

KEMI-TORNION AMMATTIKORKEAKOULU

Omahoitajuus toimintatavaksi päiväkodissa

Eeva Kaisto

Sosiaalialan koulutusohjelman opinnäytetyö

Lapset ja nuoret

Sosionomi (AMK)

KEMI/TORNIO 2010

Tekijä: Eeva Kaisto

Opinnäytetyön nimi: Omahoitajuus toimintatavaksi päiväkodissa

Sivuja (+liitteitä): 42 (+1)

Opinnäytetyön kuvaus: Opinnäytetyöni tavoitteena on tuoda esiin omahoitajuustyötavan positiivisia puolia. Toisaalta haluan selvittää, mitä omahoitajuuden toteuttaminen päiväkodissa vaatii työntekijältä ja työyhteisöltä, sekä miten voisi edesauttaa omahoitajuuteen siirtymistä.

Teoreettinen ja käsitteellinen esittely: Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys sisältää omahoitajuuden päiväkodissa. Tässä osuudessa on tietoa siitä, mitä omahoitajuuteen sisältyy työntekijän näkökulmasta. Lisäksi teoriaosuudessa kerron päiväkodin työyhteisöstä, työn kehittämisestä ja sen seurauksena tulevasta muutoksesta.

Metodologinen esittely: Opinnäytetyöni on luonteeltaan kvalitatiivinen tutkimus. Tutkimukseen osallistui kuusi päivähoidon ammattilaista yhdestä päiväkodista. Aineisto kerättiin yksilökohtaisilla teemahaastatteluilla. Aineiston analyysissä käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia.

Keskeiset tutkimustulokset: Omahoitajuuden myötä lapsituntemus on parantunut ja lapsen vanhempien ja omahoitajan välinen suhde on muuttunut läheisemmäksi. Työ on helpottunut. Koulutus, keskustelu ja motivaatio ovat merkityksellisiä, kun päiväkodissa sitoudutaan omahoitajuuteen.

Johtopäätökset: Omahoitajuudessa on paljon positiivista, mutta uuden toimintatavan käyttöön otto vaatii etenemistä pienin askelin. Päiväkodin ammattilaisten tulee olla sitoutuneita omahoitajuuteen.

Asiasanat: Omahoitajuus, kasvatuskumppanuus, työn kehittäminen, muutos työyhteisössä



Author: Eeva Kaisto
Title: Personal nursing as a working method in day care centre
Pages(+appendixes): 42 (+1)
<p>Thesis description: The purpose of my thesis was to find out positive aspects of personal nursing. On the other hand I wanted to clarify what personal nursing demands from professionals in day care centre and how you can promote personal nursing.</p> <p>Theoretical summary: The theoretical frame of reference of this thesis consisted of personal nursing in day care centre. In this part there's information, what includes in personal nursing considering the employee. Furthermore I will tell about day care centre as working place, development at work and change that comes with it.</p> <p>Methodological summary: My thesis character is qualitative research. The research was attended by six day-care professionals from one day care centre. The material was gathered through individual thematic interviews. Material-based contents analysis was used in analysis of this research.</p> <p>Main results: The personal nursing improves knowledge about the children. The relationship between the day-care professionals and parent's of the children has become closer. The work has become easier. Education, conversation and motivation are needed, when you commit to personal nursing at day care centre.</p> <p>Conclusions: Personal nursing has many positive aspects, but when you start new working method, you have to proceed with tiny steps. The professionals at day care centre have to be committed to personal nursing.</p>
Key words: Personal nursing, Early childhood education and care partnership, development in work, change in work community

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 JOHDANTO	5
2 OMAHOITAJUUS PÄIVÄKODISSA.....	6
2.1 Päivähoidon aloitus	6
2.2 Omahoitaja lapsen tukena.....	9
2.3 Pienryhmätoiminta	10
2.4 Kasvatuskumppanuus	12
3 PÄIVÄKODIN TYÖYHTEISÖ JA TYÖN KEHITTÄMINEN	15
3.1 Kasvattajien yhteisö.....	15
3.2 Johtajuus.....	17
3.3 Työn kehittäminen ja muutos	19
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	23
4.1 Laadullinen tutkimus ja tutkimustehtävät	23
4.2 Haastateltavat ja teemahaastattelu.....	24
4.3 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi	26
5 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	29
5.1 Mitä omahoitajuus työtapana antaa työntekijälle?	29
5.2 Mitä edellytetään omahoitajuuteen sitoutuneelta työntekijältä ja työyhteisöltä?..	31
5.3 Miten voisi edesauttaa omahoitajuus-työtapaan siirtymistä?.....	33
6 POHDINTA	37
LÄHTEET.....	41

LIITE 1

1 JOHDANTO

Aloittaessani sosionomiopinnot mietin, että haluan opinnäytetyöni liittyvän omahoitajuuteen päivähoidossa. Itse työskentelen päiväkodissa, jossa omahoitajuutta on alettu toteuttaa vuonna 2002. Pitkään oli epäselvää, haluanko tutkia omahoitajuutta lapsen, vanhempien vai työntekijän kannalta. Päädyin tutkimaan omahoitajuutta päivähoidossa työntekijän näkökulmasta, koska työntekijöiden tiedot, taidot, kokemukset ja mielipiteet vaikuttavat omahoitajuuden toteutumiseen. Oulun kaupungin päivähoiton strategiassa vuodelle 2009 oli asetettu tavoitteeksi omahoitaja-työtapa. Tutkiessani Oulun kaupungin päivähoiton kotisivuja huomasin, että osa päiväkodeista on ottanut omahoitajuuden työtavakseen, joissakin päiväkodeissa se toteutuu vain pienten ryhmässä ja osassa päiväkodeja se ei toteudu lainkaan. Oululaisessa päivähoitossa tämän hetkinen tavoitetilä on, että 75 prosenttia päiväkodeista toteuttaisi omahoitajuutta.

Oulun kaupungin päivähoito ja Pohjois-Pohjanmaan varhaiskasvatuksen kehittämissyksikkö (Varhis) järjestivät keväällä 2007 ja syksyllä 2008 koulutuksen ”Lapsentahtinen päivähoito – alle 3-vuotiaat päivähoitossa”. Koulutuksen avulla osa kiinnostuneista pääsi perehtymään lapsen ja vanhemman kiintymyssuhteen tukemiseen päivähoitossa sekä autta lasta kasvamaan-periaatteen mukaiseen omahoitajatyötapaan. (Hiitola-Moilanen 2008, 85–87.) Kuitenkin vain murto-osa oululaisen varhaiskasvatuksen työntekijöistä oli koulutettujen joukossa, saati että olisi ollut osallisena työnohjauksessa niin kuin varhiksen koulutuksessa tähdennettiin.

Omahoitajuus-malli on tehnyt tuloaan oululaiseen päivähoitoon jo useita vuosia. Koko ajan omahoitajuudesta on herännyt voimakasta keskustelua puolesta ja vastaan. Opinnäytetyössä haluan saada selville omahoitajuus-työtavan positiivisia puolia, mutta myös mitä se vaatii työntekijältä ja työyhteisöltä. Toisaalta toivon, että haastateltavillani olisi tietoa ja kokemusta siitä, miten voisi helpottaa työyhteisössä omahoitajuuteen siirtymistä. Uuden työtavan vastaanottaminen ja oppiminen voi olla vaikeaa. Monesti se aiheuttaa muutosvastaraintaakin. Toivon, että opinnäytetyössäni tulee ilmi asioita, jotka avaavat omahoitajuutta asiaan perehtyville ja toisaalta keinoja, joilla voi helpottaa omahoitajuuteen siirtymistä päivähoitossa. Itse olen ollut tyytyväinen omahoitajuuden toteuttamiseen päivähoitossa. Mielestäni omahoitajuus on helpottanut työn tekoa ja toisaalta tuonut siihen enemmän sisältöä. Mutta ymmärrän myös, että jotkin omahoitajuuden toteuttamiseen liittyvät asiat herättävät epäilyksiä työntekijöissä.

2 OMAHOITAJUUS PÄIVÄKODISSA

2.1 Päivähoidon aloitus

Lapsen kannalta on merkityksellistä, miten erilaiset siirtymätilanteet hoidetaan. Tällaisia siirtymätilanteita ovat päivähoitoon tulo, päiväkotiryhmän tai päiväkodin vaihto. Lapselle päivähoitoon tulo on erokokemus vanhemmasta ja hän tarvitsee tukea luottamukseen vanhemman paluusta. Terve lapsi tuntee ikävää ja häntä auttaa tunteen jakaminen kasvattajan kanssa. Lapselle onkin tärkeää kuulla ja kokea käytännössä, että vanhemman ikävöiminen on sallittua. Jos kasvattaja sitoutuu vahvistamaan lapsen ja vanhemman välistä suhdetta ja olemaan läsnä lapselle turvallisena aikuisena, parhaimmillaan siirtymätilanteet lisäävät lapsen luottamuksen ja selviytymisen kokemusta. (Kaskela & Kekkonen 2006, 23.)

Tiimi valitsee tulokkaalle omahoitajan, kun tieto uuden lapsen tulosta saadaan. Hoitaja ottaa yhteyttä vanhempiin ja sopii yhteisen tapaamisen hyvissä ajoin ennen aloitusta. Ensimmäisessä tapaamisessa lapsi ei ole vielä mukana, jotta aikuisilla olisi mahdollisuus tutustua ja keskustella rauhassa päivähoiton aloittamisesta. Jos molemmat vanhemmat eivät pääse tulemaan, on tärkeää, että tulija on se vanhempi, joka on siihen mennessä hoitanut lasta pääasiallisesti. Tavallisesti tämä on äitiyslomalta töihin palaava äiti. (Lund & Latvala & Peltola-Helin & Rautio & Tuominen 2003, 245.)

Keskustelussa annetaan vanhemmille tilaisuus puhua ajatuksistaan ja odotuksistaan päivähoiton suhteen sekä tunteistaan tämän suuren muutoksen edessä. Etenkin sille vanhemmalle, joka palaa työelämään ja joutuu luopumaan ympärivuorokautisesta läheisyydestä lapseen, muutos on suuri ja herättää paljon ristiriitaisia tunteita. Jos vanhemmalla ei ole mahdollisuutta käsitellä eroon liittyviä ikävän ja surun tunteitaan, hänen on vaikea ymmärtää ja helpottaa lapsen tunteita. (Lund ym. 2003, 245–246.)

Vanhemmalle merkitsee paljon se, että häntä pyydetään auttamaan lapsen sopeutumisessa päiväkotiin ja että hänellä on siinä omahoitajan asiantunteva tuki ja apu. Vanhemman saama mahdollisuus olla mukana auttamassa lasta tämän vaikeassa elämänmuutoksessa, vahvistaa hänen itsetuntoaan vanhempana. Se lujittaa hänen suhdettaan lapseen, vähentää hänen syyllisyyden tunteitaan ja lisää hänen mahdollisuuksiaan ymmärtää lapsen eroon liittyvää ikävää ja kiukkua. Samalla se antaa hänelle mahdollisuuden työstää jatkuvasti omia tunteitaan. Tutustumisvaihe antaa

hoitajalle puolestaan tilaisuuden ymmärtää vanhemman ja lapsen välisen suhteen ja vuorovaikutuksen erikoislaatua. (Lund ym. 2003, 246–247.)

Ensimmäisen tapaamisen tarkoituksena on kuunnella vanhempia ja ottaa heidän toiveensa ja odotuksensa huomioon, koska päivähoiton aloitus merkitsee myös vanhemmille suurta muutosta. Vanhemmat saavat tuntea huolta, epätietoisuutta, syyllisyyttä ja surua. Vanhempia tuetaan muun muassa kertomalla, että he ovat edelleen ja tulevat aina olemaan tärkeimpiä ihmisiä lapsen elämässä. (Ahola & Hirvelä & Knuuti & Meriläinen & Paavola 2005, 116.) Kasvatuskumppanuuden eräänä tavoitteena on, että vanhempien näkemykset, mielipiteet ja toiveet sisällytetään alusta alkaen osaksi lapsen varhaiskasvatuspolun toteuttamista ja suunnittelua. Vanhempien ja perheiden kuuntelu ja kuuleminen nousevat aikaisempaa tärkeämpään asemaan. Ensitapaamisella ja lapsen tutustumisjaksolle luodaan pohja myöhemmälle suhteelle. (Kaskela & Kekkonen 2006, 13.)

Vanhempien toivotaan kulkevan noin kaksi viikkoa lapsen mukana päiväkodissa, mutta tutustumisjakson pituus suhteutetaan lapsen tarpeiden ja perheen mahdollisuuksien mukaisesti. Ajallista kestoja tärkeämpänä asiana pidetään sitä, että tutustumisen katsotaan olevan lapsen kannalta riittävää. Tutustumisjakson aikana vanhempia ohjataan huolehtimaan lapsensa perushoitotilanteista kuten esimerkiksi ruokailu ja päiväunille nukuttaminen. (Tirola 2004, 123–124.) Tutustuminen aloitetaan vähitellen, niin että ensimmäisenä päivänä tutustutaan noin tunti ja aikaa pidennetään pikkuhiljaa, jotta lapsi ja vanhempi näkevät kaikki päiväkodin rutiinit. Näin myös vanhempi näkee kunnolla, mitä lapsen päivään sisältyy. Perehdyttämisen tavoitteena on, että vanhemmille ja lapselle syntyisi luottamuksellinen suhde omahoitajaan ja hoitopaikkaan. (Ahola ym. 2005, 116–117.)

Vanhempien paikallaolo vaatii työntekijältä avoimuutta ja sellaista asennoitumista, että minä teen nyt tässä työtäni omalla persoonallani, eikä minun tarvitse esittää enempää kuin olen, vaikka vanhemmat tarkkailevatkin toimintaa. Vanhempien osallistuminen on niin merkityksellistä, että työntekijän kannattaa nähdä vaivaa sen eteen. Vanhemmille pitää antaa aikaa omien havaintojen tekemiseen ja tutustumisvaiheessa henkilökunnan ei tarvitse keskustella heidän kanssaan aktiivisesti koko ajan. (Tirola 2004, 125.)

Pitkän tutustumisjakson aikana päiväkodin työntekijät ja vanhemmat oppivat tuntemaan toistensa persoonallisia tyylejä, mikä osaltaan helpottaa myöhempiä kanssakäymistä. Rento yhdessäolo ilman työntekijän asiantuntijaroolin korostamista on poistanut

vanhempien ennakkoluuloja ja tehnyt koko myöhemmästä kanssakäymisestä luontevamman. Alussa saavutettu luottamuksellisuus ja läheisyys sävyttävät myöhempääkin kanssakäymistä. (Tirola 2004, 128.) Vanhempien luottamuksen ansiosta on lasten luottamus ja viihtyminen lisääntynyt päiväkodissa. (Ahola & Hirvelä & Knuuti & Meriläinen & Paavola 2005, 121–122.)

Omahoitajakäytännön taustalla on kiintymyssuhdeteoria, jonka mukaan ensimmäinen vuorovaikutussuhde äitiin on ensiarvoisen tärkeä. Pienen lapsen on ensin helpompi kiintyä yhteen aikuiseen ja säilyttää tämän kautta turvallinen mielikuva omasta äidistään. Turvallisen kiintymyssuhteen säilyminen edellyttää samankaltaista hoitoa, joka onnistuu ainoastaan niin, että lasta hoitaa sama hoitaja ja mahdollisimman samalla lailla, kuin hänen vanhempansa. Omahoitaja tutustuu tutustumisjaksolla vanhemman tapaan hoitaa lastaan pyrkien toteuttamaan tätä lapsen jäädessä hoitoon, jotta muutos lapsen siirtyessä päivähoitoon olisi mahdollisimman pieni. (Ahola 2005, 116–117.)

Kun vanhempi tutustumisajan päätyttyä jättää lapsen hoitoon, on suhde omahoitajaan kehittynyt riittävästi antaakseen lapselle kokemuksen yhteydestä äitiin omahoitajan kautta. Lapsi ei enää joudu paniikkiin vaan eron vaikeus on sietokyvyn rajoissa. Hoitajan keskeinen tehtävä on nyt tukea ja ilmaista lapsen äitiin, eroon, ja jälleennäkemiseen liittyviä tunteita. Kun lasta autetaan tuntemaan ja kestäämään vanhempaan kohdistuvia kiukun, ikävän ja surun tunteitaan, hän pystyy säilyttämään yhteyden tähän. Samalla hän kehittää suhteen hoitajaan, joka auttaa kestäämään ja jakamaan muihin asioihin liittyviä tunteita. (Lund ym. 2003, 247.)

Kun lapsi siirtyy uuteen ryhmään, on kantavana tekijänä aikuisten yhteinen kasvatuskäsitys ja käsitys perustehtävästä. Yhteinen tietoisuus ja työkäsitys kannattelevat lasta hänen siirtyessään. Aikuisten ei tarvitse siirtyä lapsen mukana vuosittain, vaan toimivat rakenteet ja raamit takaavat lapselle riittävän turvan. Ryhmää vaihtavien lasten kanssa käydään useita kertoja tutustumassa uuteen ryhmään siten, että omahoitaja on mukana. Molempien ryhmien aikuiset keskustelevat vanhempien kanssa ryhmän vaihtamiseen liittyvistä asioista. Näin vanhemmat voivat luottaa siihen, että lapsen hyvä hoito jatkuu myös uudessa ryhmässä. Vanhempien luottamus heijastuu lapseen ja tekee uuteen ryhmään siirtymisen helpommaksi. (Mikkola & Nivalainen 2009, 79.)

2.2 Omahoitaja lapsen tukena

Lapsen ja vanhemman tunnesuhde on lapselle ensiarvoinen muihin aikuissuhteisiin verrattuna. Kasvatuskumppanuuden tavoitteena on vahvistaa vanhemman ja lapsen välistä vuorovaikutusta. Tähän tehtävään kasvattaja tarvitsee tietämystä lapsen ja vanhemman välisen vuorovaikutuksen merkityksestä ja kykyä edistää sitä. Lapsen ja vanhemman suhteen kannattelu on tärkeää, kun lapsi aloittaa ensimmäistä kertaa päivähoidon ja sekä alle kolmivuotiaiden lasten kohdalla, joilla puheen kehittyminen on vielä kesken. Lapsen iästä riippumatta päivähoiton aloitus on merkittävä vaihe lapsen ja koko perheen elämässä. (Kaskela & Kekkonen 2006, 23.)

Mitä pienempi lapsi on, sitä enemmän hän tarvitsee aikuisen apua, tukea ja läsnäoloa. Alle 3-vuotias lapsi ei pysty vielä sisäistämään kovin montaa aikuista turvallisuuden lähteeksi. Perusluottamuksen kannalta lapsen ensisijainen tarve on saada kiintyä ensin yhteen aikuiseen ja vasta sen jälkeen useampaan aikuiseen. Pienen lapsen psyyke tarvitsee jatkuvaa aikuisen läsnäoloa, jotta lapsi selviää päivähoitopäivästä. Kollektiivinen vastuu lapsista ei ole mahdollista ja suuressa ryhmässä toimittaessa on vaarana se, että joku tai jotkut lapset jäävät ns. ”harmaalle alueelle” eli he syystä tai toisesta jäävät vähemmälle huomiolle. (Mikkola & Nivalainen 2009, 21.)

Omahoitajamalli tarjoaa pienimmille lapsille hoitopäivän, jonka puitteissa lapsi voi turvallisesti tutkia ympäristöään, totutella toimimiseen toisten lasten kanssa ja ennen kaikkea kiintyä yhteen aikuiseen. Alle 3-vuotiaiden ryhmässä lapsi voi olla omahoitajansa seurassa suurimman osan päivää. Lapsi voi luottaa, että ainakin yksi aikuinen lohduttaa, kannustaa ja ymmärtää. Jos lapsi esimerkiksi satuttaa itsensä, auttaa juuri oman hoitajan puhallus paljon enemmän kuin kenen tahansa aikuisen puhallus. (Mikkola & Nivalainen 2009, 21.)

Jokaiselle lapselle ja pienryhmälle on omahoitaja, joka vastaa lapsen päivähoiton aloituksesta ja pienryhmän arjen sujumisesta. Lapsi voi näin sisäistää yhden aikuisen kunnolla ja luottaa siihen, että hänestä pidetään huolta ja välitetään. Omahoitaja auttaa lasta liittymään osaksi pienryhmää ja myöhemmin myös osaksi suurempaa ryhmää. Omahoitaja vastaa hoito- ja kasvatussopimusten teosta vanhempien kanssa sekä huolehtii siitä, että lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista havainnoidaan sekä dokumentoidaan sovitulla tavoilla. Tärkeimpänä tiedonvälittämisenä säilyy päivittäinen kohtaaminen vanhempien kanssa. Lapsen omahoitaja ei ole välttämättä päivittäin

vanhempien tavattavissa, mutta jokainen ryhmän aikuinen pystyy kertomaan jotakin lapsen hoitopäivästä. (Mikkola & Nivalainen 2009, 34.)

Omahoitajakäytännön tarkoituksena on, että omahoitaja hoitaa ja auttaa lasta päivittäisissä perushoitotilanteissa, kuten käyttää lasta wc:ssä, auttaa ruokailussa, pukemisessa ja päiväunille menemisessä, ulkoilee ja leikkii lasten kanssa. Omahoitajan tehtävä on olla parhaiten tietoinen lapsen asioista. Omahoitaja on se henkilö, joka auttaa lasta kaikissa tilanteissa. Silloin, kun lapsella on vaikeaa, auttaa omahoitaja lapsen tunteiden käsittelyssä muun muassa sanottamalla lapsen tunteita. (Ahola 2005, 117.)

Pieni lapsi tarvitsee lähelleen kasvattajan, joka tuntee lapsen yksilöllisen tavan kommunikoida. Kasvattaja eläytyy ja reagoi lapsen kontaktialoitteisiin ja näin rohkaisee lapsen halua vuorovaikutukseen. Näin toimiessaan hän vahvistaa lapsen myönteistä minäkuvaa ja itsensä hyväksymistä. (Kaskela & Kekkonen 2006, 19.) Omahoitajakäytännön myötä lapset tulevat hoitajalleen läheisemmiksi ja tärkeämmiksi ja lasten yksilölliset tarpeet on helpompi ottaa huomioon (Lund & Latvala & Peltola-Helin & Rautio & Tuominen 2003, 245).

Omahoitaja pystyy ohjaamaan pienryhmänsä oppimisprosessia ja samalla varmistamaan, että jokainen lapsi saa tarvitsemansa yksilöllisen tuen. Aikuisten työkokemus ja ammattitaito tulee huomioida siten, että haastavimmat lapset ovat pienryhmässä, jonka omahoitajalla on eniten ammattiosaamista. (Mikkola & Nivalainen 2009, 12.) Lapsen ja vanhemman välisen suhteen kannattelussa on keskeistä tehdä tilaa vanhempien kokemusten kuulemiselle. Kasvattajalle on tärkeää myönteisen tunnistaminen lapsi-vanhempi-suhteessa ja sen vahvistaminen. Kannattelua on jo tieto lapsen tarpeista, taito toimia vuorovaikutuksessa sekä lapsen että vanhempien kanssa ja pyrkimys etsiä yhteistä ymmärrystä. Kasvattajan sensitiivinen ja havainnoiva suhde lapseen auttaa häntä näkemään myös mahdollisen tuen tarpeen. Samoin kasvattajan ja vanhemman välinen toimiva vuorovaikutus mahdollistaa tuen tarpeen ilmaisemisen puolin ja toisin. (Kaskela & Kekkonen 2006, 23.)

2.3 Pienryhmätoiminta

Omahoitajamalli näkyy arjen työssä esimerkiksi siten, että se on tuonut selkeyttä jokapäiväisiin arkitoimiin. Aikuisilla on tieto päivän rutiinien hoitumisesta sekä siitä, mitä kukin tekee ja milloin. Ulosmenot, ruokailut jne. ovat tulleet rauhallisemmiksi

selkeän työn- ja vastuunjaon myötä. Lisäksi ryhmätoiminnan rauhallisuutta on lisännyt omahoitajakäytännön mukainen pienryhmätoiminta. (Ahola ym. 2005, 121.)

Pienryhmätoiminnan perustana on vuorovaikutuksen suunnittelu ja sen mahdollistaminen. Vuorovaikutuksen myötä lapsella on mahdollisuus saada psyykelle aikuisen kannattelevaa vuorovaikutusta silloin kun lapsi sitä tarvitsee. Pienessä ryhmässä lapsella on parempi mahdollisuus oppia suhteuttamaan omia taitojaan tilanteeseen sopiviksi sekä tunnistaa omien tekojensa seuraukset ja vaikutukset toisiin ihmisiin. (Mikkola & Nivalainen 2009, 33.)

Lapset jaetaan elo-syyskuussa kiinteisiin pienryhmiin. Lapsilla on mahdollisuus ryhmäytyä kunnolla omaan pienryhmään, kun pienryhmä pysyy samana koko toimintavuoden. Lapsi oppii tuntemaan ja luottamaan oman pienryhmänsä lapsiin. Kun lapsi ensin ryhmäytyy omaan pienryhmäänsä, myös suurempaan ryhmään liittyminen sujuu helpommin. Kiinteässä pienryhmässä ryhmän oppimis- ja kehitysprosessia voidaan havainnoida ja ohjata haluttuun suuntaan. Lapsi ehtii päivän aikana toimimaan ja leikkimään myös muiden lasten kanssa, joten kaverisuhteita syntyy ja vahvistuu myös yli pienryhmärajojen. (Mikkola & Nivalainen 2009, 34.)

Lapsen on opittava toimimaan myös isommissa ryhmissä. Se on realiteetti päiväkodin arjessa ja myöhemmin koulumaailmassa. Ei ole syytä tehdä vastakkainasettelua eri toimintatapojen välille, vaan tuoda näkökulmaa siihen, millaista arkea päiväkotiin on mahdollista rakentaa. Aikuinen ei pysty säilyttämään empatiakykyään, jos hän on lasten kanssa pitkiä aikoja ilman taukoa tai vailla toisen aikuisen vuorovaikutusta. Nämä ovat ilmiöitä, jotka täytyy tunnistaa arjessa. (Mikkola & Nivalainen 2009, 33.)

Pienryhmissä on helppo eriyttää toimintaa. Jotta kokonaisuus pysyy hallinnassa, on henkilökunnan suunniteltava yhdessä toimintaa. Näin tiimin jäsenet tietävät, mitä muissa pienryhmissä tehdään. Pedagoginen kokonaisvastuu on lastentarhanopettajalla, mutta tiimissä pitää olla luottamus siihen, että jokainen työntekijä selviytyy pienryhmän pyörittämisestä. Jokaisen työntekijän erityisosaaminen kannattaa hyödyntää. Samalla tiimissä on opittava jakamaan osaamista. Kokemus on osoittanut, että osaaminen ja ammattitaito vahvistuvat ja monipuolistuvat, kun jokainen pääsee vastaamaan oman pienryhmän toiminnasta. Kokonaisuuden täytyy olla kuitenkin jokaisen työntekijän tiedossa, etteivät pienryhmät ala elämään omaa elämäänsä. (Mikkola & Nivalainen 2009, 36.)

2.4 Kasvatuskumppanuus

Ajatus vanhempien osallisuudesta ja heidän roolistaan lastensa parhaina asiantuntijoina on vahvistunut viime vuosina. On alettu nähdä, että ammattilaiset tarvitsevat työhönsä vanhempien tietoa omasta lapsestaan. Kasvatuskumppanuus on lapsen ja perheen kaikinpuolisen hyvinvoinnin edistämistä ja vahvistamista siten, että vanhemmilla olisi voimia ja kykyä suoriutua vanhemmuudesta mahdollisimman hyvin. Parhaimmillaan lapsi kokee turvallista jatkuvuutta kodin ja päivähoidon välillä ja pahimmillaan turvattomuutta ja hämmennystä eri osapuolten vähätellessä ja mitätöidessä toisiaan. (Mikkola & Nivalainen 2009, 12.)

Varhaiskasvatus on pienten lasten eri elämäpiireissä tapahtuvaa kasvatuksellista vuorovaikutusta, jonka tavoitteena on edistää lapsen tasapainoista kasvua, kehitystä ja oppimista. Tarvitaan vanhempien ja kasvatuksen ammattilaisten kiinteää yhteistyötä, jotta perheiden ja kasvattajien yhteinen kasvatustehtävä muodostaa lapsen kannalta mielekkään kokonaisuuden. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 11.)

Kasvatuskumppanuus ymmärretään vanhempien ja henkilöstön tasavertaiseksi vuorovaikutukseksi. Kasvatuskumppanuuteen perustuvassa asiakassuhteessa kasvattajan ja vanhempien samanarvoiset, mutta sisällöltään erilaiset tiedot lapsesta ja taidot toimia lapsen kanssa yhdistyvät lapsen hyvinvointia kannattelevalla tavalla. Vanhemmilla on oman lapsensa ensisijainen kasvatusvastuu ja kasvatusoikeus. (Kaskela & Kekkonen 2006, 17.)

Kasvatuskumppanuudessa etsitään ja luodaan molemminpuolisen tiedonvaihdon kulttuuria. Vanhempien osallisuutta vahvistetaan muun muassa päivähoitosuhteen alussa. Ennen lapsen tuloa päivähoitoon työntekijä ottaa perheeseen yhteyttä ja ehdottaa perheille aloituskeskustelun käymistä perheen kotona tai päiväkodissa. Vanhemmille arvokasta on, kun kasvattajat ovat kiinnostuneita siitä, mitä vanhemmat ajattelevat, odottavat, pelkäävät, toivovat ja uskovat päivähoidosta. Vanhempien omaa lastaan koskevan tiedon arvon tunnistaminen ja tunnustaminen luo perheelle tasa-arvoisemmat edellytykset osallistua myös päivähoidon suunnitteluun ja toimintaan. (Kaskela & Kekkonen 2006, 26.)

Kasvatuskumppanuudessa kasvattajan tehtävänä on auttaa lasta luomaan suhdetta siihen uuteen ja ennakoimattomaan, mitä päivähoidon uusi kasvuympäristö tuo tullessaan. Samanaikaisesti kasvattaja auttaa lasta säilyttämään ja järjestämään uudelleen suhdetta siihen, mitä lapsella jo on. Lapsen kaksi kasvupaikkaa muodostavat lapsen fyysistä,

psykkistä ja sosiaalista eheyttä vahvistavan kokonaisuuden. Vanhempien ja kasvattajien säännöllinen vuoropuhelu helpottaa lapsen päivittäistä liikkumista ja siirtymistä kodista päivähoitoon ja päivähoitosta kotiin. Sekä kasvattajat, että vanhemmat tekevät aktiivisesti tilaa lapsen kokemuksille ja niiden kuulemiselle. Tämä tieto ja tietämys lapsesta yhdistyvät vanhempien, kasvattajien ja lapsen vuoropuhelussa. Arjen kumppanuudessa kasvattajat ja vanhemmat auttavat lasta lapsen tarinoiden ja kokemusten jakamisessa, muistelemisessa ja tallentamisessa. (Kaskela & Kekkonen 2006, 14–24.)

Tavoitteena on, että lapsi toimijana ja oman elämänsä kokijana tulee kokonaisvaltaisesti nähdyksi, ymmärretyksi ja kannatelluksi. Lapsen leikin, toiminnan, kokemusten, tarpeiden ja toiveiden havainnointi ja havaitseminen on keskiössä. Merkityksellistä on, mitä lapselle puhutaan ja miten lapsen kanssa puhutaan. (Kaskela & Kekkonen 2006, 17.) Henkilökohtaisen hyvinvoinnin edistämässä keskeistä on, että lapsen yksilöllisyyttä kunnioitetaan. Henkilökohtaisen hyvinvoinnin edistämällä luodaan perusta sille, että kukin lapsi voi toimia ja kehittyä omana ainutlaatuisena persoonallisuutenaan. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 13.)

Kasvatuskumppanuudessa työntekijän suhde vanhempaan perustuu hänen ammatilliseen perustehtäväänsä lapsen hoitajana, kasvattajana ja opettajana. Kumppanuudessa on merkittävää, miten työntekijä omana ammatillisen osaamisensa vanhemmille välittää. Kumppanuuteen perustuvassa vuorovaikutuksessa varhaiskasvattaja jakaa lapseen liittyviä havaintoja, käsityksiä, tietoa, kokemuksia ja ymmärrystä perheille kunnioittavasti, asiallisesti ja arkisesti. Kasvattaja ymmärtää, että vanhemman tuntemus ja ymmärrys perustuu äidin ja isän ainutkertaiseen suhteeseen omaan lapseensa. Työntekijä mahdollistaa omien työkäytäntöjen ja puhutavan avulla sen, että vanhemman näkemykset, käsitykset ja ratkaisuehdotukset tulevat kuulluksi ja jaetuksi vanhempaa arvostavalla tavalla. (Kaskela & Kekkonen 2006, 19–20.)

Kasvatuskumppanuus edellyttää kasvattajan ja vanhemman keskinäistä luottamusta ja huolen jakamista arjen kasvatuskysymyksissä. Vanhemmat kantavat huolta siitä, miten hoitaa ja kasvattaa lastaan, ja he kaipaavat tietoa siitä, mitkä asiat kuuluvat lapsen normaaliin kehitykseen ja mitkä eivät. Vanhemmat kokevat epävarmuutta ja neuvottomuutta siitä, miten ja milloin asettaa lapselle rajoja ja miten toimia eri tilanteissa lapsen kehitystä edistävällä tavalla. (Kaskela & Kekkonen 2006, 15.)

Kasvatuskumppanuus lähtee lapsen tarpeista, jolloin varhaiskasvatuksen toimintaa ohjaa lapsen edun ja oikeuksien toteuttaminen. Kasvatuskumppanuuden yhtenä tavoitteena on tunnistaa herkästi ja mahdollisimman varhain lapsen jollakin kasvun, kehityksen tai oppimisen alueella mahdollinen tuen tarve ja luoda yhteistyössä lapsen vanhempien kanssa yhteinen toimintastrategia lapsen tukemiseksi. Myös ongelmatilanteissa lapsen vanhempien ja henkilöstön väliselle yhteistyösuhteelle tulee luoda kasvatuskumppanuuden ilmapiiri. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 31–32.)

Tavoitteena on, että kuulemiseen, kunnioitukseen ja luottamukseen perustuvassa yhteistyösuhteessa sekä työntekijä että vanhempi voivat ilmaista välittömästi myös mahdollisen huolensa lapsesta. Myönteisen ilmapiirin ylläpitäminen on tärkeää erityisesti ongelmatilanteissa. Ristiriitatilanteiden haasteena on, miten yhtäältä kuulla lapsen ääntä, havaita lapsen erilaisuus, tuoda esiin lapsen etua ja tarpeita, ja toisaalta ylläpitää työntekijöiden ja vanhempien keskinäiseen kuulemiseen ja kunnioitukseen perustuvaa vuoropuhelua. (Kaskela & Kekkonen 2006, 18.)

Kasvatuskumppanuudessa henkilöstön ja vanhempien jatkuva vuoropuhelu avaa tilaa ottaa puheeksi niin tavanomaisia vastoinkäymisiä kuin vakavampiakin ongelmia ja lapsen erityisen tuen tarpeita. Kasvatuskumppanuudessa tavoitteena on jo päivähoitosuhteen alussa luoda riittävä luottamus myös hankalien asioiden puheeksi ottamiseksi. Erityisesti luottamusta tarvitaan niiden ristiriitatilanteiden varalle, joissa työntekijän havainnot ja käsitykset lapsen tarpeista ja tilanteesta menevät ristiin vanhempien käsitysten kanssa. Toimivassa kasvatuskumppanuudessa päivähoito ja koti etsivät yhteistä ymmärrystä siitä, miten erilaisissa varhaislapsuuden verkostoissa ja kehitysympäristöissä elävälle lapselle voidaan turvata ehjän kasvun, kehityksen ja oppimisen perusta. (Kaskela & Kekkonen 2006, 21.)

3 PÄIVÄKODIN TYÖYHTEISÖ JA TYÖN KEHITTÄMINEN

3.1 Kasvattajien yhteisö

Tärkein asia, jolla luodaan laadukasta päivähoitoa, on päiväkodin henkilöstö. Kaikkien ammattiryhmien tulee tukea toisiaan ja kokea tekevänsä tärkeätä työtä. (Kokljuschkin 2001, 40.) Varhaiskasvatuksen henkilöstö muodostaa moniammatillisen kasvattajayhteisön, jonka toiminta pohjautuu suomalaisen yhteiskunnan määrittelemissä asiakirjoissa oleviin ja yhteisesti sovittuihin arvoihin ja toimintatapoihin. Neuvotellessaan arvoista ja toimintatavoista kasvattajayhteisö rakentaa yhteistä toimintakulttuuria. Kasvattajan työssä on tärkeää tiedostaa oma kasvattajuus ja sen taustalla olevat arvot ja eettiset periaatteet. Oman työn pohtiminen ja arviointi auttavat kasvattajaa toimimaan eettisesti ja ammatillisesti. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 16.)

Ryhmien varaan rakentuvat organisaatiot ovat nykyään tavallisia. Yhteiset tavoitteet ja arvot yhdistävät jäseniä ja edistävät hyvän ryhmätoiminnan muodostumista. Onnistumisella on myönteinen vaikutus sekä työntekijöiden tyytyväisyyteen että koko organisaation menestykseen. (Lämsä & Hautala 2004, 111.) Arvoilla tarkoitetaan niitä asioita, joita organisaatiossa pidetään arvossa. Ne ilmaisevat, millainen organisaatio tahtoo olla ja ne ohjaavat toimimaan ja käyttäytymään tietyllä tavalla ja keskittyvät tavoitteisiin ja toimintaa ohjaaviin periaatteisiin. (Holma & Outinen & Idänpään-Heikkilä & Sainio 2001, 24.)

Päiväkodissa tietyn lapsiryhmän kasvatukseen osallistuu aina työryhmä, joka koostuu erilaisen koulutuksen ja työkokemuksen omaavista henkilöistä. Lapsiryhmän kanssa työskentelevän henkilöstön toimiva yhteistyö on tärkeä vanhempien kannalta. Se on merkityksellistä myös lasten kanssa tapahtuvan toiminnan rakentumiselle. Päiväkotiryhmän toimintakulttuuri syntyy moniammatillisen työryhmän yhteisen toiminnan tuloksena, mikä puolestaan edellyttää henkilöstön kyvykkyyttä yhteiseen toimintaan. (Karila 2002, 271–272.)

Jokaisessa työyhteisössä on havaittavissa sille ominainen tunnelma tai ilmapiiri. Työyhteisössä nousevat ryhmän näkökulmasta keskeisiksi vuorovaikutus ja ihmissuhteet. Vuorovaikutusta säätelevät lainalaisuudet ja säännöt riippuvat sekä ihmisten persoonallisista piirteistä, että ryhmään syntyvistä käyttäytymissäännöistä ja ohjeista. Toimiakseen tehokkaasti työyhteisö tarvitsee yksimielisyyttä toiminta-

ajatuksesta ja perustehtävästä, käytännön tehtävien suorittamiskeinoista ja -välineistä, tuloksen mittaamisesta, palkitsemis- ja informaatiojärjestelmistä jne. (Outinen & Holma & Lempinen 1994, 67–71).

Perustehtävän toteuttamisessa meidän on luotava toiminnalle tavoitteita. Työ sinänsä koko yhteiskunnassa ja erityisesti kasvatukseen liittyvä toiminta on kehittynyt niin vaativaksi ja monitasoiseksi, että työntekijän on yksinään vaikea saavuttaa kasvatustoiminnan tavoitteita parhaalla mahdollisella tavalla. Tavoitteellisuus ja tuloksellisuus työssä edellyttävät välttämättä vuorovaikutusta muiden työntekijöiden ja perheiden kanssa. Perustehtävän onnistunut toteuttaminen edellyttää työyhteisön jäseniltä käytännön perustyön lisäksi yhteisiä kokoontumisia, joissa yhdessä pysähdytään arvioimaan ja tarkastelemaan, vastaako käytännön toiminta sovittuja tavoitteita ja perustehtävää. Yhteiset kokoukset ovat osa perustehtävän toteuttamista. Jokainen työyhteisö joutuu määrittelemään itse, kuinka paljon yhteistä pohdintaa tarvitaan ja minkä laatuista sen tulee olla. (Haapamäki 2000, 23.)

Varhaiskasvatuksen keskeinen voimavara on ammattitaitoinen henkilöstö. Laadukkaan varhaiskasvatuksen kannalta on olennaista, että koko kasvatusyhteisöllä ja jokaisella yksittäisellä kasvattajalla on vahva ammatillinen osaaminen ja tietoisuus. Kasvattajalta edellytetään sitoutuneisuutta, herkkyyttä ja kykyä reagoida lasten tunteisiin ja tarpeisiin. Kasvattajat mahdollistavat aikuisten ja lasten yhteisössä hyvän ilmapiirin, jossa lapset voivat kokea yhteenkuuluvuutta ja osallisuutta. Kasvattajat vaalivat lapsen ystävyysuhteiden ja hoito- ja kasvatusuhteiden jatkuvuutta. Ammatillinen ja koulutuksen tuottama tieto ja kokemus luovat perustan osaamiselle. Kasvattajayhteisö dokumentoi, arvioi ja pyrkii jatkuvasti kehittämään toimintaansa. Kasvattajat ylläpitävät ja kehittävät ammatillista osaamistaan ja tiedostavat varhaiskasvatuksen muuttuvat tarpeet. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 11–17.)

Sosiaali- ja terveydenhuollossa työntekijän omat voimavarat ovat työn laadun tärkeimpiä resursseja ja työ tapahtuu tiiviissä vuorovaikutuksessa muiden työntekijöiden ja potilaiden kanssa. Työyhteisöjen kehittämisessä tulisikin kiinnittää huomioita siihen, minkälainen mahdollisuus yksittäisellä työntekijällä on organisaatiossa kuulua ryhmään ja osallistua ryhmän päätöksentekoon, tuntee ylpeyttä ryhmään kuulumisesta ja kokea päätöksenteko työyhteisössä oikeudenmukaiseksi. (Holma ym. 2001, 31.)

Jokaisen työyhteisön on voitava arvioida tuloksiaan. Vasta arviointi antaa työyhteisölle tietoa tavoitteiden mielekkyydestä, voimavarojen käytöstä ja toiminnan koordinoinnista. Arviointi antaa pohjaa uuden suunnittelulle. Rehellinen arvio lisää työmotivaatiota. Omasta työstä oppiminen edistää reflektiivisen työotteen kehittymistä. Reflektiivinen työote näyttäytyy itseohjautuvuuden kasvuna sekä vastuullisuuden lisääntymisenä omaan työhönsä, työyhteisöönsä ja sen kehittymiseen. (Valkeinen 2006.)

Nykyisin on alettu yhä enemmän kiinnittää huomiota myös työssä oppimiseen ja sen näkyväksi tekemiseen. Työ itsessään sisältää oppimista silloin, kun ratkotaan jokapäiväisiä ongelmia, kerrytetään kokemusvarastoa, opitaan virheistä ja pohditaan yhdessä työn kehittämistä. Yhteisöllisyys on tyypillistä työssä oppimiselle. Työssä oppiminen on aina sidoksissa toimintaympäristöönsä, jossa ihmiset muodostavat yhteisiä merkityksiä esimerkiksi osaamisesta ja oppimisesta. Työpaikka on yhteisö, jossa oppiminen ja asiantuntijuuden kehittyminen tapahtuu osallistumisen kautta. (Hildén 2002, 83.)

Henkisen hyvinvoinnin kannalta hyvän työyhteisön tunnusmerkkeinä voidaan pitää jäsenten yhdenmukaista käsitystä työyhteisön tavoitteista ja tehtävistä, sekä selkeää ja oikeudenmukaista työnjakoa, jonka kaikki tuntevat. Kaikilla tulisi olla mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa omaa työtä koskevaan työnjakoon. Tiedonkulun tulisi olla joka suuntaan kulkevaa ja riittävää. Yhteistyön tulisi toimia hyvin ja vaikeissa työtehtävissä ja – tilanteissa tulisi saada tarvitsemaansa tukea. Tunnusmerkkejä ovat myös erilaisuuden hyväksyminen ja ristiriitojen ratkaiseminen. Jokaisen tulisi saada palautetta ja avointa arviointia työn tekemisestä. Henkisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeitä myös ihmissuhteet, jotka mahdollistavat puhumisen vaikeistakin ongelmista. (Outinen ym. 1994, 83.)

3.2 Johtajuus

Koko organisaation tavoitteet ja toimintaperiaatteet heijastuvat työyhteisön toimintapolitiikkaan. Omaan käyttöön ja päätösvaltaan tulevat resurssit voivat määräytyä ylemmältä organisaatiotasolta. (Outinen ym. 1994, 55.) Johdon vastuulla on selkeyttää arvot ja päämäärät ja viestiä ne koko organisaatiolle. Johto luo suunnan koko organisaatiolle strategioiden kautta ja varmistaa, että organisaation eri osien ja niissä toimivien ihmisten tavoitteet ovat yhdensuuntaiset. (Holma ym. 2001, 28.)

Asiakas on sosiaali- ja terveysalalla tulevaisuudessa yhä tärkeämpi ja keskeisempi päätöksentekijä, jonka tarpeet, mielipiteet ja kokemukset on otettava huomioon. Työn tulokset syntyvät työyhteisön toimintaprosesseissa ja vuorovaikutustilanteissa asiakkaan kanssa. Kaikki mukana olevat henkilöt vaikuttavat palvelun lopputulokseen paitsi suoraan omilla toimillaan, myös välillisesti vaikuttamalla toistensa työskentelyedellytyksiin. Moniammatillisuus ja sisäiset asiakassuhteet liittyvät tähän kokonaisuuteen. (Outinen ym. 1994, 7.) Asiakaslähtöinen toimintatapa ei synny ilman johdon sitoutumista. Sitoutumisensa arvoihin, päämääriin ja tavoitteisiin johto osoittaa omalla esimerkillään ja toimintatavallaan, toimimalla esikuvana koko henkilöstölle. Innostava, yhteistyöhön perustuva ja tavoitteellinen ilmapiiri tekee mahdolliseksi hyvän hoidon ja palvelun aikaansaamisen. (Holma ym. 2001, 28.)

Esimiestyö voidaan kiteyttää viiteen avaintehtävään, joista jokainen on tärkeä johtamistyön onnistumiselle. Näitä avaintehtäviä ovat tavoitetietoisuuden ylläpitäminen, ulkoisten suhteiden hoitaminen, sisäisen työskentelyn jäsentäminen, päätöksenteko sekä arviointi ja omasta työstä oppiminen. Johtajan keskeisin tehtävä on huolehtia siitä, että työyhteisö toimii tavoitteellisesti perustehtävänsä mukaisesti. Yhteisen työskentelyn ohjaamiseksi tarvitaan tavoitteita, jotka antavat toiminnalle suunnan. Selkeät tavoitteet luovat pohjan työnjaolle. Henkilöstön laaja-alainen osaaminen ja kunkin erilaiset vahvuudet voidaan hyödyntää paremmin, kun tiedetään, mitä yhdessä pitää saada aikaan. (Valkeinen 2006.)

Päiväkoti on kooste erilaisista ihmisistä. Johtamisen haaste on sovittaa erilailta ajattelevat ihmiset kokonaisuudeksi, joka tekee työtä yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Päiväkoti voi hyvin kokonaisuutena vasta silloin, kun ihmiset voivat hyvin yksilötasolla. Päiväkodissa tulisi saada ihmisillä olevat yksilölliset voimavarat ja taidot paremmin käyttöön. Jotta se on mahdollista, ihmisen tulee voida kokea riittävästi turvallisuutta ja myös arvostusta. Hänellä on oltava riittävästi vapautta, jotta hän voi antaa parhaat kykynsä peliin. Hänelle tulee lisäksi tarjota riittävästi kehittymisen mahdollisuuksia. (Kokljuschkin 2001, 34.) Johtamisen keskeisimpiä haasteita on työntekijän motivointi. Motivoinnin onnistuessa inhimilliset voimavarat ovat parhaassa mahdollisessa käytössä ja johtamisessa voidaan panostaa esimerkiksi tavoitteiden kehittämiseen. (Outinen ym. 1994, 66.)

Esimiehen pitää luottaa henkilökuntansa kykyyn suoriutua työtehtävissä, innostaa heitä ”loistamaan”, luoda ympäristö, joka tekee työstä nautittavan, arvostaa henkilökuntaansa,

kohdella heitä kunnioituksella sekä voimistaa henkilökunnan omanarvontunnetta ja työn arvostusta. Esimiehen pitää kyetä antamaan yksityiskohtaista, mutta rakentavaa palautetta. Esimiehen pitää olla vastaanottavainen ja tarjota tarvittaessa apuaan ja tukeaan. (Lumijärvi & Jylhäsaari 2000, 48.)

Hyvään johtamiskäytäntöön kuuluu myös tehokas sisäinen ja ulkoinen viestintä ja tiedottaminen. Sisäisen tiedonkulun tulee tapahtua molempiin suuntiin eli myös työntekijöiltä johdolle tulevan palautteen kanavat on varmistettava. Tavoitteena voi olla sekä strategisten linjausten että käytännön menettelyjä koskevan tiedon välittäminen, mutta myös vaikuttaminen asenteisiin. Organisaatiossa voidaan kehittää käytäntöjä, joilla henkilöstö voi osallistua toiminnan kehittämiseen. Viestintään sisältyvät myös erilaiset johdon ja henkilöstön vuoropuhelun tavat. Henkilöstöä voidaan esimerkiksi pyytää arvioimaan johtamiskäytäntöjä tai työolosuhteita. (Holma ym. 2001, 33.)

Johtajuuden kypsyyskoe on riittävän hyvä päätöksenteko, koska organisaatio ei voi päästä tavoitteisiinsa ja tuloksiinsa ilman päätöksentekoa. Päätöksenteko voi olla johtaja- tai ryhmäkohtaista. Useimmiten päätökseen sitoutumiselle ja laadukkaan päätöksen aikaansaamiselle on eduksi, että päätös on saatu aikaan tasavertaisen yhteistyöprosessin kautta. Monet vaikeat päätökset ovat luonteeltaan sellaisia, että esimies joutuu tekemään päätöksen yksin. (Valkeinen 2006.)

Turvallisuus ja muutos näyttävät olevan pahassa ristiriidassa keskenään. Päiväkoti tarvitsee vahvan toiminta-ajatuksen, jonka ympärille päiväkotia rakentuu. Vahva toiminta-ajatus aikaansaa sen, että erilaiset muutosvaatimukset pohditaan työyhteisössä tarkemmin läpi. Mitä tämä tarkoittaa juuri meille ja kuinka sen toteutamme? Tällöin uudetkin asiat sulautuvat mielekkäällä tavalla päiväkodin elämään. (Kokljuschkin 2001, 29.)

3.3 Työn kehittäminen ja muutos

Toiminnan muuttaminen on aina riski, mutta riskejä on pakko ottaa jos haluaa kehittyä. Muutos on aina oppimistapahtuma päiväkodin henkilökunnalle. Muutokseen sisältyy poisoppimista ja uusien toiminta- ja ajattelutapojen omaksumista. On tärkeää pystyä tarkastelemaan asioita laajemmin, yli tapojen, joihin olemme tottuneet. Vain siten pystymme selviytymään tulevaisuuden haasteista ja nauttimaan edessä olevista muutoksista. Ajasta muodostuu liian usein kasvattajan työtä ja erityisesti siihen liittyviä

valintoja ohjaava tekijä. Kehittäminen on mahdotonta, jos kasvattajille ei jää aikaa yhdessä käsitellä niin pedagogisia kuin muitakin päiväkodin toimintaan liittyviä asioita. (Kokljuschkin 2001, 9-20.)

Muutoksiin liittyy varsin usein ammattiroolien muuttamisen tarvetta. Mitä pidempään on työskennellyt samoissa tehtävissä ja saman tutun sisäisen mielikuvan pohjalta, sitä tiiviimmin sisäinen ammattikuva on kiinnittynyt osaksi omaa kokonaisolemustamme ja tapaamme suhtautua asioihin. Ammattiroolista on ikään kuin tullut osa persoonallisuutta. Ihminen voi tulkita ammattiroolinsa muuttumistarpeen samalla persoonallisuuteensa kohdistuvaksi muutosvaatimukseksi. Henkilö joutuu arviomaan uudellaan suhdetta työhönsä ja muodostamaan uuden sisäisen mallin työstään ja käsityksen itsestään ammatti-ihmisenä. Luopuminen on sitä vaikeampaa, mitä vähemmän sille jää aikaa. (Ylikoski & Ylikoski 2009, 45–57.)

Ihminen suhtautuu luonnostaan muutoksiin varauksellisesti. Näin syntyy muutosvastarintaa. Sitä aiheuttaa myös ihmisen halu ja tarve ennakoida tulevaa. Muutokset järkyttävät ennakointia. (Ylikoski & Ylikoski 2009, 51.) Päiväkodin muuttaminen, kehittyminen vaatii sen työntekijöiltä paljon. Tarvitsemme hyvää työyhteisöä, joka jaksaa viedä yhdessä sovitut asiat loppuun asti. Toimintatapojen muuttaminen voi olla vaikeaa. Usein näemme vain uuden tavan tuomat haittavaikutukset emmekä osaa nähdä sen hyötyjä. Vanhoista käytännöistä poisoppiminen tapahtuu hitaasti ja on usein hankalaa. Päiväkotien niin kuin kaikkien muidenkin työpaikkojen tämän ajan suurin haaste on, että jatkuvan uuden oppimisen lisäksi poisoppimisen tuskaa tulee pystyä sietämään. (Kokljuschkin 2001, 26–40.)

Jos päiväkodin työntekijältä tänä päivänä jotain vaaditaan, niin sopeutumiskykyä. On pystyttävä sietämään epävarmuutta ja uskallettava kokeilla uusia toimintatapoja riskeistä huolimatta. Sopeutuminen vaatii tilanteen tarkastelua joustavasti erilaisista näkökulmista. Päiväkodin toimintakulttuurin muutoksen edellytys on luovuus. Luovuuden ja muutoskykyisyyden perustana ovat hyvät ihmissuhteet, jotka nojaavat rehellisyyteen, luottamukseen, avoimuuteen ja erilaisuuden hyväksymiseen. Ihminen muuttuu parhaiten vuorovaikutuksessa toisten kanssa, ei yksin. (Kokljuschkin 2001, 30.)

Kehittämisen ja muutosten tavoitteena tulee aina olla valmius hoitaa perustehtävää entistä paremmin. Usein tähän päästään parhaiten pienillä askelilla. Pienet askeleet oikeaan suuntaan tuovat meitä varmimmin lähemmäksi tavoitteita. (Kokljuschkin 2001,

26.) Yksittäisen työyhteisön ja työntekijän kannalta on toimivampaa, jos tavoitteet pilkotaan välitavoitteisiin. Mutta välitavoitteiden ei tule kuitenkaan olla liian pieniä. Muuten voi käydä niin, että pienet askeleet käyvät muutosta vastaan ja kertovat, ettei muutosta oikeastaan tarvitakaan. (Ylikoski & Ylikoski 2009, 49.)

Päiväkodin arki imaisee nopeasti mukaansa ja kun olemme luoneet jonkun perususkomuksen siitä, miten työtä tulee tehdä, toimimme jatkuvasti saman kaavan mukaan, vaikkemme tietoisesti sitä enää muistaisikaan. Käyttäytymistämme ja toimintaamme ohjaa iso joukko sääntöjä, ja on selvää, että ne auttavat meitä onnistumaan ja menestymään työssämme. Päiväkodissa tarvitaan sääntöjä, jotta voidaan toimia järkevästi ja tehokkaasti. Mutta jos vanhat säännöt estävät päiväkoteja suoriutumasta paremmin meille asetetuista tehtävistä, on aika löytää uusia sääntöjä ja tapoja. Loppujen lopuksi on kysymys vain ihmisten välisistä sopimuksista. (Kokljuschkin 2001, 14–20.)

Muutos on mielenkiintoinen haaste, jos on tunne siitä, että voi itse olla tekemässä sitä, kun taas pelkästään muutoksen kohteena oleminen aiheuttaa stressiä ja paineita. Päiväkodin työntekijät voivat vastata tulevaisuuden tuomiin haasteisiin, pitämällä pätevyytensä ajanmukaisena muuttuviin olosuhteisiin nähden. Tämä taasen merkitsee itsensä kouluttamista. Päiväkoti voi säilyttää kilpailukykyänsä, jos se pystyy huolehtimaan työntekijöiden osaamisen kehittymisestä. Päiväkodin johtajan rooli valmentajana ja työyhteisön kehittäjänä on merkittävä. (Kokljuschkin 2001, 26–36.)

Palvelun laatua kehitettäessä kyseenalaistetaan ja puretaan omia ja työyhteisön yhteisiä oletuksia, käsityksiä sekä itsestäänselvyyksinä pidettyjä asioita. Tämä on yhtä aikaa sekä myönteinen, että kielteinen kokemus. Myönteistä on, että oma näkökulma laajenee ja ajattelu avartuu. Kielteisyyttä nousee siitä, että useimpien on vaikea myöntää aikaisempien käsitystensä kapea-alaisuus. Luopuminen tutusta ja turvallisesta voi surettaa, tehdä vihaiseksi ja pelottaa. Yhteistoiminnallisella vuorovaikutuksella on tärkeä merkitys oppimisessa. Työyhteisön jäseniltä edellytetään kykyä sietää erilaisia mielipiteitä, kykyä kohdistaa sanat asioihin ihmisten latistamisen sijasta, kykyä keskittyä kuuntelemaan toista, kykyä kysyä ja kyseenalaistaa ja kykyä tuntee vastuuta siitä miten omalla toiminnallaan rakentaa yhteistoimintaa. (Hildén 2002, 65.)

Muutoksessa yhteisöllisyyden tarve on erityisen suuri, sillä muutosprosessissa eivät muutu vain työn tekemisen ehdot, vaan myös ihmiset näyttävät muuttuvan ja käyttäytyvän toisin kuin aikaisemmin. Tarvitaan tunnetta myötätunnosta ja vaikeuksien

yhteisestä kohtaamisesta samoin kuin onnistumisten ja ilojen jakamisesta yhdessä. Kannustava palaute ja kokemus yhteisestä vastuunotosta tukevat muutoksessa. Muutostilanteissa lähiesimies on tärkeä keskinäisen tuen turvaaja. Esimiehen ei tulisi olla ainoa tukija, vaan hänen tulisi huolehtia siitä, että yhteisön keskinäinen tuki toimii. Työyhteisön jäsenet tukevat vuorostaan esimiestä. Tarvitaan avointa vuorovaikutusta, jossa annetaan ja saadaan palautetta. Palautteen anto on jokaisen velvollisuus, eikä vain esimiestehtävä. (Ylikoski & Ylikoski 2009, 60–63.)

Muutokset ovat yleensä tulleet toteutuakseen. Vähitellen sopeutuva ja haasteisiin tarttuva puoli saa ihmisessä vallan. Työyhteisössä tämän havaitsee yhteishenkenä ja entistä vapautuneempana tekemisen henkenä. Aluksi saa vallan hiljainen hyväksyntä. Joillekin tämä vaihe vielä sisältää kiukun sekaista myöntymistä ja tiukkoja päätöksiä siitä, että tekee vain sen, mitä vaaditaan. Koulutuksen ja uusien tehtävien myötä ihminen kiinnostuu yhä enemmän uudesta ja asioiden tarkastelu ja uuden puolesta puhuminen lisääntyvät. Ne, jotka muutosmurroksessa rohkeasti kohtaavat siinä heräävät tunteensa, löytävät vähitellen toimeliaan ja haasteisiin tarvittavan puolen itsestään. Tässä on suureksi avuksi se, että esimies ja työyhteisö järjestävät aikaa tilanteiden käsittelylle ja ymmärtävät yksilöllisiä reaktioita. (Ylikoski & Ylikoski 2009, 66–68.)

4 OPINÄYTETYÖN TOTEUTUS

4.1 Laadullinen tutkimus ja tutkimustehtävät

Omahoitajuus päivähoitossa opinnäytetyön aiheena oli minulla pitkään tiedossa, mutta toki opintojen varrella mielessä kävi muitakin vaihtoehtoja. Aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen olin tutustunut työni puolesta jo aiemmin, mutta itse teoreettisen viitekehyksen kirjoittaminen jäi tähän syksyyn, kuten myös itse tutkimus. Tässä vaiheessa voinee sanoa, että aikataulutukseni oli lievästi ilmaistuna haastava. Opinnäytetyössäni käytin aineiston hankintamenetelmänä temahaastattelua ja aineiston analysoimiseen sisällönanalyysia.

Opinnäytetyöni on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Tähän sisältyy ajatus todellisuuden moninaisuudesta. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2009, 161.) Opinnäytetyössäni halusin saada tietoa omahoitajuustyötävän toimivuudesta päivähoitossa. Hain vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Mitä omahoitajuus työtapanä antaa työntekijälle?
- Mitä edellytetään omahoitajuuteen sitoutuneelta työntekijältä ja työyhteisöltä?
- Miten voisi edesauttaa omahoitajuus-työtapaan siirtymistä?

Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään usein myös varsin pieneen määrään tapauksia ja pyritään analysoimaan niitä mahdollisimman perusteellisesti. Aineiston tieteellisyyden kriteeri ei näin ollen olekaan sen määrä vaan laatu, käsitteellistämisen kattavuus. (Eskola & Suoranta 1998, 18.) Opinnäytetyötäni varten haastattelin kuutta päiväkodin työntekijää. Kaikki haastateltavani työskentelevät samassa päiväkodissa. Heidän esimiehensä oli tietoinen halustani haastatella päiväkodin työntekijöitä ja saatua tutkimusluvan, kävin henkilökohtaisesti kysymässä työntekijöiden suostumusta haastatteluun. Tässä vaiheessa pyrin myös kertomaan, että haastattelu nauhoitetaan.

Päädyin haastattelemaan saman päiväkodin työntekijöitä, koska koin voivani saada täten paremmin vastauksia kysymyksiini. Jos olisin päiväkotien johtajilta kysynyt halukkaita omahoitajuus-haastatteluun, uskottavasti haastatteluun valikoituneet olisivat olleet henkilöitä, joilla on vain ja ainoastaan positiivinen mielipide omahoitajuudesta.

Nyt minulla oli kenties mahdollisuus kuulla myös eriäviä mielipiteitä. Kriteerinä oli kuitenkin, että haastateltavani työskentelevät omahoitajatyötä toteuttavassa päiväkodissa. Heidän pitää voida vastata kysymyksiini omasta kokemuksestaan, eikä pelkästään teorian tiedon tai ennakkoluulojen perusteella.

4.2 Haastateltavat ja teemahaastattelu

Haastateltavani työskentelevät päiväkodin kahdessa ryhmässä. 2-3-vuotiaiden ryhmässä työskentelee lastenhoitaja, päivähoitaja ja lastentarhanopettaja. 3-5-vuotiaiden ryhmässä kaksi päivähoitajaa ja lastentarhanopettaja. Työkokemusta päiväkodista heillä kaikilla on runsaasti; vähimmillään noin 15 vuotta ja enimmillään noin 30 vuotta. Kyseisessä päiväkodissa on omahoitajuutta toteutettu syksystä 2008 alkaen. Yksi haastatelluista oli toteuttanut omahoitajuutta vuoden pitempään, työskennellessään eri yksikössä. Kaikki haastatellut ovat käyneet omahoitajuus-koulutuksen.

Teemahaastattelu on keskustelunomainen tilanne, jossa käydään läpi ennalta suunniteltuja teemoja. Teemojen puhumisjärjestys on vapaa, eikä kaikkien haastateltavien kanssa välttämättä puhuta kaikista asioista samassa laajuudessa. Tutkijalla on haastattelussa mukanaan mahdollisimman lyhyet muistiinpanot käsiteltävistä teemoista, jotta hän voisi keskittyä keskusteluun, ei papereiden tavaamiseen. Teemat voi listata esimerkiksi ranskalaisin viivoin ja lisäksi voi laatia joitakin apukysymyksiä tai avainsanoja keskustelun ruokkimista varten. Teemahaastattelun ei tulisi olla pikkutarkkojen kysymysten esittämistä tarkassa järjestyksessä paperilta lukien. (Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006.)

Ennen haastatteluja laadin teemahaastattelurungon. Teema-alueita olivat taustatiedot, omahoitajuus, kasvatuskumppanuus, työyhteisö ja työtavan muutos. Kunkin teeman alle laadin joukon apukysymyksiä. Kirjasin itselleni tueksi runsaasti kysymyksiä, joita voisin käyttää, mikäli haastattelu ei etenisi luontevasti. Ensimmäisessä haastattelussa kokemattomuuttani kävin lävitse lähes kaikki kysymykset, mutta myöhemmin pystyin paremmin keskittymään haastateltavieni puheeseen niin, että tein vain tarvittavat haastattelua eteenpäin vievät kysymykset. Haastattelutilanne muistuttaa enemmän keskustelua kuin tiukasti ennalta laadittua kysymys kysymykseltä etenemistä. Sillä, että haastattelija on aktiivinen kuuntelija, voi olla suurempi merkitys kuin kysymysten esittämisellä. Hyvä haastattelija oivaltaa nopeasti vastauksen olennaisen merkityksen ja

näkee mahdolliset uudet suunnat, jotka haastateltavan vastaus avaa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 103.)

Toteutin haastattelut lokakuussa 2010 yhden viikon aikana. Haastatteluja varten varasin päiväkodilta käyttööni rauhallisen huoneen, jossa haastatteluni ei keskeytyisi. Tämän varmistin myös laittamalla huoneen oveen varattu-kyltilin. Haastatteluajankohdat sovin yhteistyössä haastateltavieni kanssa. Työkokemuksestani oli tässä apua, joten osasin heti alun perin ehdottaa aikoja, jotka sopivat kunkin työvuoroihin. Haastattelut pidettiin lasten aamu-ulkoilun aikaan tai sitten lasten ollessa päivälevolla. Haastateltavani kanssa istuimme vastapäätä toisiamme pöydän ääressä.

Haastattelut suoritin yksilöhaastatteluina. Mielestäni silloin on parempi mahdollisuus saada vastauksia kuin, jos minun lisäksi paikalla olisi vielä joku toinen, jota jännittää. Yksilöhaastattelut olivat perusteltuja senkin vuoksi, että haastateltavani olivat työtovereita. Näin heillä oli parempi mahdollisuus kertoa mielipiteensä, kuin jos paikalla olisi ollut työtoveri, jonka kanssa kenties on mielipide-eroja.

Teemahaastattelun luonteeseen kuuluu haastattelujen tallentaminen. Tällä tavoin saadaan haastattelu sujumaan nopeasti ja ilman katkoja. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 92.) Haastatteluja varten hankin käyttööni Philipsin digitaalisen sanelukoneen. Nauhoitin haastattelut, jotta pystyisin mahdollisimman hyvin keskittymään itse haastattelutilanteeseen. Halusin, että tilanteesta tulisi mahdollisimman keskustelun omainen. Lisäksi koin, että vastauksia kirjoittamalla en onnistuisi saamaan olennaista ylös. Nauhalta pystyin myöhemmin kuuntelemaan haastateltavieni vastaukset sanasta sanaan. Haastateltavani suhtautuivat nauhoittamiseen neutraalisti. Itseäni sanelukoneen käyttö jännitti hieman, mutta myöntäessäni tämän ääneen koin, että se vapautti haastattelutilanteen tunnelmaa. Nauhoitukset olivat hyvälaatuisia. Haastattelut kestivät lyhimmillään 23 minuuttia ja pisimmillään 50 minuuttia.

Kun aineisto on tallennettu, tutkijalla on periaatteessa valittavanaan kaksi tapaa. Ensimmäisessä tavassa aineisto kirjoitetaan tekstiksi. Sanasanainen puhtaaksikirjoitus tehdään koko haastatteludialogista, tai se voidaan tehdä valikoiden esimerkiksi vain teema-alueet. Toisessa tavassa aineistoa ei kirjoiteta tekstiksi vaan päätelmiä tai teemojen koodaamista tehdään suoraan tallennetusta aineistosta. Aineiston litteroinnin tarkkuudesta ei ole yksiselitteistä ohjetta. Tutkimustehtävästä ja tutkimusotteesta riippuu kuinka tarkkaan litterointiin on syytä ryhtyä. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 138–139.) Päädyin litteroimaan haastattelut. Kuuntelin nauhoittamani tallenteet lyhyissä

jaksoissa ja kirjoitin ne tietokoneella. Käytyäni koko haastattelun näin lävitse, kuuntelin sen vielä uudelleen ja samalla tarkistin kirjoittamani tekstin paikkansapitävyyden ja tein tarvittavat korjaukset. Litteroitua tekstiä tuli kaiken kaikkiaan 54 sivua.

4.3 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi on kolmevaiheinen prosessi. Siihen kuuluvat aineiston redusointi eli pelkistäminen, aineiston klusterointi eli ryhmittely ja abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Aineiston pelkistämässä haastatteluaineistosta karsitaan tutkimukselle epäoleellinen pois. Pelkistäminen voi tapahtua siten, että aukikirjoitetusta aineistosta etsitään tutkimustehtävän kysymyksillä niitä kuvaavia ilmaisuja, jotka voidaan esimerkiksi alleviivata erivärisillä kynillä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108–109.) Tulostin haastattelutekstit paperiversioiksi ja lukiessani niitä, alleviivasin erivärisillä kynillä ilmauksia, joiden katsoin liittyvän tutkimustehtävääni (taulukko1). Luin tekstit useaan kertaan. Löysin teksteistä runsaasti erilaisia teemoja. Näitä olivat esimerkiksi ennakkoasenteet, keskustelu, soveltaminen, työnohjaus, työkavereiden tuki, varhaiskasvatuskeskustelut, muutostavastarinta, strategia, vanhemmat päiväkodissa.

Taulukko 1 Esimerkki aineiston redusoinnista eli pelkistämisestä tutkimuksessani

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetty ilmaus
”Pienten osastollahan se korostuuki se, että tuota noin ko lapsi tuuan päiväkottiin, niin sillä on semmonen turva ja tukihenkilö joka on ottamassa aamulla vastaan.”	Omahoitajan tärkeys hoidon aloituksessa
”Tavallaan se on se yksi ihminen, joka perehyttää ne vanhemmat ja sen lapsen siihen päivähoitoon”	Omahoitaja vastaa perehdytyksestä
”Lapset jäi niin nätisti, kun ne otettiin niin kauniisti vastaan ja vanhemmat sai olla kauan tukemassa sitä lasta.”	Tutustumisajan tärkeys

Aineiston klusteroinnissa eli ryhmittelyssä aineistosta koodatut alkuperäisilmaukset käydään läpi tarkasti, ja aineistosta etsitään samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Samaa asiaa tarkoittavat käsitteet ryhmitellään ja yhdistetään

luokaksi sekä nimetään luokan sisältöä kuvaavalla nimellä. Luokittelussa aineisto tiivistyy, koska yksittäiset tekijät sisällytetään yleisempiin käsitteisiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110.) Ryhmittelin vastauksia (taulukko 2). Hankaluutta aiheutti, kun monesti tuntui että sama ilmaus sopi monen teeman alle. Esimerkiksi vuorovaikutus nousi esiin monessa yhteydessä.

Taulukko 2 Esimerkki aineiston klusteroinnista eli ryhmittelystä tutkimuksessani

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
Omahoitajan tärkeys hoidon aloituksessa Omahoitaja vastaa perehdytyksestä Tutustumisajan tärkeys	Päivähoitoon tutustuminen
Lapsi vanhempineen käy tutustumassa pienen hetken kerrallaan Perheen tukeminen hoidon aloitusvaiheessa Yhteistyösuhteen aloitus	Vanhemmat lapsen tukena alussa
Mahdollisimman pian tutustutetaan muihin aikuisiin Tutustuttaa lapsi ryhmän lapsiin ja henkilökuntaan	Omahoitaja tutustuttaa muuhun ryhmään

Aineiston klusterointia eli ryhmittelyä seuraa aineiston abstrahointi, jossa erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja valikoidun tiedon perusteella muodostetaan teoreettisia käsityksiä. Abstrahoinnissa eli käsitteellistämässä edetään alkuperäisinformaation käyttämisestä kielellisistä ilmauksista teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 111.)

Pyrin poimimaan aineistosta ne teemat, jotka selkeästi nousivat useimpien haastateltavien vastauksista esiin (taulukko 3). Näitä teemoja olivat päivähoitoon tutustuminen, vanhemmat lapsen tukena alussa, omahoitaja tutustuttaa muuhun ryhmään, lapsen yksilöllinen huomiointi, kiintymys, asiantuntemus omahoitolapsista, keskittyminen pienryhmän lapsiin, työrauha oman ryhmän kanssa, joustavuus pienryhmien toiminnassa, vuorovaikutus vanhempien kanssa, tieto lapsesta, luottamus vanhempien ja henkilökunnan välillä, töiden jakautuminen, omahoitajuus työryhmän ehdoilla, henkilökunnan välinen vuorovaikutus, tavoitetietoisesti toimiminen, työntekijöiden tukeminen, esteet muutokselle, koulutuksen tärkeys, motivaatio ja tuki muutoksessa.

Taulukko 3 Esimerkkejä abstrahoinnista eli käsitteellistämisestä tutkimuksessani

Alaluokka	Yläluokka
Päivähoitoon tutustuminen Vanhemmat lapsen tukena alussa Omahoitaja tutustuttaa muuhun ryhmään	Hoidon aloitus
Lapsen yksilöllinen huomiointi Kiintymys Asiantuntemus omahoitolapsista	Omahoitaja lapsen tukena
Keskittyminen pienryhmän lapsiin Työrauha oman ryhmän kanssa Joustavuus pienryhmien toiminnassa	Pienryhmätoiminta
Vuorovaikutus Tieto lapsesta Luottamus vanhempien ja henkilökunnan välillä	Kasvatuskumppanuus
Töiden jakautuminen Omahoitajuus työryhmän ehdoilla Vuorovaikutus	Kasvattajien yhteisö
Tavoitetietoisesti toimiminen Työntekijöiden tukeminen	Johtajuus
Esteet muutokselle Koulutuksen tärkeys Motivaatio Tuki muutoksessa	Työn kehittäminen ja muutos

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä yhdistetään käsitteitä ja näin saadaan vastaus tutkimustehtävään. Johtopäätösten tekemisessä tutkija pyrkii ymmärtämään, mitä asiat tutkittaville merkitsevät. Tutkija pyrkii siis ymmärtämään tutkittavia heidän omasta näkökulmastaan analyysin kaikissa vaiheissa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 112–113.) Yläluokiksi muodostuivat hoidon aloitus, omahoitaja lapsen tukena, pienryhmätoiminta, kasvatuskumppanuus, kasvattajien yhteisö, johtajuus sekä työn kehittäminen ja muutos.

5 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Tutkimustulokset esitetään mahdollisimman selkeästi ja yksinkertaisesti. Jos tutkimustehtäviä on useita, niistä saadaan helposti rakennettua tulososan sisällysluettelo. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 158.) Tässä osiossa kerron opinnäytetyöni tulokset. Tutkimuskysymysten alle liitän ne teemat, jotka vastaavat kyseiseen kysymykseen. Sama teema saattaa olla useammankin otsikon alla. Viimeisen tutkimustehtävän kohdalla koen tärkeäksi kertoa myös mikä, haastateltavieni mielestä, estää omahoitajuuteen siirtymistä ja sitoutumista. Oman tekstini lisäksi kirjaan tähän osioon haastateltavieni alkuperäisiä vastauksia, jotta lukijoille selviää alkuperäisilmauksien ja tutkimustulosten yhteys. Haastateltavien alkuperäisilmaukset kirjoitan kursivoidulla tekstillä.

5.1 Mitä omahoitajuus työtapana antaa työntekijälle?

Toteutettaessa omahoitajuutta päivähoidossa lapsi vanhempineen kutsutaan tutustumisjaksolle päivähoitoon. Haastateltavani kokivat keskeiseksi omahoitajan tehtäväksi perheen tutustuttamisen päivähoitoon. Heidän mielestään tutustuminen helpottaa etenkin pienten siirtymistä päivähoitoon. Tärkeäksi koettiin myös mahdollisimman pian tutustuttaa lapsi muuhun ryhmään ja henkilökuntaan, jotta lapsi ei kokisi turvattomuutta omahoitajan lähdettyä töistä. Erään mielestä hyvä perehdytys pienillä helpottaa myös myöhempiä muutoksia. Tutustumisjakson aikana luodaan yhteistyösuhdetta vanhempiin.

”On selkeää kuka ottaa niinku tavallaan sen ja esittelee sen ja vastaa. Ja sitten huolehtii niinku ne suurimmat, jos on vaikka hommia ja tämmösiä, niin huolehtii ne asiat.”

Omahoitajan tärkein tehtävä on luoda turvallinen ja lämmin suhde lapseen ja perheisiin. Omahoitaja tutustuu paremmin omahoitolapsiinsa ja pystyy tietojensa perusteella vastaamaan paremmin heidän yksilöllisiin tarpeisiinsa. Omahoitajuudella varmistetaan myös, että kaikki lapset tulevat huomioitua. Työntekijä pystyy perehtymään yksilöllisemmin lapsiin, kun hänen tarvitsee tutustua koko ryhmän lasten sijasta vain oman pienryhmänsä lapsiin perusteellisesti. Toisaalta omahoitajuus on tuonut arkeen

enemmän keskustelua kaikista lapsista, koska ryhmän kaikilla työntekijöillä tulee kuitenkin olla tietous lasten asioista.

”Koska se ryhmä on niin pieni, sun on helppo vastata niitten lapsien tarpeisiin ja sää voit tutustua niihin lapsiin helpommin ja sitten sää näät mitä sää voit tarjota niille lapsille.”

”Niin sit joku hiljanen, yleensä hiljaset jää sivuun. Tässä joka ikinen lapsi tulee huomioitua päivittäin.”

”Yks ihminen ei voi tietää eikä tuntee kaikkee, niin sitä kysyy paljon kavereilta ja tulee juteltua enempi niistä kaikista lapsista, kun jokainen huolehtii vain siitä omista seitsemästä.”

Pienryhmissä toimiminen on rauhoittanut päiväkodin arkea. Pienryhmässä toimiessa on helpompi tutustua lapsiin ja työ on helpottunut, kun ei tarvitse huolehtia kaikista. Haastateltavien mukaan pienryhmätoimintaa on lähinnä aamupäivisin eli sinä aikana, kun kaikki kolme työntekijää on paikalla. Pienryhmätoiminta oli vaihdellut omahoitajuuden toteuttamisen aikana. Pienillä kaikki perushoitotilanteet olivat tapahtuneet omahoitoryhmissä, mutta isommilla selkeästi vain ruokailu tapahtui aina oman porukan kanssa. Muuten pienryhmätoiminta vaihteli. Asiaan vaikuttivat työvuorot, ryhmän henkilökunnan mielipiteet ja lasten väliset suhteet. Myös työntekijöiden erilaisilla vahvuuksilla oli merkityksensä. Pyrkimys oli kuitenkin toimia pienryhmissä.

”Kun me ollaan kaikki töissä ja niissä omissa ryhmissä, niin sehän rauhoittaa.”

”Jos joillakin on jotku mukavat leikit kesken, niin saavat jatkaa niitä.”

Vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö oli syventynyt omahoitolasten vanhempien kohdalta. Henkilökunta koki pystyvänsä panostamaan paremmin perheisiin, koska jokaisella työntekijällä oli omat omahoitolapset ja heidän perheensä. Kaikkia vanhempia ei tarvitse tuntea niin syvällisesti. Työ on keventynyt myös siten, että varhaiskasvatuskeskustelut käydään vain omahoitolasten vanhempien kanssa. Toki näistäkin tärkeimmät asiat kerrotaan ryhmän muulle henkilökunnalle. Henkilökunta koki tärkeäksi vanhemmuuden tukemisen ja luottamuksen.

”Se on sen omahoitajan tärkein tehtävä tavallaan tukea sen vanhemman vanhemmuutta.”

”Mitä on ainakin huomannu, mitä nuissa vasuissa on ollu, ett ne pystyy niinku puhumaan vaikeammistakin asioista.”

Haastateltavani kertoivat omahoitajuuden toteuttamisen helpottavan työntekoa, koska vastuut jakautuvat tasaisemmin ja työnjako on selkeää. Tiimin jäsenet kokivat olevansa tasavertaisia työtovereita. Työtapoihin kuuluu yhdessä toiminnan suunnitteleminen. Tämä on tärkeää, jotta pienryhmien työskentely olisi suunniteltua ja yhtenäistä. Pienryhmät omahoitajineen ovat kuitenkin osa isompaa ryhmää. Myös lapsista puhutaan paljon ja oman ryhmän työkaverit ovat se tärkein tuki arjen haasteissa.

”Kun jokainen tavallaan huolehtii sen oman porukkansa, justiinsa vessatukset, pukemiset, että sun ei tarvi kymmenelle eri lapselle olla, että paappa tuo villapaita, vaan sää saat huolehtia oman porukan.”

5.2 Mitä edellytetään omahoitajuuteen sitoutuneelta työntekijältä ja työyhteisöltä?

Omahoitajuuteen sitoutuneelta työntekijältä odotetaan vastuullisuutta. Omahoitaja huolehtii pääsääntöisesti oman pienryhmänsä hoidosta ja kasvatuksesta. Vaikka omahoitoryhmä helpottaa työntekoa, tuo se omat vastuunsa. Omahoitaja on lapselle läheisin tuki ja turva päiväkodissa. Omahoitajan vastuulla on huolehtia perheen perehdyttämisestä päivähoitoon. Perheen tukeminen aloitusvaiheessa on tärkeää.

”Että sää pystyt tukemaan sitä perhettä siinä alkuvaiheessa ja sitten se, että kun ne vanhemmat saa sieltä päivähoidosta tavallaan sen niin sanotun omahoitajan, niin ne ehkä kokkee sen turvallisempina sitten.”

”Tämä pienryhmätoiminta niinkö nyt pystyy jo nauttimaan siitä, ett sä oot sen oman ryhmän kanssa. Teette sitä mitä on sovittu tehtäväksi. Sää sit pystyt niinkö aatteleen sitä, että okei ne muut tekee sen omansa, et tuota niinkö alussa sanoin, niin se oli mulle silloin alussa se kaikkein haastavin.”

Omahoitajan tulee huomioida lapsen yksilölliset tarpeet. Tässä apuna on hyvä yhteistyö vanhempien kanssa, säännöllisesti käytävät varhaiskasvatuskeskustelut ja työkavereiden tuki. Omahoitajasta tulee lapselle läheisin aikuinen päiväkodissa ja niinpä lapsi uskaltaa myös näyttää erilaisia tunteita omahoitajalle. Lapsen tunteiden huomiointi kuuluu omahoitajan tehtäviin. Omahoitaja tekee pääasiallisesti yhteistyötä pienryhmänsä

vanhempien kanssa. Vaikka perheiden tilanteet voivat olla haastavia tai kemiat eivät toimi, silti pitää kyetä ammatilliseen ja hyvään yhteistyöhön.

”Se on sitä lapsen huomioon ottamista ja perheen. Se on niinko koko paketti tavallaan, että sä huolehit koko perheestä ja lapsesta ja sää saat tavallaan niinko semmosen kokonaiskuvan siitä lapsen elämästä.”

Työntekijältä ja koko työyhteisöltä edellytetään kykyä kompromisseihin myös omahoitajuudessa. Jos työvuorojärjestelyt estävät jonain hetkenä pienryhmätoiminnan, voidaan se järjestää sitten, kun kaikki työntekijät ovat tulleet töihin. Kykyä joustaa tarvitaan lisäksi silloin, kun mietitään; mitä omahoitajuus on juuri tässä ryhmässä tai tässä päiväkodissa? Haastateltavani olivat sitä mieltä, että omahoitajuutta voi toteuttaa soveltaen. Keskustellen pitäisi löytää ne asiat omahoitajuudesta, joihin kaikki ryhmän jäsenet pystyvät sitoutumaan. Tiimin jäsenet ovat tasavertaisia yhteisistä asioista päätettäessä. Eräs haastateltavistani kertoi, että omahoitajuus muuttuu vuosittain ryhmän mukaan.

”Työyhteisössä taas, että varmasti joka osastolla on se oma työtapansa ja oma linjansa ja millä se mennee sitä omahoitajuutta. Ja varmaan se muokkautuu se omahoitajuus. Ja kun ryhmä vaihtuu, niin sitä alkaa joka vuosi uudelleen sen työn. Ja se pittää joka vuosi miettiä. Ja se tulee joka vuosi erilaiseksi se työ ja sää kasvat siinä omahoitajuuden mukana.”

”Kannattaa ottaa hyvät puolet ja löytää semmonen keskitie.”

Voidakseen toteuttaa omahoitajuutta, täytyy työntekijän olla motivoitunut asiasta. Hänellä täytyy olla halu ja valmius työskennellä sen eteen. Omahoitajuuteen lähteminen voi vaatia asennemuutosta työntekijältä. Haastateltavani näkivät paljon hyvää omahoitajuudessa työtapana, mutta osa ei ollut vielä täysin valmis luopumaan vanhasta, hyväksi kokemastaan työskentelytavasta. Jotta omahoitajuus työtapana onnistuu, on työryhmän jäsenten sitouduttava yhdessä sovittuihin asioihin.

”Ainakin multa se vaati ensinnäkin asennemuutosta hirveesti. Semmosta, että uskalsi lähteä ajattelemaan asiaa, voi sanoa että uskalsi lähteä ajattelemaan asiaa vähän eri kannaltaki.”

”Ihmiset tarvii vielä aikaa kunnes jokainen oivaltaa sen miten paljon tää helpottaa omaa työntekoa, jos uskaltaa lähteä siihen täyspainosesti.”

Esimiehen rooli omahoitajuuden toteuttamisessa on keskeinen. Jos esimies on sitoutunut omahoitajuuteen, vaikuttaa se myös työntekijöiden motivaatioon. Merkittävää on tapa, jolla esimies esittää asian henkilökunnalle. Esimiehen tulee tukea työntekijöitä omahoitajuudessa. Työntekijöiden kuunteleminen on tärkeä osa tukemista. Esimies myös valvoo, pidetäänkö yhdessä sovituista asioista kiinni. Esimiehen tulisi järjestää yhteisiä palavereja, jossa voidaan pohtia omahoitajuuteen liittyviä asioita. Yhden haastateltavan mielestä olisi riittävää, jos johtaja ehtisi olla läsnä ja kysyisi; miten teillä menee? Haastateltavat totesivat kuitenkin, että useamman päiväkodin johtaja ei varmaan ehdi. Ymmärsivät esimiehen työn määrän.

”Kyllähän se johtaja tukee meitä ja tavallaan panee meitä välillä ruotuun siinä, että ootteko te nyt muistanu.”

”Se semmonen läsnäolo sille henkilökunnalle ois hirveän tärkeää.”

5.3 Miten voisi edesauttaa omahoitajuus-työtapaan siirtymistä?

Kaikkien haastateltavien mielestä koulutus on tarpeen, kun ottaa omahoitajuuden työtavaksi päiväkotiin. Koulutuksen tulisi olla selkeästi ennen työtavan aloittamista, jotta työntekijöillä olisi teoretietoa toiminnan pohjana. Kaivattiin myös riittävän pitkää koulutusta. Muutaman illan kurssi ei tuntunut riittävältä. Tiiviissä kurssissa ei ollut mahdollisuutta aidosti keskustella. Koulutus oli aikaansaanut pohdintaa ja olisi ollut hyödyllistä saada keskustella muiden koulutukseen osallistujien kanssa. Kuulla erilaisia mielipiteitä. Suurin osa haastateltavistani koki, että koulutuksessa oli korostunut liiallinen omahoitajuuden puolesta hehkutus. Kyseenalaistamista ei ollut sallittu. Teoretieto-osuus oli ollut hyödyllinen, vaikka moni kokikin asian olleen osittain vanhaa tuttua.

”Sehän on niinku tavallaan niinku pohjaa sille asialle mitä sitten tehdään.”

”Siellä jos joku koulutuksessa yritti vähän piipertää pienellä äänellä, niin heti oli että ei ei ei! Se laskettiin heti alas, ettei oo muita mielipiteitä ku tämä, nyt tällä hetkellä.”

Omahoitajuus on määritelty päivähoiton strategiassa tavoitteena, mutta haastateltavani kokivat, että olisi tärkeää huomioida työntekijöiden halukkuus sen toteuttamiseen. Vastustusta herätti tapa, jolla omahoitajuuteen oli lähdetty. Haastateltavani kokivat,

etteivät he itse olleet päässeet vaikuttamaan asiaan. Päätös omahoitajuudesta tuli heille esimieheltä ja esimiehelle kai jostain ylempää. Liian nopea eteneminen asiassa herätti vastustusta. Etenkin omahoitajuuden aloitusvaiheessa koko henkilökunnan yhteiset palaverit, joissa pääsee sanomaan mielipiteensä, ovat ensiarvoisen tärkeitä. Työntekijöillä tulee olla mahdollisuus vaikuttaa itseään koskeviin päätöksiin.

”Sitten ois hyvä niinku kaikki ihmiset olla paikalla, kun tehdään semmosia päätöksiä, jotka koskee kaikkia.”

Kyseisessä päiväkodissa oli omahoitajuutta alettu toteuttaa samana syksynä, kun oli käyty koulutuksessa. Henkilökunta koki aloitusvaiheen stressaavana, koska he opettelivat työtapaa yhtä aikaa koulutuksen kanssa. Heille oli annettu toimintaohjeita, joiden mukaan he sitten yrittivät tehdä töitä arjessa. Henkilökunta koki esimerkiksi kaaoksena lasten ja vanhempien tutustumisjakson ensimmäisenä syksynä. Vanhemmat olivat olleet lastensa kanssa päiväkodissa kokonaisia päiviä ja vanhempia oli ollut paikalla useammasta perheestä yhtä aikaa. Myöhemmin henkilökunta on porrastanut vanhempien tutustumisaikoja, jotta tilanne säilyisi miellyttävänä kaikille.

”Aika negatiivinen suhtautuminen. Tietenkin varmaan siinä oli se, että tavallaan me niinko alotettiin jo sitä ja sitten me ei oltu sitä koulutusta vielä edes käyty niin.”

”Se koulutus olis ensin käyty ja sitten me oltais alotettu, että tavallaan sää olisit aatellu niitä asioita läpi ja tuota noin sää olisit sitten uskaltanu tehdä niitä kysymyksiäki, että miten te teette tämän asian ja että tuota niin semmonen. Vähän semmonen hidas alotus.”

Henkilökunnassa oli aiheuttanut vastustusta myös se, että omahoitajuuteen siirtyminen oli koettu uhkana aikaisempaa ammatillisuutta kohtaan. Haastateltavistani useampi sanoi, että työtä oli tehty ennenkin sillä tyylillä. Oli järjestetty perheille mahdollisuus tutustumiseen, oli pienryhmätoimintaa yms. Ja nyt puhuttiin näistä samoista asioista, mutta suurena uututena. Eräs haastateltavistani kertoikin, että hänestä tuntui, ettei hän kaikkien työvuosiensa jälkeen enää yhtäkkiä osannut hoitaa lapsia oikein. Lisäksi mietitytti, voiko omahoitajuus oikeasti toteutua päivähoitossa sillä tavalla, mitä koulutuksessa oli kerrottu. Kritiikkiä herätti ajatus siitä, että jos puhutaan suureen ääneen omahoitajuudesta ja todellisuudessa se on puolen tunnin toimintahetki oman porukan kanssa aamupäivisin.

”Sitten lähetettiin koulutukseen ja sitten kun siellä tuli, että tätä työtä ei ole tehty koskaan aikasemmin ja täydellä sydämellä ja itellä tuli niinko, että kyllä tätä on tehty koko sen ajan minkä ite on ollu töissä ja varmaan aikaisemminki on tehty täydellä sydämellä ja vähän samalla periaatteella, mutta ei niin isolla haloolla.”

Haastateltavani kokivat, että työnohjaus on ehdoton edellytys omahoitajuuteen siirryttäessä. Omahoitajuus ja sen tuoma muutos päivähoidon arkeen herättää paljon tunteita. Tuki ja asiantunteva keskusteluapu auttavat sisäistämään uutta työtapaa. Työyhteisön pitäisi saada yhdessä pohtia. Kaikki haastateltavani näkivät omahoitajuudessa paljon hyviä asioita, mutta osa näki myös jonkinlaisia uhkakuvia. Entä jos omahoitajuus muuttuukin lasten omimiseksi? Haastateltavani kokivat, että päivähoitossa tärkeää on myös tietty yhteisöllisyys.

”Se vähän riippuu siitä persoonastakin, että tavallaan tässä omahoitajuudessakin, että se kahmasee ne lapset aivan että niinku sillai.”

”Musta päivähoito on ihana, että siellä pystytään kontrolloimaan toinen toistaan, tukemaan.”

Keskustelu nousi tärkeimmäksi keinoksi työtavan muutoksessa. Ajatusten ja kokemusten vaihtaminen omahoitajuudesta työkavereiden kesken edistää asian sisäistämistä. Uskallus omahoitajuuteen löytyy pohdinnan kautta. Esimiehen on tarpeellista olla mukana näissä keskusteluissa, koska omahoitajuuteen siirtyminen on koko työyhteisön asia. Keskustelun tulisi olla kuitenkin eteenpäin vievää, eikä samojen asioiden pyörittelyä. Siksipä keskustelua johtamaan olisi hyvä saada ulkopuolinen henkilö, jolla on kuitenkin asiantuntemusta omahoitajuudesta, muutoksesta yms.

”Se avarsi ja haasto. Piti puntaroida ja pohtia ja miettiä, että niin mikä se on.”

”Se vaatis minusta semmosta tukiryhmää tai että käytäis keskustelemassa että missä mennään ja mitkä on teidän ajatukset ja miten te voisitte kehittää tätä omahoitajuutta ja mitä se on se omahoitajuus.”

Loppujen lopuksi omahoitajuuden toteutumisessa merkitsee jokaisen työntekijän omat voimavarat ja motivaatio. Se, että vaikka ensimmäinen ajatus olisikin negatiivinen, niin löytää jostain positiivisuuden uuden opettelussa. Esimerkiksi pienryhmätoiminta vaatii työntekijältä kykyä ja uskallusta sitoutua pieneen ryhmään. Muutenkin uudet käytännöt vaativat opettelua ajan kanssa. Tämä puoltaisi omahoitajuuteen siirtymistä vähitellen

pienin askelin. Sen koettiin oikeaksi tavaksi edetä asiassa. Eräs haastateltavistani mietti myös, että päiväkodeissa voisi keskustella henkilökunnan halukkuudesta omahoitajuuteen ja aloittaa vaikkapa vaan yhdessä ryhmässä omahoitajuus ikään kuin pilottina. Kaupungilta kaivattiin samaa sitoutumista mitä henkilökunnaltakin. Tämä sitoutuminen voisi näkyä työohjauksen tai lisäkoulutuksen järjestämisenä omahoitajuutta toteuttaville päiväkodeille.

”Siinä täytyis minusta olla kaupungin puolelta tämmönen seurantasysteemi, että siinä samalla olis semmonen tuki ja semmonen pohdiskeleva niinku, että se tavallaan kehittä se asia.”

”Pitäs ihan semmosilla pienillä askelilla lähteä liikenteeseen ja keskustella ensin.”

6 POHDINTA

Opinnäytetyön tekeminen oli haastava prosessi. Näin jälkiviisaana voi todeta, että siihen olisi pitänyt ryhtyä aikoja sitten. Tänä syksynä olen työstänyt opinnäytetyötä yötä päivää ja välillä se on tullut uniinkin. Yksi hyöty ajan rajallisuudesta kuitenkin oli. Turha rönsyily loppui heti alkuunsa. Matkan varrella kävi paljon ajatuksia, mitä kaikkea tähän voisi liittää. Mutta säilytin kirkkaana mielessäni, mitä olin lähtenyt tutkimaan. Opinnäytetyöni aihe oli omahoitajuus toimintatavaksi päiväkodissa. Halusin tutkia asiaa nimenomaan työntekijän kannalta.

Haastateltavat tiesivät minun työskentelevän päiväkodissa opiskelujeni ohella. Omahoitajuuskokemuksestani en kuitenkaan kertonut etukäteen, koska en halunnut sen vaikuttavan haastattelujen sisältöön. Tokihan haastateltavat tiesivät minun olevan aiheesta kiinnostunut. He kertoivat avoimesti mielipiteitään ja luulen sen osittain johtuvan siitä, että työskentelemme kaikki päivähoidossa. Haastattelutilanteissa minun täytyi olla tarkkana, jotta en innostuisi kommentoimaan niin, että toisin omia mielipiteitä esille. Mielestäni onnistuin säilyttämään neutraalin kannan. Tätä tukee myös se, että minulle kerrottiin rohkeasti niin positiiviset hehkutukset kuin myös negatiiviset tunteet ja epäilykset. Tutkimukseni luotettavuutta lisää hyvät ja laadukkaat tallenteet teemahaastatteluista. Sain kuunneltua nauhoitukset useaan kertaan ja kirjoitettua ne sanatarkasti tietokoneella. Mielestäni tämän ansiosta olen pystynyt analysoimaan tutkimustuloksia neutraalisti ja onnistunut välttämään tulosten tulkitsemisen positiivisempaan suuntaan kuin, mitä ne olivat. Tämä mahdollisuus oli olemassa, koska suhtautumiseni omahoitajuuteen on positiivinen.

Etsin ja löysin useita opinnäytetöitä ja pro graduja, jotka oli tehty aiheesta omahoitajuus päivähoidossa. Luin muutaman työn, joissa asiaa käsiteltiin työntekijän kannalta. Halusin vertailla saamiani tuloksia muiden saamiin tuloksiin. Yhteneväisyyksiä löytyi useita. Omahoitajuuden myötä lapsen yksilöllinen huomiointi oli parantunut, omahoitajan ja lapsen vanhempien välinen suhde on lähentynyt ja työkin oli helpottunut. Omahoitajuus vaatii henkilökunnalta sitoutumista ja oikeanlaisen toteutustavan löytämistä.

Opinnäytteessäni käytetty kirjallisuus oli kahta kirjaa lukuun ottamatta 2000-luvulla julkaistuja teoksia. Joten mielestäni olen tutkimuksessani käyttänyt mahdollisimman tuoretta tietoa. Omahoitajuudesta ei ole vielä kovinkaan paljon kirjallisuutta, mutta onnistuin löytämään hyviä lähteitä. Tässä oli suuresti hyötyä siitä, että olen omassa

työssäni toteuttanut omahoitajuutta. Olen lukenut aiheeseen liittyviin artikkeleita ja kirjoja vuosien varrella. Teoreettisessa viitekehyksessä keskityin lähteisiin, joissa omahoitajuudesta kerrottiin työtapanä. Tämä oli mielestäni perusteltua, koska tutkimukseni keskittyi juuri työntekijän näkökulmaan. Lisäksi oli tarpeellista teoreettisessa viitekehyksessä kertoa päiväkodin työyhteisöstä. Aiheellista oli myös käydä lävitse seikkoja, jotka liittyvät työn kehittämiseen ja sen aiheuttamaan muutokseen.

Haastateltavistani suurin osa oli vastustanut omahoitajuuteen siirtymistä tai ainakin suhtautunut epäillen omahoitajuuden toteuttamismahdollisuuksiin päivähoitossa. Nyt kaksi vuotta myöhemmin he pystyivät kokemuksensa jälkeen löytämään positiivisia puolia omahoitajuudessa. Omahoitajan tärkein tehtävä on luoda turvallinen ja lämmin suhde lapseen ja perheeseen. Tutustumisjakso on tärkeä lapselle, vanhemmille ja työntekijälle. Tutustumisjakson aikana luodaan pohjaa yhteistyölle. Omahoitajuuden myötä kasvatuskumppanuus oli parantunut. Vanhempien ja henkilökunnan välillä vallitsi luottamus.

Omahoitajuuden myötä työntekijät pystyvät perehtymään yksilöllisemmin lapsiin, koska jokaiselle ryhmän työntekijälle on jaettu omat lapsensa. Omahoitaja on se henkilö, joka tuntee lapsen parhaiten. Hän pystyy parhaiten vastaamaan lapsen yksilöllisiin tunteisiin ja tarpeisiin päiväkodissa. Kuitenkaan omahoitajuus ei ole yksin työskentelyä, vaan tiimin kanssa toiminnan suunnittelu, lapsista keskusteleminen ja toistensa tukeminen on ensiarvoisen tärkeää. Minusta on ihanaa, että omahoitajuudessa lasten saama huomio jakautuu tasaisemmin. Hiljaiset ja kiltit saavat osansa, mutta toisaalta ne vauhdikkaat ja villit eivät joudu kaikilta aikuisilta koko ajan ottamaan ohjeita. Ja ehkä sen omahoitajan sana merkitsee vähän enemmän.

Omahoitajuus oli rauhoittanut arkea ja selkeyttänyt työnjakoa. Ryhmissä pyrittiin toimimaan pienryhmissä päivittäin, mutta tämä tuntui herättävän paljon ajatuksia. Mietittiin paljon lasten keskinäisiä suhteita, mikäli ryhmät jaetaan omahoitoryhmittäin. Monilla oli uskomus, että pienryhmässä pitäisi viettää koko päivä, jotta omahoitajuus toteutuisi. Tämä taas ei ole mahdollista työvuorojenkaan puolesta. Pienten ryhmässä oli lähes kaikki perushoitotilanteet tehty pienryhmittäin, mutta isompien lasten kohdalla tätä ei ollut onnistuttu tai haluttu toteuttaa. Tämä pohdinta oli tuttua minulle siltä ajalta, kun omassa työpaikassani siirryttiin omahoitajuuteen. Itse olen ajatellut asian näin, että jos perushoitotilanteet myös isoilla tapahtuvat omahoitoryhmissä, pääsevät lapset niissä

tilanteissa ryhmäytymään pienryhmänsä kanssa. Vapaalle leikille jää tilaa päivän aikana ja olen vuosien varrella huomannut, että monet ystävyys-suhteet saavat silti alkunsa omahoitoryhmän sisällä.

Omahoitajuuden myötä työt ovat jakautuneet tasaisemmin. Kaikkien työntekijöiden tulee pystyä hoitamaan omat tehtävänsä, jotta omahoitajuus toteutuisi. Omahoitajan tulee kyetä ammatilliseen ja hyvään yhteistyöhön perheiden kanssa. Omahoitajuuden toteutumiseen vaikuttaa suuresti työntekijän oma motivaatio ja henkilökohtaiset voimavarat. Omahoitajuuden sisäistäminen voi vaatia työntekijältä suurtakin asennemuutosta. Osa haastatelluista toivoi positiivista asennetta työyhteisöltä ja rohkeutta muutokseen.

Omahoitajuustyötapaan siirtymistä voi edesauttaa riittäväällä koulutuksella ja luomalla mahdollisuuksia keskustella kokemuksista ja tunteista, joita herää omahoitajuuteen siirtymisen myötä. Keskustelua tarvitaan ennen omahoitajuuteen sitoutumista, koulutuksen aikana ja toteutettaessa omahoitajuutta. Motivaatio omahoitajuuteen löytyy, jos henkilökunta pääsee itse vaikuttamaan omahoitajuuden aloitukseen. On työyhteisön yhteinen asia, missä määrin työtapoja muutetaan. Muutoksen pitäisi edetä pienin askelin. Näin henkilökunnalle jäisi aikaa käydä lävitse muutoksen aiheuttamia tunteita. Työnohjaus on tarpeen omahoitajuuteen siirryttäessä. Haastateltavat peräsivät myös päivähoito-organisaatiolta parempaa sitoutumista ja tukea asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Esitettiin toiveita lisäkoulutuksesta tai työnohjauksen hankkimisesta päiväkodin henkilökunnalle muutostilanteessa.

Haastattelujen aikana huomasin, että tarve keskustelulle oli suuri. Haastateltavat kertoivat miettineensä omahoitajuuteen liittyviä asioita paljon. Moni viittasi puheessaan ”oikeaan omahoitajuuteen” ja kysyi; mitä omahoitajuus oikein on? Vastustusta herättivät tarkat toimintaohjeet ja lieveilmiöt omahoitajuudessa. Minusta tässä tulikin ilmi se, että työnohjaus omahoitajuutta aloittaessa on todella tarpeen. Työntekijöille täytyy löytyä säännöllinen mahdollisuus keskustella asiantuntevassa ohjauksessa mieltä painavista asioista. Muuten ei tapahdu kehitystä työtavan muutoksessa, vaan asiat puuroutuvat. Ja toisaalta työnohjaus tulisi tarpeen myös näille työntekijöille, jotka muuttavat omahoitajuuden lasten omimiseksi. Minun ymmärtääkseni lapsi saa ottaa kontaktia myös muihin aikuisiin, kun on itse valmis siihen.

Työtavan muuttaminen koettiin uhkana aikaisemmin tehdylle työlle. Haastateltavat sanoivat toteuttaneensa monia omahoitajuuteen liitettyjä asioita jo aiemmin. Minusta on

mielenkiintoista, ettei tätä koettu vahvuutena omahoitajuuteen ryhtymisessä. Jos osa työskentelytavoista on jo tuttuja, sehän on vahvuus aloitettaessa omahoitajuutta. Kaikkea ei tarvitse opetella, vaan pystyy keskittämään energiansa itselle uusiin asioihin. Mutta tässä on varmaan merkityksensä työntekijän omalla motivaatiolla.

Toivon, että omahoitajuutta toimintatavaksi harkitseva päiväkotitoiminta ja sen henkilökunta saa opinnäytetyöstäni vinkkejä käytännön toteutukseen. Mielestäni rauhallinen ja maltillinen eteneminen omahoitajuuteen siirtymisessä on paras tapa. Muutos arkeen pitäisi toteuttaa harkiten ja työntekijöitä kuunnellen. Päiväkodissa tulisi yhdessä keskustella, mihin työntekijät ovat valmiita sitoutumaan. Sovitut asiat tulisi kirjata ylös ja niiden toteutumista tulisi seurata ja arvioida. Monesti sovitut asiat tuntuvat hukkuvan kiireiseen arkeen. Siksi tulisi sopia myös tavoista, miten toteutumista seurataan ja arvioidaan. Pienillä välitavoitteilla pyritään siihen, että omahoitajuus loppujen lopuksi toteutuu mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tähän liittyen minusta olisi mielenkiintoista, jos tutkittaisiin omahoitajuuden etenemistä päiväkodissa pitkän ajan sisällä.

LÄHTEET

- Ahola, Taru & Hirvelä, Airi & Knuuti, Irja & Meriläinen, Terhi & Paavola, Anna-Maija 2005. ”Hyvin menee, mutta menkööt vaan”. Teoksessa Hiitola-Moilanen, Marja (toim.). Kehittämisen polkuja perhetyössä. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisusarja, 19. Oulun kaupungin painatuskeskus, Oulu, 115–122.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Haapamäki, Jouko 2000. Yhteisöllisyys päivähoidossa. Teoksessa Haapamäki, Jouko & Kaipio, Kalevi & Keskinen, Soile & Uusitalo, Ilkka & Kuoksa, Maria. Yhteisö kasvattaa. Päivähoito oppimis- ja kasvatusyhteisönä. Tammer-Paino Oy, Tampere, 13–48.
- Hiitola-Moilanen, Marja 2008. Omaha-ohjelmajätymen kehittämissuomena Oulun kaupungin päiväkodeissa. Teoksessa Hiitola-Moilanen, Marja & Määttä, Anu & Oikkonen, Leena & Parhiala, Marjut & Sarvela, Hannakaarina & Vähärautio, Aira. Sinun? Minun? Meidän. Varhaiskasvatuksen kehittämissuomena Varhis 2006–2008, 83–93.
- Hildén, Raija 2002. Ammatillinen osaaminen hoitotyössä. Tammer-Paino OY, Tampere.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Helsinki University Press, Helsinki.
- Holma, Tupu & Outinen, Maarit & Idänpään-Heikkilä, Ulla & Sainio, Salla 2001. Kirkasta ja uudista laadunhallintaa – kehittä laatutalo. Opas sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioille. Suomen kuntaliitto, Helsinki.
- Karila, Kirsti 2002. Moniammatillisuus ja päiväkotitoiminnan suunnittelun perusteita. Teoksessa Helenius, Aili & Karila, Kirsti & Munter, Hilikka & Mäntynen, Pirkko & Siren-Tiusanen, Helena. Pienet päivähoitossa. Alle kolmevuotiaiden lasten varhaiskasvatuksen perusteita. WS Bookwell Oy, Juva, 271–289.
- Kaskela, Marja & Kekkonen, Marjatta 2006. Kasvatuskumppanuus kannattelee lasta. Opas varhaiskasvatuksen kehittämiseen. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Oppaita 63. Gummerus kirjapaino Oy, Vaajakoski.

- Kokljuschkin, Mikael 2001. Unelmien päiväkotii. Kohti parempaa oppimisympäristöä. Tammer-Paino Oy, Tampere.
- Lumijärvi, Ismo & Jylhäsaari, Jussi 2000. Laatujohtaminen ja julkinen sektori. Laadun ja tuloksen tasapaino johtamishaasteena. Tammerpaino Oy, Tampere.
- Lund, Tarja & Latvala, Eeva & Peltola-Helin, Jaana & Rautio, Ulla & Tuominen, Sirku 2003. Miten Soukankujan päiväkodissa autetaan lasta kasvamaan. Teoksessa Sinkkonen, Jari (toim.). Pesästä lentoon. Kirja lapsen kehityksestä kasvattajalle. WSOY, Vantaa, 238–256.
- Lämsä, Anna-Maija & Hautala, Taru 2004. Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. Edita Prima Oy, Helsinki.
- Mikkola, Petteri & Nivalainen, Kirsi 2009. Lapselle hyvä päivä tänään. Näkökulmia 2010-luvun varhaiskasvatukseen. Saarijärven Offset Oy, Saarijärvi.
- Outinen, Maarit & Holma, Tupu & Lempinen, Kristiina 1994. Laatu ja asiakas. Laatu- ja asiakas- ja terveysalalla. WSOY:n graafiset laitokset, Juva.
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkopublication]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoparkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>.
- Tirola, Marika 2004. Perhetyöhankkeella syvyyttä päiväkodin ja kotien väliseen yhteistyöhön. Teoksessa Puroila, Anna-Maija (toim.). Kehittyvä perhetyö. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisusarja, 12. Oulun kaupungin painatuskeskus, Oulu, 119-130.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Livonia print, Latvia.
- Valkeinen, Tuija 2006. Esimiestyön perustehtävät. Tulostettu 3.8.2010. http://www.kunnat.net/k_perussivu.asp?path=1;29;348;84961;85381;85557
- Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2005. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Oppaita 56. Gummerus Kirjapaino Oy, Saarijärvi.

Ylikoski, Kirsti & Ylikoski, Matti 2009. Työyhteisö muutosmurroksessa. Ihmisyys muutoksen kohtaamisessa ja johtamisessa. Työturvallisuuskeskus TTK, Painojussit Oy

Taustatiedot:

- ammatti
- ikä
- koulutus
- työkokemus
- toteuttanut omahoitajuutta työssä
- omahoitajuuskoulutus
- toteuttanut omahoitajuutta ennen koulutusta
- toteuttanut omahoitajuutta pienillä/isoilla

Omahoitajuus:

- Mitä omahoitajuus päivähoitossa mielestäsi on?
- Mitä omahoitajuus merkitsee työntekijälle?
- Mitä muutosta omahoitajuus on tuonut työhön?
- Millaisia toimintatapoja?
- Mitä positiivista?
- Entä haasteita?
- Mitä tehtäviä omahoitajalla on ennen lapsen hoidon aloitusta, hoidon aikana ja lapsen siirtyessä seuraavaan ryhmään?
- Mikä merkitys on omahoitajuus-koulutuksella omahoitajuutta toteuttaessa?
- Mitä uusia käytäntöjä omahoitajuus on tuonut mukanaan? (tutustumisjakso, pienryhmät, omahoitaja vasukeskustelussa...)
- Pienryhmätoiminta: - mitä asioita tehdään pienryhmissä? – Entä isommassa ryhmässä? Kuka suunnittelee ryhmien toiminnan?
- Miten jakautuu pedagoginen vastuu? Entä käytännön työt?
- Mihin panostetaan omahoitajuutta toteuttavassa ryhmässä?
- Mikä on omahoitajan tärkein tehtävä?

Kasvatuskumppanuus:

- Mitä kasvatuskumppanuus tarkoittaa osana omahoitajuutta?

- Miten toteutuu?
- Mitä haasteita kasvatuskumppanuudessa on?
- Mistä saat tukea haastavissa tilanteissa?
- Miten varmistetaan, että tiimin työntekijät tietävät tarvittavat asiat?
- Kasvatuskumppanuuden positiivisia puolia on?

Työyhteisö:

- Mitä omahoitajuus vaatii työntekijältä henkilökohtaisesti?
- Miten toimintatapasi ovat muuttuneet käytännössä?
- Millaisia sääntöjä ja sopimuksia ryhmällä on?
- Millainen työnjako on ryhmän henkilökunnan kesken? Mihin se perustuu?
- Millaisia yhteistyömuotoja ryhmässä ja koko työyhteisössä käytetään?
- Millainen on henkilökunnan välisen vuorovaikutuksen merkitys ryhmässä ja työyhteisössä omahoitajuutta toteuttaessa?
- Miten työtapaa arvioidaan, pohditaan ja kehitetään työyhteisössä?
- Johtajan rooli ja tehtävät

Työtavan muutos:

- Kenen aloitteesta omahoitajuus-työtapaan siirryttiin?
- Millainen oli ensimmäinen mielipiteesi omahoitajuudesta?
- Entä mikä on käsityksesi nyt?
- Millaisia vahvuuksia sinulla oli tai on omahoitajuuden toteuttamiseen?
- Millaisia kehittämistarpeita sinulla oli tai on?
- Entä työyhteisölläsi?
- Mistä sait tukea omahoitajuustyöskentelyn opetteluun?
- Kenellä on merkitystä työtavan muutoksessa?
- Millainen on sinun, tiimin, koko työyhteisön, johtajan ja asiakkaiden merkitys muutoksessa?
- Mistä on ollut hyötyä omahoitajuuden toteuttamisessa?
- Entä mistä haittaa?
- Mitä uutta haluaisit kokea omahoitajuudessa? Laajentaa?

- Miten voi helpottaa uuden työtavan omaksumista?
- Mikä taas estää sitä?
- Miksi omahoitajuus kannattaa ottaa käyttöön?