

Kaisa Leiviskä

**VUOROHOIDON HENKILÖSTÖN KOKEMUKSIA
AMMATILISESTA IDENTITEETISTÄÄN JA
OSAAMISESTAAN**

**Aikuiskasvatustieteen
pro gradu-tutkielma
Kevätlukukausi 2014
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto**

TIIVISTELMÄ

Leiviskä, Kaisa. VUOROHOIDON HENKILÖSTÖN KOKEMUKSIA AMMATILISESTA IDENTITEETISTÄÄN JA OSAAMISESTAAN

Aikuiskasvatustieteen pro gradu-työ. Jyväskylän yliopiston kasvatustieteen laitos, 2014. 114 sivua. Julkaisematon.

Tämän pro gradu-tutkielman tarkoituksena oli tarkastella vuorohoidon henkilöstön kokemuksia omasta ammatillisesta identiteetistään työhön liittyvien positiivisten ja negatiivisten tekijöiden kautta. Tässä tutkielmassa tarkasteltiin myös henkilöstön kokemuksia vuoropäivähoidon asettamista haasteista heidän ammatilliselle osaamiselleen. Kolmas tarkastelun kohde oli se, onko pohjakoulutuksella yhteyttä henkilöstön kokemuksiin ammatillisen osaamisen haasteista sekä työhön liittyvistä positiivisista ja negatiivisista tekijöistä.

Tämän tutkielman aineisto on saatu Perheet 24/7-projektista. Projektin tarkoituksena on tutkia, millaisia yhteyksiä vanhempien vuorotyöllä on perheiden elämään sekä alle 13-vuotiaiden lasten sosio-emotionaaliseen hyvinvointiin. Tässä tutkimuksessa käytetty aineisto kerättiin valtakunnallisella internet-kyselylomakkeella. Kyselyyn vastasi 227 vuoropäivähoidon työntekijää.

Aineistosta nousi esiin yhdeksän teemaa, jotka liittyivät työntekijöiden ammatilliseen identiteettiin ja osaamiseen. Näitä teemoja olivat työtyytyväisyys, yhteistyö ja vuorovaikutus työyhteisössä, kasvatuskumppanuus, työn substanssiin liittyvät tekijät, resurssit, vuorotyö, henkilökohtaiset tekijät, vuorohoidon erityispiirteet ja niihin liittyvä osaaminen sekä oman osaamisen ylläpito ja kehittäminen. Näihin teemoihin liittyvien positiivisten tekijöiden koettiin vahvistavan ammatillista identiteettiä ja negatiivisten tekijöiden puolestaan koettiin asettavan haasteita ammatilliselle identiteetille. Samat tekijät asettivat haasteita myös ammatilliselle osaamiselle.

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan toisen asteen koulutuksen suorittaneet vastaajat olivat tyytyväisempiä lasten varhaiskasvatukseen laatuun, henkilökunnan ammattitaitoon, pedagogiseen toimintaan sekä lasten yksilöllisten tuentarpeiden huomioon ottamiseen omassa vuorohoitoyksikössään kuin korkeakoulutetut vastaajat. Korkeakoulutetut vastaajat kokivat työhönsä liittyvän enemmän epävarmuustekijöitä kuin toisen asteen koulutuksen suorittaneet vastaajat.

ASIASANAT: vuorohoito, ammatillinen identiteetti, toimijuus, ammatillinen osaaminen, moniammatillisuus

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	2
JOHDANTO	5
1 AMMATILLINEN IDENTITEETTI	6
1.1 Ammatillisen identiteetin määritelmä	6
1.2 Ammatillisen identiteetin rakentuminen	8
1.3 Ammatillinen kasvu työelämässä	10
1.4 Ammatillinen identiteetti ja toimijuus	14
2 AMMATILLINEN OSAAMINEN PÄIVÄKOTIEN MONIAMMATILLISISSA TYÖYHTEISÖISSÄ	17
2.1 Ammatillinen osaaminen päiväkotiympäristössä	18
2.1.1 Päivähoidon työntekijöiden erilaiset koulutustaustat	20
2.1.2 Moniammatillisuuden asettamat haasteet osaamiselle	22
2.2 Ammatillisen osaamisen neljä tasoa	24
2.2.1 Kaikille työntekijöille yhteinen osaaminen	25
2.2.2 Varhaiskasvatuksen substanssiosaaminen	27
2.2.3 Eri ammattiryhmien osaamisalueet	29
2.2.4 Tilannesidonnainen osaaminen	30
2.3 Ammatillinen osaaminen tulevaisuudessa	31
3 VUOROHOIDO	34
3.1 Vuorohoidon tarve	35
3.2 Vuorohoidon haasteet	36

4 TUTKIMUSKYSYMYKSET	40
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	41
5.1 Perheet 24/7-projekti	41
5.2 Tutkimuksen kohdejoukko	43
5.3 Aineistonkeruumenetelmä	44
5.4 Mittarit ja muuttujat.....	45
5.5 Aineiston analyysi.....	48
5.5.1 Laadullinen analyysi	49
5.5.2 Tilastollinen analyysi	51
6 TUTKIMUSTULOKSET	52
6.1. Vuorohoidon henkilöstön kokemuksia omaan ammatilliseen identiteettiin liittyvistä positiivisista ja negatiivisista tekijöistä	52
6.1.1 Ammatilliseen identiteettiin positiivisesti liittyvät tekijät	52
6.1.2 Ammatilliseen identiteettiin negatiivisesti liittyvät tekijät	62
6.2 Vuorohoidon henkilöstön kokemuksia ammatillisesta osaamisestaan	70
7 POHDINTA.....	81
7.1 Ammatilliseen identiteettiin ja osaamiseen liittyvät yhdeksän teemaa	82
7.2 Pohjakoulutuksen yhteys ammatilliseen identiteettiin ja osaamiseen	98
7.3 Luotettavuus	104
7.4 Jatkotutkimusmahdollisuudet	109
LÄHTEET.....	111

JOHDANTO

Epätyypilliset työajat ovat yhä useamman suomalaisen arkea, sillä ilta-, viikonloppu- ja yötyöt ovat yleistyneet ympäri vuorokauden toimivassa yhteiskunnassa. Kuitenkin monilla epätyypillisinä työaikoina työskentelevillä on puoliso ja lapsia, jolloin työajat vaikuttavat koko perheeseen. Tarve lasten ympärivuorokautiselle hoidolle eli vuorohoidolle onkin kasvanut viime vuosina huomattavasti ja sitä on myös tarjolla aiempaa enemmän. Kasvaneesta tarjonnasta ja tarpeesta huolimatta lasten vuorohoitoon liittyvä suomalainen tutkimustieto on vähäistä. Myös tutkimustieto epätyypillisen työajan yhteyksistä perheiden elämään on vähäistä, vaikka niin vuorotyöllä kuin myös vuorohoidolla voi olla negatiivisia seurauksia, kuten esimerkiksi elämänrytmin epäsäännöllisyys. (<https://www.jyu.fi/edu/laitokset/var/tutkimus/perheet-24-7-hankkeen-tiivistelma>.)

Epätyypillisten työaikojen yleistymisen lisäksi myös muut yhteiskunnalliset kehitystrendit, kuten mm. perherakenteiden muutokset, lisäävät kunnallisen päivähoidon kuormitusta ja tärkeyttä. Vuorohoitoon on kuitenkin oikeus vain niillä lapsilla, joiden vanhemmilla on epätyypillinen työaika. Vuorohoidossa olevien lasten vanhemmat työskentelevätkin monien eri alojen vuoro- ja keikkatyöntekijöinä ja osassa perheistä toinen vanhemmista tekee kahta työtä. (Ahola 2010, 16-18 ; Kaukoluoto 2011, 692.) Vuorohoidon tarpeen lisääntyminen ja siihen liittyvien erityispiirteiden huomioonottaminen asettavat siis uusia haasteita ja vaatimuksia päiväkodeille ja lisäävät tarvetta aiheeseen liittyvälle tutkimukselle. Erityisesti vuorohoidon henkilöstöön liittyvää kotimaista tutkimustietoa on tarjolla todella vähän. Tämän tutkimuksen tarkoituksena onkin kartoittaa vuorohoidon henkilöstön kokemuksia vuorohoidosta ja erityisesti sen asettamia haasteita ammatilliselle osaamiselle sekä siihen liittyviä positiivisia ja negatiivisia tekijöitä.

1 AMMATILLINEN IDENTITEETTI

Nyky-yhteiskunnassa työntekijöiltä odotetaan jatkuvaa ammatillisen identiteetin rakentamista sekä oman osaamisen uudelleenmäärittelyä, vaikka työntekijöiden työurat ovat aiempaa rikkonaisempia ja moni vaihtaa työtehtäviä tai ammattia. Länsimaisessa yksilökeskeisessä kulttuurissa vaaditaan nykyään myös jatkuvaa aktiivista omaan itseen liittyvien käsitysten työstämistä sekä itsen ja muiden välisten suhteiden määrittelyä. Toisin kuin ennen, jolloin lähinnä nuoret painivat identiteettikysymysten kanssa, nyky-yhteiskunnassa kaikki yksilöt joutuvat pohtimaan persoonalliseen ja sosiaaliseen identiteettiin liittyviä kysymyksiä koko elämänsä ajan. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 27; Eteläpelto 2007, 91-92.)

Nyky-yhteiskunnassa vaaditaan myös oman ammatillisen identiteetin tiedostamista sekä oman osaamisen, työn tulosten ja työn tavoitteiden dokumentointia ja esittelyä. Esimerkiksi arvioitaessa työn tuloksellisuutta on tärkeää tunnistaa ja tuoda esiin oma ammatillinen identiteetti ja osaaminen. Oman minuuden ja identiteetin rakentamisesta sekä ammatillisen toimijuuden muokkaamisesta niin arjessa kuin työelämässä onkin tullut tärkeä osa lähes kaikkien työntekijöiden elämää. Työntekijöiltä odotetaan jatkuvaa ammatillisen identiteetin sekä koko minuuden muokkaamista ja uudistamista, pelkästään joustavuus ja halu elinikäiseen oppimiseen eivät enää riitä. (Eteläpelto 2007, 94.)

1.1 Ammatillisen identiteetin määritelmä

”Ammatillisella identiteetillä tarkoitetaan yksilön elämänsä historiaan perustuvaa käsitystä itsestä toimijana: millaiseksi ihminen ymmärtää itsensä tarkasteluhetkellä suhteessa työhön ja ammatillisuuteen, sekä millaiseksi hän

työssään ja ammatissaan haluaa tulla” (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26). Myös työhön liittyvät arvot, tavoitteet sekä uskomukset ovat osa ammatillista identiteettiä. Muita olennaisia ammatillisen identiteetin osia ovat mm. yksilön arvomaailma sekä yksilön kokemukset siitä, mihin hän työssään kuuluu ja samaistuu ja mihin hän sitoutuu työssään. Ammatillinen identiteetti kuvastaakin työntekijän päätöstä sitoutua työhön, työnantajaan, työpaikkaan sekä oman työryhmänsä arvoihin. Yhtenäisen ammatillisen identiteetin muodostaminen on siis tärkeää yksilön hyvinvoinnille niin työntekijän roolissa kuin myös elämässä ylipäätään. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26; Armishaw 2007, 1.)

Heikkisen ym. (2001) mukaan ammatillinen identiteetti muodostuu työn avulla tapahtuvan itsen löytämisen ja omistamisen kautta. Tämän lisäksi ammatillista identiteettiä voidaan kuvailla ammattiin soveltuvuuden, työn kiinnostavuuden, työn itsenäisyyden sekä ammatillisen osaamisen käsitteillä. Ammatilliseen identiteettiin liittyy myös sosiaalinen aspekti, sillä työntekijän ammatillinen identiteetti muodostuu työyhteisöön kuulumisesta sekä tietojen, taitojen ja kykyjen jakamisesta kollegoiden kanssa. Ammatillinen identiteetti on osa persoonallista identiteettiä ja edellä mainittujen asioiden lisäksi se merkitsee myös tarpeellisuutta, korvaamattomuutta sekä olemista toisia ihmisiä varten. (Forss-Pennanen 2006, 31.)

Ammatillisen identiteetin käsite kuvaakin kattavasti yksilön ja työn välistä monitasoista suhdetta. Ammatillisessa identiteetissä yhdistyvät tarkasteltavan ammattialan yhteiskunnalliset, sosiaaliset ja kulttuuriset käytänteet sekä yksilön itse rakentamat ja jatkuvassa muutoksessa olevat työhön liittyvät merkitykset ja käsitykset. Myös yksilön työhön liittämät arvot ja eettiset sitoumukset ovat olennainen osa ammatillista identiteettiä. Ammatillinen identiteetti pohjautuu yksilön oman henkilöhistorian lisäksi työhön liittyviin tulevaisuuden odotuksiin. Kaiken lisäksi myös elettyvä aikakausi vaikuttaa siihen, miten ja millaiseksi ammatillinen identiteetti

muodostuu, millainen oppiminen johtaa ammatillisen identiteetin muotoutumiseen sekä miten tämän muutosprosessin lopputulos tulee näkyväksi. (Eteläpelto 2005, 152; 2007, 90.)

1.2 Ammatillisen identiteetin rakentuminen

Ammatillisen identiteetin rakentuminen perustuu persoonallisen ja sosiaalisen, eli yksilön sisäisten ja yksilöiden välisten prosessien, väliseen suhteeseen. Yksilön ammatillinen identiteetti muodostuu myös persoonallisen ja sosiaalisen välisessä neuvottelussa. Samalla yksilö määrittelee myös oman identiteettiasemansa sen hetkessä sosiaalisessa todellisuudessa. Persoonallisen ja sosiaalisen välinen suhde saattaa kuitenkin vaihdella ammatillisen identiteetin rakentumisen eri vaiheissa. Esimerkiksi ensimmäisessä ammatillisen identiteetin rakentumisen vaiheessa, eli noviisivaiheessa, erityisen tärkeää on työyhteisöön sopeutuminen, sillä aluksi uudelta työntekijältä puuttuu valta sekä kulttuurinen pääoma, jonka työyhteisön muut jäsenet jo hallitsevat. Yksilö aloittaa ammatillisen identiteetin rakentamisen omaksumalla työyhteisön toimintatavat, arvot ja normit sellaisenaan. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 44.)

Haasteita ammatillisen identiteetin rakentumiselle asettavat työprosessien ja teknologian kehittyminen, organisaatioiden muuttuminen sekä verkostoituminen, jotka kaikki vaativat ihmisiltä sopeutumista, neuvotteluja, vuorovaikutustaitoja sekä tehokasta oppimista. Näiden muutosten keskellä on tärkeää, että työntekijällä on mahdollisuus kuulua johonkin yhteisöön, sillä se mahdollistaa sosiaalisen vuorovaikutuksen, oman työn arvioinnin sekä vertaisuuden kokemisen, jotka kaikki edistävät ammatillisen identiteetin muodostumista. (Eteläpelto 2005, 150-154; Venninen 2007, 28.)

Kuten on jo aiemmin mainittu, persoonallisen ja sosiaalisen välinen suhde vaihtelee eri ammateissa ja työtehtävissä. Työuriin liittyvä epävarmuus sekä ammatillisten yhteisöjen hajaantuminen on johtanut työntekijöiden yksilöllistymiseen ja heidän persoonallisen identiteettinsä korostumiseen. Työelämässä työntekijöiden odotetaan nykyään rakentavan ammatillisen identiteettinsä joustavaksi omien vahvuuksiensa ja kiinnostuksen kohteidensa pohjalta. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 44.)

Monet ihmiset kuitenkin olettavat, että joitakin ammatillisen identiteetin osa-alueita ei voida kehittää, sillä ne kuuluvat olennaisesti yksilöiden persoonallisuuteen. Tällöin voidaan väittää esimerkiksi opettajien olevan ”syntyneitä opettajiksi”. Kuitenkin henkilökohtaiset ja ammatilliset identiteetit kietoutuvat yhteen, jolloin ammattiin johtavan koulutuksen tulisi tukea noviiseja ammatillisen identiteetin rakentamisessa ja ylläpitämisessä mm. organisoimalla mahdollisuuksia kohdata, kokeilla ja arvioida omia mahdollisia minuuksia. (Ronfeldt & Grossman 2008, 44.)

Ellis (2000) toteaa, että kaikki ihmiset, jotka työskentelevät menestyksekkäästi samassa ammatillisessa ympäristössä, eivät jaa samaa ammatillista identiteettiä. Ihmisten persoonalliset tavat selviytyä työn vaatimuksista ovat erilaisia, joten he voivat kehittää erilaisia tapoja rakentaa omaa ammatillista identiteettiään. Jos yksilö ei ole luonut yhtenäistä ammatillista identiteettiä, saattaa hän työssään joutua luottamaan persoonalliseen identiteettiinsä, joka on todennäköisemmin ristiriidassa työhön liittyvien tekijöiden kanssa kuin ammatillinen identiteetti. On myös mahdollista, että yksilö, jonka persoonallinen identiteetti on vahvasti yhteydessä ammatilliseen identiteettiin, tekee elämässään päätöksiä, jotka vahvistavat ammatillista identiteettiä persoonallisen identiteetin sijaan. Erilaisista ammatillisista identiteeteistä huolimatta on kuitenkin tärkeää, että ihmiset, jotka työskentelevät samassa ammatillisessa roolissa tulkitsevat

tietyntlaiset tapahtumat, kokemukset ja ihmiset samalla tavalla. (Hymans 2008, 282.)

1.3 Ammatillinen kasvu työelämässä

Stenström (1993) on todennut, että vaikka koulutus on olennainen osa yksilön ammatillista kasvua, tapahtuu suurin osa ammatillisesta kasvusta silti työelämässä. Työelämä tarjoaakin mahdollisuuden kehittää omaa ammatillista ja persoonallista identiteettiä. Työelämässä tapahtuva yksilöiden välinen vuorovaikutus edistää työntekijöiden yksilöitymisprosesseja, mikä puolestaan edesauttaa työntekijöiden identiteetin, persoonallisuuden ja minän kehittymistä. Ammatillinen kasvu liittyykin hyvin vahvasti persoonallisen identiteetin muodostumiseen eli itseytymiseen, johonkin kuulumiseen ja toisille olemiseen. (Forss-Pennanen 2006, 131.)

Ammatillisen identiteetin tärkeydestä huolimatta on sen rakentaminen vaikeutunut viimeisinä vuosikymmeninä. Työelämä on muuttunut entistä hajanaisemmaksi ja vaikeammin ennustettavaksi, mikä vaikeuttaa yksilöiden ammatillisen identiteetin rakentamista ja saattaa tehdä siitä jopa mahdotonta. Työelämän epävarmuudesta huolimatta työntekijöiltä vaaditaan jatkuvaa itsensä kehittämistä sekä oman minän ja persoonan muokkaamista ammatillisen kasvun myötä. Tällainen kehityssuunta vaikuttaa negatiivisesti työntekijöiden ammatillisiin identiteetteihin: työelämän epävarmuuden lisäksi työelämän asettamat vaatimukset jatkuvasta oppimisesta ja joustavuudesta tekevät ammatillisista identiteeteistä aiempaa epävakaampia. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 28; Eteläpelto 2007, 91-92.)

Ammatillinen kasvu on jatkuva prosessi, joka muodostuu ammatillisesta työskentelystä sekä kouluttautumisesta. Forss-Pennanen (2006) on kehittänyt Bennerin (1989 33–44), Eteläpellon (1992, 36) sekä Paane-Tiaisen

(2000, 94) tekstien pohjalta ammatillisen kasvun mallin, jossa ammatillisen kasvun nähdään etenevän noviisista edistyneeseen aloittelijaan, pätevään työntekijään, taitavaan työntekijään ja lopulta asiantuntijaan. Noviisin eli aloittelijan ammatillinen osaaminen on hajanaista ja se koostuu yleisistä faktoista ja periaatteista. Yksilö harjoittelee työssä tarvittavia perustaitoja ja työskentely perustuu yhteisön sääntöihin ja normeihin. Yksilön työskentely on vielä rajallista ja joustamatonta. Edistynyt aloittelija sen sijaan toimii vähimmäisvaatimusten tasoisesti, mutta hänen toimintaansa pitää vielä suunnata sekä tukea ja työn tärkeät osat tulee tehdä hänelle näkyviksi. Pätevä työntekijä puolestaan pystyy ongelmanratkaisuun ja analyttiseen pohdintaan työssään, mutta hän tarvitsee tukea asiayhteyksien havaitsemisessa. Pätevällä työntekijällä on yleensä noin kahden tai kolmen vuoden työkokemus omasta työstään. Taitava työntekijä osaa hyödyntää omaa kokemustaan ja hän kykenee kokonaisvaltaiseen työskentelyyn. Taitava työntekijä pystyy myös siirtymään sujuvasti ja häiriintymättä asiasta toiseen ja hän osaa yhdistää toisiinsa liittyviä asioita yhteen. Asiantuntijan eli ekspertin osaaminen muodostuu laajoista ja monitasoisista toisiinsa liittyvistä kokonaisuuksista. Ekspertin työskentely on myös joustavaa, aikaisempiin kokemuksiin perustuvaa ja työn monet eri tasot hallitsevaa.

Venninen (2005) on käsitellyt ammatillista kasvua samasta näkökulmasta kuin Forss-Pennanen (2006). Venninen (2005) puhuu ammatillisista valmiustasoista, joita ovat vasta-alkaja, ammatillinen perustaso, ammatillisen kypsyys taso sekä ekspertti. Vasta-alkaja ei kykene suoriutumaan työstään ilman selkeitä ja konkreettisia ohjeita. Tämä saattaa johtua esimerkiksi työpaikan tai työtehtävien vaihtumisesta. Ammatillisella perustasolla työntekijällä saattaa olla vielä vaikeuksia suoriutua työnsä kaikista osa-alueista, mutta hänellä on selkeä kuva työstään ja hän kykenee osallistumaan työhön liittyvään keskusteluun. Ammatillisella perustasolla oleva työntekijä suoriutuu työstään kuitenkin vähintään kohtuullisesti, mikäli

hän saa tarpeeksi tukea ja kannustusta. Ammatillisen kypsyiden tasolla yksilö hallitsee työnsä ja suoriutuu siitä hyvin, mutta hän tarvitsee keskustelua muiden työntekijöiden kanssa laajentaakseen osaamistaan ja lisätäkseen itsevarmuuttaan. Ekspertti sen sijaan kykenee kehittämään työtään itsenäisesti ja hän osaa hyödyntää muiden osaamista sekä aiheeseen liittyvää tutkimustietoa.

Ammatillinen kasvu ei kuitenkaan pääty ekspertin valmiustasolle, sillä mahdolliset muutokset työssä haastavat työntekijän määrittelemään uudelleen ammatillista identiteettiään. Esimerkiksi se, kuinka ammatillinen identiteetti säilytetään silloin, kun työn osia neuvotellaan uudelleen ja työntekijöiden ammatillisten roolien rajat hämärtyvät, on monimutkainen ja monitahoinen ongelma. Uusien työskentelymuotojen myötä on tärkeää, ettei asiantuntijuus katoa tai tule tarkoituksellisesti piilotettua. Uusi tapa lähestyä asiaa on pohtia sitä, kuinka asiantuntijuuden määrä voidaan maksimoida ja jakaa tiimien sisällä ja niiden välillä sekä muiden ryhmissä työskentelevien ammattilaisten kanssa. (Leadbetter, Daniels, Edwards, Martin, Middleton, Popova, Warmington, Apostolov & Brown 2007, 98.)

Gaskell ja Leadbetter (2009) ovat tutkineet usean toimijan yhteistyön vaikutusta kasvatopsykologien ammatilliseen identiteettiin. Tutkimuksen tavoitteena oli haastattelujen avulla tarkastella, muuttaako työskentely erilaisissa usean eri toimijan muodostamissa työympäristöissä kasvatopsykologien näkemyksiä omasta ammatillisesta identiteetistään. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että monissa tapauksissa usean toimijan yhteistyö ja muiden ammattilaisten havainnointi johtaa yksilön näkemään ammatillisen identiteettinsä positiivisemmassa valossa. Yksilöiden havainnot siitä, että muut arvostavat heidän työpanostaan mm. kasvattavat yksilöiden itsetuntoa sekä lisäävät ammatilliseen identiteettiin liittyviä positiivisia tunteita. Myös ryhmätyöskentelyn tarjoama mahdollisuus kehittää taitoja ja hyödyntää

niitä useissa eri konteksteissa vahvasti positiivista käsitystä ammatillisesta identiteetistä.

Gaskellin ja Leadbetterin (2009) tutkimuksessa todettiin myös, että yksilön tarve erottua muista voi olla tärkeämpää kuin positiivinen identiteetti. Tutkimukseen osallistuneet yksilöt viittasivat säännöllisesti muista erottumisen tärkeyteen ja jokaisen toimijan yksilöllisen työpanoksen tärkeyteen. Selvästi erottuvien roolien mainittiin parantavan käsityksiä ammatillisesta identiteetistä, joka viittaa siihen, että tunne yksilöllisyydestä voi edistää käsitystä positiivisesta identiteetistä. Tämä näkyi esimerkiksi siinä, että asiantuntemusta ja koulutukseen liittyvää työkokemusta saatettiin olla huomaamatta työskenneltäessä yksin, mutta sitä arvostettiin toimittaessa yhdessä.

Gaskellin ja Leadbetterin (2009) tutkimuksessa myös oppimisen ja ammatillisen identiteetin katsotaan olevan yhteydessä toisiinsa. Keskusteltaessa ammatillisesta identiteetistä moni työntekijä viittasi mahdollisuuksiin kehittää omia taitoja ja tietoja työskenneltäessä usean toimijan kanssa yhteistyössä. Tämän nähtiin olevan mahdollista muiden ammattilaisten kanssa tapahtuvassa vuorovaikutuksessa sekä tutkittaessa uusia asioita ja työskenneltäessä eri tavoin. Joissakin tapauksissa oppimista tapahtui myös henkilökohtaisten psykologisten taitojen tunnistamisessa. Jonkin tietyn taidon parantamisella näyttää olevan positiivinen vaikutus käsityksiin omasta ammatillisesta identiteetistä. Muiden ammatillisten ryhmien rooleista ja näkökulmista oppimista pidettiin tärkeänä kehitettäessä positiivista ammatillista identiteettiä.

Ammatillisen identiteetin rakentumisesta on kuitenkin olemassa erilaisia näkemyksiä: jotkut käsittävät ammatillisen identiteetin muodostuvan sosiaalisesti ja diskursiivisesti, kun taas toiset näkevät ammatillisen identiteetin nimenomaan henkilökohtaisena kehitysohjelmaksi, jossa painottuvat oman itsen ja henkilökohtaisen mielekkyyden rakentaminen. Erilaiset näkemykset ammatillisen identiteetin rakentumisesta ovat johtaneet siihen, että käsitys

ammattillisesta identiteetistä pysyvänä ja yhtenäisenä on muuttunut enemmän muuntuvan ja neuvoteltavan ammatillisen identiteetin suuntaan. Näiden ristiriitojen lisäksi myös vaatimukset yksilön olemassaolon jatkuvuudesta ja turvallisuudesta nyky-yhteiskunnan epävarmassa työelämässä korostavat ammatillisen identiteetin tarvetta ammatillista kasvua, elinikäistä oppimista sekä työtä koskevassa keskustelussa. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 41-45.)

1.4 Ammatillinen identiteetti ja toimijuus

Yksilöiltä odotetaan yhä enemmän aktiivista toimijuutta niin työelämässä, vapaa-ajalla kuin myös perhe-elämässä. Erityisesti nyky-yhteiskunnassa korostetaan yksilön aloitteellisuutta, luovuutta ja halua kehittyä ja oppia. Työelämässä yksilöltä vaaditaan ammatillisen identiteetin jatkuvaa muokkaamista työn ja työyhteisöjen vaatimusten mukaan. Yksilöille asetetut vaatimukset toimijuudesta ja työuraan ja kouluttautumiseen liittyvien oikeiden valintojen tekemisestä lisääntyvät jatkuvasti, vaikka yksilöiden työuria on entistä vaikeampaa ennustaa. (Eteläpelto, Heiskanen & Collin 2011, 9-10.)

Toimijuudelle on olemassa monta erilaista määritelmää. Näille määritelmille on kuitenkin yhteistä se, että niissä kaikissa toimijuus liittyy jotenkin valtaan ja voimaan. Toimijuuden edellytyksenä on se, että toimijalla on valtaa ja voimaa vaikuttaa asioihin, tehdä päätöksiä ja saada aikaan jotakin. Valta ja voima voivat ilmetä esimerkiksi yksilön osaamisena ja tietona, jolloin ne toimivat yksilön toimijuuden resurssina. (Eteläpelto ym. 2011, 12-13.)

Toimijuutta tarkastellaan yleensä näkökulmasta, jossa yksilö nähdään sosiaalisessa kontekstissa työskentelevänä ja sitä muokkaavana aktiivisena toimijana. Toimijuuden toteuttaminen yhteisössä vaatiikin aktiivista ja tavoitteellista toimintaa sekä osallistumista yhteisön rakentamiin ja ylläpitämiin diskursseihin. Ammatilliseen identiteettiin liittyvä aktiivinen

toimijuus perustuu myös yksilön henkilökohtaisiin mielenkiinnon kohteisiin ja motivaatioon ja se näkyy lisäksi yksilön tekemissä ammatillisissa valinnoissa. (Eteläpelto 2007, 98; Eteläpelto & Saarinen 2006, 163-175.)

Toimijuuden rakentuminen ja kehittyminen perustuvat yhteisöjen sisällä tapahtuvaan yksilöiden väliseen vuorovaikutukseen. Onkin siis järkevää tarkastella toimijuutta yhteisöllisenä toimintana, joka perustuu ihmisten motiiveihin ja kiinnostuksen kohteisiin. Toimijuuteen liittyvät myös yksilön aikomukset, mutta on kuitenkin muistettava se, että yhteisöön kuuluvan yksilön aikomukset pohjautuvat usein yhteisön aikomuksiin. Voidaan siis myös ajatella, että yhteisöllä on omat motiivinsa ja aikomuksensa. Tällöin voidaan puhua kollektiivisesta ja jaetusta toimijuudesta, jolloin toiminnan subjekti on yksilön lisäksi koko yhteisö. (Lipponen & Kumpulainen 2010, 340.)

Evans, Kersch & Sakamoto (2004) sekä Fenwick (2004) ovat todenneet, että nykyisessä työelämässä on yhä tärkeämpää, että yksilöt tuovat esiin omat kykynsä, mielenkiinnon kohteensa, vahvuutensa ja mieltymyksensä mainostaakseen itseään. Yksilön tulee pystyä korostamaan omia positiivisia ominaisuuksiaan sekä tuomaan esiin mm. oma osaamisensa ja reflektiotaitonsa, sillä nykyajan työelämä vaatii todisteita yksilön pätevyydestä. Nämä yksilön pätevyyteen ja osaamiseen liittyvät todisteet on aiemmin ymmärretty hiljaisesti, mutta nyky-yhteiskunnassa yksilön on osattava itse tuoda esiin sekä oma ammatillinen identiteettinsä että persoonallinen identiteettinsä. Kaikkien näiden ammatillisen identiteetin eri puolien tuominen esiin vaatiikin yksilöltä aktiivista toimijuutta. (Eteläpelto & Saarinen 2006, 163.)

Hänninen ja Saarinen (2006) tutkivat artikkelissaan yksilön ja sosiaalisen kontekstin välistä vastavuoroista suhdetta. Tutkimuksen tulosten mukaan tilanteissa, joissa opiskelijat eivät voineet olla aktiivisia toimijoita yhteisössä, he eivät myöskään pystyneet kehittämään omaa ammatillista tai persoonallista identiteettiään. Tämä demonstroi yksilöllisen toimijuuden tärkeyttä oppimiselle ja identiteetin kehittymiselle. Eteläpelto ja Saarinen (2006)

puolestaan tutkivat opiskelijoiden toimijuutta yliopistokontekstissa sekä työelämässä. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että mikäli opiskelijalla ei ole mahdollisuutta ottaa aktiivista ja osallistuvaa roolia, joka mahdollistaisi yhteisön asioihin vaikuttamisen, ei hänen ammatillinen toimijuutensa vahvistu.

Hännisen ja Eteläpellon (2008) tutkimuksessa puolestaan tutkittiin sitä, kuinka yksilöt vahvistivat omaa subjektiviteettiaan ja toimijuuttaan työssään. Mahdollisuudet muuttaa käytöstä työpaikalla kasvoivat kun yksilö oli tietoisempi itsestään, omasta suhteestaan työhön ja organisaation dynamiikasta. Tällainen tietoisuus vaikutti mahdollistavan tunteita, jotka vahvistivat kokemuksia omasta vallasta ja suuremmasta vapaudesta tehdä henkilökohtaisia valintoja. Työntekijät, jotka kokivat olevansa toimijoita työssään, olivat myös sitoutuneempia työpaikkaansa. Myös Hökän, Vähäsantasen ja Saarisen (2010) tutkimuksen mukaan opettajat ovat sitoutuneempia organisaatioon tilanteessa, jossa heillä on mahdollisuus työskennellä haluamallaan tavalla ja he kokevat olevansa aktiivisia toimijoita työyhteisössään, eikä työhön vaikuta heistä riippumattomat suuret muutokset.

2 AMMATILLINEN OSAAMINEN PÄIVÄKOTIEN MONIAMMATILLISISSA TYÖYHTEISÖISSÄ

Nykykäsityksen mukaan yksilö kehittyy ja oppii koko työuransa ajan, jolloin myös yksilön ammatillinen identiteetti ja osaaminen muuttuvat jatkuvasti. Kerran saatu peruskoulutus ei enää riitä, vaan työntekijöiltä vaaditaan ammatillisen osaamisen kehittämiseksi jatkuvaa kouluttautumista sekä täydennyskoulutuksen että työssä oppimisen kautta. Osaaminen ei ole vain yksilön ominaisuus, vaan koko työyhteisö voi kehittää omaa osaamistaan. (Varhaiskasvatus vuoteen 2020 2007, 56-57.)

Osaaminen ei kuitenkaan synny itsestään, sillä se vaatii aina aktiivista toimimista ja itsensä kehittämistä. Usein ihmiset haluavat kehittää osaamistaan eri alueilla sen mukaan, minkä kukakin yksilö kokee tärkeäksi. Myös ammatillisen osaamisen eri osa-alueiden kiinnostavuus vaihtelee, jolloin yksilö yleensä pyrkii kehittämään itseään niillä osa-alueilla, jotka hän itse kokee mielenkiintoisiksi ja merkittäviksi. Näin syntyy osaamista, joka kuitenkin yleensä sijoittuu yksittäisille melko pienille osa-alueille. Tällainen osaaminen ei välttämättä palvele työelämää, jossa laaja-alainen osaaminen on tärkeää. Sen vuoksi onkin tärkeää, että yksilö pyrkii kehittämään ammatillista osaamistaan suunnitelmallisesti myös niille ammatillisen osaamisen osa-alueille, jotka saattavat tuntua vaikeilta. (Jalava 2001, 64.)

Ammatillisen osaamisen muodostumiseen vaikuttavat yksilön arvot, ihanteet ja päämäärät, mutta siihen liittyvät myös emootiot sekä tieto, jota ei välttämättä pystytä käsitteellistämään. Oman arvomaailmansa tiedostamisen lisäksi osaavalta ammattilaiselta edellytetään ongelmanratkaisukykyä sekä taitoa toteuttaa, analysoida ja suunnitella toimintaa. Osaavalle ammattilaiselle on ominaista myös alaan liittyvä monipuolinen tietämys, joka on teoreettisesti ja käsitteellisesti jäsentynyttä.

Korkeatasoiseen osaamiseen liittyy myös kyky ja halu lisätä omaa tietämystä sekä soveltaa sitä erilaiseen tilanteisiin, jolloin myös yksilön ajattelutaidot ja metakognitiot kehittyvät. (Forss-Pennanen 2006, 132.)

2.1 Ammatillinen osaaminen päiväkotiympäristössä

Lasten päivähoitoa koskevassa laissa päivähoiton tehtäväksi on määritelty niin lasten persoonallisuuden kasvun ja kehityksen kuin myös perheiden kotikasvatuksen kokonaisvaltainen tukeminen. Päivähoidossa työntekijät työskentelevät siis sekä lasten että heidän perheidensä kanssa. Julkista varhaiskasvatusta, ja erityisesti päiväkoteja, ollaan muokkaamassa osaksi suomalaista kasvatus- ja koulutusjärjestelmää, mikä asettaa päiväkodeille uusia vaatimuksia lasten oppimisen tukemiseksi sekä laadukkaan oppimisympäristön kehittämiseksi. Varhaiskasvatuspalvelut ovat myös osa sosiaalipalvelujärjestelmää, jolloin työ sisältää opetuksen ja kasvatuksen lisäksi hoivaan ja huolenpitoon liittyvää osaamista. (Karila & Nummenmaa 2001, 34; Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 31.)

Toimintaympäristöjen muuttuessa varhaiskasvatuksen työtehtävät ovat muuttuneet niin pedagogisesti, sosiaalisesti kuin myös yhteiskunnallisesti. Vaikka työtehtävät ovat muuttuneet vaativammiksi, rajoiltaan epämääräisemmiksi ja ne vaativat laajempaa osaamista, on työn ydinsisältö eli lasten ja perheiden kohtaaminen kuitenkin pysynyt ennallaan. Työntekijöiden osaamiselle asettavat haasteita mm. erityistä tukea tarvitsevat lapset, varhaiskasvatuksen kansainvälistyminen, kasvatuskumppanuus, yhteistyö varhaiskasvatuksen ulkopuolisten alojen kanssa, varhaiskasvatuksen sisällön suunnittelu, tietotekniikka sekä johtajuus. Lisääntyneiden osaamisvaatimusten myötä myös henkilöstön perus- ja täydennyskoulutuksen tarve on kasvanut. (Varhaiskasvatus vuoteen 2020 2007, 30-57.)

Varhaiskasvatustyön työntekijän osaamisvaatimuksia voidaan tarkastella ammatillisen pätevyyden ja ammatillisen osaamisen näkökulmista. Työntekijän ammatillinen pätevyys määritellään yleensä suoritettulla varhaiskasvatustyön ammattitutkinnolla tai jollakin muulla tutkinnolla, joka antaa lainmukaisen pätevyyden varhaiskasvatuksen tehtäviin. Varhaiskasvatusalan tutkinto varmistaa sen, että työntekijällä on pätevä sekä työskentelemään alan työtehtävissä että toimimaan ammattikunnan täysivaltaisena jäsenenä. (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 18-28.)

Pelkkä muodollinen pätevyys varhaiskasvatuksen työtehtäviin ei kuitenkaan enää riitä nykyisessä jatkuvasti muuttuvassa varhaiskasvatuksen toimintaympäristössä. Työntekijät tarvitsevatkin sopivan koulutuksen lisäksi ammatillista osaamista, joka koostuu työssä tarvittavista tiedoista, taidoista sekä ammattieettisestä vastuusta. Juuri toimintaympäristön jatkuvan muutoksen vuoksi ammatillinen osaaminen tulisikin nähdä joustavana ja kehittyvänä ja sen tulisi vastata arjen asettamiin tiedollisiin ja taidollisiin vaatimuksiin. Jatkuva muutos on johtanut myös siihen, että ammatillisen osaamisen ylläpitäminen, alan kehityksen seuraaminen sekä kehitystyöhön osallistuminen ovat tulleet osaksi varhaiskasvattajien työtä. Myös varhaiskasvatusalan työyhteisöiltä odotetaan kollektiivista osaamista, kuten esimerkiksi kykyä ratkaista luovasti työssä kohdattavia tilanteita. (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 18-28.)

Kaikilta työntekijöiltä odotetaan onnistunutta ammatillisen osaamisen kehittämistä, mutta se vaatii työntekijältä tietoisuutta siitä, missä asioissa hänen tulisi pyrkiä kehittymään. Tärkeässä roolissa kehitystarpeiden kartoittamisessa onkin työyhteisö, sillä työyhteisön työskentelyn tarkkailu sekä palautteen antaminen työyhteisön sisällä mahdollistavat sen, että yksittäiset työntekijät tulevat tietoisiksi siitä, miten muut kokevat heidän työskentelynsä ja samalla he pystyvät muodostamaan realistisen käsityksen omasta

ammattillisesta osaamisestaan. Erityisesti kasvatusalalla, jossa ei ole vain yhtä oikeaa tapaa toimia, realistinen käsitys omasta ammatillisesta osaamisesta on tärkeää. Vennisen (2009) tutkimuksen tehtävänä oli selvittää, millaisia mahdollisuuksia yhteisöllisen palautteen avulla on lisätä työyhteisön jäsenten tietoisuutta omasta ammatillisesta osaamisestaan. Päiväkodin työntekijät ovat hyvin eri tasoilla ammatillisen osaamisen suhteen koulutuksesta ja työkokemuksesta riippuen, joten ammatillisen osaamisen kehittäminen jokaisen yksilön omista lähtökohdista on tärkeää. Tässä ammatillisen osaamisen kehittämisessä on tärkeää myös yhteistyö muiden kanssa, sillä vaikka tutkimustulosten mukaan työntekijöiden on vaikeaa oppia refleктоimaan omaa työskentelyään, on heidän vielä vaikeampaa oppia arvioimaan kollegoiden työtä ja antamaan siitä palautetta. (Venninen 2005, 290; 2009, 17.)

2.1.1 Päivähoidon työntekijöiden erilaiset koulutustaustat

Päivähoidon työntekijöillä on monia eri ammatti- ja tutkintonimikkeitä sekä koulutustaustoja. Varhaiskasvatusalalla työskenteleviä ihmisiä valmistuu toisen asteen kouluista, ammattikorkeakouluista ja yliopistosta ja varhaiskasvatusalan ammattilaiseksi voi pätevoidyä myös esimerkiksi monimuotokoulutuksen avulla tai suorittamalla varhaiskasvatusalan ammattitutkinnon. Varhaiskasvatuksen henkilökunnan koulutustasot sekä heidän suorittamiensa koulutusten sisällöt siis vaihtelevat huomattavasti. Varhaiskasvatuksen koulutuskenttää voidaankin kuvailla hajanaiseksi, sillä sen lisäksi, että varhaiskasvatuksen henkilöstö on suorittanut hyvin eritasoisia koulutuksia, on myös mahdollista työskennellä esimerkiksi perhepäivähoitajana ilman alan koulutusta. Tähän tosin on tulossa muutos uuden kelpoisuuslain myötä, jolloin myös perhepäivähoitajien suositellaan olevan vähintään ammattitutkinnon suorittaneita. (Varhaiskasvatus vuoteen 2020 2007, 53.)

Eritasoisten koulutusten ja kouluttautumismahdollisuuksien lisääntymisen vuoksi varhaiskasvatusalan ammattinimikkeiden määrä on kasvanut. Varhaiskasvatusalan ammatteihin valmistutaan niin sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalta kuin myös humanistiselta ja kasvatustyön alalta, jolloin työntekijöillä on hyvin eri tavoin painottunutta osaamista. Varhaiskasvatusalan koulutusväylien tarjonnasta johtuen saman ammattinimikkeen alla voivatkin työskennellä eri koulutuksen ja eri koulutustason suorittaneet henkilöt. (Varhaiskasvatus vuoteen 2020 2007, 53.)

Erilaisista koulutustaustoista johtuvat erot tulisikin ottaa huomioon tarkasteltaessa varhaiskasvatuksen työntekijöiden osaamista. Esimerkiksi lastentarhanopettajia valmistuu sekä ammattikorkeakouluista että yliopistoista ja lastenhoitajia puolestaan valmistuu niin ammattikouluista kuin myös kirkon lastenohjaajakoulutuksista. Eri koulutusohjelmat painottavat erilaisia asioita, mm. kirkon lastenohjaajakoulutuksessa korostetaan uskontokasvatusta, joten varhaiskasvatuksen ammattilaisilla voi koulutustaustasta riippuen olla keskenään hyvinkin erilaista osaamista. (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 29.)

Eri ammattiryhmien väliseen työn- ja tehtäväjakoon sekä vastuukysymyksiin liittyy ongelmia. Viime vuosikymmeninä tapahtunut siirtyminen erillisistä työtehtävistä ja vastuualueista kohti yhdessä tekemistä ja vastuun jakamista on johtanut siihen, että eri ammattiryhmien toimenkuvat, työtehtävät sekä työn vastuualueet ovat muuttuneet epäselvemmiksi. Tällöin myös eri ammattiryhmien erityisosaaminen on saattanut jäädä pimentoon, vaikka tällä muutoksella on nimenomaan pyritty hyödyntämään työntekijöiden erilaista osaamista työyhteisöissä. Samaan aikaan perinteisten ammattiryhmien ja työtehtävien rinnalle on muodostunut uusia tehtäväkokonaisuuksia ja kokonaisia ammattinimikkeitä kuten esimerkiksi perhetyöntekijät, jotka toimivat nykyisin myös päivähoitossa. (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 21; Varhaiskasvatus vuoteen 2020 2007, 51-52.)

2.1.2 Moniammatillisuus päiväkotiympäristössä

Oman osaamisen kehittäminen on yhä tärkeämpää varhaiskasvatuksen muuttuvissa työtehtävissä ja parhaiten sitä edistää oman osaamisen hahmottaminen ja tiedostaminen. Oman osaamisen tiedostaminen mahdollistaa myös moniammatillisen ryhmän yhteisen osaamisen kehittämisen. Moniammatillisissa ryhmissä työskentelee hyvin erilaista osaamista omaavia ihmisiä, jolloin moniammatillisen ryhmän kehittäminen perustuu eri ammattiryhmien erityisosaamisen hyödyntämiselle. Tällöin ammattiryhmien erityisosaamisesta tulee osa moniammatillisen ryhmän yhteistä osaamista. (Karila & Nummenmaa 2001, 34, 52-53.)

Päiväkodin työyhteisöt muodostuvat monien eri ammattien, ammattinimikkeiden sekä koulutustaustojen edustajista. Näiden edustajien yhteistä toimintaa, jonka avulla päiväkodin perustehtävä saadaan toteutetuksi, kutsutaan päiväkodin sisäiseksi moniammatillisuudeksi. Päivähoidon sisäinen moniammatillisuus voi olla sekä työyhteisön vahvuus että myös ristiriitoja aiheuttava asia. Moniammatillisuus mahdollistaa eri ammattitaustoista tulevien työntekijöiden erityisosaamisen yhdistämisen koko toimintaympäristön hyväksi, jolloin moniammatillisuus rikastuttaa koko kasvatusyhteisöä. Moniammatillisuus asettaa kuitenkin myös haasteita työntekijöille, sillä eri ammattikuntien välillä saattaa olla vastuualueisiin liittyviä kiistoja sekä keskenään ristiriidassa olevia intressejä. (Varhaiskasvatus vuoteen 2020 2007, 51.)

Kuten on jo aiemmin mainittu, siirtyminen eriytyneistä työtehtävistä ja vastuualueista kohti yhdessä tekemistä on saattanut johtaa siihen, että eri ammattiryhmien erityisosaaminen on joutunut pimentoon. Esimerkiksi muodostettaessa Sosiaali- ja terveysministeriön Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuosituksia (2007), kuntien sosiaalijohtajille ja sosiaalilautakuntien puheenjohtajille tehtiin kysely siitä,

millä tavoin eri ammattiryhmien osaamista pitäisi hyödyntää eri sosiaalipalvelujen alueella. Kyselyn ja sen pohjalta pidettyjen keskustelujen perusteella varhaiskasvatustyö koettiin moniin muihin sosiaalihuollon palveluihin verrattuna ”tiimityömäisempänä”, eivätkä kuntien sosiaalijohtajat ja sosiaalilautakuntien puheenjohtajat löytäneet juurikaan ammattiryhmäkohtaisia työtehtäviä. Tuloksista voikin päätellä sen, että moniammatillinen yhteistyö on sekä tutkimuksellinen, koulutuksellinen että työnjohdollinen haaste. Eri ammattiryhmien työtehtävien ja osaamisalueiden selkiyttäminen on siis tärkeää moniammatillisen yhteistyön kehittämisessä. (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 23.)

Työskentely päiväkodeissa on muuttumassa yhä yhteisöllisemmäksi, jolloin työntekijöiden yhteistyö- ja vuorovaikutusosaaminen korostuvat entisestään. Erityisesti lasten siirtyminen esiopetuksesta alkuopetukseen asettaa haasteen työntekijöiden yhteistyö- ja vuorovaikutustaidoille. Yhteistyö vaatiikin työntekijöiltä halua työskennellä yhdessä sekä taitoa löytää yhteinen kieli, jonka avulla voidaan yhdessä pohtia ja vaihtaa ajatuksia. Jotta tämä olisi mahdollista, yksilöiden tulee pystyä refleктоimaan itseään sekä kuuntelemaan muita. Reflektiivinen toiminta onkin avain pyrittäessä kehittämään yhdessä toimimista. (Forss-Pennanen 2006, 142.)

Päiväkodin työyhteisöjen sisäiseen moniammatillisuuteen liittyvä erityispiirre on työntekijöiden yhteinen substanssiosaaminen, eli työn sisältöön liittyvä osaaminen. Kuten jo aiemmin on mainittu, päiväkodeissa työskentelee hyvin eritasoisen ja erilaisen ammatillisen koulutustaustan omaavia henkilöitä, jolloin työntekijöiden tiedolliset tasot saattavat vaihdella huomattavasti moniammatillisen tiimin sisällä. Samassa moniammatillisessa tiimissä saattavat työskennellä niin kokenut kasvatustieteiden kandidaatti kuin myös juuri oppisopimuskoulutuksen aloittanut lastenhoitajaopiskelija, jolloin työntekijät luonnollisesti ovat tiedollisesti täysin eri tasoilla. Sen lisäksi, että työntekijöiden osaamisen tasot vaihtelevat, heidän substanssialueeseen liittyvä tietämyksensä

on hyvin eri aloille painottunutta. Osa työntekijöistä on saattanut kartuttaa substanssialueeseen liittyvää tietämystään myös ammatillisten perusopintojen ulkopuolella, jolloin työntekijän osaamisen määrittely pelkän ammattinimikkeen kautta saattaa antaa puutteellisen kuvan työntekijän osaamisesta. Tämä puolestaan vie resursseja moniammatillisen tiimin toiminnalta. (Venninen 2007, 26-28.)

Päivähoidolle on tyypillistä työyhteisöjen sisäisen moniammatillisuuden lisäksi myös vahva ulkoinen moniammatillisuus. Päivähoidon työyhteisöt tekevät yhteistyötä niin lasten vanhempien kuin myös sosiaali-, opetus- ja terveysalan toimijoiden, kuten neuvoloiden ja koulujen, kanssa. Yhteistyö päivähoidon ulkopuolisten toimijoiden kanssa vaatiikin henkilöstöltä monipuolista osaamista, kuten esimerkiksi oman ammatillisuuden esiintuomista sekä vuorovaikutus- ja verkostoitumistaitoja. (Varhaiskasvatus vuoteen 2020 2007, 51.)

2.2 Ammatillisen osaamisen neljä tasoa

Karila ja Nummenmaa (2001) ovat muodostaneet neljä osaamisen tasoa, joille varhaiskasvatuksen kasvatushenkilöstön työtehtävissä tarvittavaa ammatillista osaamista voidaan jäsentää. Näitä tasoa ovat kaikille ammattiryhmille yhteinen osaaminen, varhaiskasvatuksen substanssiin liittyvä osaaminen, erityinen osaaminen tehtäväalueittain sekä tilannesidonnainen osaaminen. Myös Sosiaali- ja terveysministeriö on hyödyntänyt näitä Karilan ja Nummenmaan (2001) muodostamaa neljää ammatillisen osaamisen tasoa selvityksessään Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen: Nykytila ja kehitystarpeet (2007).

TAULUKKO 1. Ammatillisen osaamisen neljä tasoa

Kaikille ammattiryhmille yhteinen osaaminen	Varhaiskasvatuksen substanssiin liittyvä osaaminen	Erityinen osaaminen tehtäväalueittain	Tilanne-sidonnainen osaaminen
Varhaiskasvatustyön eettiset periaatteet Toimintaympäristön ja perustehtävien tulkintaan liittyvä osaaminen Yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen Valmiudet jatkuvaan osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen	Kasvatusosaaminen Pedagoginen osaaminen Hoito-, hoiva- ja huolenpito-osaaminen	Erityisopettajan tehtävät Lastentarhanopettajan tehtävät Lastenhoitajan tehtävät Perhepäivähoitajan tehtävät	

2.2.1 Kaikille ammattiryhmille yhteinen osaaminen

Kaikkien varhaiskasvatuksen parissa työskentelevien ammattiryhmien yhteinen osaaminen sisältää varhaiskasvatustyön eettiset periaatteet, toimintaympäristön ja perustehtävien tulkintaan liittyvän osaamisen, yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvän osaamisen sekä valmiudet jatkuvaan osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Tässä tutkimuksessa kaikille ammattiryhmille yhteisen osaamisen alueista keskeisiä ovat erityisesti yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen sekä valmiudet jatkuvaan osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen. (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 28-29.)

Työ lasten parissa on luonteeltaan eettis-filosofista, sillä lapsen kasvun ja kehityksen tukeminen on yhteydessä kasvatuksen sisältämiin

arvoihin. Myös lapsen kasvua ja kehitystä koskevien tavoitteiden asettaminen perustuu arvoihin, sillä arvot määrittävät sen, mihin suuntaan lapsen toivotaan kasvavan ja kehittyvän. Varhaiskasvatuksen henkilöstön ammatillisessa osaamisessa korostuukin heidän eettinen osaamisensa. Tässä yhteydessä eettisellä osaamisella tarkoitetaan sitä, miten työntekijä perustelee työssään tekemänsä valinnat ja ratkaisut. Tämän lisäksi varhaiskasvattajan eettiseen osaamiseen kuuluu oman alan arvopohjan ja ammattietiikan tuntemus sekä kyky ja halu huomioida ne päivähoiton arjessa. (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 30-31.)

Toimintaympäristöön ja perustehtävien tulkintaan liittyvä osaaminen on tärkeää varhaiskasvattajille. Tämän osaamisalueen pohjana on kasvatuksen yhteiskunnallisten ja kulttuuristen lähtökohtien tiedostaminen, sillä se edesauttaa muiden osaamisen osa-alueiden, kuten kulttuurisen lukutaidon ja kulttuuristen ja yhteiskunnallisten instituutioiden tuntemuksen, kehittymistä. Toimintaympäristöön ja perustehtävään liittyvää osaamista on myös perheiden arjen tuntemus, perheiden erilaisten kulttuuritaustojen ymmärtäminen sekä varhaiskasvatustyöhön liittyvän lainsäädännön tuntemus. Tietoisuus toimintaympäristöstä ja siinä tapahtuvista muutoksista auttaa työntekijöitä sekä kokonaisia ammattiryhmiä pohtimaan omassa työssä mahdollisesti tapahtuvia muutoksia ja mahdollisesti muuttuneiden tehtävien toteuttamista yhdessä. (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 30).

Kasvatustyö pohjautuu yhteisölliselle toiminnalle ja erityisesti kasvatuskumppanuudelle. Kasvatuskumppanuudella tarkoitetaan yhteistyötä esimerkiksi vanhempien, muun henkilöstön sekä yhteistyökumppaneiden kanssa. Kasvatuskumppanuus vaatiikin henkilöstöltä yhteistyöosaamista ja erityisesti työn kielellistä hallintaa, jonka tarpeellisuus on noussut esiin mm. laadittaessa esiopetus- ja varhaiskasvatussuunnitelmia. Kasvatustyön edellytyksenä on siis yhteistyö niin toimintayksiköiden sisällä kuin myös

esimerkiksi koululaitoksen kanssa, jolloin työntekijöiden kielelliset kyvyt kuvata ja perustella omia mielipiteitä korostuvat. (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 30.)

Myös osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen liittyvät valmiudet ovat tärkeitä muuttuvassa toimintaympäristössä. Työn jatkuva muutos sekä tiedon nopea lisääntyminen ovat johtaneet siihen, että asiantuntijuuden ja osaamisen kehittyminen tapahtuvat yhä useammin työssä oppimalla. Myös reflektio-osaaminen on tärkeää kasvatustyössä, sillä se on välttämätöntä niin oman työn arvioinnissa kuin myös reflektiivisen työotteen kehittymisessä. Jatkuvasti lisääntyvä tutkimustieto ja aiemman tiedon kumoutuminen vaativat henkilöstöltä myös tiedon hankinnan ja prosessoinnin taitoja. Tällöin myös tarve suhtautua kriittisesti tietoon korostuu. (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 30.)

2.2.2 Varhaiskasvatuksen substanssiin liittyvä osaaminen

Varhaiskasvatuksen substanssiin liittyvä osaaminen koostuu kasvatusosaamisesta, pedagogisesta osaamisesta sekä hoito-, hoiva- ja huolenpito-osaamisesta, jotka kaikki ovat keskeisiä osaamisen alueita myös tässä tutkimuksessa. Kaikilta ammattiryhmiltä edellytetään varhaiskasvatuksen substanssiin liittyvää osaamista, mutta osaamisen tasot sekä osaamisen vahvuudet vaihtelevat eri ammattiryhmien välillä. (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 29-31.)

Ensimmäinen työn substanssiin liittyvä osaamisalue on kasvatusosaaminen. Kasvatusosaamisen avulla henkilöstö kykenee hahmottamaan sen, mikä on olennaista lapsen ihmisenä kasvussa ja mitkä kasvatukselliset tavoitteet, sisällöt ja menetelmät edistävät tätä kasvua. Nykypäivän kasvattajien kasvatusosaamisessa keskeistä on suuntautuminen tulevaisuuteen sekä tulevaisuuden ennakointi. Myös kasvatukseen liittyvien

uskomusten ja käsitysten tiedostaminen ja arviointi ovat tärkeässä roolissa henkilöstön kasvatuserityksessä. Omien arvojen tiedostaminen ja taito keskustella arvoihin liittyvistä kysymyksistä ovatkin olennainen osa kasvatuserityksistä, sillä varhaiskasvatuksen tulevaisuus rakentuu nykyisten arvojen pohjalta. Parhaassa tapauksessa näihin arvokeskusteluihin sekä tulevaisuuden visioimiseen osallistuvat niin lasten vanhemmat kuin myös koko työyhteisö. Kaikki varhaiskasvatuksen työntekijät ovat jollain tavalla kasvatuserityksessä vuorovaikutuksessa varhaiskasvatukseen osallistuvien lasten kanssa, jolloin myös taito tiedostaa ja arvioida vuorovaikutuksen laatua sekä halu kehittää sitä ovat tärkeitä kasvatuseritykseen liittyviä tekijöitä. (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 31.)

Toinen työn substanssiin liittyvän osaamisen osa-alue on pedagoginen osaaminen. Lapset ovat luonnostaan kiinnostuneita ympäristöstään ja tämän kiinnostuksen kehittyminen aktiiviseksi toiminnaksi, joka puolestaan edistää lapsen oppimista, vaatii tuekseen laadukasta oppimisympäristöä sekä pätevän aikuisen ohjaavaa opetusta. Henkilöstön ymmärrys lapsen kehitystä edistävistä tekijöistä onkin välttämätöntä pyrittäessä luomaan lapsille laadukas kasvu- ja oppimisympäristö. Varhaiskasvatukseen osallistuu myös hyvin eri-ikäisiä lapsia, jolloin henkilöstön on osattava hyödyntää eri-ikäisille lapsille soveltuvia pedagogisia menetelmiä. Tämän lisäksi yhä useampi lapsi tarvitsee erityistä hoitoa ja ohjausta, joten erityispedagogiikkaan liittyvästä osaamisesta on tullut entistä tärkeämpää. Myös jatkuvasti lisääntyvä tutkimustieto lapsen kehityksestä ja oppimisesta asettaa varhaiskasvatuksen henkilöstölle haasteita luoda uusia opetusmetodeja. (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 32.)

Kolmas työn substanssiin liittyvän osaamisen osa-alue on hoito-, hoiva- ja huolenpito-osaaminen. Tämän osa-alueen muodostavat tiedot ja taidot, jotka liittyvät lapsen hyvinvoinnin ja terveyden ylläpitämiseen ja

edistämiseen. Hoivalla on moninainen merkitys varhaiskasvatustyössä, sillä se sisältää niin lasten fyysisen perushoidon kuin myös lasten sosiaalisesta ja emotionaalista hyvinvoinnista huolehtimisen. Tärkeä osa huolenpitoa on siis lasten ja varhaiskasvattajien välinen toimiva vuorovaikutussuhde, jolloin fyysisistä perustarpeista huolehtimisen lisäksi hoitajat muodostavat emotionaalisen ja vastavuoroisen suhteen hoidettavien lasten kanssa. Laadukas varhaiskasvatus edistääkin lapsen hyvinvointia ja terveyttä fyysisesti, sosiaalisesti sekä emotionaalisesti. (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 32.)

2.2.3 Erityinen osaaminen tehtäväalueittain

Kaikilla ammattiryhmillä on myös omat erityiset osaamisalueensa, joihin ryhmän yhteisen moniammatillinen osaaminen perustuu. Eri ammattiryhmien erityisosaamisen tunnistaminen ja hyödyntäminen varhaiskasvatustyön vaihtelevissa toimintatilanteissa onkin välttämätöntä moniammatillisen osaamisen kehittämisessä. Myös varhaiskasvatustyön arjessa tapahtuvat kasvatus- opetus- ja hoitotilanteet edellyttävät kaikkien työntekijöiden erityisosaamisen hyödyntämistä. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden erityinen osaaminen tehtäväalueittain on keskeinen teema myös tässä tutkimuksessa. (Karila & Nummenmaa 2001, 34.)

Kuten on jo aiemmin mainittu, varhaiskasvatuksen substanssiin liittyvistä osaamisen osa-alueista kasvatusosaamista vaaditaan kaikilta varhaiskasvatusalan työntekijöiltä. Pedagoginen osaaminen sen sijaan on peruskoulutuksen ja työtehtävien perusteella lastentarhan- ja erityislastentarhanopettajien erityisosaamisen aluetta. Lastentarhanopettajien tehtäviä ovat kasvatuksen, pedagogiikan ja opetuksen osa-alueen lisäksi lapsen kehityksen tuntemiseen sekä asiantuntijuuden ja työn kehittämiseen liittyvät osaamisalueet. Erityislastentarhanopettajien tehtäviä puolestaan ovat

perhelähtöiseen työhön liittyvä osaaminen, lapsen kehityksen tuntemus, lapsen kehityksen ja kasvun arviointiosaaminen sekä pedagogisen toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin liittyvä osaaminen. Lastenhoitajien erityisosaamisen aluetta on hoito-osaaminen. Sen lisäksi lastenhoitajien tehtäviä ovat terveyden edistämiseen, kuntoutukseen, sairauksiin sekä lääkehoitoon liittyvä osaaminen. Perhepäivähoitajien erityisosaamista on lasten terveyteen, turvallisuuteen ja ruokahuoltoon liittyvä osaaminen. (Karila & Nummenmaa 2001, 34; Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 29-34.)

2.2.4 Tilannesidonnainen osaaminen

Kaikille ammattiryhmille yhteisen osaamisen, varhaiskasvatuksen substanssin hallinnan sekä eri ammattiryhmien omien erityisten osaamisalueiden lisäksi varhaiskasvatuksen työntekijöiden osaamiseen kuuluu tilannesidonnaisen osaamisen osa-alue. Ammatillinen osaaminen on myös tilannesidonnaista, eli kaikki työssä kohdattavat tilanteet vaativat omanlaistaan osaamista. Yksi tärkeä osa ammatillista osaamista onkin kyky tulkita työssä kohdattavia tilanteita ja toimia näiden tilanteiden vaatimalla tavalla. Tilannesidonnainen osaaminen on keskeinen osaamisalue myös tässä tutkimuksessa. (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 28-35; Puroila, A-M 2004, 22.)

Tilannesidonnaisen osaamisen tärkeydestä huolimatta varhaiskasvatukseen liittyvää osaamista tarkastellaan kuitenkin usein yhtenä kokonaisuutena, jolloin erilaisten työtilanteiden asettamat osaamisvaatimukset eivät tule huomioiduiksi. Kuitenkin esimerkiksi ruotsinkielisellä tai saamenkielisellä alueella työntekijöiden kielitaito sekä monikulttuurinen osaaminen voivat olla merkittävä osa työntekijöiden tilannesidonnaista osaamista. Työntekijöiden tilannesidonnaisen osaamisen kehittäminen niin, että se vastaa aiempaa paremmin arjen tilanteiden vaatimukseen, onkin yksi

varhaiskasvatustyön kehityshaasteista. (Karila & Nummenmaa 2001, 31; Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 28-35.)

2.3 Ammatillinen osaaminen tulevaisuudessa

Sosiaali- ja terveysministeriön asettaman varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan tekemän loppuraportin, Varhaiskasvatus vuoteen 2020 (2007), mukaan tulevaisuuden tavoitteena on selkeyttää varhaiskasvatuksen henkilöstön ammatillisen osaamisen vaatimuksia ja edellytyksiä niin osaamistasojen kuin myös työtehtävien osalta. Tavoitteena on myös panostaa henkilöstön ammatillisen osaamisen jatkuvaan kehittymiseen ja lisääntymiseen koko työuran ajan. Henkilökunnan ammatillista kehitystä tulisi kuitenkin tulevaisuudessa tarkastella myös työyhteisön näkökulmasta, eli yksittäisen henkilön koulutuksen aikana karttuneita tietoja ja taitoja tulisi jatkossa hyödyntää koko yhteisön ammatillisen osaamisen kehittämässä. Tämä vaatii kuitenkin uudenlaisia työvälineitä ja –menetelmiä sekä täydennyskoulutuksen kohdistamista vastaamaan yksilöidymmin eri työyhteisöjen koulutustarpeita.

Päivähoidon henkilöstön työ on muuttumassa lähiaikoina tapahtuvan ammattinimikkeiden ja tehtäväkokonaisuuksien uudelleenmäärittelyn vuoksi. Uudistuksen tavoitteena on selkeyttää eri ammattiryhmien työtehtäviä, vastuualueita sekä erityisosaamista, jolloin myös työyhteisöjen sisäinen moniammatillinen yhteistyö kehittyy ja vahvistuu. Erityisesti moniammatillista yhteistyötä pyritään kehittämään korostamalla eri ammattiryhmien merkitystä ja tasavertaisuutta erilaisista koulutustaustoista ja työtehtävistä huolimatta. (Varhaiskasvatus vuoteen 2020 2007, 52-53.)

Varhaiskasvatus vuoteen 2020 (2007) raportin mukaan tulevaisuudessa on panostettava henkilöstön riittävän korkeaan koulutustasoon ja siihen, että koulutusjärjestelmistä valmistuu tarpeeksi varhaiskasvatuksen

ammattilaisia, erityisesti lastentarhanopettajia ja erityislastentarhanopettajia. Myöskin perhepäivähoitajien koulutustason nostaminen sekä kelpoisuusvaatimusten tiukentaminen ovat tulevaisuuden tavoitteita. Työntekijöiden peruskoulutuksen lisäksi tulevaisuudessa tulisi panostaa myös täydennyskoulutukseen ja näiden koulutusten tulisi perustua osaamiseen arviointiin sekä työyksikkökohtaisesti että valtakunnallisesti. Osaamisen arviointiin tulisi myös kehittää sopivat työkalut, joiden avulla voitaisiin analysoida työntekijöiden ja työyhteisöjen osaamiseen liittyviä vahvuuksia ja heikkouksia.

Erityisesti Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan Henkilöstön koulutuksen ja osaamisen kehittämisjaoston mukaan varhaiskasvatuksen henkilöstön tulisi tulevaisuudessa kehittää lapsen kasvuun, kehitykseen ja oppimiseen, varhaiskasvatuksen suunnitteluun, yhteistyöhön ja kasvatuskumppanuuteen, monikulttuurisuuteen, tietoteknologiaan sekä terveyden edistämiseen ja ylläpitämiseen liittyvää osaamistaan. (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 35).

Laadukkaat varhaiskasvatuspalvelut, ammattitaitoinen henkilöstö sekä päivähoidon henkilöstön tekemä yhteistyö vanhempien kanssa edistävät lapsen tasapainoista kasvua ja kehitystä. Viime vuosina lisääntynyt varhaiskasvatukseen liittyvä tutkimustoiminta tarjoaa yhä enemmän tutkimustietoa lapsen oppimisesta, kasvusta ja kehityksestä, mikä asettaa haasteita varhaiskasvatuksen pedagogisten käytänteiden kehittämiseksi. Lisääntynyt tutkimustieto vaikuttaa myös varhaiskasvatussuunnitelmiin ja tulevaisuudessa suunnittelutyö tulee korostumaan aiempaa enemmän. Juuri suunnittelukäytäntöjen ja -järjestelmien kehittäminen on varhaiskasvatukseen liittyvä keskeinen haaste tulevaisuudessa. (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 16-17.)

Varhaiskasvatuksen työntekijät kohtaavat aiempaa useammin työssään niin elämäntilanteeltaan, perherakenteeltaan kuin myös etniseltä,

kulttuuriselta ja uskonnolliselta taustaltaan erilaisia lapsia ja perheitä, jolloin kansainvälisyyteen ja monikulttuurisuuteen liittyvä osaaminen on tärkeä osa varhaiskasvatuksen henkilökunnan ammatillista osaamista. Myös kasvatuskumppanuuteen liittyvän osaamisen kehittäminen on olennaista varhaiskasvatustyössä, sillä yhteistyössä vanhempien kanssa on siirrytty vanhempien tukemisesta kohti tasavertaisempaa ammattilaisen ja vanhemman välistä suhdetta. (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 15-16.)

Tietoyhteiskunnan kehitys on tulevaisuudessa kiihtymässä ja myös varhaiskasvatuksen tulee vastata uusiin vaatimuksiin. Esimerkiksi lasten mediakasvatus sekä työntekijöiden tieto- ja viestintätekniikan taidot ovat tulevaisuuden tärkeitä kehittämiskohteita. Erilaiset verkostot liittävät työntekijät osaksi kansainvälistä, elektronista oppimisympäristöä ja näillä oppimisympäristöillä on tulevaisuudessa yhä suurempi merkitys työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämisessä ja kehittämisessä. (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 18.)

Kuten on jo aiemmin mainittu, varhaiskasvatuksen kehittämisessä myös tutkimustoiminnalla on keskeinen merkitys. Tutkimustoiminnan, ja sitä kautta myös tutkimustiedon, määrä onkin lisääntynyt huomattavasti viime vuosina. Vaikka varhaiskasvatukseen liittyvää tieteellistä tietoa on tarjolla aiempaa enemmän, haasteita asettaa kuitenkin se, että nykyajan informaatioyhteiskunnassa tieto myös uusiutuu nopeasti. Tällöin työntekijät joutuvat jatkuvasti päivittämään omaa tietämystään. (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 18.)

3 VUOROHOITO

Vuorohoito eli päivähoito, joka tapahtuu arkisin kello 18 ja 6 välillä sekä viikonloppuisin, on osa kunnallista päivähoitojärjestelmää. Jokaisen kunnan on siis järjestettävä lapselle hoitopaikka edellä mainittuina aikoina, jos vanhemman työ sitä vaatii. Vuorohoidon tarjonta on lisääntynyt huomattavasti 2000-luvulla ja sitä tarjotaan monissa eri muodoissa, kuten perhepäivähoidossa ja päiväkodeissa. Myös vuorohoidon kysyntä on epätyypillisten työaikojen lisääntymisen myötä kasvanut, mutta tarjonnan määrä ja vuorohoidon toteutusmuodot vaihtelevat eri kuntien välillä. (Ainasoja 2009, 14; Ahola 2010, 19; Petäjaniemi & Pokki 2010, 9.)

Vuonna 2005 toteutettiin lasten päivähoiton tilannekatsaus, jossa selvitettiin lasten päivähoiton ja esiopetuksen valtakunnallista tilannetta. Lasten päivähoitoon liittyvä kysely lähetettiin kaikkiin Manner-Suomen kuntiin. Tilannekatsauksen mukaan vuonna 2005 kunnan järjestämässä päivähoidossa olevista lapsista noin 7 prosenttia, eli 12 804 lasta, oli vuorohoidossa. Tilannekatsauksen mukaan suurin osa vuorohoidossa olevista lapsista oli hoidossa vaihtelevasti eli sekä iltaisin, öisin että viikonloppuisin. Yleisimmin vuorohoitoa tarvittiin iltaisin eli kello 18 ja 22 välillä. Noin 10 prosenttia vuorohoitoa tarvitsevista lapsista oli hoidossa viikonloppuisin ja öisin kello 22 ja 6 välillä hoitoa tarvitsi noin 7 prosenttia vuorohoidossa olevista lapsista. (Färkkilä, Kahiluoto & Kivistö 2006, 45; Varhaiskasvatus vuoteen 2020 2007, 39.)

Osa vuorohoidossa olevista lapsista viettää hyvinkin pitkiä aikoja hoidossa. Kyselyyn vastanneissa kunnissa 3 090 lasta, eli noin 2 prosenttia kaikista kunnan järjestämässä päivähoidossa olevista lapsista, vietti toistuvasti vuorohoidossa yli 10 tuntia kerralla. Toistuvasti useampana kuin viitenä päivänä viikossa hoidossa oli 1 324 lasta, eli yksi prosentti kaikista kunnan

järjestämässä päivähoitossa olevista lapsista. Vuorohoitoa tarjotaan useassa eri muodossa ja siihen, miten vuorohoito järjestetään, vaikuttaa erityisesti kunnan koko. Katsauksen mukaan suurissa kunnissa vuorohoito järjestettiin pääasiassa päiväkodeissa, kun taas pienemmissä kunnissa vuorohoitoa tarjottiin yleensä ryhmäperhepäiväkodeissa. (Färkkilä ym. 2006, 45-47)

3.1 Vuorohoidon tarve

Pienten lasten vanhemmat työskentelevät epätyypillisinä aikoina yhtä usein kuin muutkin työntekijät ja pienten lasten äideillä on suunnilleen yhtä paljon pitkiä työviikkoja kuin isompien lasten äideillä. Lasten päivähoiton tilannekatsauksen mukaan vuorohoidon ja erityisesti iltahoidon tarve tulee tulevaisuudessa kasvamaan. Vuorohoidon laajentamisen sijaan tulisi kuitenkin keskustella työelämän vaativuuden jatkuvasta lisääntymisestä sekä vaikeuksista yhdistää perhe ja työ. Arjen säännöllisyys on hyvin tärkeää pienen lapsen hyvinvoinnille ja pienten lasten vanhempien työaikojen järjestäminen lapsen rytmin mukaan edistäisi lasten hyvinvointia. Tämä kuitenkin edellyttää tiivistä yhteistyötä työelämän kanssa. (Varhaiskasvatus vuoteen 2020 2007, 39.)

Vuorohoidon tarjonnan lisääntymisestä huolimatta Lasten päivähoiton tilannekatsauksen mukaan vuorohoidon tarve iltaisin, öisin ja viikonloppuisin oli tarjontaa suurempi. Erityisesti iltaisin ja viikonloppuisin tapahtuvan hoidon saatavuus oli heikkoa. Vuorohoidon tarjonnan riittävyys vaihtelee kuitenkin kuntien välillä. Tilannekatsauksen mukaan yli puolet (60%) suurista kunnista arvioi, että vuorohoidon tarve on selvästi suurempi kuin tarjonta, kun taas pienistä kunnista alle puolella (33,6%) tarve ylitti tarjonnan. Kaikista kunnista 62 prosenttia tarjosi täysin tai lähes täysin riittävästi vuorohoitoa ja vain 3 prosenttia kunnista tarjosi täysin riittävästi vuorohoitoa. Hoidon tarjonta ja kysyntä olivat siis paremmin tasapainossa pienissä kunnissa

kuin suurissa kunnissa ja pienissä kunnissa oli myös tarjolla suhteellisesti enemmän vuorohoitopaikkoja. (Färkkilä ym. 2006, 46; Varhaiskasvatus vuoteen 2020 2007, 39.)

Katsauksessa kartoitettiin myös kuntien arvioita vuorohoidon tarpeen kehityksestä tulevaisuudessa. Katsauksen mukaan vuorohoidon tarve lisääntyy niin iltaisin, öisin kuin myös viikonloppuisin. Erityisesti iltahoidon ja viikonloppuhoidon tarpeen arvioitiin kasvavan, sillä 68 prosenttia vastanneista kunnista arvioi iltahoidon tarpeen lisääntyvän ja 58 prosenttia arvioi viikonloppuhoidon tarpeen kasvavan. Hieman yli puolet (56%) vastanneista kunnista arvioi yöhoidon tarpeen pysyvän ennallaan tai vähenevän lähivuosina. Vuorohoidon tarve on vähenevässä vain erittäin harvassa kunnassa. (Färkkilä ym. 2006, 46-47.)

3.2 Vuorohoidon haasteet

Kuten on jo aiemmin mainittu, vuorohoidon tarve on ollut jatkuvasti kasvussa vanhempien yhä epäsäännöllisempien työaikojen vuoksi. Vanhemmilla ei ole aina mahdollisuutta vaikuttaa työaikoihinsa, mutta noin kolmasosa kunnista ei silti pysty järjestämään vuorohoitoa kaikille sitä tarvitseville. Vanhempien epäsäännöllisistä työajoista johtuen lasten hoitoajat vaihtelevat jatkuvasti ja lapset saattavat viettää hyvinkin pitkiä aikoja hoidossa. Lasten vuorohoidosta tulisikin keskustella yhteiskunnallisella tasolla ja työelämässä voitaisiin pyrkiä saamaan pienten lasten vanhempien työajat säännöllisemmiksi. Vanhempien säännölliset työajat, tai ainakin se, että vanhemmat tietäisivät aiemmin omat työvuoronsa, helpottaisivat hoidon organisointia. Myös kasvatushenkilöstön pedagoginen työ helpottuisi ja lopputuloksena hoidossa olevien lasten hyvinvointi lisääntyisi. (Ainasoja 2009, 14-15.)

Päivähoidon henkilöstön koulutustason lasku asettaa haasteita niin vuorohoidolle kuin myös tavalliselle päivähoidolle. Huolimatta jatkuvasti kasvavista vaatimuksista, joita päiväkotien henkilöstö päivittäin kohtaa, on päiväkotien henkilöstön koulutustaso laskenut. Korkeimmin koulutettujen työntekijöiden, eli lastentarhanopettajien, osuus henkilöstöstä on laskenut 50 prosentista 30 prosenttiin, kun taas korkeintaan toisen asteen tutkinnon suorittaneiden työntekijöiden osuus on kasvanut 70 prosenttiin. Pääosa henkilöstöstä niin tavallisessa päivähoidossa kuin myös vuorohoidossa on siis hoitopainotteisen koulutuksen saanutta, vaikka tämän päivän varhaiskasvatuksen työtehtävissä kasvatus ja opetus painottuvat hoitoa ja huolenpitoa enemmän. Vaikka nykyään on mahdollista suorittaa varhaiskasvatusalan korkeakoulututkinto, ei henkilöstön koulutustaso silti ole riittävä vastaamaan työn lisääntyneeseen vaativuuteen. (Karila & Nummenmaa 2001, 37-38; Varhaiskasvatus vuoteen 2020 2007, 51.)

Vuorohoidon tarpeen lisääntyminen asettaa haasteensa myös henkilöstömitoitukselle. Vuorohoitoa koskevaa lasten ja hoitohenkilöstön välistä suhdelukua ei ole erikseen määritelty päivähoidon lainsäädännössä, joten kunnat käyttävät vuorohoidossa samaa henkilöstömitoitusta kuin päiväsaikaan tapahtuvassa hoidossa. Lasten päivähoidon tilannekatsauksen mukaan kunnista noin puolet (51,5%) arvioi nykyisen vuorohoidossa käytettävän henkilöstömitoituksen sopivaksi. Yli neljännes (27,9%) kunnista arvioi, että vuorohoidon henkilöstömitoitusta pitäisi muuttaa. Suurimpana muutostarpeena kunnat pitivät lasten ja hoitohenkilöstön välisen suhdeluvun pienentämistä. Myös edellisessä päivähoitoselvityksessä, joka toteutettiin vuonna 2001, kävi ilmi, että erityisesti iltaisin tapahtuvassa hoidossa tulisi olla paikalla enemmän kasvatushenkilöstöä lasta kohden kuin päiväsaikaan tapahtuvassa hoidossa. (Ainasoja 2009, 14-15; Färkkilä ym. 2006, 48.)

Lasten päivähoitoa koskevassa selvityksessä kysyttiin myös, millaisia vaikutuksia kunnissa olisi, jos vuorohoidossa käytettävä

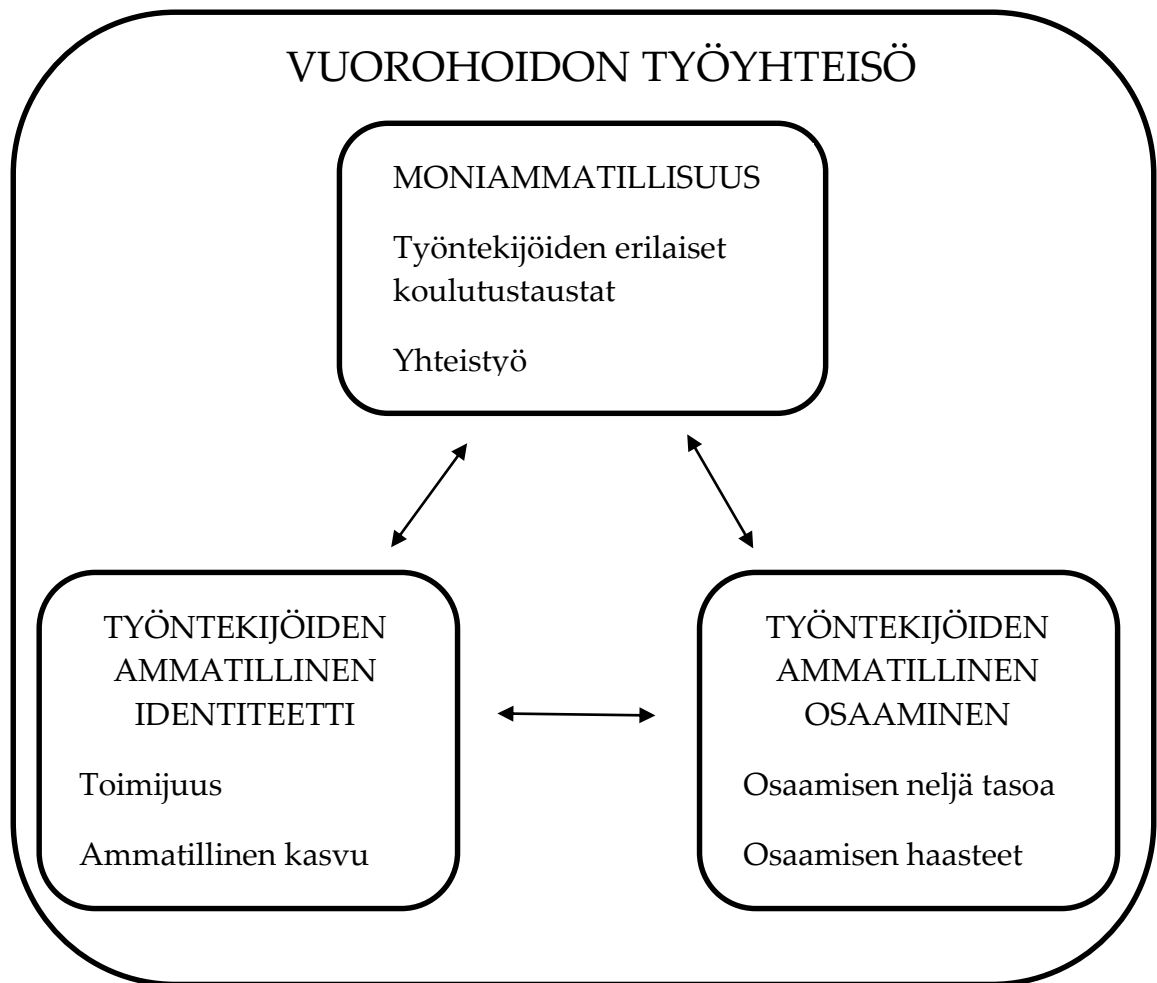
hoitohenkilöstön ja lasten välinen suhdeluku olisi lasten iästä riippumatta päivisin, iltaisin ja viikonloppuisin 1:4 ja öisin mahdollisesti suurempi kuin 1:4. Suurin osa vastanneista kunnista arvioi, että tällöin vuorohoidon työntekijöillä olisi enemmän aikaa yhtä lasta kohden ja heillä olisi paremmat mahdollisuudet järjestää lapsille toimintaa. Erityisesti isot kunnat arvioivat ehdotuksen parantavan vuorohoidossa järjestettävän toiminnan laatua ja useassa kunnassa kyseinen mitoitus olikin jo käytössä. Haasteena henkilöstömitoituksen muutokselle on kuitenkin sen myötä tapahtuva lisähenkilöstön tarve. (Färkkilä ym. 2006, 49-50.)

Tutkimuksessa käytetyt käsitteet ja tutkimuksen teoreettinen viitekehys

Edellisissä luvuissa on määritelty tutkimuksessa käytetyt käsitteet sekä esitelty tutkimuksen teoreettinen viitekehys. Ne on tiivistetty kuvioon 1. Tässä tutkimuksessa tarkastelun kohteena ovat siis vuorohoidon työntekijöiden kokemukset ammatillisesta identiteetistään ja osaamisestaan sekä vuorohoidon työntekijöiden erilaiset koulutustaustat ja niiden yhteydet työntekijöiden kokemuksiin ammatillisesta identiteetistään ja osaamisestaan.

Työntekijöiden pohjakoulutus, ammatillinen identiteetti ja ammatillinen osaaminen ovat kaikki vuorovaikutuksessa keskenään, sillä esimerkiksi työntekijöiden koulutustausta on yhteydessä sekä heidän ammatilliseen identiteettiinsä että ammatilliseen osaamiseensa. Toisaalta taas ammatillisen identiteetin ja osaamisen käsitteet ovat osittain päällekkäisiä, mikä tulee ilmi esimerkiksi määriteltäessä ammatillinen osaaminen osana ammatillista identiteettiä (ks. Forss-Pennanen 2006). Tässä tutkimuksessa ammatillista osaamista ei kuitenkaan käsitellä vain ammatillisen identiteetin osana, vaan siihen liittyviä työntekijöiden kokemuksia tarkastellaan myös yksittäisinä osaamisalueina. Nämä kolme käsitettä, työntekijöiden erilaiset koulutustaustat eli työyhteisön moniammatillisuus, työntekijöiden

ammattillinen identiteetti sekä ammatillinen osaaminen, liittyvät hyvin vahvasti toisiinsa, joten niitä tarkastellaan tässä tutkimuksessa yhtenä kokonaisuutena. Tätä edellä kuvattua eri käsitteiden välistä vuorovaikutusta on pyritty havainnollistamaan kuviossa 1.



KUVIO 1. Tutkimuksessa käytetyt käsitteet ja teoreettinen viitekehys

4 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Vuorohoidon kysyntä ja tarjonta ovat kasvaneet viime vuosina, mutta silti vuorohoitoa ja erityisesti vuorohoidon henkilöstön kokemuksia työstään on tutkittu vain vähän. Vuorohoidon ja sen henkilöstön kehittämisen kannalta on kuitenkin tärkeää tarkastella, millaisena vuoropäiväkodin henkilöstö kokee oman ammatillisen identiteettinsä, millaista osaamista heillä on ja millaisia osaamishaasteita työntekijät kohtaavat työssään. Ammatillisen identiteetin ja osaamisen lisäksi on tärkeää huomioida myös vuorohoidon moniammatillisuus, sillä vuoropäiväkodeissa työskentelee hyvin erilaisen koulutuksen saaneita henkilöitä erilaisissa tehtävissä. (Karila & Nummenmaa 2001, 7-8.)

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on siis tutkia vuorohoidon henkilöstön kokemuksia omasta ammatillisesta identiteetistään ja ammatillisesta osaamisestaan sekä sitä, onko työntekijän pohjakoulutuksella yhteyttä näihin kokemuksiin. Tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitkä ammatilliseen identiteettiin liittyvät tekijät vuorohoidon henkilöstö kokee positiivisina tai negatiivisina työssään? Onko pohjakoulutuksella yhteyttä henkilöstön ammatilliseen identiteettiin liittyviin positiivisiin tai negatiivisiin kokemuksiin?
2. Millaiseksi vuorohoidon henkilöstö arvioi oman ammatillisen osaamisensa ja oman työyhteisönsä ammatillisen osaamisen? Millaisia haasteita vuorohoito asettaa ammatilliselle osaamiselle? Onko pohjakoulutuksella yhteyttä henkilöstön arvioon omasta ammatillisesta osaamisestaan tai työyhteisönsä ammatillisesta osaamisesta?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Perheet 24/7-projekti

Tämän tutkimuksen aineisto on saatu Perheet 24/7-projektista. Perheet 24/7-projektin tarkoituksena on tutkia, millaisia yhteyksiä vanhempien vuorotyöllä on perheiden elämään sekä alle 13-vuotiaiden lasten sosio-emotionaaliseen hyvinvointiin. Projektin tavoitteena on selvittää, miten lapset ja vanhemmat kokevat vanhempien vuorotyön sekä siihen liittyvät lastenhoitojärjestelyt ja miten työn ja päivähoidon epäsäännöllisyys ilmenee perheiden arjessa. Projekti on kansainvälinen ja siihen osallistuvat Suomen lisäksi Alankomaat ja Iso-Britannia. Vuorotyön ja lastenhoidon yhdistäminen on yhteiskunnallinen kysymys, jolloin on mielekästä tutkia millaista vaihtelua vuorotyöhön ja vuorohoitoon liittyvissä seikoissa on eri maiden välillä. Perheet 24/7-projektissa on viisi tutkimuskysymystä:

1. Miten ilta-, viikonloppu- ja yötyötä tekevät vanhemmat Suomessa, Hollannissa ja Britanniassa järjestävät arkensa ja lastenhoidon?
 2. Miten vanhemmat ja heidän alle kouluikäiset lapsensa kokevat ei-perinteisinä aikoina tehtävän työn ja lastenhoitojärjestelyt?
 3. Onko vanhempien työajoilla yhteyttä lasten sosio-emotionaaliseen hyvinvointiin? Jos on, niin mitkä tekijät tätä yhteyttä välittävät?
 4. Mitkä tekijät edistävät tyydyttävää perhe-elämää ja lasten sosio-emotionaalista hyvinvointia epätyypillisen työjana kontekstissa?
 5. Mitkä tekijät vuorohoidossa ja päiväkotien ja perheiden välisessä yhteistyössä edistävät lasten hyvinvointia ja lasten osallisuutta?
- (<https://www.jyu.fi/edu/laitokset/var/tutkimus/perheet-24-7-hankkeen-tiivistelma>; <https://www.jyu.fi/edu/tutkimus/laitokset/var/tutkimus/247>)

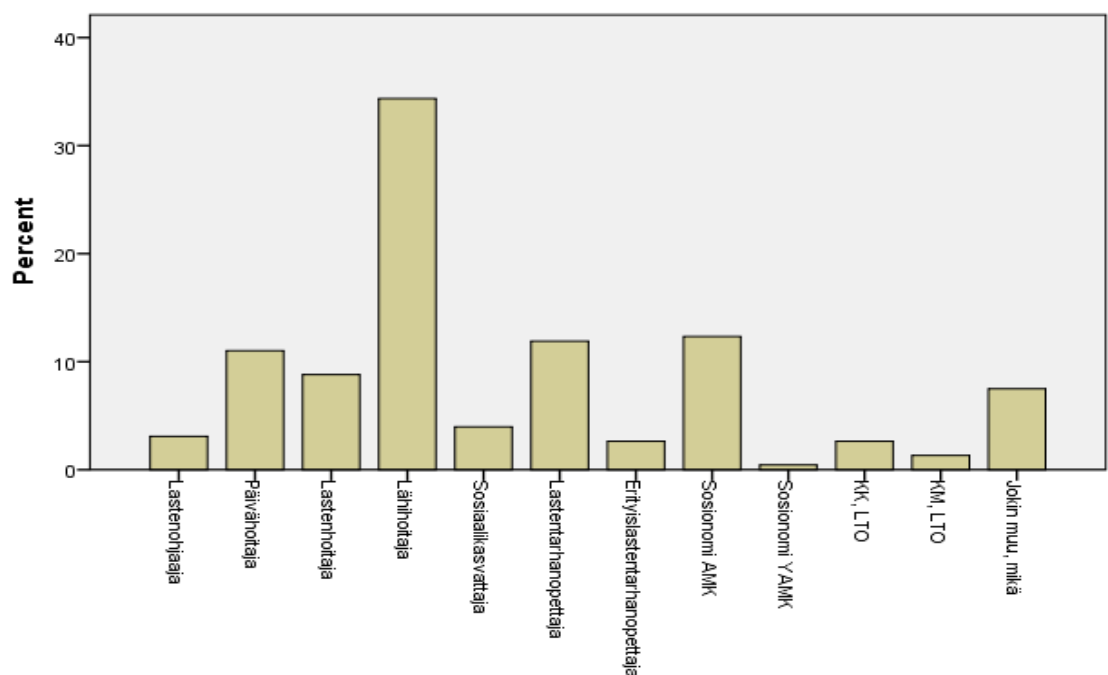
Kyselyaineisto kerätään suomalaisilta (N=483), hollantilaisilta (N=374) sekä brittiläisiltä (N=437) vuorotyötä tekeviltä vanhemmilta. Aineistoa kerätään myös heidän lapsiltaan sekä päivähoidon työntekijöiltä. Aineiston keräämisessä hyödynnetään seuraavia tutkimusmenetelmiä:

1. Vanhempien web-kysely, joka sisältää vanhemmuuteen, vanhempien työhön, lasten hyvinvointiin sekä lastenhoitojärjestelyihin liittyviä strukturoituja kysymyksiä
2. Päiväkodin työntekijöiden web-kysely, jonka avulla selvitetään työntekijöiden näkemyksiä vuorohoidosta
3. Noin kymmenen lapsen pitämiä ympärivuorokautisia sähköisiä päiväkirjoja, joita voidaan hyödyntää kerätessä tietoa lasten hyvinvoinnista sekä vuorovaikutuksesta
4. Erilaisia lasten tutkimiseen käytettäviä menetelmiä kuten sadutusta ja videokuvausta, joiden avulla voidaan kerätä lasten kokemuksia vuorohoidosta
5. Vuonna 2006 210 perheeltä kerättyä vertailuaineistoa, jonka avulla voidaan tutkia vuorotyön yhteyksiä vanhempien stressiin ja lasten hyvinvointiin ([http://www.jamk.fi/Global/Hankeet/Perheet%2024 7/41266_perheet 24-7_raportti.pdf](http://www.jamk.fi/Global/Hankeet/Perheet%2024%207/41266_perheet_24-7_raportti.pdf); <https://www.jyu.fi/edu/tutkimus/laitokset/var/tutkimus/247>; <https://www.jyu.fi/edu/laitokset/var/tutkimus/perheet-24-7-hankkeen-tiivistelma>.)

Tämän tutkimuksen aihe ei liity suoraan Perheet 24/7-projektin tutkimuskysymyksiin, mutta vuorohoidon henkilöstön ammatillisen identiteetin ja osaamisen kartoittaminen on olennaista pyrittäessä selvittämään, kuinka esimerkiksi vuoropäiväkotien ja perheiden välistä yhteistyötä, lasten hyvinvointia ja lasten osallisuutta voitaisiin edistää.

5.2 Tutkimuksen kohdejoukko

Tämän tutkimuksen kohdejoukkona oli vuorohoidon henkilöstö. Valtakunnalliseen vuorohoidon työntekijöille suunnattuun survey-kyselyyn vastasi 227 työntekijää. Vastaajien keski-ikä oli 43 vuotta ja vastaajilla oli keskimäärin 15,5 vuotta työkokemusta varhaiskasvatuksesta ja erityisesti vuorohoidosta työkokemusta oli keskimäärin 7 vuotta.



KUVIO 2. Vastaajien korkein suoritettu koulutus

Vastaajista 61,3% oli suorittanut toisen asteen koulutuksen, eli lastenhoijaajan, päivähoitajan, lastenhoitajan, lähihoitajan tai sosiaaliskasvattajan tutkinnon. Vastaajista 31,2% oli suorittanut vähintään alemman korkeakoulututkinnon, eli lastentarhanopettajan, erityislasterhanopettajan, sosionomin tai lastentarhanopettajaksi pätevöittävän kasvatustieteiden kandidaatin tai kasvatustieteiden maisterin tutkinnon. 7,5% vastaajista oli suorittanut jonkin muun kuin edellä mainitun koulutuksen. Muita korkeimpia suoritettuja koulutuksia olivat väestöliiton kotisisar, puutarhaopettaja, kodinhoitaja,

hortonomi, yhteiskuntatieteiden kandidaatti, päivähoitoavustaja, koulunkäynninohjaaja, kasvatustieteiden maisteri pääaineena aikuiskasvatustiede, kasvatustieteen kandidaatti, perhepäivähoitaja, sosiaalialan ohjaaja, kansalaiskoulun liikeala ja lasten ja nuorten erityisohjaaja. Vastaajien suorittamat korkeimmat koulutukset on tiivistetty kuvioon 2.

5.3 Aineistonkeruumenetelmä

Tässä tutkimuksessa tutkimusstrategiana oli survey-tutkimus. Survey-tutkimuksen kohteena on joukko ihmisiä, joilta jokaiselta pyritään kyselylomakkeen tai strukturoidun haastattelun avulla keräämään mahdollisimman paljon tietoa. Menetelmän avulla kerättyä standardoidussa muodossa olevaa, yleensä suurehkoa, aineistoa hyödynnetään tutkimuksen kohteena olevan ilmiön kuvailussa ja selittämisessä. Yksi kyselytutkimuksen hyvistä puolista onkin se, että tutkimuksessa voidaan kysyä useita eri asioita mahdollisimman monelta henkilöltä. Kyselytutkimuksen tekeminen on usein tutkijalle myös nopeampaa ja helpompaa kuin esimerkiksi strukturoimattomien haastatteluiden toteuttaminen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2001, 122-182.)

Tämän tutkimuksen aineisto on kerätty Perheet 24/7-tutkimusta varten luodulla valtakunnallisella internet-kyselyllä. Kyselylomake sisälsi avoimia kysymyksiä, monivalintakysymyksiä sekä Likert-asteikollisia kysymyksiä. Tässä tutkimuksessa on pohjakoulutusta koskevan monivalintakysymyksen lisäksi hyödynnetty kolmea avointa kysymystä (kysymykset 46, 49 & 50) sekä kolmea Likert-asteikollista kysymystä (kysymykset 45, 47 & 48). Nämä kaikki kuusi kysymystä on valittu siksi, että ne käsittelevät joko työntekijöiden kokemuksia omasta ammatillisesta osaamisestaan tai työntekijöiden kokemuksia työhön liittyvistä positiivisista ja negatiivisista tekijöistä.

5.4 Mittarit ja muuttajat

Tässä tutkimuksessa käytetyt mittarit ovat Perheet 24/7-projektia varten rakennetusta kyselylomakkeesta. Kyselylomakkeen kysymykset ovat tutkimusryhmän laatimia ja osassa niistä on hyödynnetty Suomalaisten hyvinvointi ja palvelut-kyselyä sekä yleisiä stressimittareita. Tutkimusryhmän mukaan tässä tutkimuksessa tarkasteltavien kysymysten taustalla ei kuitenkaan ole mitään yksittäisiä mittareita, vaan kysymykset ovat suurelta osin tutkimusryhmän itsensä luomia.

Tässä tutkimuksessa taustamuuttujana käytettiin vuorohoidon henkilöstön korkeinta suoritettua koulutusta (kysymys 4). Taustamuuttujasta muodostettiin kaksi ryhmää. Ensimmäisen ryhmän muodostivat ne vuorohoidon työntekijät, jotka olivat suorittaneet ammattikoulutasoisen tai opistotasoisen tutkinnon, eli lastenohjaajat, päivähoitajat, lastenhoitajat, lähihoitajat ja sosiaalikasvattajat. Toisen ryhmän muodostivat työntekijät, jotka olivat suorittaneet vähintään alemman korkeakoulututkinnon, eli lastentarhanopettajat, erityislastentarhanopettajat, sosionomit sekä lastentarhanopettajaksi pätevöityneet kasvatustieteiden kandidaatit tai kasvatustieteiden maisterit. Sosiaalikasvattaja on sosiaalialan opistotasoinen tutkinto, johon kouluttaminen on loppunut 1990-luvulla ammattikorkeakoulujen muutoksen myötä. Tässä tutkimuksessa sosiaalikasvattajat on luokiteltu ammattikoulutasoisen tai opistotasoisen tutkinnon suorittaneiden ryhmään. Kyselylomakkeessa vaihtoehdon ”Jokin muu, mikä?” kysyttäessä korkeinta suoritettua koulutusta valinneet vastaajat on jätetty pois muodostettaessa vertailtavia ryhmiä. Tämä johtuu siitä, että tähän ryhmään kuuluvien vastaajien koulutus ei välttämättä ole kasvatusalalta, jolloin heidän tietopohjansa päivähoidon pedagogiikasta saattaa erota huomattavasti kahden muun ryhmän tiedoista.

Vuorohoidon henkilöstön ammatillista identiteettiä ja osaamista tarkasteltiin kuuden kyselylomakkeen kysymyksen avulla. Näitä olivat kysymykset 45-50. Ammatillista identiteettiä lähestyttiin kolmesta eri näkökulmasta (kysymykset 45, 47, 48, 49 ja 50). Ensinnäkin tarkasteltiin vuorohoidon henkilöstön tyytyväisyyttä omaan työhön sekä vuorohoitoyksikön toimintaan liittyen (kysymykset 45 ja 47). Kysymyksessä 45 vuorohoidon henkilöstö arvioi työtyytyväisyyttään kysymykseen kuuluvien kahden Likert-asteikollisen väittämän (esim. "Minusta tuntuu mukavalta olla töissä tässä vuorohoitoyksikössä"; 1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä) avulla. Kysymyksen 45 neljästä väittämästä kaksi koski ammatillista osaamista ja kaksi työhön liittyviä positiivisia tekijöitä. Kysymyksessä 47 vuorohoidon henkilöstö arvioi tyytyväisyyttään vuorohoitoyksikön toimintaan kahdenkymmenen Likert-asteikollisen väittämän (esim. "Kuinka tyytyväinen olet työntekijänä tai johtajana sopivaan haasteellisuuteen työssäsi"; 1=erittäin tyytyväinen, 5= erittäin tyytymätön) avulla. Ammatillisen identiteetin tarkastelussa hyödynnettiin kysymyksen 47 väittämiä 7-20. Väittämät 7-20 käsittelivät tyytyväisyyttä vuorohoidon käytänteisiin, työyhteisöön sekä työn sisältöön ja niistä muodostettiin oma summamuuttujansa. Näiden neljäntoista väittämän muodostaman summamuuttujan Cronbachin - α arvoksi muodostui .850.

Toiseksi ammatillista identiteettiä tarkasteltiin työn antoisuuteen ja palkitsevuuteen liittyvien tekijöiden kautta (kysymys 50). Vastaajia pyydettiin kertomaan avoimen kysymyksen avulla siitä, mitkä asiat vuorohoidossa heidän mielestään ovat erityisen antoisia ja rikastuttavia.

Kolmas näkökulma ammatilliseen identiteettiin oli työn kuormittavuuteen liittyvät tekijät (kysymykset 48 ja 49). Kysymyksessä 48 vastaajat arvioivat kuuden Likert-asteikollisen väittämän (esim. "Koen työni yleensä liian kuormittavana"; 1= täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä) sopivuutta omaan tämänhetkiseen tilanteeseensa. Työn kuormittavuutta

pyrittiin kartoittamana myös avoimella kysymyksellä (kysymys 49), jossa vastaajia pyydettiin kertomaan, mitkä kysymyksen 48 ulkopuolelle jääneet asiat he kokivat kuormittavina työssään.

Tutkimuksessa pyrittiin myös tarkastelemaan vuorohoidon henkilöstön ammatillista osaamista (kysymykset 45, 46 ja 47). Vuorohoidon henkilöstön ammatillista osaamista lähestyttiin kolmesta eri näkökulmasta. Ensinnäkin tarkasteltiin työntekijöiden arvioita omasta ammatillisesta osaamisestaan (kysymys 45). Vuorohoidon henkilöstö arvioi omaa ammatillista osaamistaan kysymykseen kuuluvien kahden Likert-asteikollisen väittämän (esim. ”Olen tyytyväinen ammatilliseen osaamiseeni vuorohoidossa”; 1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä) avulla. Kysymyksen 45 neljästä väittämästä kaksi koski ammatillista osaamista ja kaksi työhön liittyviä positiivisia tekijöitä.

Toiseksi henkilöstön ammatillista osaamista pyrittiin kartoittamaan avoimella kysymyksellä, jossa vastaajia pyydettiin kertomaan, millaisia haasteita he kokevat vuorohoidon asettavan omalla ammatilliselle osaamiselleen (kysymys 46). Kolmas näkökulma ammatilliseen osaamiseen oli vuorohoidon henkilöstön tyytyväisyys vuorohoitoyksikön toimintaan liittyen (kysymys 47). Tyytyväisyyttä arvioitiin kahdenkymmenen Likert-asteikollisen väittämän (esim. ”Kuinka tyytyväinen olet työntekijänä tai johtajana henkilökunnan ammattitaitoon”; 1=erittäin tyytyväinen, 5= erittäin tyytymätön) avulla. Ammatillisen osaamisen tarkastelussa hyödynnettiin kysymyksen 47 väittämiä 1-6. Näiden kuuden väittämän muodostaman summamuuttujan Cronbachin α arvoksi muodostui .783. Tutkimuksessa hyödynnetyt kysymykset ja niiden sisältämät väittämät on listattu taulukkoon 1.

TAULUKKO 2. Tutkimuksessa hyödynnetyt kyselylomakkeen kysymykset

Ammatilliseen identiteettiin liittyvät kysymykset	Ammatilliseen osaamiseen liittyvät kysymykset
Kysymys 45: Arvioi seuraavien väittämien avulla ammatillista osaamistasi ja työssä viihtymistä. Väittämät 3 & 4	Kysymys 45: Arvioi seuraavien väittämien avulla ammatillista osaamistasi ja työssä viihtymistä. Väittämät 1 & 2
Kysymys 47: Kuinka tyytyväinen olet työntekijänä... Väittämät 7-20	Kysymys 46: Minkälaisia haasteita koet vuorohoidon asettavan ammatilliselle osaamisesi? Avoin kysymys
Kysymys 48: Arvioi miten seuraavat väittämät sopivat sinuun... Väittämät 1-6	Kysymys 47: Kuinka tyytyväinen olet työntekijänä... Väittämät 1-6
Kysymys 49: Mitkä muut mahdolliset asiat koet kuormittavan työssäsi? Avoin kysymys	
Kysymys 50: Mitkä asiat vuorohoidossa työskentelyssä ovat erityiset antoisia ja rikastuttavia? Avoin kysymys	

5.5 Aineiston analyysi

Aineiston analyysissä on hyödynnetty sekä laadullista että määrällistä analyysitapaa. Kyselylomakkeen avoimet kysymykset on analysoitu teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla ja Likert-asteikollisten kysymysten analyysissä on hyödynnetty tilastollisia menetelmiä.

5.5.1 Laadullinen analyysi

Vuorohoidon työntekijöiden ammatillista osaamista, työn kuormittavuutta ja työn antoisuutta (kysymykset 46, 49 ja 50) koskevien kysymysten analysoinnissa hyödynnettiin sekä teoriaohjaavaa että aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Hämäläisen (1987), Burnsien & Groven (1997), Straussin & Corbinin (1990, 1998) ja Atkinsonin ym. (2000) mukaan sisällönanalyysin avulla pyritään muodostamaan mahdollisesti hajanaisesta aineistosta yhtenäinen, informatiivinen ja ytimekäs sanallinen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä sekä samalla säilyttämään aineiston sisältämä tieto. Sisällönanalyysin avulla onkin mahdollista kuvailla aineistoa yksityiskohtaisesti ja monipuolisesti, mikäli tutkija toimii johdonmukaisesti koko analyysin ajan ja hän käyttää teoriaa ja metodologiaa täsmällisesti. (Braun & Clarke 2006, 78-96; Tuomi & Sarajärvi 2009, 108.)

Miles ja Huberman (1994) kuvaavat aineistolähtöistä aineiston analyysia eli induktiivista aineiston analyysia kolmivaiheiseksi prosessiksi. Ensimmäisessä vaiheessa aineisto pelkistetään, toisessa vaiheessa aineisto ryhmitellään ja kolmannessa vaiheessa aineiston avulla muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Induktiivisessa sisällönanalyysissa tärkeää on se, että analyysin avulla muodostetut käsitteet todella pohjautuvat aineistoon. Tutkimuksen aiheeseen mahdollisesti liittyvät aiemmat luokittelut tai tutkijan teoreettinen kiinnostus tutkittavaa aihetta kohtaan eivät kuitenkaan saa vaikuttaa siihen, mitä aineistossa esiintyviä teemoja nostetaan esiin. On silti muistettava se, että vaikka tutkija pyrkisi pitämään omat tutkimusaiheeseen liittyvät tietonsa analyysin ulkopuolella, ei tutkija voi täysin vapauttaa itseään teoreettisista ja epistemologisista sitoumuksistaan eikä aineistoa voi koodata epistemologisessa tyhjiössä. (Tuomi & Sarajärvi 2009 108-109; Braun & Clarke 2006, 83-84.)

Myös teoriaohjaava sisällönanalyysi perustuu vahvasti alkuperäiseen aineistoon. Teoriaohjaavan ja aineistolähtöisen analyysin erona on kuitenkin se, että teoriaohjaavassa analyysissä teoreettisten käsitteiden muodostaminen, eli analyysin kolmas vaihe, pohjautuu edeltävään tutkimustietoon, kun taas aineistolähtöisessä analyysissä teoreettiset käsitteet luodaan täysin aineiston pohjalta. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä tutkija siis kerää empiirisestä aineistosta haluamansa asiat ja ilmaukset ja hyödyntää aikaisempaa tutkimustietoa analyysin loppuvaiheessa muodostaessaan teoreettisia käsitteitä aineiston pohjalta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 117.)

Aloitin aineiston analyysin lukemalla vastaukset muutaman kerran läpi aineistoon tutustuakseni. Analyysiyksikköinä käytin tutkimuskysymyksiin liittyviä lauseita. Taulukoin kaikki alkuperäiset ilmaukset laittamalla ne yhteen sarakkeeseen ja tämän sarakkeen viereen laitoin toisen sarakkeen, jossa olivat alkuperäisistä ilmauksista muodostetut pelkistetyt ilmaukset. Näistä pelkistetyistä ilmauksista muodostin uuden taulukon, jossa ryhmittelin samaan aiheeseen liittyvät pelkistetyt ilmaisut yhteen sarakkeeseen ja toiseen sarakkeeseen laitoin pelkistetyistä ilmauksista muodostettujen alaluokkien nimet. Tähän analyysin vaiheeseen asti noudatin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä, eli muodostin alkuperäisistä ilmauksista poimituista pelkistetyistä ilmauksista alaluokkia ilman teoreettista viitekehystä. Tämän jälkeen yhdistin alaluokkia vielä keskenään, jolloin syntyi muutama pääluokka. Pääluokkien muodostamisessa hyödynsin tutkimuksen aiheeseen liittyvää teoriaa ja erityisesti ammatillisen osaamisen neljää tasoa, eli muodostin pääluokat tutkimuksen teoriataustan avulla. Alaluokista, jotka eivät sopineet tutkimuksen aiheeseen liittyvään teoriaan, muodostettiin uusia pääluokkia. Pääluokkien muodostamisen vaihe aineiston analyysissä oli siis teoriaohjaava, jolloin teoreettiset käsitteet tuotiin valmiina tutkimuksen teoriaosasta ja pääluokat pyrittiin muodostamaan teoreettisten käsitteiden avulla.

5.5.2 Tilastollinen analyysi

Aineiston analyysi toteutettiin SPSS-ohjelmistolla. Aineiston analyysi aloitettiin tarkastelemalla vastaajien taustatietoja, eli ikää, korkeinta suoritettua koulutusta sekä työkokemuksen määrää, keskiarvojen ja prosenttiosuuksien avulla. Vuorohoidon työntekijöiden ammatillista osaamista, työn kuormittavuutta ja työhön tyytyväisyyttä (kysymykset 45, 47 ja 48) tarkastelevia muuttujia tutkittiin keskiarvojen, prosenttiosuuksien sekä myös Mann-Whitneyn U-testin avulla. U-testiä hyödynnettiin t-testin sijaan, koska tutkimuksessa tarkasteltavat muuttujat eivät noudattaneet normaalijakaumaa.

Mann-Whitneyn U-testi on epäparametrinen vastine riippumattomien otosten t-testille, eli sitä voidaan käyttää t-testin sijasta silloin, kun t-testin oletukset eivät ole voimassa. U-testin tarkoituksena on verrata kahta toisistaan riippumatonta keskiarvoa keskenään. U-testi pohjautuu järjestyslukuihin, joten U-testiä hyödynnettäessä havaintojen tulee olla mitattu vähintään järjestysasteikollisesti. U-testi vertaa tutkittavien muuttujien, eli kahden eri ryhmän, mediaaneja toisiinsa ja nollahypotesina on, ettei muuttujien jakaumissa ole eroa. U-testin havaittu merkitsevyystaso kertoo sen, ovatko jakaumat erilaiset. Mitä pienempi merkitsevyystaso on, sitä todennäköisemmin jakaumat ovat erilaiset, jolloin ryhmien välillä on tilastollisesti merkitsevä ero. (Metsämuuronen 2005, 1038; Nummenmaa 2010, 261.)

Tässä tutkimuksessa Mann-Whitneyn U-testin avulla pyrittiin selvittämään, onko pohjakoulutuksella yhteyttä kokemuksiin ammatillisesta identiteetistä ja osaamisesta. Vastaajat oli jaettu pohjakoulutuksen perusteella kahteen ryhmään, korkeakoulututkinnon suorittaneisiin ja toisen asteen tutkinnon suorittaneisiin vastaajiin ja Mann-Whitneyn U-testin avulla tarkasteltiin, onko näiden ryhmien välillä tilastollisesti merkitsevää eroa kokemuksissa ammatillisesta identiteetistä ja osaamisesta.

6 TUTKIMUSTULOKSET

Luvussa esitellään tutkimuksen keskeiset tulokset. Tulokset on jäsennetty tutkimuskysymysten mukaan.

6.1 Vuorohoidon henkilöstön kokemuksia omaan ammatilliseen identiteettiin liittyvistä positiivisista ja negatiivisista tekijöistä

Vastaajat kokivat jotkin työhönsä ja samalla ammatilliseen identiteettiinsä liittyvät tekijät sekä positiivisina että negatiivisina. Tulososassa käsitellään positiiviset ja negatiiviset tekijät erikseen, jotta tulososa olisi mahdollisimman selkeä. Monivalintakysymysten vastauksissa esiin nousseet ammatilliseen identiteettiin positiivisesti liittyvät tekijät on jaettu kyselylomakkeen kysymysten mukaan kolmeen teemaan: työssä viihtymiseen, tyytyväisyyteen vuorohoitoyksikön toimintaan ja muihin positiivisiin tekijöihin. Negatiivisesti ammatilliseen identiteettiin liittyvät tekijät on käsitelty työn kuormittavuutta mitanneiden kysymysten avulla.

6.1.1 Ammatilliseen identiteettiin positiivisesti liittyviä tekijöitä

Työssä viihtyminen

Vastaajat pitivät työstään vuorohoitoyksikössään, ja he nauttivat työstään lasten kanssa (Taulukko 2). Vastaajat olivat samaa mieltä väittämän ”Minusta tuntuu mukavalta olla töissä tässä vuorohoitoyksikössä” (ka=4,43) kanssa ja täysin samaa mieltä väitteen ”Minä pidän työstäni vuorohoidossa olevien lasten kanssa” (ka=4,64) kanssa. Eriasteisen koulutuksen suorittaneiden ryhmien välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa väitteiden ”Minusta tuntuu

mukavalta olla töissä tässä vuorohoitoyksikössä” ja ”Minä pidän työstäni vuorohoidossa olevien lasten kanssa” suhteen.

TAULUKKO 3. Työssä viihtyminen. Keskiarvot, prosenttiosuudet, U-testisuureen arvo ja p-arvo

	Arvioi seuraavien väittämien avulla työssä viihtymistä				U	p
	ka	Samaa tai täysin samaa mieltä %	Ei samaa eikä eri mieltä %	Eri mieltä tai täysin eri mieltä %		
Minusta tuntuu mukavalta olla töissä tässä vuorohoitoyksikössä	4,43	88,7	9,5	1,8	4725	.926
Minä pidän työstäni vuorohoidossa olevien lasten kanssa	4,64	96,8	2,7	0,4	4783	.864

**p<.05 Vastausvaihtoehdot: 5=Täysin samaa mieltä, 4=Samaa mieltä, 3=Ei samaa eikä eri mieltä, 2=Eri mieltä, 1= Täysin eri mieltä.

Tyytyväisyys vuorohoitoyksikön toimintaan

Sen lisäksi, että vastaajat kokivat viihtyvänsä työssään, he olivat tyytyväisiä sopivaan haasteellisuuteen työssään (ka=1,90), työaikojen ja muun elämän yhteensovittamiseen (ka=2,16), päivähoiton aloittamiseen liittyviin käytänteisiin (ka=1,89), mahdollisuuksiinsa vaikuttaa omiin työvuoroihinsa (ka=2,00) sekä siihen, milloin he saavat tietää työvuoronsa (ka=2,34). Vastaajat olivat tyytyväisiä myös työilmapiiriin (ka=2,16), yhteiseen keskusteluun ja tiedonkulkuun (ka=2,44), johtamiseen (ka=2,21), henkilökunnan pysyvyyteen (ka=2,34) sekä vaikutusmahdollisuuksiinsa (ka=2,15) omassa vuorohoitoyksikössään. Vastaajat eivät olleet tyytyväisiä eivätkä tyytymättömiä lasten ja aikuisten väliseen suhdeluun (ka=2,70), palkkaansa (ka=3,48) eivätkä siihen, miten ns. ruuhkahuiput huomioidaan (ka=2,81) (Taulukko 3).

TAULUKKO 4. Tyytyväisyys oman vuorohoitoyksikön toimintaan. Keskiarvot, prosenttiosuudet, U-testisuureen arvo ja p-arvo

	Kuinka tyytyväinen olet työntekijänä...				U	p
	ka	Tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen %	Ei tyytyväinen eikä tyytymätön %	Tyytymätön tai erittäin tyytymätön %		
Sopivaan haasteellisuuteen työssä	1,90	90,6	7,2	2,2	4714	.891
Työaikojen ja muun elämän yhteensovittamiseen	2,16	74,7	14,2	11,1	4467,5	.334
Päivähoidon aloittamiseen liittyviin käytänteisiin	1,89	85,4	7,6	6,6	5095	.471
Mahdollisuuksiin vaikuttaa omiin työvuoroihin	2,00	80,0	12,9	7,1	4101	.051
Siihen, milloin saa tietää työvuorot	2,34	68,9	12,4	18,7	3726	.004**
Lasten ja aikuisten väliseen suhdeluun	2,70	49,8	21,8	28,5	4453,5	.340
Siihen, miten ns. ruuhkahuiput huomioidaan	2,81	40,2	18,3	32,6	4344,5	.247
Palkkaan	3,48	21,4	24,0	54,2	5198	.348
Työilmapiiriin	2,16	76,0	15,1	8,8	4923	.797
Yhteiseen keskusteluun ja tiedonkulkuun	2,44	63,1	21,3	15,6	5504,5	.072
Johtamiseen	2,21	70,3	15,6	12,9	4598	.541
Henkilökunnan pysyvyyteen omassa vuorohoitoyksikössä	2,34	63,2	20,9	15,5	5508,5	.081
Vaikutusmahdollisuuksiin työyhteisössä	2,15	75,8	17,0	7,2	4116,5	.061

**p<.05 Vastausvaihtoehdot: 1=Erittäin tyytyväinen, 2=Tyytyväinen, 3=Ei tyytyväinen eikä tyytymätön, 4=Tyytymätön, 5=Erittäin tyytymätön, 6= En osaa sanoa.

Muiden edellä mainittujen tekijöiden suhteen eriaasteisen koulutuksen suorittaneiden ryhmien välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja, mutta eri ryhmien välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero tyytyväisyydessä siihen, milloin työntekijät saavat tietää työvuoronsa ($U=3726$, $p=.004$). Tarkasteltaessa tyytyväisyyttä siihen, milloin työntekijät saavat tietää työvuoronsa, toisen asteen tutkinnon suorittaneiden vastaajien mediaani oli 112,5 ja korkeakoulututkinnon suorittaneiden mediaani oli 88,73. Korkeakoulutetut vastaajat olivat siis tyytyväisempiä siihen, milloin he saavat tietää työvuoronsa, kuin toisen asteen koulutuksen suorittaneet vastaajat.

Muita ammatilliseen identiteettiin positiivisesti liittyviä tekijöitä

Vastaajat kokivat edellä mainittujen tekijöiden lisäksi työssään positiivisena vuorohoidon erityispiirteet, työn substanssiin liittyvät tekijät, työyhteisöön liittyvät tekijät, vuorotyön, työn ja oman osaamisen kehittämiseen liittyvät tekijät sekä yhteistyön lasten perheiden kanssa. Näitä ammatilliseen identiteettiin positiivisesti liittyviä tekijöitä tarkasteltiin työn antoisuuden näkökulmasta. Positiivisina koetut tekijät on tiivistetty taulukkoon 4. Sulkuihin on merkitty aineistossa olevien mainintojen lukumäärä.

TAULUKKO 5. Ammatilliseen identiteettiin positiivisesti liittyviä tekijöitä

Pääluokat	Alaluokat
Vuorohoidon erityispiirteet (206)	Työn vaihtelevuus (97) Eri vuorokaudenaikojen tarjoamat mahdollisuudet (29) Lasten vaihtuvuus (25) Vuorohoidon arki (20) Mahdollisuus tutustua lapsiin hyvin (19) Pienet lapsiryhmät (16)
Työn substanssiin liittyvät tekijät (98)	Lapset (42) Lasten kanssa toimiminen (25) Lasten yksilöllinen huomioiminen (15) Pienryhmätoiminta (8) Lasten kehittyminen (8)
Työyhteisöön liittyvät tekijät (52)	Työyhteisö (52)
Vuorotyö (52)	Vuorotyö (52)
Työn ja oman osaamisen kehittämiseen liittyvät tekijät (32)	Oman osaamisen kehittyminen (24) Omat vaikutusmahdollisuudet (8)
Yhteistyö lasten perheiden kanssa (27)	Yhteistyö lasten perheiden kanssa (27)

Vuorohoidon erityispiirteistä vastaajat kokivat antoisana työn vaihtelevuuden, eri vuorokaudenaikojen tarjoamat mahdollisuudet, lasten vaihtuvuuden, vuorohoidon arjen, mahdollisuuden tutustua lapsiin hyvin sekä pienet lapsiryhmät. Työn vaihtelevuudessa antoisaa olivat vaihtelevat työtehtävät, työpäivien erilaisuus ja työn monipuolisuus.

Kaikki päivät ovat erilaisia. Pystyn mielestäni huomioimaan lapsia riittävästi ja työtiimini on joustava ja ammattitaitoinen. Saan myös välillä työskennellä yksin lasten kanssa, mikä on toisinaan antoisaa. (Lähihoitaja)

Vastaajat kokivat myös eri vuorokaudenaikojen tarjoamat mahdollisuudet antoisina työssään. Vastaajat mainitsivat antoisana mm. mahdollisuuden kokea lasten kanssa jokaisen päivän kaikkina vuorokaudenaikoina sekä

viikonloppujen ja iltojen tarjoamat mahdollisuuden erilaiselle toiminnalle. Iltaisin ja viikonloppuisin vastaajilla oli enemmän aikaa kuunnella lapsia, toteuttaa heidän toiveitaan ja keskustella heidän kanssaan, mahdollisuus toteuttaa itseään työssään sekä mahdollisuus viettää lasten kanssa aikaa rauhassa.

Etenkin iltaisin ja viikonloppuisin lasten kanssa vietetyt hetket kun saa leikkiä, lukea, keskustella rauhassa ilman keskeytyksiä ja pääsee "sisään" lapsen maailmaan ja elämään aivan toisella tavoin kuin 'normipäivän' hektisyydessä ja stressissä. Samoin iltaisin ja viikonloppuisin saa hieman paremmin muokata päivän rutiineja lapselle sopivaksi joka taas vaikuttaa suoraan lapsen (ja myös työntekijän!) tuntemukseen päivän kulusta ja yhdessä vietetyn ajan laadusta. (Lähihoitaja)

Viikonloput ja illat, jolloin lasten kanssa voi olla vapaammin ja tehdä kaikkea kivaa, mitä arkisin ei voi tehdä... (Lastenhoitaja)

Myös lasten vaihtuvuus koettiin antoisana työssä mm. siten, että tällöin oli mahdollisuus työskennellä erilaisten ja eri-ikäisten lasten kanssa, mikä tuo vaihtelua ja haasteita työhön. Lasten vaihtuvuuteen on yhteydessä myös hoidossa olevien lasten lukumäärä ja erityisesti pienet lapsiryhmät, joiden kanssa työskentely koettiin myös antoisana. Tällöin työntekijät kokivat, että heillä oli mahdollisuus toteuttaa erilaista toimintaa kuin ison lapsiryhmän kanssa ja he pystyivät huomioimaan yksittäiset lapset paremmin. Pienessä ryhmässä lapsilla on enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa toimintaan ja heillä on myös mahdollisuus saada yksilöllisempää ohjausta.

Iltaisin ja viikonloppuisin lapsia on kerrallaan vain kourallinen. Silloin voi oikeasti kuunnella lapsia ja suunnitella toiminnan sen mukaan eikä paikalla ole toista kasvattajaakaan vaan saan keskittyä vain lapsiin. (Päivähoitaja)

Vastaajat kokivat vuoropäiväkodissa työskentelyssä antoisana mahdollisuuden tutustua lapsiin paremmin kuin tavallisessa päiväkodissa ja sen, että työntekijät oppivat tuntemaan lapset erittäin hyvin. Tämän koettiin johtuvan juuri siitä, että työntekijät näkevät lapsia hyvin erilaisissa tilanteissa ja eri vuorokaudenaikoina.

Saa työskennellä eri-ikäisten lasten kanssa päivittäin ja mukavien työkavereiden kanssa. Lapsiryhmän muutokset luovat työhön vaihtelevuutta ja haasteita. Ihanaa, että joskus on aikaa vain yhdelle lapselle ja saa huomioida lapsia yksilöllisesti. Vuorohoidossa olen oppinut itsestäni ja lapsista todella paljon. (Eri-ikäisten lastentarhanopettaja)

Lapsen kanssa on aikaa keskustella ja jokainen tulee huomioituksi. Lapset oppii tuntemaan todella hyvin ja pystyy nauttimaan heidän eri luonteenpiirteistään. Vuorohoito lapset tarvitsevat paljon aikuisen huomiota ja tulevat usein sitä pyytämään. Eskarilaisetkin ovat sylissä päivittäin. Lapsia saattaa välillä olla niin vähän, että pääsee helposti esimerkiksi metsäretkelle. (Lastentarhanopettaja)

Vuorohoidon arjessa vastaajat kokivat antoisana viikonloppu-, yö- ja iltahoidon mahdollistaman kodinomaisen tunnelman ja kiireettömyyden. Toisaalta antoisana koettiin myös arjen hektisyys ja ennakoimattomuus, joka johtuu mm. lasten ja tilanteiden vaihtuvuudesta. Myös eri vuorokaudenaikojen mahdollistama joustavuus esimerkiksi toiminnan toteuttamisessa koettiin antoisana.

Ryhmäkoko vaihtelee päivittäin. Työ on hyvin intensiivistä ja sensitiivistä. Kodinomaista. (Lastenohjaaja)

Vastaajat kokivat työn substanssiin liittyvistä tekijöistä antoisina lapset, lasten kanssa toimimisen, lasten yksilöllisen huomioimisen, pienryhmätoiminnan sekä

lasten kehittymisen. Erityisesti lapsissa antoisaa oli lasten erilaisuus, haastavuus, eri-ikäisyys, tyytyväisyys hoidossa oloon sekä mahdollisuus työskennellä erilaisten sekä eri-ikäisten lasten kanssa. Lasten suhteen antoisana koettiin mm. lasten ihanuus, erilaisuus, eri-ikäisyys, tyytyväisyys sekä lasten nauttiminen olostaan hoidossa.

Kyllähän lapset itsessään ovat se suurin rikkaus ja erityisesti sen huomaaminen, että vuorohoidossakin lapset nauttivat olostaan ja kehittyvät eri osa-alueilla. Kun onnistun erityisen haasteellisen lapsen kanssa, koen aitoa onnistumisen ja työn iloa. (Sosiaalikasvattaja)

Vaihtelevat päivät, lasten ihanuus ja tunne kuinka olemme heille tärkeitä heidän elämässään. (Sosionomi AMK)

Lasten kanssa toimimisessa antoisana koettiin mm. keskustelut lasten kanssa, lapsilta saatu palaute, mahdollisuus monenlaiseen toimintaan sekä mahdollisuus toimia yksin lasten kanssa. Myös mahdollisuus lasten yksilölliseen huomiointiin erityisesti rauhallisempina hetkinä koettiin antoisana.

Lapsilta saa hyvin suoran palautteen toiminnastaan. (Sosionomi AMK)

Saa toimia yksilöllisesti lähellä lasta. Hoidon monipuolisuus nähdä lapsi eri vuorokauden aikana. Vastuuta on, mutta samalla se tuo tyytyväisyyttä ja haastetta työhön. (Lastenhoitaja)

Pienryhmätoiminnassa antoisana koettiin toiminnan suunnittelu sekä toiminnan toteuttaminen pienissä ryhmissä. Pienryhmätoiminnan koettiin myös auttavan jaksamaan työssä ja tekevän työstä mielekkäämpää.

Pienryhmätöiminnan toteuttamisen mahdollisuudet jokapäiväisessä toiminnassa.

(KK, LTO)

Vastaajat kokivat myös lasten kehittymisen seuraamisen antoisana. Vastaajat kokivat antoisana mm. lapsen etenemisen tavoitteitaan kohti, lasten ilon heidän onnistuessaan uudessa asiassa sekä lapsen kasvun näkemisen.

Ihanat lapset ja lasten ilo ja uudet kokemukset :) Kasvamisen näkeminen ja tunne siitä että on tehnyt jotakin oikein. (Lähihoitaja)

Työyhteisöön liittyvistä tekijöistä vastaajat kokivat antoisana mm. hyvän työilmapiirin, joustavan ja ammattitaitoisen työyhteisön, työntekijöiden vaihtuvuuden, henkilökunnan yhteistyön ja avuliaisuuden sekä työkavereiden mukavuuden.

Loistava työilmapiiri ja ammatilliset ja joustavat työntekijät. Lapsen kohtelu sellaista, jota itse toivon ja haluan olevan omassa yksikössäni. Työntekijät osaavat katsoa kokonaisuutta, joka näkyy mm siten, että siirtyvät ryhmästä toiseen tarpeen mukaan ilman, että joudun erikseen niin pyytämään. (Lastentarhanopettaja)

Ihanat lapset ja saa heti palautteen. Kivat työkaverit, huumori. Pystytään keskustelemaan asioista, ei tiukkapipoista porukkaa. Saaljoutuu kokeilemaan rajojaan. Saa apua kun uskaltaa kysyä. Yhteiset kokoontumiset, missä voidaan puida asioita... niitä kyllä toivoisin enemmän. (Lähihoitaja)

Vuorotyössä antoisana koettiin vaihtelevien työaikojen tarjoamat mahdollisuudet omaan aikaan ja harrastamiseen sekä asioiden hoitamiseen virka-aikaan.

Vuorojen vaihtelu, arkivapaat, pitkät vapaat ja yövuorot. (Lastenhoitaja)

Pidän rikkautena myös vaihtelevia työaikoja. Pääsen käymään virastossa niiden aukioloaikoina, välillä on pidennettyjä viikonloppuja ja arkivapaat kunniaan. Kun muu perhe on töissä ja koulussa, silloin minulla on omaa aikaa - harrastaa. (Päivähoitaja)

Myös työn ja oman osaamisen kehittämiseen liittyvät tekijät nähtiin antoisina vuoropäivähoidossa työskenneltäessä. Oman osaamisen kehittämisen suhteen erityisen antoisaa oli mm. oma edistyminen niin tiedollisesti kuin taidollisesti, työn haasteellisuus, omien rajojen kokeilu, onnistumisen kokemukset lasten kanssa sekä oman itsetuntemuksen lisääntyminen. Työn kehittämisessä antoisana koettiin mahdollisuudet vaikuttaa työn sisältöön ja toteutettavaan toimintaan. Vastaajat toivat esiin myös oman halunsa kehittää vuorohoitoa.

Työn haasteellisuus, lapsiryhmän heterogeenisyys, vaihtelevuus työssä. Se, että työssä vaaditaan vahvaa pedagogista otetta ja kykyä nähdä asioita uusistakin näkökulmista. Esimerkiksi usein on mietittävä, miten iltahoidossa oleville lapsille saadaan toteutettua sama pedagoginen sisältö kuin päiväaikaan hoidossa oleville jne. (KK, LTO)

Jatkuva työkehittämisen mahdollisuus ja vaikutusmahdollisuudet sisältöihin. (Sosionomi AMK)

Esimieheltämme saama tuki ja vastuu. Se antaa työlle arvoa. (Lähihoitaja)

Vastaajat kokivat antoisana työssään myös yhteistyön lasten perheiden kanssa. Vanhempien kanssa tehtävässä yhteistyössä antoisaa oli mm. tutustuminen perheisiin, avoin yhteistyö vanhempien kanssa, perheiden kohtaaminen arjessa ja vastoinkäymisissä, vanhempien tyytyväisyys sekä läheisen suhteen syntyminen perheisiin. Vastaajat kokivat pystyvänsä vuorohoidon ansiosta

muodostamaan läheisemmän suhteen perheisiin kuin tavallisessa päivähoitossa, sillä yhteistyö perheiden kanssa on vuorohoidossa usein tiiviimpää hoitoaikojen vaihtelun vuoksi kuin tavallisessa päivähoitossa.

Lasten sopeutuminen erilaiseen elämänrytmiin kuitenkin menettämättä turvallisuudenkokemusta. Perheeseen syntyvä erilainen, kiinteämpi suhde, koska esim. yöhoitossa olevien lasten vanhempien kanssa mietitään paljon yhdessä miltä tuntuu ja miten toimitaan. Vanhemmat kertovat paljon omista tuntemuksistaan. (Sosiaalikasvattaja)

Vuorohoidossa oppii tuntemaan lapset ja perheet paremmin kuin päiväryhmissä. Lapset tulevat ja lähtevät eri aikoihin lähes aina on mahdollisuus keskustella vanhempien kanssa, toisin kuin päiväryhmissä, kun eteisessä on kerrallaan useampi vanhempi. Yhteistyö on myös avoimempaa. Vanhemmat kertovat mahdollisimman paljon lapsesta, jotta illat ja yöt sujuisivat hyvin ja lapsen olo olisi turvallinen. Myös henkilökunta joutuu paneutumaan lapsen tarpeisiin hoitaakseen hommat hyvin. Lapsista tulee paljon läheisempiä, kun iltaisin sylitellään ja silitellään ja välillä yöllä juotetaan pienille maitopulloja. (Päivähoitaja)

6.1.2 Ammatilliseen identiteettiin negatiivisesti liittyviä tekijöitä

Ammatilliseen identiteettiin negatiivisesti liittyviä tekijöitä tarkasteltiin työn kuormittavuuden näkökulmasta. Vastaajat eivät kokeneet työtään yleensä liian kuormittavana, mutta muiden työn kuormittavuutta mitanneiden väittämien suhteen vastaajat eivät olleet samaa mieltä eivätkä eri mieltä kanssa (Taulukko 5).

Vastaajat olivat eri mieltä väitteen ”Koen työni yleensä liian kuormittavana” kanssa (ka=2,49). Eriasteisen koulutuksen suorittaneiden ryhmien välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa kokemuksissa työn

yleisestä kuormittavuudesta. Vastaajat eivät olleet samaa mieltä eivätkä eri mieltä väittämien ”Työhöni liittyy paljon epävarmuustekijöitä” (ka=3,08), ”Koen riittämättömyyttä työn vaativuuteen nähden” (ka=2,55), ”Koen kuormittavana työtiimin kokoonpanon vaihtelevuuden” (ka=2,75), ”Koen kuormittavana lapsiryhmän päivittäisen koon vaihtelun” (ka=2,57) ja ”Koen kuormittavana lapsiryhmän heterogeenisyyden” (ka=2,60) kanssa.

TAULUKKO 6. Kokemukset työn kuormittavuudesta. Keskiarvot, prosenttiosuudet, U-testisuureen arvo ja p-arvo.

	Arvioi, miten seuraavat väittämät sopivat sinuun...				U	p
	ka	Samaa tai täysin samaa mieltä %	Ei samaa eikä eri mieltä %	Eri mieltä tai täysin eri mieltä %		
Koen työni yleensä liian kuormittavana	2,50	15,1	25,9	58,9	5354,5	.136
Työhöni liittyy paljon epävarmuustekijöitä	3,08	42,4	20,1	37,5	5665	.027**
Koen riittämättömyyttä työn vaativuuteen nähden	2,55	18,5	25,2	56,3	5298,5	.088
Koen kuormittavana työtiimin kokoonpanon vaihtelevuuden	2,75	27,1	24,3	48,6	5527	.036**
Koen kuormittavana lapsiryhmän heterogeenisyyden	2,60	16,3	30,9	52,7	4898	.515
Koen kuormittavana lapsiryhmän päivittäisen koon	2,57	22,7	17,6	59,7	4907,5	.566

**p<.05 Vastausvaihtoehdot: 5=Täysin samaa mieltä, 4=Samaa mieltä, 3= Ei samaa eikä eri mieltä, 2=Eri mieltä, 1=Täysin eri mieltä.

Eriasteisen koulutuksen suorittaneiden ryhmien välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero kokemuksissa työhön liittyvistä epävarmuustekijöistä (U=5665, p=.027) sekä työtiimin kokoonpanon vaihtelun kuormittavuudesta (U=5527, p=.036). Tarkasteltaessa kokemuksia työhön liittyvistä epävarmuustekijöistä toisen asteen tutkinnon suorittaneiden vastaajien mediaani oli 95,46, kun taas

korkeakoulututkinnon suorittaneiden mediaani oli 117,83. Tarkasteltaessa kokemuksia työtiimin kokoonpanon vaihtelevuudesta toisen asteen tutkinnon suorittaneiden vastaajien mediaani oli 97,06, kun taas korkeakoulututkinnon suorittaneiden mediaani oli 114,46. Korkeakoulutetut vastaajat siis kokivat työhönsä liittyvän enemmän epävarmuustekijöitä kuin toisen asteen koulutuksen suorittaneet vastaajat. Korkeakoulutetut vastaajat kokivat myös työtiimin kokoonpanon vaihtelevuuden kuormittavampana kuin toisen asteen koulutuksen suorittaneet vastaajat. Eriasteisen koulutuksen suorittaneiden ryhmien välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa kokemuksissa lapsiryhmän päivittäisen koon vaihtelun ja lapsiryhmän heterogeenisyyden kuormittavuudesta eikä kokemuksissa riittämättömyyden tunteista.

Muita ammatilliseen identiteettiin negatiivisesti liittyviä tekijöitä

Edellä mainittujen tekijöiden lisäksi vastaajat kokivat työssään kuormittavina työn substanssiin liittyvät tekijät, työyhteisöön liittyvät tekijät, resurssit, työvuorot, lasten perheisiin liittyvät tekijät, henkilökohtaiset tekijät sekä työpaikan fyysiset olosuhteet. Negatiivisina koetut tekijät on tiivistetty taulukkoon 6. Sulkuihin on merkitty aineistossa olevien mainintojen lukumäärä.

TAULUKKO 7. Ammatilliseen identiteettiin negatiivisesti liittyviä tekijöitä

Pääluokat	Alaluokat
Työn substanssiin liittyvät tekijät (41)	Omaan työtehtävään liittyvät tekijät (13) Lapsiin liittyvät tekijät (12) Paperityöt (9) Toiminnan suunnittelu (7)
Työyhteisöön liittyvät tekijät (33)	Työyhteisön sisäiset asiat (20) Johtajuus (8) Työntekijöiden siirtely ryhmästä (5) toiseen
Resurssit (31)	Henkilökunnan vaihtuminen ja poissaolot (18) Resurssit (10) Henkilökunnan määrä (7)
Työvuorot (31)	Työvuorot (31)
Lasten perheisiin liittyvät tekijät (15)	Lasten perheet (15)
Henkilökohtaiset tekijät (15)	Työntekijän jaksaminen (11) Henkilökohtaiset tekijät (4)
Työpaikan fyysiset olosuhteet (3)	Työpaikan fyysiset olosuhteet (3)

Työn substanssiin liittyvistä tekijöistä kuormittavina koettiin omaan työtehtävään liittyvät tekijät, lapsiin liittyvät tekijät, paperityöt sekä toiminnan suunnittelu. Omaan työtehtävään liittyvistä tekijöistä vastaajat kokivat kuormittavina mm. oman työn laaja-alaisuuden, työtehtävien laittamisen tärkeysjärjestykseen, perustyöhön kuulumattomat ylimääräiset työtehtävät sekä oman työn rajaamisen. Vastaajat kokivat, että mm. henkilökunnan vähäinen lukumäärä aiheuttaa sen, että työntekijät joutuvat hoitamaan tehtäviä, jotka eivät kuulu heidän työnkuvaansa. Tämän koettiin hankaloittavan perustyön suorittamista.

Kaikki ne työtehtävät, jotka eivät kuulu perustehtävääni, mutta on pakko hoitaa. Oman työn rajaaminen ja työtehtävien tärkeysjärjestykseen laittaminen vie voimia. (Erityislastentarhanopettaja)

Lasten suhteen kuormittavina koettiin lasten haastavuus, lasten suuri määrä, lasten ongelmat, eri-ikäiset lapset, erityistä tukea tarvitsevien lasten määrä sekä diagnosoimattomat erityislapset. Lapsiin liittyvät tekijät koettiin kuormittavina mm. toiminnan suunnittelun ja toteutuksen sekä arjen toimintojen suhteen.

Tänä päivänä lapsiryhmässä voi olla useita haastavia lapsia jotka omalla tavalla tuovat haastetta muun lapsiryhmän toimintaan. (Lähihoitaja)

Paperitöiden suhteen kuormittavana koettiin erilaisten dokumenttien laadinta, lisääntynyt työskentely päätteen ääressä, paperitöiden lisääntyminen ja niihin käytettävän ajan määrä sekä tilastojen ylläpito. Paperitöiden hoitamisen koettiin vievän aikaa perustyöltä ja paperitöiden tärkeys osittain myös kyseenalaistettiin.

Jatkuvasti lisääntyvät "paperityöt", erilaisiin projekteihin ja hankkeisiin liittyvät "lisätyöt" ja koulutuspäivät vievät aika-ajoin henkilökuntaa ahtaalle päiväkodilla. (Lähihoitaja)

Toiminnan suunnittelussa kuormittavana koettiin suunnitteluajan puute, henkilöstön päivystysaikojen suunnittelu, olemattomat mahdollisuudet suunnitella itse aikatauluja sekä tarve jatkuvalla kehittämiselle. Erityisesti kuormittavana koettiin suunnitteluajan puute, sillä sen vuoksi suunnittelu joudutaan usein toteuttamaan työajan ulkopuolella.

Lto:n suunnitteluajan toteutuminen / toteutumattomuus. Kaipaisin käytännön selkiyttämistä. Liian usein huomaan mieltäväni ja suunnittelevani asioita vapaa-ajalla, kun on tarvinnut olla suunnitteluaika ryhmässä. (Lastentarhanopettaja)

Myös monet työyhteisöön liittyvät tekijät koettiin kuormittavina. Työyhteisön sisäisistä asioista kuormittavina koettiin mm. vaikeus löytää yhteistä aikaa palaverille ja työyhteisön sisäisille keskusteluille, työilmapiiri, huono tiedonkulku sekä työtiimin jäsenten epäsäännöllinen tapaaminen. Vuorohoidon työntekijöiden työvuorot vaihtelevat paljon työn luonteen vuoksi, jolloin työntekijät saattavat nähdä toisiaan vain harvoin. Tästä johtuen erityisesti yhteisen ajan puute sekä huono tiedonkulku koettiin kuormittavana

Se kun saattaa olla näkemättä tiimikavereitaan pariin viikkoon ja kaikki viestit ei ole tullut minulle ja silti ne pitäisi tietää. Vaatii aikaa totutella. (Lähihoitaja)

Hyvin erilaisilla ammattitaidoilla varustetut työntekijät. (Lastentarhanopettaja)

Työyhteisöön liittyvistä tekijöistä kuormittavina koettiin myös työntekijöiden siirtely ryhmästä toiseen sekä johtajuus. Johtajuuden suhteen kuormittavana koettiin mm. johtajan puutteelliset henkilöstöjohtamistaidot, luottamusmiesten vuorohoitoon liittyvän ammattitaidon puute, esimiehen vaikea tavoitettavuus sekä työvuorolistojen laatimisen haastavuus.

Varajohtajuus, työvuorosuunnittelusta ja siihen liittyvistä sijaisjärjestelyistä vastaaminen, johdonmukaisuuden puutteen viikonloppujen ja iltojen osalta, luottamuksen puute omiin työkavereihin (mitä iltaisin ja viikonloppuisin oikeasti tehdään, katsotaanko vain elokuvia, käydäänkö yöllä esim. facebookissa,,,). (KK, LTO)

Johtajan henkilöstöjohtaminen on puutteellista. (KM, LTO)

Vastaajat kokivat kuormittavana työssään myös työhön liittyvät resurssit, kuten ajan puutteen, henkilökunnan lukumäärän suhteessa lasten lukumäärään, henkilökunnan vaihtuvuuden sekä henkilökunnan poissaolot. Henkilökunnan vähäisen lukumäärän koettiin lisäävän töissä olevien työtehtäviä ja vievän heiltä voimavaroja.

Henkilökunnallamme on ollut paljon sairaspoissaoloja, mikä rasittaa paljon työssä olevien jaksamista. (Lähihoitaja)

Tällä hetkellä kuormittaa lasten suuri määrä yleisesti ja erityistä tukea tarvitsevien lasten suuri määrä. Resurssit ovat liian pienet lapsiryhmän kokoon ja haasteellisuuteen suhteutettuna. Ryhmästämmme myös otetaan liian usein henkilökuntaa paikkaamaan muista ryhmistä puuttuvia aikuisia. Viime aikoina myös henkilökunnan vaihtuvuus on ollut suuri rasisustekijä. (Sosiaalikasvattaja)

Työvuorojen suhteen kuormittavana koettiin mm. työvuorojen muutokset lyhyellä varoitusajalla lasten hoitoaikojen muutosten vuoksi, työvuorojen ja lasten hoitoaikojen yhteensovittaminen, työvuoroista johtuva lasten epäsäännöllinen tapaaminen ja erityisesti työvuorojen peruuntumiset ja peruuntuneiden työtuntien korvaaminen.

Suhteellisen suuri lasten vuorojen peruuntuminen, mikä vaikuttaa myös oman vuoron peruuntumiseen. Joutuu joustamaan paljon. On kuitenkin itse orientoitunut tekemään vuoron. (Lähihoitaja)

Tyhjät yöt, kun lapsia ei ole yö-vuoroissa ei hoitajakaan tule työhön. Tekemättömät tunnrit kuitenkin täytyy tehdä ja sovittaa ne listaan jolloin tulee pitkiä hoitajaksoja joissa ei juuri vapaita ole. (Päivähoitaja)

Vastaajat kokivat kuormittavina työssään myös vuorohoidossa olevien lasten perheisiin liittyvät tekijät. Näitä olivat mm. perheiden ja perhetilanteiden erilaisuus, yhteistyö vanhempien kanssa, vanhempien tukeminen sekä vanhempien välinpitämättömyys lapsen hoitoa kohtaan. Vastaajat kokivat, että vuorohoidossa olevien lasten perheillä on enemmän ongelmia kuin tavallisessa päivähoitossa olevien lasten perheillä, mikä heijastuu henkilöstön työhön ja heille asetettuihin vaatimuksiin.

Lapsien ja perheiden tuen tarve valtava vanhempien työ kuovan vuoksi. vanhemmat väsyneitä ja vanhemmuus usein hukassa. Yhteisen sävelen löytäminen ja tukeminen on haaste yhdessä vanhempien kanssa. (Eriytyislastentarhanopettaja)

Myös henkilökohtaiset tekijät koettiin kuormittavina. Omaan jaksamiseen vastaajat kokivat työn kuormittavuuden vaikuttavan mm. aikaisten aamuhäätysten, unirytmien vaihtelun, pitkien työvuoroputkien ja työn fyysisen raskauden kautta. Näiden tekijöiden kuormittavuuden koettiin johtuvan vuorohoidon luonteesta ja vuorotyöstä.

Aikaiset aamuhäätymiset. Unirytmii vaihtelee enemmän kuin päiväälalossa. (KM, LTO)

Työ alle 3-vuotiaiden kanssa on antoisaa, mutta fyysisesti erittäin raskasta. (Päivähoitaja)

Henkilökohtaisista tekijöistä kuormittavina mainittiin myös työn ja opiskelun yhteensovittaminen, työn määräaikaaisuus, huono palkka sekä pitkä työmatkat. Työpaikan fyysisistä olosuhteista kuormittavina mainittiin huonot toimitilat, meteli ja sisäilmaongelmat.

6.2 Vuorohoidon henkilöstön kokemuksia ammatillisesta osaamisestaan

Ammatilliseen osaamiseen liittyvät kokemukset on jaettu kyselylomakkeen kysymysten mukaan kolmeen teemaan: arvioon omasta ammatillisesta osaamisesta, tyytyväisyyteen ammatilliseen osaamiseen omassa vuorohoitoyksikössä sekä ammatillisen osaamisen haasteisiin.

Arvio omasta ammatillisesta osaamisesta

Vastaajat olivat tyytyväisiä omaan ammatilliseen osaamiseensa vuorohoidossa ja he kokivat saavansa tukea omalle ammatilliselle osaamiselleen (Taulukko 7). Vastaajat olivat samaa mieltä väittämien ”Olen tyytyväinen ammatilliseen osaamiseeni vuorohoidossa” ($ka=4,18$) ja ”Saan tukea ammatilliseen osaamiseeni vuorohoidossa” ($ka=4,00$) kanssa. Eriasteisen koulutuksen suorittaneiden ryhmien välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa tyytyväisyydessä ammatilliseen osaamiseen eikä kokemuksissa ammatilliseen osaamiseen saadusta tuesta.

TAULUKKO 8. Arvio omasta ammatillisesta osaamisesta. Keskiarvot, prosenttiosuudet, U-testisuureen arvo ja p-arvo.

	Arvioi seuraavien väittämien avulla ammatillista osaamistasi			U	p
	ka	Samaa tai täysin samaa mieltä %	Ei samaa eikä eri mieltä %		
Olen tyytyväinen ammatilliseen osaamiseeni vuorohoidossa	4,17	90,6	7,6	4532,5	.510
Saan tukea ammatilliseen osaamiseeni vuorohoidossa	4,00	83,0	11,6	4447,5	.379

** $p < .05$ Vastausvaihtoehdot: 1=Erittäin tyytyväinen, 2=Tyytyväinen, 3=Ei tyytyväinen eikä tyytymätön, 4=Tyytymätön, 5=Erittäin tyytymätön, 6= En osaa sanoa.

Tyytyväisyys ammatilliseen osaamiseen omassa vuorohoitoyksikössä

Omaan vuorohoitoyksikköön liittyvistä tekijöistä vastaajat olivat tyytyväisiä varhaiskasvatuksen laatuun (ka=1,95), henkilökunnan ammattitaitoon (ka=1,89), lasten yksilöllisten tuentarpeiden huomioimiseen (ka=2,10) sekä pedagogiseen toimintaan omassa vuoropäivähoitoyksikössään (ka=2,08). Vastaajat olivat tyytyväisiä myös kasvatuskumppanuuteen vanhempien ja henkilökunnan välillä (ka=2,00) sekä vanhempien toiveiden huomioonottamiseen (ka=2,06) (Taulukko 8).

TAULUKKO 9. Tyytyväisyys ammatilliseen osaamiseen omassa vuorohoitoyksikössä. Keskiarvot, prosenttiosuudet, U-testisuureen arvo ja p-arvo

	Kuinka tyytyväinen olet työntekijänä...					U	p
	ka	Tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen %	Ei tyytyväinen eikä tyytymätön %	Tyytymätön tai erittäin tyytymätön %	En osaa sanoa %		
Varhaiskasvatuksen laatuun	1,95	85,7	11,6	2,2	0,4	5867,5	.003**
Henkilökunnan ammattitaitoon	1,89	89,2	9,0	1,8		5768,5	.002**
Lasten yksilöllisten tuentarpeiden huomiointiin	2,10	79,2	16,0	4,4	0,4	5598,5	.028**
Pedagogiseen toimintaan	2,08	81,8	12,9	5,3		6205	.000**
Kasvatuskumppanuuteen vanhempien ja henkilökunnan välillä	2,00	85,2	12,1	2,6		4828	.923
Vanhempien toiveiden huomioonottamiseen	2,06	79,1	18,2	0,9	1,8	5234,5	.223

**p<.05 Vastausvaihtoehdot: 1=Erittäin tyytyväinen, 2=Tyytyväinen, 3=Ei tyytyväinen eikä tyytymätön, 4=Tyytymätön, 5=Erittäin tyytymätön, 6= En osaa sanoa.

Eriasteisen koulutuksen suorittaneiden ryhmien välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero tyytyväisyydessä varhaiskasvatuksen laatuun ($U=5867,5$, $p=.003$), henkilökunnan ammattitaitoon ($U=5768,5$, $p=.002$), pedagogiseen toimintaan ($U=6205$, $p=.000$) sekä lasten yksilöllisten tuentarpeiden huomioon ottamiseen ($U=5598,5$, $p=.028$) omassa vuorohoitoyksikössä. Tarkasteltaessa tyytyväisyyttä varhaiskasvatuksen laatuun toisen asteen tutkinnon suorittaneiden vastaajien mediaani oli 96,98 ja korkeakoulututkinnon suorittaneiden mediaani oli 119,32, kun taas tyytyväisyydessä henkilökunnan ammattitaitoon toisen asteen tutkinnon suorittaneiden vastaajien mediaani oli 95,89 ja korkeakoulututkinnon suorittaneiden mediaani oli 118,60. Tarkasteltaessa tyytyväisyyttä pedagogiseen toimintaan toisen asteen tutkinnon suorittaneiden vastaajien mediaani oli 94,54 ja korkeakoulututkinnon suorittaneiden mediaani oli 124,14, kun taas tyytyväisyydessä lasten yksilöllisten tuentarpeiden huomioon ottamiseen toisen asteen tutkinnon suorittaneiden vastaajien mediaani oli 98,93 ja korkeakoulututkinnon suorittaneiden mediaani oli 115,48. Toisen asteen koulutuksen suorittaneet vastaajat olivat siis tyytyväisempiä lasten varhaiskasvatuksen laatuun, henkilökunnan ammattitaitoon, pedagogiseen toimintaan sekä lasten yksilöllisten tuentarpeiden huomioon ottamiseen omassa vuorohoitoyksikössään kuin korkeakoulutetut vastaajat. Eriasteisen koulutuksen suorittaneiden ryhmien välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa tyytyväisyydessä kasvatuskumppanuuteen vanhempien ja henkilökunnan välillä tai tyytyväisyydessä vanhempien toiveiden huomioonottamiseen.

Ammatillisen osaamisen haasteet

Vastaajat kokivat vuorohoidon asettavan haasteita heidän ammatilliselle osaamiselleen tilannesidonnaisen osaamisen, työn substanssiin liittyvän osaamisen, henkilökohtaisten tekijöiden, yhteistyö- ja vuorovaikutusosaamisen,

resurssien sekä osaamisen ylläpitämisen ja kehittämisen kautta. Vuorohoidon asettamat haasteet ammatilliselle osaamiselle on tiivistetty taulukkoon 9. Sulkuihin on merkitty aineistossa olevien mainintojen lukumäärä.

TAULUKKO 10. Vuorohoidon asettamia haasteita ammatilliselle osaamiselle

Pääloukat	Alaluokat
Työn substanssiin liittyvä osaaminen (71)	Lasten erilaisuuden huomioiminen (41) Toiminnan suunnittelu (25) Pienryhmätoiminta (5)
Henkilökohtaiset tekijät (56)	Henkilökohtaiset ominaisuudet (44) Työntekijän jaksaminen (12)
Tilannesidonnainen osaaminen (54)	Vuorohoidon arki (28) Lasten vaihtuvuus (19) Lasten hoitoajat (7)
Yhteistyö- ja vuorovaikutusosaaminen (46)	Erilaiset perhetilanteet (23) Kasvatuskumppanuus (13) Yhteistyö kollegoiden kanssa (10)
Resurssit (24)	Resurssit (24)
Vuorotyö (21)	Vuorotyö (21)
Osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen (20)	Työntekijän ammatillinen osaaminen (20)

Yksi haaste työntekijöiden ammatilliselle osaamiselle oli työn substanssiin liittyvä osaaminen. Näitä työn substanssiin liittyviä haasteita ammatilliselle osaamiselle olivat lasten erilaisuuden huomioiminen, toiminnan suunnittelu ja pienryhmätoiminta. Lasten erilaisuuden huomioimisessa haasteena työntekijöiden ammatilliselle osaamiselle olivat mm. eri-ikäiset lapset, lasten yksilöllisten tarpeiden huomioiminen, lasten tukeminen ja erityislaster huomioiminen. Myös lasten ongelmien ja haastavuuden koettiin asettavan haasteita työntekijöiden ammatilliselle osaamiselle.

Vuorohoidossa on monenlaisia lapsia jotka tarvitsevat tukea kasvatuksessa sekä oppimisessa. Epäsäännölliset hoitoajat haittaavat lasta säännölliseen motivoituun harjoitteluun. Vuorohoidossa lapset vaihtelevat paljon ja oman ryhmän lasten lisäksi esimerkiksi viikonloppuisin saattaa olla täysin vieraita lapsia toisesta päiväkodista. Vuorohoidossa työskennellään myös muun ikäisten lasten, kuin oman ryhmän lapset ovat, kanssa. (Erityislastentarhanopettaja)

Toiminnan suunnittelun puolestaan koettiin asettavan haasteita ammatilliselle osaamiselle monella eri tavalla. Toiminnan suunnittelua hankaloittivat mm. lasten hoitoajat, eri-ikäiset lapset, lasten vaihtuminen toiminnan aikana, suunnitteluajan puute sekä tilanteiden jatkuva muutos. Haasteita ammatilliselle osaamiselle toiminnan suunnittelun suhteen olivat myös mm. pedagogiikan jatkuminen aamusta iltaan, toiminnan toteutuminen tasapuolisesti, pitkäkestoisten oppimisprosessien luominen, pedagogisen suunnittelun jatkuvuus ja tavoitteellisuus sekä pienryhmätoiminnan toteutus. Pienryhmätoiminta asetti haasteita ammatilliselle osaamiselle erityisesti toiminnan järjestämisen ja suunnittelun suhteen.

Toiminnan toteuttaminen on toisinaan todella hankalaa, johtuen siitä että lapset saapuvat hoitoon niin eri aikaan. Lisäksi joskus lapsia on todella paljon esim. aamuvuorossa, mutta silti henkilökuntaa on vähän, koska yhden tai kahden pitää olla muutaman lapsen takia iltavuorossa. Silloin kaikki toiminta on haastavaa. (Lähihoitaja)

Suunnittelu välillä vaikeaa, kun itse et aina ole töissä toiminnan aikaan. Suunnittelu-aikaa ei useimmiten ole, koska työntekijät vaihtavat ryhmää sen mukaan missä on henkilöstövajaus. Ryhmässä ei siis ole tarpeeksi henkilökuntaa pienryhmätoiminnan toteutumiseen. Toiminta enemmän spontaania kuin suunniteltua, koska moni lapsi saattaa jättää tulematta ilman ilmoitusta, eikä toimintaa pysty toteuttamaan suunnitellusti. Pienryhmiä ei voi järjestää aina samalla porukalla, jolloin

asioiden käsittely vie enemmän aikaa ja vaatii suunnittelua, jotta kaikki lapset pääsevät osallistumaan jossain vaiheessa (esim. askartelu). (Sosionomi AMK)

Vastaajat kokivat henkilökohtaisten tekijöiden, kuten henkilökohtaisten ominaisuuksien ja oman jaksamisen asettavan haasteita omalle ammatilliselle osaamiselleen. Henkilökohtaisista ominaisuuksista vastaajien mukaan vuorohoidossa työskenneltäessä työntekijältä vaaditaan mm. itsenäistä päätöksentekokykyä, joustavuutta, organisointitaitoja sekä kykyä toimia yksin, elää hetkessä ja sopeutua muutoksiin.

On myös osattava tarttua hetkeen, silloin kun on rauhallista eikä takertua rutiineihin. Heittäytymisen taito on tärkeä. Työntekijän on osattava tehdä itsenäisiä ratkaisuja yksin töissä ollessaan ja ottaa eri tavalla vastuuta tiedonkulusta. (Sosiaalikasvattaja)

Epäsäännölliset ja iltapainotteiset vuorot pitää sopia kropalle sekä henkiselle hyvinvoinnille. Joustavuutta ja avarakatseisuutta sekä osata toimia itsenäisesti. Työntekijän tulee olla aktiivinen mm. rapsavihkon seuraamisessa, keskusteluissa toisten työntekijöiden kanssa kun on ollut vapaalla. Talossa tapahtuu koko ajan, silloinkin kun työntekijä on poissa. (Lastenhoitaja)

Henkilökohtaisten tekijöiden suhteen haasteita vastaajien ammatilliselle osaamiselle olivat myös oma kokemattomuus, vähäinen tietämys vuorohoidosta sekä vaatimus jatkuvasta oppimisesta.

Vuorohoidon pedagogiikka vielä alkeissa, oma tietämys vähäistä vielä. (Sosionomi AMK)

Olen ollut töissä tässä talossa niin vähän aikaa, että melkein päivittäin opin jotain uutta. (Sosionomi AMK)

Henkilökohtaisista tekijöistä vastaajat kokivat myös vuorohoidon fyysisen ja psyykkisen kuormittavuuden haasteena omalle ammatilliselle osaamiselleen. Fyysisesti haastavana koettiin mm. oman vireystilan ylläpito ja työn fyysinen kuormitus ja psyykkisesti kuormittavana koettiin kokemukset riittämättömyydestä sekä turhautumisen tunteet.

Alati muuttuvat tilanteet tuovat jokaiseen hetkeen keskeytyksiä. Riittämättömyyden tunne on jatkuvaa. Työn suunnittelu todella haastavaa. (Sosionomi AMK)

Haasteita työntekijöiden ammatilliselle osaamiselle asetti vuorohoidossa vaadittava tilannesidonnainen osaaminen. Haasteina ammatilliselle osaamiselle tilannesidonnaisen osaamisen suhteen koettiin vuorohoidon arki, vuorotyö, lasten vaihtuvuus sekä lasten hoitoajat. Vuorohoidon arjen asettamia haasteita työntekijöiden ammatilliselle osaamiselle olivat mm. päivien erilaisuus, muuttuvat tilanteet, lasten vireystason huomioiminen, yksin työskentely, työntekijöiden pysyminen ajan tasalla, toimivat käytännöt sekä lapsesta huolehtiminen ympäri vuorokauden.

Haasteita, mutta pois en vaihtaisi. Jokainen päivä on niin erilainen. lapsimäärä liian iso, jatkuva lasten vaihtuminen ryhmässä eli koko ajan aloitetaan jonkun lapsen kanssa alusta, lapsia tulee ja haetaan kesken toiminnan, keskeneräisyyden sietäminen, riittämättömyyden tunne ja turhautuminen usein mielessä, lapselle asetettujen tavoitteiden toteutuminen viikonloppuisin ja iltaisin. (Lähihoitaja)

Lasten vaihtuvuus asetti haasteita työntekijöiden ammatilliselle osaamiselle mm. lasten säännölliseen havainnointiin ja lasten taitojen seuraamiseen liittyvien ongelmien sekä lapsiin tutustumisen kautta. Ammatilliselle osaamiselle asetti haasteita myös lasten hoitoajat. Hoitoaikojen suhteen

haasteina koettiin lasten pitkät ja vaihtelevat hoitoajat, hoidon pysyvyys ja lasten tukeminen.

Toimin esikoulunopettajana ja lasten taitojen seuraaminen on välillä hankalaa, kun joku voi olla pitkiä aikoja pois, eikä esim. osallistu eskaritehtävien tekoon. Vuorohoito on melko rankka muoto, myös työntekijälle. (Sosionomi AMK)

Säännöllinen havainnointi asettaa haasteita lasten epäsäännöllisen paikallaolon vuoksi. Lisäksi erittäin haastavia (2-3 -paikkalaisia) erityislapsia on aina sijoitettuna vuorohoitoryhmiin. Kyseisten lasten vaatima tuki voi olla minkälaista tahansa. (Lastentarhanopettaja)

Vastaajat kokivat vuorohoidon asettavan haasteita myös heidän yhteistyö- ja vuorovaikutusosaamiselleen. Näitä haasteita olivat hoidossa olevien lasten erilaiset perhetilanteet, kasvatuskumppanuus sekä yhteistyö kollegoiden kanssa.

Vuorovaikutustaidot ovat kovilla kun paljon ihmisiä joiden kanssa tehdään sopimuksia (niin työkaverit kuin asiakkaat). (Erityislastentarhanopettaja)

Lasten perhetilanteet asettivat useita haasteita työntekijöiden ammatilliselle osaamiselle. Tällaisia tilanteita olivat mm. perheiden erilaisuus, perheiden ongelmat, perheiden vuorotyöelämä, perhesuhteiden moninaisuus sekä perheiden tarpeiden huomioiminen. Näiden tekijöiden koettiin heijastuvan lasten kasvatukseen.

Perheiden muuttuvat, haasteelliset tilanteet. Paljon ero/yksinhuoltajaperheitä. Näkyvät myös lasten haasteina. Etukäteen suunnittelu vaikeaa, tilanteet muuttuvia päivänkin aikana. (Lähihoitaja)

Erilaisten perheiden oikeanlainen ja riittävä tukeminen. oman työn oikeanlainen rajaaminen. (Lähihoitaja)

Kasvatuskumppanuudessa haastavana koettiin perheiden kohtaaminen, yhteistyö perheiden kanssa, perheiden tukeminen, yhteydenpito vanhempiin sekä kommunikointi perheiden kanssa.

Haastavaa on todella erilaisten perheiden ja heidän tarpeidensa huomioiminen. Tuntuu, että vuorohoitoon tulee paljon perheitä, joilla elämänhallinta joko vuorotyöstä/väsymyksestä tai jostain muusta syystä on hieman heikentynyt. Perheet tarvitsevat paljon tukea perhe-elämään ja lasten kasvatukseen liittyen... Vaikeaa on ymmärtää joidenkin perheiden ratkaisuja, joissa lapsi jää selkeästi kärsijäksi. Uusi ilmiö on, että jos vanhempi muuttaa uuteen parisuhteeseen, lapselle halutaan silti vuorohoito, vaikka äiti/isäpuoli olisi kotona. Perhesuhteet ja asumisjärjestelyt ovat usein monimutkaisia ja niissä kärryillä pysyminen on haastavaa. Perheiden kanssa pitää oppia kommunikoimaan suoraan ja rehellisesti, jotta kaikki tarvittava tieto kulkee. (Sosiaalikasvattaja)

Perheiden tilanteet muuttuvia, pysyttävä ajan tasalla ja järjestettävä riittävästi kohtaamisia lasten ja vanhempien kanssa. (Erityislastentarhanopettaja)

Yhteistyössä kollegoiden kanssa haasteina koettiin erityisesti yhteisten asioiden ja käytäntöjen sopiminen kollegoiden kanssa sekä työtiimien suuruus. Muita haasteita olivat mm. suhteet työtovereihin, tiedonkulku ja työtovereiden tapaaminen harvoin.

Lapsiryhmä on suuri, tiimikavereita näkee harvoin, opettajaparin kanssa vuorot menevät ristiin, pedagogisen suunnittelun jatkuvuus ja tavoitteellisuus. (Sosionomi AMK)

Vastaajat kokivat resurssien asettavan haasteita heidän ammatilliselle osaamiselleen. Näitä haasteita olivat mm. henkilökunnan riittävyys, lasten lukumäärän suhteessa työntekijöiden määrään, lapsiryhmien suuruus, sijaisten löytäminen, ajan puute ja ajan riittävyys keskusteluun ja työn kehittämiseen.

Henkilökunnan vähyys esim. sairausloma tilanteissa vaikeuttaa varsinkin vuorohoidon toteuttamista. (Lähihoitaja)

Taloudelliset tekijät vastaavana lto:na/ riittävään henkilökunnan saaminen jotta aikaa olisi myös suunnitteluun/keskusteluun ja kehittämiseen. Jotta henkilökuntaa ei olisi nippanappa lakisääteinen määrä että lapset saadaan hoidettua. (Lastentarhanopettaja)

Vuorotyön asettamia haasteita ammatilliselle osaamiselle olivat työntekijän pitkät poissaolot lapsiryhmästä, työvuorojen vaihtelevuus, työajat sekä työn epäsäännöllisyys. Vaihtelevien työvuorojen ja työn epäsäännöllisyyden takia saattoi mennä viikkojakin, ettei työntekijä tavannut joitakin lapsia lainkaan. Näiden poissaolojen koettiin hankaloittavan lasten kanssa toimimista ja tilanteen tasalla pysymistä.

On haasteellista, kun menee välillä parikin viikkoa, ettei ole päivävuoroissa (yövuorot), eikä ole läsnä lapsiryhmässä. Pitää olla itse aktiivinen ja kysellä paljon ja lukea viestivihko jne. (Lastenhoitaja)

Myös ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen koettiin haastavana. Haasteita olivat mm. työntekijöiden ammattitaito ja sen kehittäminen, hyvien koulutusmahdollisuuksien puute, vuorohoitoon liittyvän osaamisen ja tiedon puute, tarve uudistaa pedagogiikkaa sekä tarve etsiä ja jakaa uutta tietoa.

Vuorohoito on oma "osaamisalansa". Pedagogisen osaamisen on oltava erittäin korkeatasoista ja siitä on koko ajan pidettävä koulutuksen avulla huolta. Järjestämme paljon koulutuksellisia paja-iltoja omalle vuorohoitoväellemme ja kertaamme sovittuja menetelmiä ja käytänteitä. Mitään, mikä toimii päivätalossa, ei suoraan voi siirtää vuorotaloon, mutta olemme luoneet paljon hyviä käytänteitä koko kunnan varhaiskasvatuksessa käytettäviksi, joten se mikä toimii vuorohoidossa toimii muussakin päivähoitossa. Ilman vuorohoidon ammattitaitoa ei voi lähteä myöskään vuorohoitoväkeä kouluttamaan, koska "luulot eivät ole tiedon väärä".
(Lastentarhanopettaja)

Tarvitsee tietoa niin monesta asiasta samaa aikaa ja lähes viikoittain selvitettävä uusia asioita, että pysyy asioissa kärryillä. (Sosionomi AMK)

Vuorohoidon käytänteitä on tutkittu liian vähän. Pedagogiikkaa pitäisi uudistaa. (KK, LTO)

7 POHDINTA

Vastaajat kokevat monet työhönsä liittyvät tekijät sekä kuormittavina että antoisina ja monet näistä tekijöistä koetaan myös haasteena työntekijän ammatilliselle osaamiselle. Avointen kysymysten vastaukset sekä monivalintakysymysten aiheet muodostavat yhdeksän eri teemaa, joita ovat työtyytyväisyys, yhteistyö ja vuorovaikutus työyhteisössä, kasvatuskumppanuus, työn substanssiin liittyvät tekijät, resurssit, vuorotyö, henkilökohtaiset tekijät, vuorohoidon erityispiirteet ja niihin liittyvä osaaminen sekä osaamisen ylläpito ja kehittäminen.

Edellä mainitut teemat nousevat säännöllisesti esiin niin ammatillista identiteettiä käsittelevien kuin myös ammatillista osaamista käsittelevien avointen kysymysten vastauksissa sekä monivalintakysymysten aiheissa. Esimerkiksi työn substanssiin liittyvät tekijät, työyhteisöön liittyvät tekijät sekä lasten perheisiin ja heidän kanssaan tehtävään yhteistyöhön liittyvät tekijät koetaan kuormittavina työssä, mutta myös palkitsevina työssä. Nämä kaikki tekijät koetaan myös haasteena ammatilliselle osaamiselle. Tästä voikin päätellä, että ammatillinen identiteetti ja osaaminen liittyvät hyvin vahvasti toisiinsa, eikä niistä voi vetää johtopäätöksiä toisistaan irrallisina. Tämän vuoksi tutkimuksen tuloksia käsitellään pohdinnassa teemoittain. Yhdeksää ammatilliseen identiteettiin ja osaamiseen liittyvää teemaa käsitellään omassa kappaleessaan ja pohjakoulutuksen yhteyttä kokemukseen omasta ammatillisesta identiteetistä ja osaamisesta käsitellään omassa kappaleessaan.

7.1 Ammatilliseen identiteettiin ja osaamiseen liittyvät yhdeksän teemaa

Työtyytyväisyys

Tutkimuksen tulosten mukaan vuorohoidon työntekijät ovat tyytyväisiä työhönsä omassa vuorohoitoyksikössään ja he pitävät työstään vuorohoidossa olevien lasten kanssa. Tuloksissa korostuu erityisesti se, että vain harva vuorohoidon työntekijä on tyytymätön työhönsä. Vastaajista 1,8% kokee, että työskentely omassa vuorohoitoyksikössä on epämukavaa ja vastaajista vain 0,4% kokee, että ei pidä työstään vuorohoidossa olevien lasten kanssa. Forss-Pennasen (2006, 131) mukaan yksi ammatillisen identiteetin osa-alue on työn mielekkyys. Voisikin ajatella, että työntekijöiden tyytyväisyys omaan työhönsä pitää työn mielekkäänä, mikä taas vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden ammatilliseen identiteettiin, sillä työn mielekkyys ja merkityksellisyys lisäävät työntekijöiden hyvinvointia ja täten myös todennäköisesti vahvistavat ammatillista identiteettiä.

Sen lisäksi, että vastaajat ovat tyytyväisiä työhönsä, he eivät myöskään koe työtään liian kuormittavana. Mielenkiintoista työhön liittyvien epävarmuustekijöiden suhteen on se, että keskimäärin vastaajat eivät koe työhönsä liittyvän epävarmuustekijöitä, mutta he eivät myöskään koe työtä ennustettavaksi. Tulosten mukaan kokemukset riittämättömyydestä työn vaativuuteen nähden ovat samansuuntaisia kuin työhön liittyvät epävarmuustekijät: keskimäärin vastaajat eivät koe riittämättömyyttä työn vaativuuteen nähden, mutta he eivät myöskään koe pystyvänsä vastaamaan työn vaativuuteen.

On kuitenkin vaikea päätellä näiden tulosten perusteella, miksi vastaajat eivät ole samaa eivätkä eri mieltä työn kuormittavuuteen liittyvistä

tekijöistä. Toisaalta näiden kahden monivalintakysymyksen vastaukset hajaantuivat melko tasaisesti, jolloin keskiarvoksi muodostui keskimmäinen vastausvaihtoehto "ei samaa eikä eri mieltä". Tietenkin tämän tuloksen voi tulkita positiivisena asiana: työntekijät eivät koe riittämättömyyttä työn vaativuuteen nähden eivätkä he koe työhönsä liittyvän paljota epävarmuustekijöitä. Ammatillisen identiteetin suhteen tämä on hyvä asia, sillä työn kuormittavuus voi aiheuttaa ristiriitoja ammatillisen identiteetin ja työn suhteessa ja täten vaikuttaa negatiivisesti ammatillisen identiteetin muodostamiseen ja vahvistamiseen.

Yhteistyö ja vuorovaikutus työyhteisössä

Yksilön mahdollisuus osallistua yhteisöjen toimintaan on tärkeää niin yksilön ammatillisen identiteetin kuin myös toimijuuden kehittymiselle (Lipponen & Kumpulainen 2010, 340). Myös vuorohoidon kontekstissa on tärkeää, että yksilöllä on mahdollisuus osallistua oman työyhteisön toimintaan, jakaa omaa osaamistaan, muodostaa käsityksiä siitä, mihin kokee kuuluvansa ja samaistuvansa, saada toisilta arvostusta sekä osallistua yhteisön diskursseihin.

Aineiston perusteella yhteistyössä kollegoiden kanssa haasteina osaamisen suhteen koetaan mm. yhteisten asioiden ja käytäntöjen sopiminen kollegoiden kanssa, suhteet työtovereihin, tiedonkulku ja työtovereiden tapaaminen harvoin. Huono tiedonkulku koetaan myös kuormittavana tekijänä työssä. Muita kuormittavia tekijöitä ovat mm. vaikeudet löytää yhteistä aikaa palaverille ja työyhteisön sisäisille keskusteluille, työilmapiiri sekä työtiimin jäsenten epäsäännöllinen tapaaminen. Näistä tekijöistä työilmapiiri koetaan myös antoisana tekijänä, kuten myös joustava ja ammattitaitoinen työyhteisö, työntekijöiden vaihtuvuus, henkilökunnan yhteistyö ja avuliaisuus sekä työkavereiden mukavuus.

Vastaajat ovat tyytyväisiä johtamiseen omassa vuorohoitoyksikössään ja monivalintakysymysten vastausten perusteella vastaajat ovat tyytyväisiä myös työilmapiiriin sekä yhteiseen keskusteluun ja tiedonkulkuun työyhteisössään, vaikka nämä tekijät koetaan myös sekä kuormittavina työssä että ammatillisen osaamisen haasteina. Esimerkiksi työilmapiirin kokeminen antoisaksi tai kuormittavaksi riippuu osittain myös työpaikasta, sillä työntekijä saattaa kokea työilmapiirin kuormittavana yhdessä työpaikassa mutta antoisana seuraavassa työpaikassa. Kokemus työilmapiiristä on myös yksilöllinen: ilmapiiri, joka yhdestä työntekijästä on positiivinen saattaa olla toisesta työntekijästä negatiivinen ja samalla haaste ammatilliselle osaamiselle. Sama pätee myös yhteiseen keskusteluun ja tiedonkulkuun työyhteisössä, sillä senkin kokeminen onnistuneena on täysin riippuvainen kontekstista ja esim. tiedonkulun onnistumisen aste saattaa vaihdella päivittäin.

Nämä kaikki edellä mainitut työyhteisöön liittyvät tekijät ovat yhteydessä myös työntekijän ammatilliseen identiteettiin. Yhteisen ajan puute ja huono tiedonkulku heikentävät työntekijän mahdollisuuksia osallistua työyhteisön toimintaan ja jakaa omaa osaamista. Tällöin työntekijällä ei myöskään ole aina mahdollisuutta osallistua työyhteisön diskursseihin ja tämän seurauksena työntekijän on vaikeampi muodostaa käsityksiä siitä, mihin hän kokee kuuluvansa ja samaistuvansa. Myös työtiimin muiden jäsenten epäsäännöllinen tapaaminen asettaa edellä mainittuja haasteita ammatillisen identiteetin muodostamiselle ja muokkaamiselle. Ammatillisen identiteetin ja toimijuuden kehittyminen on nimenomaan yhteisöllinen prosessi ja vuoropäivähoidon epäsäännöllinen rytmi ja siihen liittyvät tekijät saattavat vaikeuttaa yhtenäisen ammatillisen identiteetin muodostamista.

Vastaajat ovat kuitenkin tyytyväisiä vaikutusmahdollisuuksiinsa työyhteisössä, mikä tulee esiin sekä monivalintakysymysten että avointen kysymysten vastauksissa. Mahdollisuus vaikuttaa, eli toimijuus, on olennainen

osa ammatillista identiteettiä. Hännisen ja Saarisen (2006) tutkimuksen mukaan tilanteissa, joissa opiskelijat eivät saavuttaneet aktiivista toimijuutta yhteisössä, he eivät myöskään pystyneet kehittämään omaa ammatillista tai persoonallista identiteettiään. Tämä tutkimustulos demonstroi yksilöllisen toimijuuden tärkeyttä oppimiselle ja identiteetin kehittymiselle myös vuorohoidon kontekstissa: kokemus siitä, että työntekijä pystyy vaikuttamaan yhteisönsä toimintaan edesauttaa ammatillisen identiteetin ja osaamisen vahvistumista.

Kasvatuskumppanuus

Vastaajat ovat tyytyväisiä kasvatuskumppanuuteen vanhempien ja henkilökunnan välillä sekä vanhempien toiveiden huomioonottamiseen. Tästä huolimatta vastaajat kokevat monet lasten perheisiin liittyvät tekijät kuormittavana työssään ja erilaiset perheet asettavat haasteita vastaajien yhteistyö- ja vuorovaikutusosaamiselle. Haasteita työntekijöiden ammatilliselle osaamiselle ovat mm. perheiden erilaisuus ja perheiden ongelmat. Perheiden ja perhetilanteiden erilaisuus koetaan myös kuormittavana tekijänä, kuten myös vanhempien tukeminen. Kuitenkin yhteistyö perheiden kanssa koetaan myös antoisana. Vanhempien kanssa tehtävässä yhteistyössä antoisaa on mm. tutustuminen perheisiin sekä perheiden kohtaaminen arjessa.

Yksi mahdollinen syy sille, että työntekijät kokevat kasvatuskumppanuuden sekä haasteena omalle osaamiselleen että myös työhön liittyvänä kuormittavana tekijänä on se, että työntekijät usein näkevät tärkeiden työprosessien tapahtuvan lasten, ei perheiden kanssa. Tämä näkemys selittyy sillä, että suurin osa työajasta kuluu lasten kanssa toimiessa ja yksittäisen perheen kohtaamiseen käytetään päivässä vain pieni hetki. Monien päivähoiton henkilöstölle tehtyjen osaamiskartoitusten mukaan päivähoiton henkilöstö kokeekin kasvatuskumppanuuden vaikeaksi. Henkilöstöllä on myös puutteita toimivaa kasvatuskumppanuutta tukevassa osaamisessa. Tärkeää

kuitenkin olisi se, että päivähoiton henkilöstö kokisi kasvatuskumppanuuden tärkeänä osana työtään, sillä ammatillisen osaamisen kehittyminen edellyttää sitä, että työntekijä kokee kehityksen kohteena olevan ammatillisen osaamisen osa-alueen merkitykselliseksi ja keskeiseksi työssään (Karila 2005, 286.)

Edellä mainittuun tilanteeseen on saattanut johtaa se, että päivähoiton henkilöstön koulutuksessa on aiemmin keskitytty nimenomaan lasten kanssa työskentelyyn ja esimerkiksi perheiden kotikasvatuksen tukemiseen ja perheiden ja päivähoiton välisten yhteistyömenetelmien kehittämiseen liittyvän osaamisen vahvistaminen on jäänyt taka-alalle. Päivähoiton työntekijöiden koulutuksessa onkin käsitelty lähinnä vuorovaikutustaitoja sekä työntekijöiden asenteiden yhteyttä vanhempien kanssa tehtävään yhteistyöhön, vaikka erityisesti yhteistyössä tarvittavien työmenetelmien hallitseminen on tärkeä osa kasvatuskumppanuutta. Henkilöstön koulutuksessa tulisikin tulevaisuudessa korjata edellä mainitut puutteet ja keskittyä erityisesti perheiden kotikasvatuksen tukemiseen, sillä pienten lasten perheillä on aiempaa enemmän taloudellisia, sosiaalisia ja kasvatuksellisia vaikeuksia. (Karila 2005, 286-288.)

Yksi haaste vuorohoidon henkilöstön ammatilliselle identiteetille ja osaamiselle on myös muutos asiantuntijatietämyksen asemassa. Perinteisesti sosiaali- ja terveystaloudissa, kuten päivähoitossa, asiantuntijuudella on ollut suuri painoarvo ja vanhempien ja asiantuntijoiden välistä yhteistyötä on leimannut asiantuntijajohtoisuus. Kasvatussuunnitelmiin liittyvän kasvatuskumppanuuden periaatteen vahvistuminen kyseenalaistaakin päivähoiton työntekijöiden ja vanhempien välisen suhteen sekä työntekijöiden aseman kasvatuksen asiantuntijoina. Nykyajan päivähoitossa korostuva tasavertainen kasvatuskumppanuus edellyttää ammattilaisilta asiantuntijavallasta luopumista, mikä tapahtuu omien asiantuntijuuteen ja vallankäyttöön liittyvien tulkintojen kriittisen tarkastelun kautta. (Alasuutari 2007, 422-423; Karila 2005, 298.)

Asiantuntijavallasta luopuminen asettaa haasteita ammatillisen identiteetin kehittymisen ja vahvistumisen, eli ammatillisen kasvun, malleille. Esimerkiksi Forss-Pennasen (2006) ja Vennisen (2005) ammatillisen kasvun mallien mukaan työntekijä etenee prosessinomaisesti noviisista tai vasta-alkajasta ekspertiksi. Asiantuntijavallasta luopuminen ja tasa-arvoinen kasvatuskumppanuus todella haastavat päivähoiton henkilöstön miettimään omaa ammatillista identiteettiään uudesta näkökulmasta: tieto ei ole vain ammattilaisella, vaan tietoa tulee rakentaa ja jakaa muiden ihmisten kanssa. Tämä on haaste työntekijöiden ammatilliselle osaamiselle niin kasvatuskumppanuudessa hoidossa olevien lasten vanhempien kanssa kuin myös yhteistyössä kollegoiden kanssa.

Työn substanssiin liittyvät tekijät

Karilan ja Nummenmaan (2001) tutkimuksessa päiväkotihenkilöstön ilmaiset ammatillisen osaamisen vahvuudet jakautuivat seuraaviin ryhmiin: ammatilliset tiedot ja taidot, henkilökohtaiset ominaisuudet, tehtävä/työalue, asennoituminen työhön, erityistaidot, kokemus ja koulutus. Karilan ja Nummenmaan tutkimuksen tuloksissa nostettiin esiin sellaisia vahvoiksi koettuja osaamisen alueita, jotka tämän tutkimuksen tulosten mukaan koettiin palkitsevana työssä. Näitä osaamisen alueita ovat yhteistyö vanhempien, muun henkilöstön ja lasten kanssa, lasten kanssa tapahtuvaan toimintaan liittyvä osaaminen, lapsen yksilölliseen huomioon ottamiseen liittyvä osaaminen, lapsen kehitykseen liittyvä asiantuntemus sekä taito luoda hyvää oloa ja turvallisuuden tunnetta lapsille. Karilan ja Nummenmaan tutkimuksen tulosten mukaan henkilöstön kuvaamat ammatillisen osaamisen vahvuudet liittyvätkin vahvasti työn keskeisiksi koettuihin sisältöihin.

Vastaajat ovat tyytyväisiä päivähoiton aloittamiseen liittyviin käytänteisiin sekä pedagogiseen toimintaan yksikössään. Kuitenkin työn

substanssiin liittyvä osaaminen koetaan myös haasteena ammatilliselle osaamiselle pienryhmätoiminnan suunnittelun ja toteutuksen sekä lasten erilaisuuden huomioimisen kautta. Nämä tekijät koetaan myös antoisana työssä. Työn substanssiin liittyvistä tekijöistä antoisina koetaan mm. lapset, lasten kehittyminen, lasten yksilöllinen huomioiminen ja lasten kanssa toimiminen. Työn substanssiin liittyvien tekijöiden kokeminen sekä antoisana että haasteena ammatilliselle osaamiselle saattaa johtua siitä, että työn vaatiman ydiosaamisen hallitseminen mahdollistaa menestyksekkään suoriutumisen työstä, mikä tietenkin on antoisaa, mutta sen kehittäminen asettaa myös haasteita. Työssä antoisiksi koetut asiat, kuten esim. lapsiin liittyvät tekijät, ovat kaikki olennaisia osia varhaiskasvatuksessa, joten on positiivista, että työntekijät kokevat nämä asiat antoisiksi työssään. Työn ydinsisällön kokeminen antoisaksi todennäköisesti vahvistaa ammatillista identiteettiä, lisää työssä viihtymistä sekä parantaa työntekijöiden hyvinvointia.

Työn substanssiin liittyvät tekijät koetaan myös kuormittavana työssä. Näitä tekijöitä ovat mm. työtehtävään liittyvät tekijät, kuten oman työn laaja-alaisuus sekä lapsiin liittyvät tekijät, kuten eri-ikäiset lapset. Vaikka avoimessa kysymyksessä nousi esiin lapsien erilaisuuden kuormittavuus, eivät vastaajat monivalintakysymysten perusteella kuitenkaan koe lapsiryhmän heterogeenisyyttä kuormittavana. Toisaalta työntekijät eivät koe lapsiryhmän heterogeenisyyttä myöskään ei-kuormittavana ja osa vastaajista kokee sen suorastaan antoisana työssään. Se, miten lapsiryhmän heterogeenisyyden kokee, on vahvasti yhteydessä työntekijän persoonallisuuteen: lapsiryhmä, jonka yksi työntekijä kokee kuormittavana saattaa toisen työntekijän mielestä olla antoisa ja ihana lapsiryhmä. Lapsiryhmän heterogeenisuus aiheuttaa myös haasteita ammatilliselle osaamiselle, sillä työntekijöiden tulisi kyetä huomioimaan kaikki lapset yksilöllisesti ja täyttämään heidän yksilölliset tuen tarpeensa. Vastaajat ovat kuitenkin tyytyväisiä lasten yksilöllisten tuentarpeiden huomioon ottamiseen omassa vuorohoitoyksikössään, mikä on

positiivista tarkasteltaessa työntekijöiden kokemuksia ammatillisesta identiteetistään, sillä kuten on jo aiemmin mainittu, tyytyväisyys oman työn osa-alueisiin edistää ammatillisen identiteetin kehittymistä.

Toiminnan suunnittelu koetaan sekä haasteena ammatilliselle osaamiselle kuin myös kuormittavana tekijänä vuoropäivähoidossa työskentelyssä. Karilan ja Nummenmaan (2001) tutkimuksen tuloksista käy varsin selkeästi ilmi se, että henkilöstön yhteiseen suunnitteluun ei jää tarpeeksi aikaa. Henkilöstö on joutunut sopeutumaan siihen, että henkilökunnan yhteiset työn sisältöön liittyvät keskustelut käydään pikaisesti vuorojen vaihtuessa, eikä toiminnan suunnittelulle ole erikseen varattu aikaa. Se, että työntekijöillä ei ole tarpeeksi aikaa suunnitella toimintaa heikentää työntekijöiden mahdollisuuksia hyödyntää omaa ammatillista osaamistaan ja samalla hankaloittaa vuorohoidon kehittämistä. Tämä voi olla negatiivisesti yhteydessä myös ammatilliseen identiteettiin, sillä tulosten mukaan toiminnan suunnittelu koetaan yhtenä antoisana tekijänä työssä ja jos työntekijöillä ei ole mahdollista tehdä sitä, minkä he kokevat antoisana työssään, saattaa se vähentää tyytyväisyyttä työhön, lisätä työn kuormittavuutta ja täten vaikuttaa negatiivisesti kokemukseen omasta ammatillisen identiteetistä.

Resurssit

Resurssit ovat vastaajien mielestä sekä kuormittava tekijä että haaste ammatilliselle osaamiselle. Resurssien suhteen kuormittavana koetaan erityisesti ajan puute, henkilökunnan lukumäärä sekä henkilökunnan vaihtuminen ja poissaolot. Nämä kaikki tekijät koetaan myös haasteena ammatilliselle osaamiselle.

Mielenkiintoista on kuitenkin se, että vaikka vastaajat kokevat avointen kysymysten vastausten perusteella resurssit ja erityisesti henkilökunnan vaihtumisen ja poissaolot kuormittavina ja haasteena

ammattilliselle osaamiselle, eivät he monivalintakysymysten vastausten perusteella ole tyytyväisiä eivätkä tyytymättömiä lasten ja aikuisten väliseen suhdeluun eivätkä siihen, miten ns. ruuhkahuiput huomioidaan. Vastaajat eivät myöskään ole samaa mieltä eivätkä eri mieltä väittämien ”Koen kuormittavana lapsiryhmän päivittäisen koon vaihtelun” ja ”Koen kuormittavana työtiimin kokoonpanon vaihtelevuuden” kanssa.

Näihin ristiriitoihin johtavia syitä voivat olla mm. se, että näiden neljän monivalintakysymyksen vastaukset hajaantuivat melko tasaisesti, jolloin keskiarvoksi muodostui keskimäinen vastausvaihtoehto ”ei tyytyväinen eikä tyytymätön” tai ”ei samaa eikä eri mieltä”. Avointen kysymysten perusteella 35 vastaajaa kokee resurssit kuormittavina ja 24 vastaajaa kokee ne haasteena ammatilliselle osaamiselleen. Kun kyselylomakkeeseen vastasi 227 työntekijää, on hyvin mahdollista että vaikka nämä 59 vastaajaa kokevat resurssit kuormittavina tai haasteena ammatilliselle osaamiselleen, eivät loput 192 vastaajaa välttämättä koe niitä samalla tavalla.

Suurin ristiriita avointen kysymysten ja monivalintakysymysten välillä on se, että monivalintakysymyksen perusteella työntekijät ovat tyytyväisiä henkilökunnan pysyvyyteen omassa vuorohoitoyksikössään, vaikka henkilökunnan vaihtuvuus koetaan myös kuormittavana tekijänä ja se koetaan myös haasteena ammatilliselle osaamiselle. Tämä ristiriita selittyy ainakin osittain työpaikkojen välisillä eroilla sekä työntekijöiden erilaisuudella: joissakin vuoropäiväkodeissa henkilöstön vaihtuvuus voi olla vähäistä ja osa työntekijöistä ei koe henkilöstön vaihtumista ongelmallisena. Kyse onkin yksilön henkilökohtaisesta kokemuksesta, sillä osa henkilökunnasta voi kokea henkilöstön vaihtuvuuden haastavana, mutta osa taas ei pidä sitä merkityksellisenä osana työtään.

Ammatilliseen identiteettiin edellä mainitut tekijät voivat vaikuttaa negatiivisesti: ajan puute ja henkilöstömitoitukseen liittyvät ongelmat voivat vaikeuttaa työntekijän perustehtävän toteuttamista, eikä työntekijä välttämättä

pysty suoriutumaan työstään niin hyvin, kuin hän pystyisi ilman resursseihin liittyviä ongelmia. Jos työntekijä ei koe pystyvänsä olemaan niin aktiivinen toimija työyhteisössään kuin hän haluaisi olla, tai hän ei koe suoriutuvansa työstään omien standardiensa mukaisesti, saattavat käsitykset ja mielikuvat itsestä työntekijänä saada negatiivisen sävyn. Myös tulevaisuuden odotukset, suhde työhön sekä motivaatio saattavat kärsiä, mikäli resurssien puute vaikuttaa työntekijän mahdollisuuksiin tehdä valintoja ja päätöksiä. Tällöin resursseihin liittyvät ongelmat saattavat vaikuttaa työntekijän koko ammatilliseen identiteettiin negatiivisesti.

Resurssien puute vaikeuttaa myös työntekijän ammatillisen osaamisen hyödyntämistä. Jos esim. työntekijöitä on liian vähän, saattaa työntekijöiden työaika kulua pakollisista toiminnoista, kuten syömisestä ja nukkumisesta, huolehtimiseen. Tällöin työntekijä ei välttämättä pääse hyödyntämään omaa erityisosaamistaan vaikkapa toiminnan toteutuksen suhteen ja saattaa olla, että hän joutuu henkilöstövajeen vuoksi suoriutumaan työtehtävistä, joihin hänellä ei ole koulutusta.

Myös Karilan ja Nummenmaan (2001) tutkimuksen mukaan henkilöstövaje aiheuttaa päivähoidon henkilöstön työhön muutoksia, mikä puolestaan saattaa vaikuttaa varhaiskasvatustyön tavoitteellisuuteen. Henkilöstövaje johtaa usein siihen, että työntekijöiden aika menee arjessa kohdattavista tilanteista selviytymiseen, eikä heillä ole aikaa perehtyä työn pitkäjänteisiin tavoitteisiin. Yksi henkilöstön suurimmista haasteista onkin asettaa työlle ja lasten kanssa tehtävälle toiminnalle tavoitteita, jotka on mahdollista saavuttaa puutteellisista resursseista huolimatta.

Henkilökohtaiset tekijät

Henkilökohtaisia tekijöitä koskevien monivalintakysymysten tulosten perusteella vastaajat eivät ole tyytyväisiä eivätkä tyytymättömiä palkkaansa, mutta he ovat tyytyväisiä työaikojen ja muun elämän yhteensovittamiseen. Tästä huolimatta henkilökohtaiset tekijät koetaan kuormittavana työssä sekä haasteena ammatilliselle osaamiselle. Omaan jaksamiseen vastaajat kokevat työn kuormittavuuden vaikuttavan mm. aikaisten aamuherätysten, unirytmien vaihtelun, pitkien työvuoroputkien ja työn fyysisen raskauden kautta. Henkilökohtaisista tekijöistä kuormittavina mainitaan myös työn ja opiskelun yhteensovittaminen, työn määräaikaisuus, huono palkka sekä pitkä työmatkat.

Vastaajat kokevat henkilökohtaisten tekijöiden, kuten henkilökohtaisten ominaisuuksien ja oman jaksamisen asettavan haasteita omalle ammatilliselle osaamiselleen. Henkilökohtaisista ominaisuuksista vastaajien mukaan vuorohoidossa työskenneltäessä työntekijältä vaaditaan mm. itsenäistä päätöksentekokykyä, joustavuutta, organisointitaitoja sekä kykyä toimia yksin, elää hetkessä ja sopeutua muutoksiin.

Karilan ja Nummenmaan (2001) tutkimuksessa henkilökohtaiset tekijät nähdään osana ammatillista osaamista, kun taas tässä tutkimuksessa henkilökohtaisista tekijöistä on muodostettu oma luokkansa, joka liittyy sekä ammatilliseen identiteettiin että ammatilliseen osaamiseen. Erityisesti henkilökohtaisista ominaisuuksista joustavuus nousee esille molemmissa tutkimuksissa, kuten myös sopeutuvaisuus, avarakatseisuus ja kärsivällisyys. Karilan ja Nummenmaan (2001) mukaan monia edellä mainittuja ominaisuuksia pidetään tärkeinä työntekijöiden ominaisuuksina nimenomaan varhaiskasvatustyössä. Ehkä tämän tutkimuksen tuloksista voisi päätellä, että vuorohoidon henkilöstö on hyvin tietoinen siitä, millaisia ominaisuuksia varhaiskasvattajalta vaaditaan ja millaisia heidän oletetaan olevan. Näihin

vaatimuksiin ja oletuksiin vastaaminen voidaankin kokea haasteena ammatilliselle osaamiselle: useimmat työntekijät haluavat täyttää heihin asetetut odotukset, mutta näiden odotusten onnistunut täyttäminen ei välttämättä ole aina helppoa. Tällöin työntekijä voi kokea nämä odotukset ja vaatimukset haasteena niin omalle osaamiselleen kuin myös persoonalleen.

Karilan ja Nummenmaan (2001, 59) mukaan oman ammatillisuuden kehittymisen ja työssä jaksamisen kannalta edellä mainittuja henkilökohtaisia ominaisuuksia kannattaisi kuitenkin tarkastella vuorovaikutustaitojen näkökulmasta. Kasvatustyössä tapahtuvassa vuorovaikutuksessa tarvittavat taidot, kuten kärsivällisyys ja ulospäinsuuntautuneisuus, on usein määritelty henkilökohtaisiksi ominaisuuksiksi. Olisi kuitenkin hyödyllistä, että henkilöstö keskittyisi kehittämään omia vuorovaikutustaitojaan henkilökohtaisten ominaisuuksiensa sijaan, sillä omia henkilökohtaisia ominaisuuksia on vaikeampaa kehittää tai muuttaa kuin vuorovaikutustaitoja.

Vuorotyö

Vuorotyö puolestaan on haaste ammatilliselle osaamiselle, mutta se koetaan myös antoisana tekijänä vuorohoidossa työskentelyssä. Vuorotyön asettamaksi haasteeksi ammatilliselle osaamiselle koetaan erityisesti pitkät poissaolot lapsiryhmästä, eli tilanteet, joissa työntekijä joutuu työvuorojensa vuoksi olemaan pitkään erossa lapsiryhmistä. Tämä koetaan myös kuormittavana tekijänä työssä. Siihen, miksi tällainen tilanne koetaan haastavana ja kuormittavana, vaikuttaa moni eri tekijä: työntekijät joutuvat olemaan aktiivisempia yrittäessään pysyä ajan tasalla siitä, mitä työpaikalla tapahtuu, lasten kanssa tapahtuvaan toimintaan on vaikeampi osallistua jos on ollut pitempään poissa ja suhteiden ylläpito lasten kanssa on haastavampaa. Tällöin työntekijä joutuu ponnistelemaan enemmän pystyäkseen työskentelemään

omalla tasollaan ja tämä luonnollisesti kuluttaa työntekijän voimavaroja, heikentää työhyvinvointia sekä vaikeuttaa ammatillisen osaamisen kehittämistä.

Antoisana vuorotyössä koetaan sen tarjoama vaihtelevuus työaikojen ja eri työvuorojen sisältöjen suhteen. Tämän voisi ajatella vaikuttavan positiivisesti työntekijän ammatilliseen identiteettiin, sillä työntekijän tyytyväisyys vuorotyöhön lisää tyytyväisyyttä työhön kokonaisuutena sekä myös työn mielekkyyttä. Kuormittavana työvuorojen suhteen koetaan työvuorojen peruuntumiset ja peruuntuneiden työtuntien korvaaminen. Tällaiset äkilliset muutokset koetaan epämiellyttävänä, sillä niihin ei ole osattu varautua ja ne saattavat aiheuttaa ylimääräistä stressiä ja voivat vaatia ylimääräisiä järjestelyjä, joihin käytettävä energia on pois perustehtävästä.

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan vastaajat ovat tyytyväisiä vaikutusmahdollisuuksiinsa työpaikallaan sekä siihen, milloin he saavat tietää työvuoronsa. Tämän voisi ajatella vahvistavan työntekijän toimijuuden tunnetta työssä ja sitä kautta myös positiivista käsitystä omasta ammatillisesta identiteetistä. Kuten tutkimuskirjallisuudessa todetaan (esim. Eteläpelto, Heiskanen & Collin 2011) toimijuuden oletuksena on, että yksilöllä on valtaa ja voimaa vaikuttaa asioihin, saada aikaan jotakin sekä tehdä valintoja ja päätöksiä. Esimerkiksi mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön on yksi keino, jonka avulla työntekijä pystyy käyttämään valtaa sekä olemaan aktiivinen toimija työyhteisössä samalla vahvistaen käsitystä omasta ammatillisesta identiteetistään.

Vuorohoidon erityispiirteet ja niihin liittyvä osaaminen

Tilannesidonnainen osaaminen mainittiin kolmanneksi useimmiten haasteena ammatilliselle osaamiselle, mutta työn antoisuutta käsitelleeseen avoimeen

kysymykseen annettujen vastausten perusteella vuorohoidon erityispiirteet koetaan kaikkein antoisimpana tekijänä työssä. Vuorohoitoon liittyvistä tekijöistä antoisina koetaan työn vaihtelevuus, eri vuorokaudenaikojen tarjoamat mahdollisuudet, lasten vaihtuvuus, pienet lapsiryhmät, vuorohoidon arki sekä mahdollisuus tutustua lapsiin hyvin. Yhtäkään näistä edellä mainituista tekijöistä ei suoraan mainittu kyselylomakkeen monivalintakysymyksissä. Tähän tietenkin voi vaikuttaa esimerkiksi se, että vuorohoitoa ja sen erityispiirteitä on tutkittu melko vähän, jolloin mahdollisimman kattavien monivalintakysymysten luominen on haastavaa. Vuorohoito on ilmiönä myös niin monitahoinen, että sen tavoittaminen ja kuvaaminen strukturoidun kyselylomakkeen avulla voi olla vaikeaa.

Vuorohoidossa antoisina koettavista tekijöistä työn vaihtelevuus ja vuorohoidon arki koetaan toisaalta myös haasteena ammatilliselle osaamiselle. Ehkä selityksenä voisi olla se, että vaikka jotkin asiat vuorohoidossa koetaan haasteina ammatilliselle osaamiselle, on niistä selviäminen kuitenkin antoisaa ja näiden haasteiden ratkaiseminen vahvistaa omaa ammatillista identiteettiä. Toisaalta ammatillinen osaaminen ja työn antoisuus ovat yhteydessä myös tyytyväisyyteen, sillä työntekijät, jotka selviävät työn asettamista haasteista ja kokevat työnsä antoisaksi, ovat todennäköisesti myös melko tyytyväisiä omaan työhönsä. Työn antoisuus ja haastavuus on myös tilannesidonnaista: joinakin päivinä työ tai tietynlainen työtilanne saattaa tuntua ainoastaan haasteena ammatilliselle osaamiselle, kun taas seuraavana päivänä samanlainen tilanne työssä saattaa tuntua positiiviselta ja antoisalta.

Osaamisen ylläpito ja kehittäminen

Vastaajat kokevat olevansa tyytyväisiä ja saavansa tukea ammatilliseen osaamiseensa vuorohoidossa. Merkittävää on, että vain 1,8% vastaajista ei koe olevansa tyytyväinen ammatilliseen osaamiseensa ja vain 5,3% vastaajista ei koe

saavansa tukea ammatilliseen osaamiseensa. Vastaajat ovat tyytyväisiä myös sopivaan haasteellisuuteen työssään. Vain 2,2% vastaajista on tyytymättömiä tai erittäin tyytymättömiä sopivaan haasteellisuuteen työssään.

Tulosten mukaan vastaajat kokevat työn ja oman osaamisen kehittämiseen liittyvät tekijät antoisana työssään, mutta oman osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen koetaan myös haasteena ammatilliselle osaamiselle. Osaamisen kehittämisen kokeminen sekä antoisana että haastavana ei todennäköisesti ole ominaista vain vuorohoidon työntekijöille, sillä nyky-yhteiskunta kannustaa kehittämään itseään ja elinikäinen oppiminen on suorastaan välttämätöntä, jotta yksilö pysyy yhteiskunnan ja samalla työn kehityksessä mukana.

Oman osaamisen kehittäminen on tärkeää myös ammatillisen identiteetin kannalta, sillä hyvä ammatillinen osaaminen vahvistaa kokemusta omasta ammatillisesta identiteetistä sekä toimijuudesta ja edesauttaa ammatillista kasvua. On myös luonnollista, että oman osaamisen ja oman työn kehittäminen nähdään antoisana, sillä se usein lisää työn mielekkyyttä, työntekijän hyvinvointia ja motivaatiota sekä edesauttaa menestyksekkästä työstä suoriutumista. Oman osaamisen kehittäminen edesauttaa myös ammatillisen identiteetin rakentumista, koska korkeatasoisen osaamisen avulla työntekijä saa arvostusta muilta ja hänen itseluottamuksensa saa vahvistusta.

Karilan ja Nummenmaan (2005, 90-91) mukaan yksilöiden aktiivinen oppiminen sekä itseään kehittävä ja tutkiva työyhteisö ovat edellytyksiä päivähoidon perustehtävien menestyksekkäälle suorittamiselle. Myös kaikkien työntekijöiden osaamisen hyödyntäminen ja yksilön ammatillisen asiantuntijuuden kehittyminen vaativat tuekseen aktiivista oppimista ja itsereflektoivaa työyhteisöä. Tietojen ja taitojen jakaminen työyhteisössä vahvistaa myös työntekijöiden ammatillista identiteettiä, sillä yksi ammatillisen identiteetin osa-alue on kuulumista johonkin työtätekevänä ihmisenä sekä taitojen ja kykyjen jakamista toisten kanssa (ks. Forss-Pennanen

2006). Avointen vastausten perusteella osaamisen jakaminen koettiin tärkeänä, mutta haasteita sille asettavat työntekijöiden erilaiset tieto- ja taitotasot. Tällaisen tilanteen voisi ajatella kuitenkin hyödyttävän koko työyhteisöä: kokeneemmat työntekijät saavat mahdollisuuden opastaa kokemattomampia työntekijöitä ja oppia heiltä jotain uutta, samalla kun kokemattomat työntekijät saavat mahdollisuuden jakaa omaa osaamistaan ja ottaa oppia kokeneemmilta työntekijöiltä. Tällöin kaikki työntekijät pääsevät jakamaan ja kehittämään omaa osaamistaan, jolloin on mahdollista, että molempien työntekijäryhmien, kokeneiden ja kokemattomien, ammatillinen osaaminen kehittyy ja he saavat lisää itseluottamusta, mikä heijastuu koko työyhteisön osaamiseen ja sen kehittymiseen.

Karila ja Nummenmaa (2001, 97) esittävät, että pyrittäessä kehittämään työntekijöiden osaamista tulisi yksittäisten työntekijöiden kouluttamisen lisäksi keskittyä myös yhteisölliseen oppimiseen, joka perustuisi kontekstuaalisen tiedon ja osaamisen jakamiseen sekä kehittämiseen. Tällöin yhteisön eri jäsenten erilaiset tiedot ja taidot edistäisivät koko yhteisön oppimista. Vuorohoidon työntekijät kokevatkin ammatillisen osaamisen laajuuden antoisana työssään: kaikilla työntekijöillä on omat vahvuutensa, mielenkiinnon kohteensa sekä erityisosaamisalueensa. Toisaalta työntekijöiden ammattitaito koetaan myös vaihtelevana ja työtovereiden erilaiset ammatillisen osaamisen tasot ja niiden huomioonottaminen koetaan haasteena ammatilliselle osaamiselle. Vastaajat ovat kuitenkin tyytyväisiä varhaiskasvatuksen laatuun ja henkilökunnan ammattitaitoon omassa vuorohoitoyksikössään. Tyytymättömiä tai erittäin tyytymättömiä varhaiskasvatuksen laatuun on 2,2% vastaajista kun taas henkilökunnan ammattitaitoon tyytymättömiä on vain 1,8% vastaajista.

7.2 Pohjakoulutuksen yhteys ammatilliseen identiteettiin ja osaamiseen

Tässä tutkimuksessa havaittuja eroja eri koulutuksen suorittaneiden vastaajien ammatillisen osaamisen suhteen tarkastellaan eritasoisten koulutusten opetussuunnitelmien pohjalta. Vastaajat oli jaettu kahteen ryhmään, joista toinen ryhmä oli suorittanut toisen asteen koulutuksen ja toinen ryhmä korkeakoulututkinnon. Toisen asteen tutkinnon suorittaneista valtaosa oli lähihoitajia ja korkeakoulututkinnon suorittaneista suurin osa oli lastentarhanopettajia. Tutkimuksessa havaittuja eroja voikin tarkastella opetussuunnitelmien valossa: millaiset lähtökohdat koulutus antaa toimia kasvatusalan työtehtävissä ammatillisen osaamisen neljän eri tason näkökulmasta ja mitä eroja eri koulutusten opetussuunnitelmissa on. Tässä vertailussa on hyödynnetty Jyväskylän yliopiston varhaiskasvatuksen koulutuksen opetussuunnitelmaa vuosille 2013-2014 sekä Opetushallituksen vuonna 2010 laatimaa sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon opetussuunnitelman kaikille opiskelijoille yhteistä osaa. (<https://www.jyu.fi/edu/laitokset/var/opiskelu/ops-2013-2014;> [http://www.oph.fi/download/124811_SoTe.pdf.](http://www.oph.fi/download/124811_SoTe.pdf))

Kaikille ammattiryhmille yhteisistä osaamisalueista yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen on esillä molempien koulutusten opintosuunnitelmassa, mutta eettiset periaatteet, toimintaympäristön ja perustehtävien tulkintaan liittyvä osaaminen sekä valmiudet jatkuvaan osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen painottuvat lastentarhanopettajien opetussuunnitelmassa. Erot osaamisen ylläpitämisen ja kehittämisen painottumisessa saattavat johtua yliopistokoulutuksen tarjoamasta tutkimus- ja kehittämisorientaatiosta. Lastentarhanopettajan koulutuksen osaamistavoitteissa nostetaan esiin mm. keskeisten varhaiskasvatuksen

tutkimustraditioiden ja tiedonhankintamenetelmien tuntemus, kyky orientoitua tutkivan opettajan rooliin, tutkimuksen tekemisen perusvalmiudet, taito pitää tietonsa ajan tasalla sekä oman toiminnan kehittäminen tutkimustietoon ja arviointiin pohjautuen. (<https://www.jyu.fi/edu/laitokset/var/opiskelu/ops-2013-2014.>)

Työn substanssiin liittyvästä osaamisesta kasvatusosaaminen on olennainen osa molempien koulutusten opetussuunnitelmia. Kasvatusyhteistyöhön liittyvää osaamista voidaan kehittää peruskoulutuksen aikana esimerkiksi rakentamalla kasvatusyhteistyöhön liittyviä käsitteellisiä ajattelu- ja toimintamalleja, joita opiskelijat voivat hyödyntää tulevaisuuden työtilanteissa. Kuitenkin esimerkiksi vanhempien ja työtoverien kanssa tehtävään kasvatusyhteistyöhön liittyvä osaaminen kehittyy usein vasta työelämän monipuolisissa ja konkreettisissa tilanteissa. Osaamisen kehittymisessä tärkeässä roolissa ovat siis työssä tapahtuvat oppimisprosessit, jotka ovat yhteydessä myös työyhteisöihin ja niissä vallitseviin työkäytänteisiin. (Karila 2005, 287.)

Työn substanssiin liittyvästä osaamisesta pedagoginen osaaminen korostuu lastentarhanopettajien opetussuunnitelmassa ja hoito-, hoiva- ja huolenpito-osaaminen puolestaan painottuvat lähihoitajien opetussuunnitelmassa. Nämä erot selittyvät sillä, että pedagoginen osaaminen on peruskoulutuksen ja työtehtävien perusteella lastentarhanopettajien erityisosaamisen aluetta, kun taas lastenhoitajien erityisosaamisen aluetta on hoito-osaaminen. Lastentarhanopettajan tehtäviä ovat kasvatuksen, pedagogiikan ja opetuksen osaamisalue, lapsen kehityksen tuntemukseen liittyvä osaamisalue sekä asiantuntijuuden ja työn kehittämiseen liittyvä osaamisalue. Lähihoitajat puolestaan työskentelevät usein lastenhoitajan ammattinimikkeellä, jolloin heidän tehtäviään ovat terveyden edistämiseen liittyvä osaaminen, kuntoutukseen liittyvä osaaminen sekä sairauksiin ja

lääkehoitoon liittyvä osaaminen. (Karila & Nummenmaa 2001, 34; Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 29-34.)

Tarkasteltaessa moniammatillisen työyhteisön jäsenten erilaisia työtehtäviä ja osaamisvahvuuksia tulisi kuitenkin muistaa se, että kaikki työhön liittyvät tehtävät sekä osaamisen osa-alueet ovat yhtä merkityksellisiä. Kaikki osaaminen on tärkeää moniammatillisessa yhteistyössä ja yksi yhteistyön haasteista onkin muodostaa ryhmän jäsenten varhaiskasvatukseen liittyvästä osaamisesta yksi monipuolinen kokonaisuus. Varhaiskasvatuksen arki on niin moniulotteista kasvatus-, opetus- ja hoitotilanteineen, että kaikkien ryhmän jäsenten erityisosaamisen hyödyntäminen päivittäisessä yhteistyössä on erittäin tärkeää. (Karila & Nummenmaa 2001, 34.)

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan toisen asteen koulutuksen suorittaneet vastaajat ovat tyytyväisempiä lasten varhaiskasvatuksen laatuun, henkilökunnan ammattitaitoon, pedagogiseen toimintaan sekä lasten yksilöllisten tuentarpeiden huomioon ottamiseen omassa vuorohoitoyksikössään kuin korkeakoulutetut vastaajat. Tämä on mielenkiintoinen ero eri koulutustaustojen välillä, kun otetaan huomioon se, että lastentarhanopettajien opetussuunnitelmassa korostuu pedagoginen osaaminen ja lähihoitajien opetussuunnitelmassa taas korostuu hoito-osaaminen. Erot tyytyväisyydessä voisivatkin johtua eri koulutuksien painotuksista: koska lastentarhanopettajien koulutuksessa painotetaan pedagogista osaamista, voi heillä olla korkeammat kriteerit laadukkaalle pedagogiselle toiminnalle sekä laadukkaalle vuorohoidolle ylipäättään kuin lähihoitajakoulutuksen suorittaneilla. On myös mahdollista, että korkeakoulututkinnon suorittaneet vaativat myös työtovereiltaan enemmän ammatillisen osaamisen suhteen kuin toisen asteen koulutuksen suorittaneet ja he vertaavat ammattikoulun käyneiden työntekijöiden ammatillista osaamista omaan ammatilliseen osaamiseensa. Tällaisissa vertailuissa tulisi kuitenkin ottaa huomioon se, kuten jo aiemmin on mainittu, että eri koulutukset

painottavat erilaisia asioita ja jokaisen ammattiryhmän panos on tärkeä. Eri koulutustaustan omaavat työntekijät sitä paitsi täydentävät toistensa osaamista ja tarjoavat erilaisia mahdollisuuksia kehittää vuoropäivähoitoyksiköiden toimintaa.

Tilannesidonnainen osaaminen on erittäin tärkeää molemmille ammattiryhmille. Tätä osaamisaluetta ei kuitenkaan tuoda esille kummassakaan opetussuunnitelmassa, vaikka tilannesidonnaisen osaamisen tärkeys tuli hyvin esille kerätyssä aineistossa. Tilannesidonnainen osaaminen on todennäköisesti se osaamisen osa-alue, joka kehittyy parhaiten työssä oppimalla. Avointen kysymysten vastauksissa nostettiin esiin erityisesti vuorohoitoon liittyvä erityisosaaminen ja vuorohoitoon sopivien toimintamallien tuntemus. Vuorohoito eroaa huomattavasti tavallisesta päivähoidosta, johon kasvatusalan koulutukset keskittyvät, joten olisikin mielenkiintoista tietää, kokevatko opiskelijat saavansa koulutuksesta tarpeeksi valmiuksia vuorohoidossa työskentelyyn vai päteekö vuorohoitoon sanonta ”harjoitus tekee mestariksi”.

Karilan ja Nummenmaan (2001, 25) mukaan päivähoidon henkilöstön tietoperusta muodostuu usein ammatillisessa peruskoulutuksessa ja tämä tietoperusta vaikuttaa siihen, miten työntekijät suhtautuvat työssä kohdattaviin kokemuksiin ja arvioivat niitä. Tämä tietoperusta on kuitenkin vain yksi osaamista tuottava tekijä ja nykyisin korostetaankin elinikäisen oppimisen sekä työssä oppimisen merkitystä ammatillisen osaamisen kehittymisessä. Yksilön oppiminen lähtee liikkeelle yksilölle merkityksellisen, niin teoreettisen kuin myös käytännöllisen, tiedon integroitumisella kokemustietoon. Ammatillisen osaamisen kehittymisen myötä kokemustietoon yhdistyy yhä enemmän myös hiljaista tietoa. Tämän integraation ja yhdistymisen lopputuloksena oleva osaaminen kehittyy vasta pitkäjänteisen ammatillisen harjoittamisen kautta, eikä sitä voi saavuttaa vain

peruskoulutuksen avulla. Myös tilannesidonnainen osaaminen on todennäköisesti tällaisen prosessin lopputulos.

Vertailtaessa eriasteisen koulutuksen suorittaneiden työntekijöiden kokemuksia vuorohoidosta, tulisi kuitenkin muistaa se, että työntekijöillä on koulutuksessa saadun tietoperustan lisäksi myös paljon osaamista, joka on hankittu koulutuksen ulkopuolella. Myös vuorohoito itsessään vaatii työntekijöiltä jatkuvaa oppimista esimerkiksi erilaisissa päivittäisissä ongelmanratkaisutilanteissa. (Karila & Nummenmaa 2001, 90.)

Ammatillisen osaamisen eri osa-alueiden lisäksi tämän tutkimuksen tuloksissa painottuu työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työyhteisössään eli työntekijöiden mahdollisuudet olla aktiivinen toimija työyhteisössä. Tämä ammatillisen identiteetin osa-alue korostui avoimien kysymysten vastauksissa. Mahdollisuus olla aktiivinen toimija työyhteisössä onkin olennaista ammatillisen identiteetin muodostumiselle ja kehittymiselle. Mielenkiintoista on, että avointen kysymysten vastausten perusteella korkeakoulutetut vastaajat vaikuttavat tyytyväisemmiltä vaikutusmahdollisuuksiinsa työyhteisössään kuin toisen asteen koulutuksen suorittaneet vastaajat. Tämä saattaa johtua siitä, että korkeakoulutuksen suorittaneet työntekijät työskentelevät useammin johtotehtävissä kuin toisen asteen koulutuksen suorittaneet työntekijät. Tällöin korkeakoulutetuilla työntekijöillä luonnollisesti on enemmän vaikutusmahdollisuuksia työyhteisössään. Myös erilaiset työnkuvat voivat olla yhteydessä vaikutusmahdollisuuksiin: korkeakoulutetut työntekijät ovat usein päävastuussa esim. toiminnan suunnittelusta ja toteutuksesta, kun taas toisen asteen koulutuksen saaneet työntekijät ovat usein enemmän vastuussa lasten perushoidosta. Myös tällaisessa tilanteessa on mahdollista, että korkeakoulutettu työntekijä kokee voivansa suunnittelun kautta vaikuttaa asioihin työyhteisössä enemmän kuin toisen asteen koulutuksen suorittanut työntekijä.

Korkeakoulututkinnon suorittaneet vastaajat ovat tyytyväisempiä myös siihen, milloin he saavat tietää työvuoronsa, kuin toisen asteen koulutuksen suorittaneet vastaajat. Avointen kysymysten vastausten perusteella tähän voi vaikuttaa se, että lastentarhanopettajat tekevät vähemmän ilta- ja yövuoroja kuin esim. lastenhoitajat. Tällöin lastentarhanopettajat tietävät usein aikaisin, että heillä on päivävuoro, kun taas lastenhoitajat voivat joutua päivystämään ilta- tai yöhoitoon tulevia lapsia, jotka kuitenkin saattavat jäädä tulematta. On myös mahdollista, että korkeakoulutetut työntekijät ovat useammin vastuussa työvuorojen suunnittelusta kuin toisen asteen koulutuksen suorittaneet työntekijät, jolloin heillä luonnollisesti on enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työvuoroihinsa. Tätä päätelmää tukee erityisesti se, että avointen kysymysten vastauksissa nousi esiin nimenomaan lastentarhanopettajien vastuu työvuorojärjestelyistä.

Vaikka korkeakoulutetut työntekijät vaikuttavat tyytyväisemmiltä vaikutusmahdollisuuksiinsa työyhteisössään, kokevat he kuitenkin työhönsä liittyvän enemmän epävarmuustekijöitä kuin toisen asteen koulutuksen suorittaneet vastaajat. Korkeakoulutetut vastaajat kokevat myös työtiimin kokoonpanon vaihtelevuuden kuormittavampana kuin toisen asteen koulutuksen suorittaneet vastaajat. Erot kokemuksissa epävarmuustekijöiden määrästä saattaisivat selittyä erilaisilla työnkuvilla, sillä esim. lastentarhanopettajilla on usein enemmän vastuuta kuin lähihoitajilla ja tämä vastuu saatetaan kokea kuormittavana. Nämä vastuulliset tehtävät saattavat sisältää enemmän epävarmuustekijöitä kuin perustyö, sillä vastuutehtävissä työntekijä joutuu ottamaan useampia muuttuvia tekijöitä huomioon suoriutuakseen tehtävästään kuin perushoidosta vastaava työntekijä.

Se, että korkeakoulutetut työntekijät kokevat työtiimin kokoonpanon vaihtelevuuden kuormittavampana kuin toisen asteen koulutuksen suorittaneet työntekijät, saattaisi selittyä sillä, että korkeakoulutetut vastaajat, eli yleensä lastentarhanopettajat, ovat usein

vastuussa pedagogisen toiminnan suunnittelusta ja toteutuksesta. Työntekijöiden vaihtuminen saattaa vaikeuttaa pedagogisen toiminnan toteutusta ja suunnittelua, sillä toiminnan suunnittelija ei välttämättä itse ole töissä silloin kun toiminta toteutetaan, henkilökunta saattaa vaihtua kesken toiminnan eikä henkilökuntaa välttämättä ole tarpeeksi toiminnan toteuttamista varten. Tällainen tilanne, jossa pedagogisen toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen liittyy tekijöitä, joihin työntekijä itse ei pysty vaikuttamaan, saattaa tuntua kuormittavalta. Erityisesti työntekijästä riippumattomien tekijöiden vaikutus pedagogisen toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen ja näiden tekijöiden kokeminen kuormittavina nousi esiin korkeakoulutettujen työntekijöiden avointen kysymysten vastauksissa. Tämä vahvistaakin päätelmää siitä, että pedagogisesta toiminnasta vastuussa olevat työntekijät, eli korkeakoulutetut työntekijät, saattavat kokea työtiimin kokoonpanon vaihtelun kuormittavampana kuin työntekijät, joiden työ painottuu hoivaan, hoitoon ja huolenpitoon, eli toisen asteen koulutuksen suorittaneet työntekijät.

7.3 Luotettavuus

Tämän tutkimuksen aineisto on käytetty kyselylomakkeella, jolloin tutkimustulosten luotettavuutta tarkasteltaessa tulee ottaa huomioon muutamia seikkoja. Kyselylomakkeen avulla kerättyä aineistoa saatetaan pitää pinnallisena eikä kyselytutkimuksen teoreettista merkitystä aina arvosteta. Yksi kyselytutkimuksen ongelma on myös se, että tutkija ei voi olla varma siitä, ovatko vastaajat vastanneet kysymyksiin huolellisesti ja rehellisesti ja ovatko he ylipäänsä suhtautuneet tutkimukseen vakavasti. Tutkija ei voi myöskään olla varma siitä, miten vastaajat ovat ymmärtäneet kyselylomakkeen vastausvaihtoehdot. Tällöin seurauksena voi olla väärinymmärryksiä. Ongelmia kyselylomaketta hyödynnettäessä aiheuttaa myös se, että tutkija ei

voi saada selville sitä, kuinka paljon vastaajat tietävät tutkimuksen aihepiiristä. Hyvän kyselylomakkeen laatiminen edellyttääkin tutkijalta paljon tutkimuksen aiheeseen ja tutkimuksen toteuttamiseen liittyvää tietoa sekä aikaa. Hyvästä kyselylomakkeesta huolimatta kyselytutkimuksessa on usein riskinä matala vastausprosentti. (Hirsjärvi ym. 2001, 182.) Tutkimuksen luotettavuuden suhteen tässä tutkimuksessa tarkastellaan erikseen laadullisen osuuden ja määrällisen osuuden luotettavuutta.

Tutkimuksen luotettavuutta tarkastellaan usein reliabiliteetin ja validiteetin käsitteiden avulla. Näitä käsitteitä hyödynnetään yleensä määrällisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa, mutta myös laadullisessa tutkimuksessa pyritään mahdollisimman luotettaviin tutkimustuloksiin. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on kuvata tutkittavien käsityksiä ja heidän henkilökohtaista maailmaansa mahdollisimman hyvin kuitenkin niin, että tutkija on samalla tietoinen siitä, että hänen omat käsityksensä vaikuttavat sekä aineistonkeruuseen että aineistosta tehtäviin tulkintoihin. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeää, että tutkimuksen kaikki vaiheet on selostettu tarkasti ja tutkimuksessa käytetyt menetelmät on kuvattu hyvin. Tällöin tutkimuksen toteuttaminen uudelleen on mahdollista, mikä puolestaan parantaa tutkimuksen luotettavuutta. Laadullisen aineiston analyysi pohjautuu yleensä luokitteluihin, joten tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa olennaista on luokittelun lähtökohtien selostaminen. Tutkijan tulee myös tutkimuksen luotettavuutta parantaakseen perustella analyysin pohjalta tekemänsä tulkinnat ja päätelmät sekä niiden yhteys teorian tietoon. (Aaltio & Puusa 2011, 157; Hirsjärvi ym. 2001, 214-215; Hirsjärvi & Hurme 2000, 189.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa siis olennaisesti aineiston analyysin onnistuminen. On kuitenkin olemassa tekijöitä, jotka saattavat johtaa heikkolaatuiseen analyysiin. Ensimmäinen tekijä on se, ettei tutkija todellisuudessa analysoi aineistoa ollenkaan. Sisällönanalyysi ei ole vain kokoelma poimintoja tutkijan omin sanoin kuvailemana ilman tulkintaa.

Sisällönanalyysin avulla tehtävien luokittelujen tulisi kuvata niitä analyyttisiä päätelmiä, joita tutkija aineistosta tekee ja niiden tulisi tukea analyysia, joka pyrkii selittämään ja ymmärtämään ilmiötä. Toinen sisällönanalyysin laatua heikentävä tekijä on käyttää kysymyksiä, joilla aineisto on kerätty, teemoina, johon luokittelu perustuu. Tällaisessa tapauksessa tutkija ei todellisuudessa ole tehnyt minkäänlaista analyysia nostaakseen esille teemoja koko aineistosta tai ymmärtääkseen vastausten yhteen nivoutumista. Kolmas sisällönanalyysin laatua heikentävä tekijä on heikko tai epäuskottava analyysi, jossa teemat eivät sovi aineistoon, teemat ovat liian päällekkäisiä tai jossa teemat eivät ole yhtenäisiä ja johdonmukaisia. Neljäs sisällönanalyysin laatua heikentävä tekijä on aineiston ja siitä tehtyjen johtopäätösten yhteensopimattomuus. Tällaisessa tapauksessa aineisto ei tue siitä tehtyjä johtopäätöksiä ja pahimmassa tapauksessa aineistosta esiin nostetut poiminnat antavat aiheutta toisenlaiselle analyysille tai ovat jopa ristiriidassa johtopäätösten kanssa. Viides heikkolaatuisen sisällönanalyysin merkki on teorian ja johtopäätösten yhteensopimattomuus tai tutkimuskysymysten ja analyysitavan yhteensopimattomuus. Hyvässä sisällönanalyysissa aineistosta tehdyt tulkinnat ovat yhdenmukaiset teoreettisen viitekehyksen kanssa. (Braun & Clarke 2006, 94-95.)

Määrällisen tutkimuksen luotettavuuden tarkastelussa hyödynnetään validiteetin ja reliabiliteetin käsitteitä. Tutkimuksen validius, eli se, miten hyvin tutkimuksessa käytetyt mittarit ja menetelmät kuvaavat todellisuutta, on erittäin tärkeää tutkimuksen luotettavuuden kannalta. Ongelmia tutkimuksen validiteetille saattaa aiheuttaa se, että tutkija ei tutkikaan sitä todellisuutta, jota hän luulee tutkivansa. Tällainen tilanne on mahdollinen esimerkiksi silloin, kun vastaajat ymmärtävät kyselylomakkeen kysymykset aivan eri tavoin kuin tutkija on ne tarkoittanut ymmärrettäviksi. Jos tutkija tulkitsee nämä tulokset alkuperäisen näkökulmansa kautta, eivät

tulokset pidä paikkaansa ja tutkimuksen validiteetti on heikko. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 213-214.)

Myös tutkimuksen reliabelius, eli se, että tutkimus tuottaa ei-sattumanvaraisia tuloksia, on olennaista määrällisessä tutkimuksessa. Mittauksen toistettavuuden mittarina käytetään reliabiliteettikerrointa. Tässä tutkimuksessa Likert-asteikollisista muuttujista muodostettiin kaksi summamuuttujaa, joiden reliabiliteettikerroin oli hyvä. Kahdessa kysymyksessä (kysymykset 45 & 48) oli korkeintaan kuusi väittämää, jolloin summamuuttujien muodostaminen ja reliabiliteettikertoimien tarkastelu ei ollut järkevää. Myös Metsämuurosen (2005, 70) mukaan lyhyt mittari, eli kysymys, jossa on vähän väittämiä, ei erottele yhtä hyvin kuin pitkä mittari, eli kysymys, joka sisältää monta väittämää. Pitkä mittari aiheuttaa lyhyttä mittaria enemmän vaihtelua kokonaismittariin, jolloin reliabiliteetti yleensä paranee. Täten pitkää mittaria voidaan pitää luotettavampana kuin lyhyttä mittaria. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 213; Metsämuuronen 2005, 66.) Väittämät 7-20 käsittelivät tyytyväisyyttä vuoropäivähoidon käytänteisiin, työyhteisöön sekä työn sisältöön. Näiden neljäntoista väittämän muodostaman summamuuttujan Cronbachin - α arvoksi muodostui .850. Ammatillisen osaamisen tarkastelussa hyödynnettiin kysymyksen 47 väittämiä 1-6. Näiden kuuden väittämän muodostaman summamuuttujan Cronbachin - α arvoksi muodostui .783.

Tutkimuksessa käytetyt metodit sekä analyysivaiheet on pyritty kuvaamaan mahdollisimman tarkasti, mutta tutkijan kokemattomuus on voinut vaikuttaa siihen, että joitakin tärkeitä asioita esimerkiksi analyysivaiheesta ei ole osattu tuoda esiin ja joitakin tärkeitä kohtia on jätetty pois. Tutkijan kokemattomuus määrällisten menetelmien suhteen voi myös vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen, sillä on mahdollista, ettei tutkija ole osannut hyödyntää tutkimuksen kannalta parasta tilastollista menetelmää ja hän on myös voinut tulkita tulokset väärin oman kokemattomuutensa vuoksi.

Mahdolliset ongelmat tutkimuksen vaiheiden kuvaamisessa ja virheet tilastollisissa menetelmissä vaikeuttavat tutkimuksen jäljittelyä huomattavasti.

Puusan (2011, 123) mukaan tuloksien raportoinnissa on hyvä käyttää suoria lainauksia alkuperäisaineistosta, sillä lainaukset tuovat esiin aineiston rikkauden. Lainaukset auttavat myös säilyttämään aineiston autenttisuuden ja niiden avulla voi seurata tutkijan päättelyä aineiston analysoinnista pohdintaan saakka. Tämän tutkimuksen raportoinnissa onkin pyritty esittelemään autenttisia lainauksia aineistosta mahdollisimman laajasti ja määrällisten kysymysten suhteen luotettavuutta on pyritty parantamaan menetelmien mahdollisimman tarkan kuvauksen avulla.

Oman haasteensa tämän tutkimuksen luotettavuudelle asettaa se, ettei tutkija ole itse laatinut kyselylomaketta. Tutkimuslomake on laadittu Perheet 24/7-tutkimusta varten, joten tutkija ei ole itse voinut vaikuttaa kysymysten sisältöön ja muotoiluun. Tämä asettaa kyseenalaiseksi sen, onko tutkija ymmärtänyt oikein kysymyksien sisällön ja sen, mitä niiden avulla pyritään selvittämään. Myös tutkijan vähäinen tietämys vuorohoidosta voi vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. Tutkijan perehtymättömyys vuorohoitoon on saattanut vaikuttaa erityisesti avointen kysymysten vastausten luokitteluun ja tulkintaan, sillä tutkija ei ole voinut olla varma siitä, mitä vastauksilla on tarkoitettu. Tutkija ei myöskään ole välttämättä pystynyt tavoittamaan vastauksien implisiittisiä merkityksiä, johon kokeneempi ja vuorohoidosta enemmän tietävä tutkija olisi pystynyt. Vastausten tulkintaan liittyvät ongelmat ovat tietysti mahdollisia, vaikka tutkija olisi perehtynyt vuorohoitoon, sillä tutkija ei voi koskaan olla täysin varma siitä, mitä vastauksilla todella tarkoitetaan. Toisaalta tutkijan kokemattomuuden voisi ajatella myös parantavan tutkimuksen luotettavuutta, sillä teoreettinen tai kokemukseen perustuva tieto ei ole vaikuttanut avointen kysymysten vastausten luokitteluun yhtä vahvasti kuin se olisi voinut, jos tutkija olisi perehtynyt paremmin vuorohoitoon.

7.4 Jatkotutkimusmahdollisuudet

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan yksi vuorohoidon henkilöstön ammatilliseen osaamiseen liittyvä haaste on henkilöstön tarve ylläpitää, kehittää ja jakaa omaa ammatillista osaamista. Yksi mielenkiintoinen jatkotutkimusmahdollisuus olisi tutkia, millaista täydennys- tai jatkokoulutusta vuorohoidon henkilöstö kokee tarvitsevansa ammatillisen osaamisensa tueksi ja saadun tiedon avulla voitaisiin pyrkiä luomaan koulutuksia, jotka vastaavat henkilöstön todellisia tarpeita.

Tutkimuksen tulokset nostivat esiin tekijöitä, jotka henkilöstö kokee kuormittavana työssään. Kuormittavien tekijöiden tarkempi kartoitus ja syy-seuraus-suhteiden etsiminen voisi edistää uusien toimintamallien kehittämistä ja toimintaympäristön muokkaamista vähemmän kuormittavaan suuntaan. Tällaisella tutkimuksella voitaisiin edistää työntekijöiden työhyvinvointia, työssäjaksamista ja työhön sitoutumista sekä lisätä työn mielekkyyttä.

Toisaalta voisi olla mielenkiintoista verrata vuorohoidon henkilöstön kokemuksia tavallisen päivähoidon henkilöstön kokemuksiin. Tällöin pystyttäisiin erittelemään tarkemmin vuorohoidon erityispiirteitä ja vuorohoidon vaatimuksia henkilökunnan osaamiselle. Vuorohoidon ja tavallisen päivähoidon henkilöstön kokemusten vertailu voisi edesauttaa niin molemmissa hoitomuodoissa tarvittavien yhteisten sääntöjen ja toimintamallien kehittämistä, kuin myös molemmille hoitomuodoille ominaisten piirteiden kartoittamista ja niihin sopivien käytänteiden löytämistä.

Myös vuorohoitoa itsessään tulisi tutkia laajemmin, sillä tutkimuksen tulosten mukaan henkilöstö koki tarvitsevansa enemmän uutta tutkimustietoa vuorohoidosta, mutta sitä on saatavilla heikosti. Vuorohoitoa koskevan tutkimustiedon vähäisyys tuli esiin myös tätä tutkimusta tehdessä,

sillä opinnäytetöitä lukuun ottamatta vuorohoitoon liittyvää kotimaista tutkimuskirjallisuutta on melko vähän.

LÄHTEET

- Aaltio, I. & Puusa, A. 2011. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa A. Puusinen & P. Juuti (toim.) *Menetelmäviidakon raivaajat: Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan*. Helsinki: JTO, 153-166.
- Ahola, M. 2010. Hyvää yötä ja huomenta. *Opettaja* 105 (2010):49, 16-20.
- Ainasoja, T. 2009. Pysyvä henkilöstö on vuorohoidon kivijalka. *Opettaja* 104 (2009):13, 14-16.
- Alasuutari, M. 2007. Kumppanuus ja asiantuntijuus varhaiskasvatuksessa. *Psykologia* 06/07, 422-434.
- Armishaw, D.D. 2007. Vocational Identity: It's about Working at Becoming. *College Quarterly* 10, 1-13.
- Braun, V. & Clarke, V. 2006. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology* 3. 77-101.
- Eteläpelto, A. 2005. Tutkimus ammatti-identiteetin tukijana ja oppimisyhteisöjen rakentajana. *Aikuiskasvatus. Aikuiskasvatustieteellinen aikakauslehti* 25 (2), 150-154.
- Eteläpelto, A. 2007. Työidentiteetti ja subjektiiviset rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY, 90-142.
- Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. 2011. Vallan ja toimijuuden monisäikeisyys. Teoksessa A. Eteläpelto, T. Heiskanen & K. Collin (toim.) *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa*. Helsinki: Kansanvalistusseura: Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, 9-30.
- Eteläpelto, A. & Saarinen, J. 2006. Developing Subjective Identities Through Collective Participation. Teoksessa S. Billet, T. Fenwick & M.

- Somerville (toim.) *Work, Subjectivity and Learning*. Dordrecht: Springer, 157-177.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2008. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A.Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Helsinki: Kansanvalistusseura, 26-49.
- Forss-Pennanen, P. 2006. Uuden oppimista, kokeilua ja pohtimista: yhteisöllisiä ja yksilöllisiä oppimispolkua esi- ja alkuopetuksen yhteistyössä. Kokkola: Jyväskylän yliopisto, Chydenius-instituutti.
- Färkkilä, N., Kahiluoto, T. & Kivistö, M. 2006. Lasten päivähoidon tilannekatsaus. Syyskuu 2005. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:16.
- Gaskell, S. & Leadbetter, J. 2009. Educational psychologists and multi-agency working: exploring professional identity. *Educational Psychology in Practice*. Vol. 25, No. 2, 97–111.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2001. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.
- Hymans, M. 2008. How personal constructs about “professional identity” might act as a barrier to multi-agency working. *Educational Psychology in Practice* Vol. 24, No. 4, 279–288
- Hänninen, S. & Eteläpelto, A. 2008. Promoting professional subjectivities and personal agency at work. Teoksessa S. Billet, C. Harteis & A. Eteläpelto (toim.) *Emerging Perspectives of Workplace Learning*. Rotterdam: Sense Publishers, 97-112.
- Hökkä, P., Vähäsantanen, K. & Saarinen, J. 2010. Toimijuuden tilat ja tunnot: opettajien muuttuva työ koulutusorganisaatioissa. Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi & P. Tynjälä (toim.) *Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus: koulutuksen ja työelämän näkökulmia*. Helsinki: WSOYpro, 141-159.

- Jalava, U. 2001. Osaaminen ja sen kehittäminen. Teoksessa P. Pihlaja & E. Kontu (toim.) Työkaluja päivähoiton erityiskasvatukseen. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 61-69.
- Karila, K. 2005. Vanhempien ja päivähoiton henkilöstön keskustelut kasvatuskumppanuuden areenoina. *Kasvatus* 4/2005, 285-298.
- Karila, K. & Nummenmaa, A. R. 2001. Matkalla moniammatillisuuteen: kuvauskohteena päiväkoti. Helsinki: WSOY.
- Kaukoluoto, E. 2011. Kunnallinen päiväkoti, hyvinvointivaltion sydän. *Yhteiskuntapolitiikka* 76 (2011):6, 692-697.
- Lipponen, L. & Kumpulainen, K. 2010. Toimijuus ja sen kehittymisen tukeminen koulutusorganisaatiossa. Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi, H. Rausku-Puttonen & P. Tynjälä (toim.) Akateeminen luokanopettajakoulutus. Helsinki: Suomen kasvatustieteellinen seura, 335-348.
- Leadbetter, J., Daniels, H., Edwards, A., Martin, D., Middleton, D., Popova, A., Warmington, P., Apostolov, A. & Brown, S. 2007. Professional learning within multi-agency children's services: researching into practice. *Educational Research*, Vol. 49, No. 1, 83 – 98.
- Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: International Methelp.
- Metsämuuronen, J. 2005. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp.
- Nummenmaa, L. 2011. Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Tammi: Latvia.
- Petäjaniemi, T. & Pokki, S. 2010. Selvitys päivähoiton ja varhaiskasvatuksen asemasta valtionhallinnossa. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö ja opetusministeriö.
- Puroila, A-M. 2004. Työ varhaiskasvatuksessa muuttunut yhä vaativammaksi. Julkaisussa Päiväkodin johtaja on monitaituri: Kurkistus

päiväkodin johtajien työn arkeen. Helsinki:
Lastentarhanopettajaliitto, 20-23.

Puusa, A. 2011. Laadullisen aineiston analysointi. Teoksessa A. Puusinen & P. Juuti (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat: Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Helsinki: JTO, 114-125.

Ronfeldt, M. & Grossman, P. 2008. Becoming a Professional: Experimenting with Possible Selves in Professional Preparation. *Education Quarterly* 35, 41-60.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen. Nykytila ja kehittämistarpeet. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:7. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Varhaiskasvatus vuoteen 2020. Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:72. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Venninen, T. 2005. Kollegiaalinen palaute tukee ammatillista kasvua. *Aikuiskasvatus* 4/2005, 288-296.

Venninen, T. 2007. "Olen enemmän alkanut pohtimaan ja sanomaan ääneen mitä ajattelen" – ammatillinen kehittyminen ja yhteisöllinen palaute päiväkodin työtiimeissä. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Venninen, T. 2009. Koskenlaskua työyhteisössä. *Aikuiskasvatus* 1/2009, 14-23.

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

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

[https://www.jyu.fi/edu/laitokset/var/tutkimus/perheet-24-7-hankkeen-](https://www.jyu.fi/edu/laitokset/var/tutkimus/perheet-24-7-hankkeen-tiivistelma)

[tiivistelma](https://www.jyu.fi/edu/laitokset/var/tutkimus/perheet-24-7-hankkeen-tiivistelma)

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

<https://www.jyu.fi/edu/laitokset/var/opiskelu/ops-2013-2014>

http://www.oph.fi/download/124811_SoTe.pdf