijä!

Kiitos mielenkiinnostasi tutkimustani kohtaan! Loma-aikojen varhaiskasvatus ja siihen liittyvä varhaiskasvatuksen keskittäminen on laajalle levinnyt ilmiö suomalaisessa varhaiskasvatuksessa, mutta se on kuitenkin jäänyt vaille huomiota alan tutkimuskentällä. Tämän pro gradu -tutkielman tavoitteena on valottaa varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemusten kautta loma-aikojen varhaiskasvatusta ja siirtymää toiseen varhaiskasvatussyksikköön. Kokemukset loma-aikojen varhaiskasvatuksesta voivat olla moninaisia ja tunteita herättäviäkin. Keskiössä tässä tutkimuksessa onkin kuulla näitä kentältä nousevia moninaisia omakohtaisia kokemuksia ja niiden pohjalta rakentaa käsitystä keskeisimmistä ilmiöön liittyvistä asioista, olivatpa ne minkälaisia tahansa.

Tutkimuksen aineisto koostuu tämän lomakkeen kautta annetuista vastauksista. Lomake alkaa taustatietokysymyksillä, joiden jälkeen saat kertoa avoimesti omista kokemuksistasi liittyen tutkittavaan ilmiöön. Suosittelemme varaamaan vastaamiseen hieman aikaa, sillä vastausta ei voi tallentaa ja jatkaa myöhemmin. Kuitenkin jokainen vastaus on tärkeä, kertoipa se kokemuksistasi lyhyen tai pitkän tekstin muodossa. Olenaisista on saada tietoa juuri Sinun kokemuksistasi varhaiskasvatuksen työntekijänä.

Vastaaminen tapahtuu anonyymisti, eikä tutkimusaineistossa tulla yhdistämään antamiasi taustatietoja kirjoittamaasi vastaukseen. Liitteenä olevan linkin kautta pääset lukemaan tarkemmin tutkimuksen tietosuojan liittyvistä asioista. Vastaaminen on vapaaehtoista ja voit halutessasi keskeyttää kirjoittamisen koska tahansa. Huomioithan kuitenkin, että lähetettyäsi vastauksen se tallentuu osaksi tutkimusaineistoa anonyymisti, eikä minulla tutkijana ole mahdollisuutta poistaa vastaustasi. Tutkimuksen aineistoa käytetään vain tässä tutkimuksessa ja tutkimuksen valmistuttua aineisto hävitetään.

Kaikissa kysymyksissä voit olla yhteydessä minuun sähköpostitse tai puhelimitse [tiedot poistettu liitteeltä]. Tutkimus julkaistaan valmistumisensa jälkeen osoitteessa <https://jyx.jyu.fi/>, josta sen voi löytää hakemalla tutkijan nimeä.

**Kiitos ainutlaatuisen ja tärkeiden kokemustesi jakamisesta!**

Veera Helppolainen

Jyväskylän yliopisto

Kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta

Varhaiskasvatustiede

Tutkimuksen tietosuojailmoitus: [Linkki poistettu liitteeltä]

**1. Olen saanut tietoa tutkimuksen tietosuojasta ja oikeuksistani osallistujana. Osallistun tutkimukseen vapaaehtoisesti ja olen tietoinen oikeudestani keskeyttää osallistumiseni. Vastaukset lähetettyäni tiedän, että niitä käsitellään anonymisti, eikä vastausteni poistaminen tutkimusaineistosta ole mahdollista.**

#### Osallistun tutkimukseen

Kyllä

En

**2. Olen työskennellyt varhaiskasvatuksessa loma-aikana, joko siirtyen toiseen varhaiskasvatusyksikköön tai työskentelemällä omassa yksikössäni, jonne on siirtynyt henkilöstöä ja lapsia toisista yksiköistä**

Kyllä

En

#### Taustatietokysymykset

Tässä osiossa on taustatietokysymyksiä, joiden tavoitteena on luoda käsitys tutkimukseen osallistujista joukkona. Taustatietovastauksiasi ei tulla yhdistämään seuraavissa osissa antamiisi vastauksiin, vaan niiden tarkoituksena on ainostaan kuvailla tutkimuksen lukijoille ja minulle tutkijana tutkimukseen osallistujia ja heidän moninaisuuttaan tai samanlaisuuttaan.

#### 3. Missä maakunnassa työskentelet?

#### 4. Mikä on toimenkuvasi varhaiskasvatuksessa?

#### 5. Kuinka kauan olet työskennellyt varhaiskasvatuksen alalla?

Alle vuoden

1-5 vuotta

5-10 vuotta

- 10-20 vuotta
- Yli 20 vuotta
- En työskentele tällä hetkellä alalla

**6. Jos et tällä hetkellä työskentele alalla, voit tarkentaa statustasi halutessasi**

- Olen eläkkeellä
- Opiskelen alalle
- Olen poissa työelämästä jatkokouluttautumisen vuoksi
- Olen perhevapaalla
- Olen vaihtanut alaa
- Muu, mitä?

**Kokemuksesi loma-aikojen varhaiskasvatuksesta ja siirtymästä toiseen varhaiskasvatusyksikköön**

Loma-aikojen varhaiskasvatus toteutuu eri puolilla Suomea eri tavoin ja kokemukset käytännöistä vaihtelevat. Tutkimukseni kannalta olennaisia ovat juuri Sinun kokemuksesi varhaiskasvatuksesta erinäisinä loma-aikoina, siirtyessäsi ja valmistautuessasi siirtymään työyhteisön ja lasten kanssa toiseen varhaiskasvatusympäristöön tai ottaessasi vastaan omaan yksikköösi toisista yksiköistä saapuvia lapsia ja työntekijöitä. Vääriä vastauksia ei ole, sillä mielenkiintoni ei ole siinä, miten loma-aikojen varhaiskasvatuksen tulisi kaupungissasi sujua, vaan siinä, millaisia todellisia kokemuksia Sinulla työstäsi on.

Seuraavaksi saat vapaasti kertoa omista kokemuksistasi. Voit kertoa juuri niin paljon tai niin vähän kuin haluat. Kerronnan voit rakentaa esimerkiksi konkreettisten esimerkkien, tapahtumien ja tunteiden kautta. Jokainen kokemus on tärkeä ja tutkimuksen tavoitteena on rakentaa moninaista kuvaa ilmiöstä, joka ilmenee erilaisena jokaiselle työntekijälle eri ajoissa ja paikoissa.

**7. Kerro loma-ajan varhaiskasvatukseen sekä sen aikana tapahtuvaan lasten ja henkilökunnan kohtaamaan varhaiskasvatusyksikön vaihdokseen liittyvistä kokemuksistasi**

## Lopuksi

Vastauksesi tallentuvat osaksi tutkimusaineistoa painamalla "Lähetä"-painiketta. Mikäli haluat keskeyttää osallistumisesi, voi sulkea lomakkeen painamatta "Lähetä"-painiketta, jolloin vastauksesi eivät tallennu. Mikäli haluat vielä muokata vastauksiasi, voit tehdä sen painamalla "Edellinen"-painiketta.

Huomaathan, että vastauksesi eivät tallennu automaattisesti, vaan sinun tulee painaa "Lähetä"-painiketta osallistuaksesi tutkimukseen. Tallentaessasi vastauksesi annat luvan niiden käyttöön tässä tutkimuksessa.

Mikäli haluat kommentoida tutkimusta, sinulla on jotain muuta, jonka haluaisit aiheeseen liittyen jakaa tai sinulla on esimerkiksi kehitysideoita varhaiskasvatuksen loma-ajoille, voit jättää ne alla olevaan "Vapaa sana"-kenttään.

### **8. Vapaa sana**

Liite 2. Esimerkki aineiston analyysistä Positiivisesti asennoitunut ja reilusti mitoitettu henkilökunta -pääluokassa

<b>Pelkistetty ilmaus</b>	<b>Alaluokka</b>	<b>Yläluokka</b>	<b>Pääluokka</b>	
<p>Vaatii joustavuutta ja hetkessä elämistä            Vaatii joustoa            Työntekijät joustavampia            Toimivaa työntekijöiden kyky mukautua muutoksiin            Vaatii sopeutumista            Tarvitaan epävarmuuden sietoa työntekijältä            Toimivaa työntekijöiden mukautuminen yllätyksellisyyteen            Vaatii joustoa työntekijältä            Uusi tilanne vaatii työntekijältä rohkeutta heittäytyä uuteen            Toimivaa jousto tiimissä            Mukautuminen jatkuvaa            Toimivaa kyky joustaa ja reagoida muutoksiin</p>	<p>Toimivuus vaatii joustavuutta</p>	<p>Positiivisesti asennoitunut henkilökunta</p>	<p>Positiivisesti asennoitunut ja reilusti mitoitettu henkilökunta</p>	
<p>Toimivaa, kun työntekijät motivoituneita työskentelemään kesällä            Työntekijät innovatiivisempia            Työntekijät innostuneita            Toimivaa motivoituneet työntekijät            Toimivaa motivoitunut vaihtotyöyhteisö (samat ihmiset vuodesta toiseen)</p>	<p>Motivoituneet työntekijät</p>			
<p>Toimivaa kannustaa tutustumiseen ja uuden oppimiseen            Toimivaa asennoituminen vaihtoon kuin retkeen            Toimivaa työntekijöiden positiivinen asenne            Työntekijän asenne keskiössä kokemuksen muodostumisessa            Toimivaa positiivinen asennoituminen</p>	<p>Toimivaa positiivinen asennoituminen</p>			
<p>Toimivaa riittävästi työntekijöitä            Toimivaa riittävästi työntekijöitä            Toimivaa riittävästi työntekijöitä            Toimivaa lisäresurssi henkilökunnassa, jotta mahdollisuus tutustua rauhassa lapsiin            Henkilökunnan määrä mitoitetaan yläkanttiin            Henkilökuntaa paikalla tarpeeksi silloin kuin tarvitaan</p>	<p>Toimivaa henkilökunnan reilu mitoitus</p>			<p>Reilusti henkilökuntaa</p>
<p>Lapset nauttivat pienemmistä ryhmäkoista            Toimivaa, jos ryhmät suhteellisen pieniä</p>	<p>Toimivaa pienemmät ryhmäkoot</p>			
<p>Toimivaa sopivasti mitoitettut lapsimäärät            Suhdelukuja noudatetaan            Toimivaa, jos suhdeluvut kunnossa</p>	<p>Toimivaa suhdelukujen noudattaminen</p>			

## Liite 3. Analyysin yläluokat ja pääluokat tutkimuskysymyksittäin

## 1. Yleiset kokemukset vaihdosta

Yläluokat	Pääluokka
<p>Työntekijä saa uutta näkökulmaa työhönsä</p> <p>Vaihto tarjoaa erilaisia toimintamahdollisuuksia</p> <p>Työntekijä muodostaa uusia ihmissuhteita</p> <p>Paikalla vähän lapsia ja reilusti työntekijöitä</p> <p>Mahdollisuus lapsiryhmän ulkopuolisiin yleishyödyllisiin työtehtäviin</p> <p>Laadukkaampaa varhaiskasvatusta</p> <p>Toiminta pysyy samanlaisena vaihdosta huolimatta</p>	<p>Vaihto tarjoaa mahdollisuuksia monipuoliselle työlle ja työntekijän kehittymiselle</p>
<p>Tuntemattomuus haastaa työntekijää</p> <p>Kasvatusyhteistyö huoltajien kanssa vaikeutuu</p> <p>Sopeutuminen kuormittaa työntekijää</p> <p>Arki sekavaa</p> <p>Moninaisuus lapsiryhmissä haastaa työntekijöitä</p> <p>Jatkuva muutos</p> <p>Tutustuminen vie aikaa</p> <p>Aiheuttaa haasteita työhön ja arkeen</p> <p>Työhyvinvointi ja työn mielekkyys kärsivät</p> <p>Työntekijä kokee epävarmuutta</p>	<p>Työn tekeminen vaikeutuu muutosten ja niiden aiheuttaman kuormituksen takia</p>
<p>Pedagogiikan puute</p> <p>Yksipuolinen toiminta</p> <p>Ei laadukasta varhaiskasvatusta</p> <p>Tavoitteena selviytyminen</p> <p>Lasten tuen tarpeita ei huomioida</p> <p>Lasten yhdenvertainen osallisuus ei toteudu</p> <p>Loma-aikaa ei ajatella osana toimintavuotta</p> <p>Ei opettajia tai päteviä työntekijöitä töissä</p> <p>Vaihdon tarpeellisuus kyseenalaistetaan</p>	<p>Varhaiskasvatuksen laatu kärsii</p>

<p>Vaihdoissa turvallisuuspuutteita</p> <p>Vaihtoon valmistautumisessa puutteita</p> <p>Lapsilla ei ole tuttuja työntekijöitä tai lapsia ryhmässään</p> <p>Tiedonsiirron puutteet</p> <p>Liian vähän henkilökuntaa</p> <p>Vaihtoyksikön toimintaympäristö aiheuttaa rajoitteita</p> <p>Paljon organisointia vaativia asioita</p> <p>Paljon lapsia ja suuret lapsiryhmät</p>	<p>Vaihdon puutteellinen organisointi</p>
<p>Heikko johtajuus</p> <p>Yhteisöllisyyden ja yhteisvastuullisuuden puute</p> <p>Työn jakautuminen epätasaisesti työntekijöiden ja työyhteisöjen kesken</p> <p>Huono ilmapiiri työyhteisössä</p>	<p>Yhteisvastuullisuuden, yhteisöllisyyden ja sosiaalisen tuen puute</p>

## 2. Lasten reagoiminen vaihtoon

Yläluokat	Pääluokka
Lapset nauttivat vaihdosta	Lapset nauttivat vaihdosta
<p>Lapset kokevat turvattomuutta</p> <p>Lapset vierastavat uutta paikkaa ja uusia ihmisiä</p> <p>Lapset itkuisia</p> <p>Lapset reagoivat samoin kuin aloittaessaan varhaiskasvatukseen</p> <p>Lapset levottomia ja aggressiivisia</p> <p>Muutokset kuormittavat lapsia</p>	<p>Vaihdon aiheuttamat muutokset kuormittavat lapsia</p>

## 3. Toimiviksi koetut vaihtokäytännöt

Yläluokat	Pääluokka
<p>Yhteisöllisyys vaihdon aikana</p> <p>Sosiaalinen tuki vaihtotyöyhteisössä</p> <p>Vaihtojen oikeudenmukainen jakautuminen</p>	<p>Yhteisöllisyys ja työyhteisön sosiaalinen tuki</p>

Lapsi keskiössä Pedagogisuus	Lapsen sopeutumista edistävä pedagoginen toiminta
Huolellinen ja monipuolinen valmistautuminen Johdettu valmistautuminen Työntekijöiden perehdyttäminen Perheiden perehdyttäminen Vaihtojen jatkuva kehittäminen Tiedonsiirto	Huolellinen suunnittelu ja monipuolinen valmistautuminen
Positiivisesti asennoitunut henkilökunta Reilusti henkilökuntaa	Positiivisesti asennoitunut ja reilusti mitoitettu henkilökunta
Muutosten minimointi	Muutosten minimointi