
PÄIVÄKOTITYÖN ARKI
KASVATUSHENKILÖKUNNAN KOKEMANA



Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Sosiaalialan koulutusohjelma

Lahdensivu, kevät 2015

Vappu Rautiainen



LAHDENSIVU

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosiaalipedagoginen kasvatusta

Tekijä

Vappu Rautiainen

Vuosi 2015**Työn nimi**

Päiväkotityön arki kasvatushenkilökunnan kokemana

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tarkoituksena oli laadullisen tutkimuksen keinoin selvittää, miten päiväkodin kasvatushenkilöstö kokee työnsä arjen. Lisäksi tutkimuksessa haluttiin selvittää, miten työhyvinvointi ja moniammatillisuus koettiin päiväkotityön arjessa.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentui varhaiskasvatuksesta, työhyvinvoinnista sekä moniammatillisuudesta ja tiimityöstä. Tutkimusaineisto kerättiin Hämeenlinnalaisen päiväkodin kasvatushenkilökunnalta pyytämällä heiltä kirjoitelmia nimettömänä. Kirjoitelmien aiheena oli: ”Kokemukseni päiväkotityön arjesta”. Näin syntynyt aineisto analysoitiin käyttäen teemoittelua.

Kaiken kaikkiaan päiväkotityön arki koettiin mielekkääksi, palkitsevaksi, vaihtelevaksi, monipuoliseksi ja haastavaksi. Pääasiallinen työ arjessa nähtiin tapahtuvan tiimeissä, eikä muun työyhteisön olemassaolo välttämättä näyttäytynyt juurikaan joka päiväisessä työssä. Koko työyhteisön olemassaolo yksittäisen kasvatushenkilön työn arjessa tuli mukaan säännöllisesti pidettävien palaverien muodossa sekä tarvittaessa tehtäessä yhteistyötä toisten tiimien kanssa.

Pääsääntöisesti työssä voitiin hyvin ja työyhteisö etenkin oma tiimi koettiin voimavaraksi ja työn kuorman tasaajaksi. Työhyvinvointiin vaikuttivat myös työyhteisön vuorovaikutus, oma asenne, resurssit, tilat, poissaolot, sijaisjärjestelyt ja esimiehen toiminta.

Moniammatillisuus näkyi kirjoitelmissa tiimin ja työyhteisön muodossa. Moniammatillisuus sanaa ei kirjoitelmissa esiintynyt ja vain kerran viitattiin päiväkodin ulkopuolisiin ammattilaisiin.

Avainsanat varhaiskasvatusta, työhyvinvointi, moniammatillisuus, tiimityö

Sivut 26 s. + liitteet 1s.

LAHDENSIVU
Degree Programme in Social Services
Sociopedagogical Education

Author	Vappu Rautiainen	Year 2015
Subject of Bachelor's thesis	Everyday work in a daycare centre –viewed by the early education staff	

ABSTRACT

The purpose of this Bachelor's thesis was to find out how the early education personnel experience their everyday work. The thesis was a qualitative research. Furthermore, the aim of the thesis was to examine how wellbeing at work and multiprofessional approach are experienced in the day care centre work.

The thesis framework consists of early education, wellbeing at work, multiprofessional approach and teamwork. The research data were collected through essays. The essays were written by the early education personnel of a day care centre in Hämeenlinna. The theme of the essays was "My experiences of everyday work in a day care centre". The essays were analysed by using different themes.

Overall, everyday work in the day care centre was experienced as meaningful, rewarding, changeable, versatile and challenging. Most of the everyday work was done in teams and the whole work community was not necessarily visible in everyday work. The existence of the whole work community became visible in the everyday work of individual early education employees as regular meetings and cooperating with other teams when necessary.

As a rule, the respondents experienced wellbeing at work and especially their own teams were regarded as an asset and a chance to share the work load. Wellbeing at work was also affected by interaction within the work community, one's own attitude, resources, premises, absences, substitute arrangements and the behavior of the manager.

The multiprofessional approach showed in the essays in the shape of teams and work community. The word multiprofessionality was not mentioned in the essays and only once were professionals outside the daycare centre referred to.


Keywords early education, wellbeing at work, multiprofessional approach, teamwork

Pages 26 p. + appendices 1 p.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	VARHAISKASVATUS PÄIVÄKOTITYÖN PERUSTANA.....	2
2.1	Varhaiskasvatuksen ohjaus	2
2.2	Laadukkaan varhaiskasvatuksen edellytykset ja sen tehtävät.....	3
3	TYÖHYVINVOINTI	3
4	MONIAMMATILLISUUS JA TIIMITYÖ PÄIVÄKODISSA	6
4.1	Moniammatillisuus varhaiskasvatuksessa ja päiväkodissa	7
4.2	Tiimityö päiväkodissa	7
5	AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA	8
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	9
6.1	Tutkimustehtävä ja kysymykset.....	10
6.2	Tutkimusaineisto ja analyysin toteutus	10
6.3	Luotettavuus ja eettisyys	11
7	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	12
7.1	”Arkinen aherrus”	13
7.2	”Työn ilo ja haasteet”	15
7.3	”Koko talossa ja omassa tiimissä”	18
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	18
9	POHDINTA.....	21
	LÄHTEET	24

Liite 1 Kirjoitelman ohjeistus



1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aihe on päiväkodin lapsiryhmissä työskentelevien työntekijöiden eli kasvatushenkilökunnan näkemys heidän päiväkotityönsä arjesta. Tutkimuksessani keskitytään päiväkotityön arjen lisäksi työhyvinvointiin sekä moniammatillisuuteen päiväkodin kasvatushenkilökunnan näkökulmasta.

Päädyin tähän aiheeseen siksi, että itselleni työilmapiiri on hyvin tärkeä osa työssä viihtymistä ja jaksamista. Lisäksi koen päiväkotityön vahvasti moniammatillisena tiimityönä, sillä päiväkodissa työskentelee monen eritasoisen koulutuksen omaavia ammattilaisia ja toiseksi päiväkodin henkilökunta tekee yhteistyötä myös päiväkodin ulkopuolisten tahojen kanssa kuten esimerkiksi neuvola ja sosiaalitoimi. Lisäksi voidaan sanoa, että moniammatillinen tiimityö on hyvin toimiessaan voimavara ja yksi työhyvinvoinnin lähde, mutta huonosti toimiessaan se on riski työhyvinvoinnille.

Työhyvinvointi on ajankohtainen mielestäni, koska työikäinen väestö pienenee suhteessa muuhun väestöön ja se lisää paineita eläkeiän nostamiseen. On myös tutkimuksissa todettu, että työhyvinvointi lisää ihmisten tuottavuutta ja vähentää sairastamista.

Moniammatillisuus on kokemukseni mukaan myös ajankohtainen teema, sillä mediassa puhutaan paljon perheiden ongelmista ja niihin puuttumisesta riittävän ajoissa. Moniammatillinen työote olisi mielestäni yksi avain ennaltaehkäisevässä työssä, kun ajatellaan perheitä ja heidän ongelmiaan. Omasta mielestäni on paljon tehokkaampaa eri tahojen työskennellä yhdessä kuin erikseen. Näin pystytään hyödyntämään jokaisen ammattilaisen tietotaito perheen hyväksi yhteistyössä ja vältetään päällekkäisyyksiä palveluissa paremmin, kuin jos perhettä pompotellaan palvelusta toiseen.

Onnekseni aiheeni kiinnosti myös Hämeenlinnalaisen päiväkodin henkilökuntaa ja sain suorittaa tutkimukseni siellä. Aineiston keräsin kasvatushenkilökunnalta kirjoitelmien avulla. Tutkimuskysymyksinäni toimivat kaksi kysymystä: miten päiväkodin kasvatushenkilökunta kokee päiväkotityön arjen ja millaisena kasvatushenkilökunnan kirjoituksissa koettiin työhyvinvointi ja moniammatillisuus.

Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys koostuu varhaiskasvatuksesta, työhyvinvoinnista sekä moniammatillisuudesta ja tiimityöstä. Varhaiskasvatuksesta pyrin lyhyesti kertomaan mitä se on, mitkä asiat sitä ohjaavat ja mitkä ovat sen päätehtävät. Työhyvinvointia pyrin avaamaan käsitteenä ja sitä kautta myös ajatuksena mitä työhyvinvointi on. Moniammatillisuutta ja tiimityötä avaam käsitteenä ja kerron myös mitä ne tarkoittavat varhaiskasvatuksen näkökulmasta.

2 VARHAISKASVATUS PÄIVÄKOTITYÖN PERUSTANA

Varhaiskasvatus on alle kouluikäisten lasten eri elämänalueilla tapahtuvaa kasvatuksellista vuorovaikutusta, mikä pyrkii edistämään lasten tasapainoista kasvua, kehitystä ja oppimista. Päivähoito on taas osa varhaiskasvatusta ja se pitää sisällään hoitamista, kasvatusta ja opetusta, joita toteutetaan yhteistyössä lasten vanhempien kanssa. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 11; Opetus- ja kulttuuriministeriö n.d.)

Päivähoidon järjestämis- ja valvontavastuu on kunnalla. Päivähoito voidaan järjestää muun muassa päiväkodissa, perhepäivähoidossa, tai ryhmäperhepäivähoidossa kunnan, seurakunnan, yhdistyksen tai yrityksen tarjoamana palveluna. (Opetus- ja kulttuuriministeriö n.d.)

2.1 Varhaiskasvatuksen ohjaus

Varhaiskasvatusta ohjataan niin valtakunnalliselta että kunnalliselta tasolta. Valtakunnallisen tason ohjausta ovat lait ja asetukset lasten päivähoidosta ja esiopetuksesta, varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset, Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet sekä esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet. Kuntatason ohjausta ovat taasen kunnan varhaiskasvatuksen linjaukset ja strategiat, kunnan tai useamman kunnan yhdessä laatima varhaiskasvatussuunnitelma, kunnan varhaiskasvatussuunnitelma ja esiopetuksen suunnitelma. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 8–9.)

Edellä mainittujen lisäksi päiväkodin arkea ohjaavat yksikön varhaiskasvatussuunnitelma ja ryhmäkohtainen suunnitelma sekä lapsen varhaiskasvatussuunnitelma ja lapsen esiopetussuunnitelma. Nämä suunnitelmat tehdään kussakin päivähoiton yksikössä yksikön kasvatushenkilöstön toimesta yhdessä päiväkodissa hoidossa olevien lasten ja heidän vanhempiensa kanssa. Niissä tulee huomioida sekä valtakunnantason ja kuntatason ohjaus, että kunkin yksikön yksilölliset ja alueelliset tarpeet. Lisäksi näiden suunnitelmien toimivuuden säännöllinen arviointi tulee mahdollistaa myös lapsille ja heidän vanhemmilleen. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 8–9, 32.)

Mitä lähemmäksi ohjauksessa ja suunnitelmissa tullaan lasta, sitä konkreettisempia ovat suunnitelmien sisällöt. Esimerkiksi päiväkodin varhaiskasvatussuunnitelma keskittyy koko talon arvoihin ja toimintatapoihin, kun taas ryhmän varhaiskasvatussuunnitelmassa lisäksi huomioidaan kyseisen ryhmän lasten tarpeet. Lapsen henkilökohtaisessa varhaiskasvatussuunnitelmassa taas pääpaino on muun muassa kyseisen lapsen kasvussa ja kehityksessä ja hänen tarpeissaan. Suunnitelma tehdään yhteistyössä vanhempien ja lapsen ryhmän kasvatushenkilökunnan kanssa. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 32–33.)

2.2 Laadukkaan varhaiskasvatuksen edellytykset ja sen tehtävät

Laadukas varhaiskasvatus tarvitsee hyvän ohjauksen ja suunnittelun lisäksi ennen kaikkea kasvatusyhteisön, jossa koko kasvatusyhteisöllä ja jokaisella yksittäisellä kasvattajalla on vahva ammatillinen osaaminen ja tietoisuus. Sillä ammattitaitoinen henkilöstö on varhaiskasvatuksen keskeinen voimavara. Tämän lisäksi laadukkaassa varhaiskasvatuksessa tarvitaan vanhempien ja kasvatuksen ammattilaisten hyvää ja kiinteää yhteistyötä, jotta heidän yhteinen kasvatustehtävänsä muodostaisi lapsen kannalta järkevän kokonaisuuden. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 11.)

Keskeiset tehtävät varhaiskasvatuksessa voidaan tiivistää kolmeen kokonaisuuteen. Ensimmäinen kokonaisuus on varhaiskasvatuksen tehtävä vastata lapsen hoidosta, kasvatuksesta ja opetuksesta päivähoitopäivän aikana. Toisena keskeisenä kokonaisuutena on tehtävä tukea päivähoitossa olevien lasten koteja näiden kasvatustehtävässä ja yhdessä kotien kanssa edistää lapsen tasapainoista kehitystä. Kolmas tärkeä kokonaisuus on lapsen siirtymävaiheissa tukeminen ja yhteydenpito kouluun. (Määttä & Rantala 2010, 97.)

Näiden lisäksi erityistä tukea tarvitsevan lapsen kohdalla varhaiskasvatuksen tehtävänä on tukea lapsen kuntoutusta tai toimia lastensuojelun avoimuutena. Näissä tilanteissa korostuu yhteistyön tekeminen eri tahojen kanssa. Sillä esimerkiksi erityistä tukea tarvitsevalle lapselle laaditaan kuntoutussuunnitelma yhteistyössä lapsen vanhempien ja tarpeen mukaan kunnan sosiaalihuollon, terveydenhuollon sekä koulutoimen kanssa. Kuntoutussuunnitelmalla pyritään varmistamaan yhtenäinen linja lapsen tukemisessa ja kuntoutuksessa lapsen kanssa toimivien eri tahojen välillä. (Määttä & Rantala 2010, 97.)

3 TYÖHYVINVOINTI

Seuraavaksi pyritään avaamaan työhyvinvointia monen eri aiheeseen perehtyneen henkilön kirjoitusten avulla, kattavan ja monipuolisen käsityksen aikaansaamiseksi. Sillä työhyvinvoinnin taustateorioita löytyy useilta eri tieteenaloilta, esimerkiksi johtamis- ja organisaatiotutkimuksesta, laajasti ymmärrettynä yhteiskunta ja kasvatustieteestä sekä lääketieteestä, minkä takia on melko mahdotonta kirjoittaa työhyvinvoinnin kysymyksistä kokonaisvaltaista lyhyttä yleistystä (Virtanen & Sinokki 2014, 37).

Raution ja Husmanin (2012, 137) mukaan työhyvinvointia voi käyttää käsitteenä, joka kattaa kaikki ne tekijät, joilla on vaikutusta ihmisen terveyteen sekä työ- ja toimintakykyyn. Ojala ja Ahola (2003, 19) katsovat tämän lisäksi työhyvinvoinnin tarkoittavan yksilön hyvinvointia eli henkilökohtaista vireystilaa ja tunnetta sekä yhtäläillä työyhteisön vireystilaa.

Manka ja Hakala (2011, 7) lähestyvät asiaa pitäen työhyvinvoinnista huolehtimista yhtenä inhimillisen tuottavuuden keinona, johon ei päästä yksistään yksilöterveydestä huolehtimalla, vaan työhyvinvointi tulee heidän mielestään nähdä koko työyhteisön toimivuuden kehittämisenä. Työhyvinvointi on siis heidän mukaansa kokonaisuus, joka pitää sisällään oikeu-

denmukaisen ja johdonmukaisen johtamisen, osaamisen kehittämisen, työssä onnistumista edistävän organisaatorakenteen, vuorovaikutteisen toimintatavan sekä työntekijän psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen terveyden.

Ilmarinen (2006, 81) taas pitää työhyvinvointi ja työkyky käsitteitä monitulkintaisena. Hänen mukaansa viime vuosina on alettu puhumaan työhyvinvoinnista työkyvyn sijaan ja hän myös toteaa, että työhyvinvoinnin voi katsoa kuvaavan työkykyrakenteen laatua. Joten työhyvinvointia käsitteenä voisi myös tarkastella, siltä kannalta milloin ihminen voi hyvin, kuten Rauramo (2008) ja Suutarinen (2010) ovat aiheesta kirjoittaneet.

Rauramon (2008) mukaan voidaan ihmisen olettaa voivan hyvin, kun hänen psykofysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarpeet, yhteenkuuluvuuden tarpeet, arvostuksen tarpeet ja itsensä toteuttamisen tarpeet, ovat täytettyinä työssä että muussa elämässä. Seuraavassa avataan sitä, mitä edellä mainitut tarpeet voivat pitää sisällään työhyvinvoinnin näkökulmasta ja kuinka niitä voidaan arvioida ja mitata.

Psykofysiologiset perustarpeet täytyvät, kun työ on sopivasti kuormittava tekijällensä ja se mahdollistaa myös toiminnallisen ja virikkeisen vapaa-ajan. Oleellista on myös riittävä ja terveellinen ruoka. Lisäksi sopiva ja riittävä liikunta sekä sairauden ehkäisy ja hoito ovat välttämättömiä näiden perustarpeiden tyydyttymiselle. Psykofysiologisten perustarpeiden arviointia voidaan tehdä esimerkiksi kyselyjen, terveystarkastusten sekä fyysisen kunnon mittausten avulla. (Rauramo 2008, 35; Suutarinen 2010, 26.)

Turvallisuuden tarpeen tyydyttyminen edellyttää turvallista ja ergonomista työympäristöä ja toimintatapoja, toimeentulon mahdollistavaa palkkausta ja pysyvää työsuhdetta sekä oikeudenmukaista ja tasa-arvoista työyhteisöä. Tämän tarpeen toteutumista voidaan seurata ja arvioida muun muassa tilastojen ja työpaikkaselvitysten avulla sekä selvittämällä työn mahdolliset riskit etukäteen. (Rauramo 2008, 35; Suutarinen 2010, 26.)

Kun työyhteisössä vallitsee hyvä, avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri sekä työntekijä kokee, että hänellä on vaikutusmahdollisuuksia työssään, täytyvät yhteenkuuluvuuden eli liittymisen tarpeet. Työntekijältä tämä vaatii joustavuutta, myönteistä suhtautumista kehitykseen sekä erilaisuuden hyväksymistä. Yhteenkuuluvuuden tarpeiden toteutumista voidaan selvittää muun muassa työtyytyväisyys- ja työilmapiirikyselyillä. (Rauramo 2008, 35; Suutarinen 2010, 26.)

Arvostuksen tarpeiden täyttymistä tukevat hyvinvointia ja tuottavuutta edistävä näkemys, strategia ja eettisesti kestävä ja käytännön työssä näkyvät arvot. Käytännössä esimerkiksi työnantajan palaute, palkitseminen ja kehityskeskustelut auttavat arvostuksen tarpeiden täyttymistä. Työntekijältä se vaatii aktiivista roolia oman organisaationsa toiminnassa ja kehittämisessä. Arvostuksen tarpeiden täyttymistä voidaan arvioida taloudellisten ja toiminnallisten tulosten lisäksi työtyytyväisyyskyselyjen avulla. (Rauramo 2008, 35; Suutarinen 2010, 26.)

Yhteisön ja yksilön oppimisen ja osaamisen tukeminen sekä työn tarjoamat oppimiskokemukset, oivaltamisen ilo ja mahdollisuus omien edellytysten tasapainoiseen hyödyntämiseen ovat itsensä toteuttamisen tarpeille oleellisia. Tämän tarpeen toteutumista tukevat myös esteettiset elämykset työssä. Itsensä toteuttamisen tarpeiden toteutumisen arviointia voidaan tehdä esimerkiksi kehityskeskustelujen ja osaamisprofiilien avulla. (Rauramo 2008, 35; Suutarinen 2010, 26.)

Työhyvinvointia voi lähestyä myös jakamalla sen fyysiseen, sosiaaliseen, psyykkiseen ja henkiseen hyvinvointiin. Näitä neljää hyvinvoinnin osaa voidaan tarkastella niin yksilön kuin työpaikan näkökulmista, kuten seuraavissa kappaleissa on tehty. (Virtanen & Sinokki 2014, 29–30; Suutarinen 2010, 24–26.)

Fyysinen hyvinvointi on yksilön terveys, fyysinen kunto ja yleinen jaksaminen. Työpaikan näkökulmasta se on fyysistä turvallisuutta eli työsuojelua. Yhtäläillä se on myös henkisestä turvallisuudesta huolehtimista eli siitä että työpaikalla on työilmapiiri, jossa ei kiusaamista suvaita. (Virtanen & Sinokki 2014, 29–30; Suutarinen 2010, 24–25.)

Henkistä hyvinvointia voi siis ajatella olevan arvot ja motiivit niin yksilön kuin työyhteisönkin näkökulmasta, ja ne myös ohjaavat ihmisten sitoutumista ja innostumista eri asioihin. Yksilön henkiseen hyvinvointiin vaikuttavat perhe, puoliso, harrastukset sekä muut ihmissuhteet ja yhteisöt. (Virtanen & Sinokki 2014, 29–30; Suutarinen 2010, 25–26.)

Sosiaalinen hyvinvointi on taas yksilön näkökulmasta työtovereita, tiimissä toimimista ja erilaisia työpaikan yhteisöllisyyden muotoja sekä hänen muut ihmissuhteensa ja yhteisönsä. Työpaikan sosiaalista hyvinvointia voidaan tarkastella työpaikan henkisen ja sosiaalisen ilmapiirin avulla, johon vaikuttavat muun muassa esimies- ja alaistaidot sekä viestintä, mentoointi ja työnohjaus. (Virtanen & Sinokki 2014, 29–30; Suutarinen 2010, 24–25.)

Mentoroinnilla ja työnohjauksella voidaan vaikuttaa myös psyykkiseen hyvinvointiin. Yksilötasolla psyykkistä hyvinvointia on esimerkiksi oman työn arvostaminen ja kehittäminen sekä itsensä johtamisen taidot. Työpaikan psyykkinen hyvinvointi näkyy muun muassa työpaikalla vallitsevasta luottamuksesta ja erilaisista psykologisista sanattomista tai sanallisesti julkilausutuista sopimuksista. (Virtanen & Sinokki 2014, 29–30; Suutarinen 2010, 25–26.)

Kuten edellä kirjoitetusta voi jo päätellä, työhyvinvointi ei ole yksiselitteinen termi. Käsitteenä työhyvinvointi on subjektiivinen, se kun voi tarkoittaa monia erilaisia asioita, riippuen siitä keneltä kysytään. Työhyvinvointi on myös aikaan ja kulttuuriin sidonnainen termi, esimerkiksi todennäköisesti 1800-luvulla elänyt tehdastyöntekijä ei ymmärtäisi mitä tarkoitetaan, kun kysyttäisiin hänen omasta työhyvinvoinnistaan vaan hän saattaisi ymmärtää asian paremmin, kun kysyttäisiin esimerkiksi työ oloista, palkkauksesta tai kuinka tehtaan patruuna kohtelee työntekijöitensä. (Virtanen & Sinokki 2014, 28.)

Työhyvinvointi käsite onkin laajentunut suhteellisen lyhyenä elinaikanaan. Aluksi kyse oli vain fyysisen terveyden ja työsuojelun työkykypainotteisesta näkemyksestä, josta näkökulma laajeni seuraavaksi henkisen työsuojelun, työkuormituksen ja stressin alueille. Viime vuosien aikana on alettu puhua edellisten lisäksi työn ilosta, työn imusta ja onnellisuudesta, jossa työllä voi olla suuri merkitys. Nykyään työhyvinvointi havainnoi ja tutkii työn kuormitustekijöitä eli työhyvinvointia alentavia tekijöitä sekä työstä saatavia mielekkyyden ja onnellisuuden kokemuksia. (Laine 2014, 11.)

Työhyvinvoinnin voi siis katsoa syntyvän, kun työ on mielekästä ja sujuvaa sekä työympäristö ja työyhteisö ovat turvalliset, terveyttä edistävät ja työuraa tukevat. Työhyvinvointia ei myöskään pidetä erillisenä saarekkeena, vaan vaikutukset työstä kotiin ja kodista työhön ovat osa työhyvinvoinnin kokemusta. Näin ollen työhyvinvointiin voidaan laskea kuuluvaksi kaikki ne tekijät, jotka vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemukseen. (Virtanen & Sinokki 2014, 30; Laine 2014, 11.)

4 MONIAMMATILLISUUS JA TIIMITYÖ PÄIVÄKODISSA

Moniammatillisuus käsitettä käytetään arkikeskustelussa että ammatillisessa puheessa laajasti ja moninaisissa merkityksissä, koska sillä ei ole tarkkaa sisältöä. Moniammatillisuus voi kuvata yhden ihmisen toimintaa monen ammattiryhmän asiantutijatehtävissä tai sillä voidaan kuvata eri ammattiryhmiin kuuluvien asiantuntijoiden yhteistyötä ja tiimityötä. Moniammatillinen yhteistyö ja tiimityö voi tapahtua organisaation sisällä tai yli sen rajojen, eri organisaatioiden työntekijöiden välillä. (Karila & Nummenmaa 2001, 3.)

Moniammatillisuuden lähtökohtana toimii ajatus, että tiedon jakamisen kautta on mahdollista saavuttaa jotakin, johon ihminen ei pysty yksin. Moniammatillisen yhteistyön ja tiimityön katsotaan työssäoppimisen kautta pystyvän kehittämään myös työntekijöiden omaa osaamista. (Karila & Nummenmaa 2001, 3.)

Usein moniammatillisuus katsotaan työyhteisön tai tiimien ominaisuudeksi, vaikka moniammatillinen osaaminen ei ole yhtä kuin moniammatillisen tiimin toiminta. Moniammatillinen työyhteisö ja tiimi ovat ennemminkin mahdollisuus moniammatillisen osaamisen kehittämiseksi, sillä moniammatillinen työskentely, asiantuntijuus ja osaaminen kehittyvät nimenomaan yhteistyön ja vuorovaikutuksen kautta. Moniammatillisen osaamisen syntyminen tarvitsee tasa-arvoista ja kunnioitukseen perustuvaa vuorovaikutusta yhteistyöverkostoissa. (Karila & Nummenmaa 2001, 103. Katisko, Kolkka & Vuokila-Oikkonen 2014, 6.)

Moniammatillisessa työskentelyssä tärkeitä toiminnan edellytyksiä ovatkin yhteistyöosaaminen, hyvät yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot sekä avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri yhteisön työntekijöiden välillä. Lisäksi tarvitaan yhteisesti jaettua tulkintaa toiminnan tavoitteista, siis niistä perustehtävistä, joita työyhteisössä ollaan yhdessä toteuttamassa. Yhtälailla tarvitaan myös osaamisen tarkastelua, yhteistä suunnittelua, sitoutunei-

suutta, joustavuutta, johtajuutta sekä resurssien ja vastuun jakamista. (Karila & Nummenmaa 2001, 103, 147; Katisko ym. 2014, 6.)

4.1 Moniammatillisuus varhaiskasvatuksessa ja päiväkodissa

Usein suomalaista päivähoitoa luonnehditaan moniammatilliseksi työksi, sillä päiväkodeissa työskentelee erilaisen koulutuksen saaneita henkilöitä erilaisissa työtehtävissä, esimerkiksi lähihoitajia, lastentarhanopettajia, sosionomeja. Edellä kuvattu on organisaation sisällä tapahtuvaa moniammatillistatyötä eli sisäistä moniammatillisuutta. (Karila & Nummenmaa 2001, 7, 41–42.)

Sisäisen moniammatillisuuden lisäksi on ulkoista moniammatillisuutta, joka voidaan ymmärtää suppeasti tai laajasti. Suppeasti ymmärrettynä moniammatillisuudella tarkoitetaan päiväkodin ja samojen perheiden kanssa työskentelevien muiden tahojen yhteistyötä, esimerkiksi lastenneuvola, perheneuvola, lastensuojelu ja koulu, jolloin käytettävissä oleva asiantuntemus on organisoitu yksittäisen perheen tai lapsen asioiden hoitamiseksi. (Karila & Nummenmaa 2001, 41–42, 147.)

Laajemmin ajateltuna moniammatillisuutta voisi hyödyntää enemmän hallinnollisten rajojen ylittävien toimintamallien kehittämisessä ja suunnittelussa sekä kokonaisvaltaisen osaamisen käyttöönotossa. Tämä tosin edellyttää usein omien rajojen tunnistamista eli sen tiedostamista, mihin kulloinkin oma osaaminen ja asiantuntemus riittävät. (Karila & Nummenmaa 2001, 41–42, 147.)

Varhaiskasvatuksen laadun kehittämiseksi moniammatillisuuden kautta yhteistyössä tarvitaan sitoutumista jatkuvaan kehittämiseen ja sen edellyttämää reflektio- ja tiedonhallintaosaamista. Varhaiskasvatuksessa yhteistyöhön sitoutuminen merkitsee oppimiskumppanuuteen, kehittävään vuorovaikutukseen ja oppimisprosessiin sitoutumista oman työn yhteydessä. (Karila & Nummenmaa 2001, 103.)

4.2 Tiimityö päiväkodissa

Tiimityöllä tarkoitetaan työskentelyä pysyvässä ryhmässä tai tiimissä, jolla on yhteiset tavoitteet ja mahdollisuus suunnitella omaa työtään. Tiimi tai ryhmä voi koostua kahdesta tai useammasta ihmisestä ja niitä voidaan perustaa työelämässä hoitamaan jatkuvaa tehtävää tai jotain rajattua tehtävää. (Tilastokeskus n.d.)

Opinnäytetyön tekijän kokemuksen mukaan, esimerkiksi päiväkotityössä jatkuvaa tehtävää hoitava tiimi muodostuu yhden lapsiryhmän työntekijöistä. Rajattua tehtävää hoitamaan taas päiväkodissa voidaan perustaa tiimi esimerkiksi joulujuhlan järjestämistä varten tai päiväkodin turvallisuudesta huolehtimaan.

Päiväkodeissa tiimit ovat niin sanotusti itseohjautuvia tiimejä eli tiimeissä ratkaistaan päivittäin vastaan tulevia ongelmia, suunnitellaan ja kontrol-

loidaan omaa työtä. Lisäksi tiimin jäsenet työskentelevät yhdessä parantaakseen toimintaansa. Itseohjautuva tiimi ei siis vastaa vain työnsä tekemisestä vaan se myös johtaa itseään. (Arenius 2011, 21.)

5 AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA

Suomessa on tutkittu melko paljon viime aikoina työhyvinvointia ja suomalaisen työhyvinvointi tutkimus on kansainvälisesti erittäin korkealatuista ja arvostettua (Virtanen & Sinokki 2014, 42). Siitä huolimatta, tätä oppinäytetyötä tehtäessä ei löytynyt kovinkaan montaa tutkimusta päiväkodin kasvatushenkilöstön kokemuksista työstään ja siihen liittyen työhyvinvointi ja moniammatillisuus. Seuraavaksi esitellään lyhyesti muutama tutkimus, jotka liittyvät tämän tutkimuksen aiheeseen.

Halmén (2012) on tehnyt tutkimuksen nimeltään, Pienin askelin kohti työhyvinvointia päiväkodissa. Hänen tutkimuksessaan kuvattiin erään Vantaan päiväkodin työntekijöiden näkemyksiä työhyvinvoinnista sekä kartoitettiin työhyvinvoinnin tilaa kyseisessä yksikössä. Tutkimustulosten pohjalta kyseiseen yksikköön laadittiin työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma.

Halmén tarkasteli työhyvinvointia työn voimavarojen ja työn vaatimusten avulla ja sen mukaan nousi työhyvinvoinnin kehittämisen keskiöön työn voimavarojen vahvistaminen. Päiväkotityössä voimavaratekijöiksi muodostuivat avoin vuorovaikutus, toimiva yhteistyö, vastuun jakaminen, positiivinen asenne ja ammattitaidon kehittäminen. Vaatimustekijöiksi muodostui työn sosiaalinen, psyykinen, organisatorinen ja fyysinen kuormittavuus. (Halmén 2012.)

Pekkarisen (2013) pro gradu -tutkielman tehtävänä oli selvittää päiväkotien kasvatushenkilöstön työhyvinvointia. Tutkimuksessa selvitettiin työntekijöiden kokemuksia työn voimavaroista ja kuormittavuustekijöistä sekä sitä kuinka he kehittäisivät työyhteisönsä työhyvinvointia.

Tutkimuksen mukaan eniten voimavaroja antoivat työn merkityksellisyys ja mielekkyys sekä lapset ja työyhteisö. Työn suurimpina kuormittavuustekijöinä puolestaan pidettiin suuria lapsiryhmiä, melua ja kiirettä. Työhyvinvointia tutkimukseen osallistuneet kehittäisivät muun muassa yhteisen keskustelun lisäämisellä työpaikoilla, lapsiryhmien koon pienentämisellä ja lisäämällä resursseja, erityisesti sijaisten saatavuuden parantamisella. (Pekkarinen 2013.)

Ruuska (2014) on tehnyt pro gradu -tutkielman lastentarhanopettajien käsityksistä toimivasta tiimistä sekä sen ja työhyvinvoinnin välisestä suhteesta. Hänen tutkimuksensa selvitti mitä päiväkodeissa työskentelevät lastentarhanopettajat ajattelevat toimivasta tiimistä sekä toimivan tiimin ja työhyvinvoinnin välisestä suhteesta.

Ruuskan (2014) tutkimuksessa lastentarhanopettajille työhyvinvointi merkitsi työssä viihtymistä, töiden jättämistä työpaikalle, hyviä työoloja työpaikalla, päiväkodin yhteisiä tapahtumia, työssä jaksamista ja mahdoli-

suutta keskustella. Tutkimuksessa nousi työhyvinvoinnista kysyttäessä esille vahvana yksilön näkökulma, mutta myös työyhteisön ja työturvallisuuden näkökulmat nousivat esille.

Lastentarhanopettajat kokivat henkilökohtaisen työhyvinvoinnin heijastuvan työympäristössä lapsiin, muihin työntekijöihin ja perheisiin. Tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden mielestä muun muassa toimiva tiimi vaikutti positiivisesti heidän työhyvinvointiinsa. (Ruuska 2014.)

Moniammatillinen yhteistyö varhaiskasvatuksen kokemana on Hopparin tekemä pro gradu -tutkielma (2014). Tutkimuksessa hän selvitti, miten varhaiskasvatus kokee moniammatillisen yhteistyön sekä sitä mikä moniammatillista yhteistyötä edistää ja hankaloittaa.

Tutkimuksen tuloksena oli muun muassa se, että varhaiskasvatus kokee moniammatillisen yhteistyön merkittäväksi. Sillä varhaiskasvatus koki, että lapsen hyvinvoinnin toteutumiseksi parhaalla mahdollisella tavalla tarvitaan yhteisvastuullista moniammatillista yhteistyötä niin varhaiskasvatuksen sisällä kuin eri lapsen elämässä mukana olevien muiden organisaatioiden välillä. (Hoppari 2014.)

Moniammatillista yhteistyötä edistäviksi asioiksi koettiin yhteiset säännölliset tapaamiset, rakenteisiin luodut yhteistyömallit, työnjaon määrittely sekä luottamus. Henkilövaihdokset, organisaatiomuutokset ja lasta koskevan tiedon jakamisen epäselvyydet koettiin tutkimuksessa yhteistyötä hankaloittavana. (Hoppari 2014.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, sillä tutkimuksessa haluttiin selvittää päiväkodin kasvatushenkilökunnan omia kokemuksia heidän työnsä arjesta. Kuten Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2007, 157) kirjoittavat, on laadullisen tutkimuksen lähtökohtana todellisen elämän kuvaaminen ja sen tutkiminen mahdollisimman kokonaisvaltaisesti.

Yleisesti voidaankin todeta, että laadullisessa tutkimuksessa on pyrkimyksenä ennemminkin löytää tai paljastaa tosiasioita kuin todentaa jo olemassa olevia väittämiä. Laadullisessa tutkimuksessa voisi siis sanoa tutkittavan olemassa olevien asioiden selityksiä ja perusteluja. (Hirsjärvi ym. 2007, 157.)

Laadullisen tutkimuksen näkökulmasta uskotaan todellisuuden olevan monitasoinen ja subjektiivinen, yksilöiden mentaalisten eli mielessä tapahtuvien prosessien luoma. Todellisuus ei siinä kuitenkaan tarkoita koko todellisuutta, vaan juuri sitä todellisuutta, joka rakentuu ihmisten luomista merkityksistä, kunkin yksilön omassa mielessä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 165.)

6.1 Tutkimustehtävä ja kysymykset

Tutkimustehtävänä on, selvittää miten päiväkodin lapsiryhmissä työskentelevä henkilökunta kokee päiväkotityön arjen. Tutkimuskysymyksiä on kaksi ja ne ovat:

- Miten päiväkodin kasvatushenkilökunta kokee päiväkotityön arjen?
- Millaisena päiväkodin kasvatushenkilökunnan kirjoituksissa koettiin työhyvinvointi ja moniammatillisuus?

Tutkimuksella pyrittiin saamaan päiväkodin kasvatushenkilökunnan oma ääni kuuluviin. Tarkoituksena oli myös tarjota tutkimuspäiväkodin esimiehille ja Hämeenlinnan kaupungin varhaiskasvatukselle tietoa siitä, miten heidän oma kasvatushenkilökuntansa ajattelee ja näkee työnsä päiväkodissa.

6.2 Tutkimusaineisto ja analyysin toteutus

Tutkimuksen aineisto päädyttiin keräämään pyytämällä kirjoitelmia päiväkodin kasvatushenkilökunnalta. Opinnäytetyön tekijän omat kokemukset päiväkotityöstä sekä tekijän oman henkilökohtaisen elämäntilanteen vuoksi oli aikataulullisesti kaikkien osapuolien kannalta parempi kerätä tutkimusaineisto kirjoitelmien avulla kuin esimerkiksi teemahaastatteluilla.

Kirjoitelman aiheena oli: ”Kokemukseni päiväkotityön arjesta”. Kirjoittelmapyyntö tehtiin tutkimuspäiväkodin talopalaverissa, jolloin paikalla oli esimiehen lisäksi jokaisen lapsiryhmän edustaja.

Opinnäytetyö ja sen aihe esiteltiin lyhyesti kyseisessä palaverissa, paljastamatta kuitenkaan tutkimuskysymyksiä. Tutkimuskysymyksiä ei haluttu kertoa etukäteen päiväkodin henkilökunnalle, jotta välttyttäisiin mahdolliselta johdattelulta. Tällä haluttiin varmistaa työntekijöiden oman äänen kuuleminen.

Kirjoitelmat pyydettiin nimettöminä ja taustatietoina kysyttiin ainoastaan vastaajan koulutusta ja lasten ikää joiden parissa hän työskenteli. Päiväkodille jätettiin paperit, joissa olivat kirjoitelman aiheen nimi ja muutama apu kysymys kirjoitelman kirjoittamista varten sekä ohjeistus (Liite 1). Lisäksi päiväkodille jäi kirjekuori, johon kirjoitelmat pystyi palauttamaan annettuun määräaikaan mennessä.

Tarkoituksena oli ollut saada mahdollisimman monelta eri koulutustaustan omaavalta kasvatushenkilökunnan jäseneltä kirjoitelma. Kuitenkin kirjoitelman palauttaneet olivat koulutukseltaan, joko lastentarhanopettajia tai sosionomeja. Esimerkiksi yhtään päivä- tai lähihoitajan koulutuksen omaavaa ei ollut kirjoitelmien kirjoittajissa, vaikka heitä löytyy kaikista lapsiryhmistä työskentelemästä.

Kaiken kaikkiaan kirjoitelmia saatiin viisi kappaletta ja ensimmäiseksi ne luettiin kerran läpi. Tämän jälkeen ne litteroitiin, eli kirjoitettiin tietokoneelle sanatakkasti, jotta niitä olisi helpompi jatkossa käsitellä. Kirjoitelmien tietokoneelle kirjoittamisen jälkeen, jokainen kirjoitelma luettiin ja

tarkistettiin huolellisesti läpi, jotta välttyttäisiin virheiden mahdollisesti aiheuttamilta väärinkäsityksiltä jatkossa. Tämän jälkeen kirjoitelmat yhdistettiin yhdeksi aineistoksi.

Kirjoitelmia luettiin analyysin aikana useita kertoja, jotta niistä muotoutuisi hyvä kokonaiskuva. Muutaman lukukerran jälkeen alettiin hakea kirjoituksista esiin nousevia teemoja, pitäen samalla mielessä tutkimuskysymykset.

Teemoja lähdettiin hakemaan etsimällä aineistosta sanoja, jotka liittyivät päiväkodin arkeen, työhyvinvointiin ja moniammatillisuuteen, käyttämällä tekstinkäsittelyohjelman sanahakua apuna. Tämän jälkeen sanat koodattiin väreillä, minkä jälkeen sanat jaettiin ryhmiin. Näin syntyi kolmen teemaan ryhmät, jotka nimettiin aineistosta nousseiden lainausten mukaan.

Analyysin tuloksena syntyneet aineistolähtöiset ryhmät ovat 7.1. ”Arkinen aherrus”, 7.2. ”Työn ilo” ja 7.3. ”Koko talossa ja omassa tiimissä”. Analyysin tuloksena tuotiin esille vain se, mitä kirjoitelmissa on kirjoitettu. Näin saatiin tutkimukseen osallistuneiden ääni esille.

Tämän tutkimuksen aineisto analysoitiin teemoittelemalla ja teoriaohjaavalla analysointitavalla. Teoriaohjaavassa analysoinnissa aineistosta nousee esiin analysoitavat teemat, mutta aikaisempi tieto ohjaa ja auttaa analyysia. Näin tutkijan ajatteluprosessissa vaihtelevat aineistolähtöisyys ja teoreettinen tieto. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96–97.)

6.3 Luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen luotettavuuden arviointi on osa hyvää tutkimuskäytäntöä. Luotettavuus tarkoittaa tutkimustulosten riippumattomuutta satunnaisista ja epäoleellisista tekijöistä. Yhtäläillä luotettavaan ja hyvään tutkimuskäytäntöön kuuluu esittää ne perusteet, joiden mukaan tutkimusta voidaan pitää luotettavana. (Aaltio & Puusa 2011, 153.)

Uskottavuuden ja arvioitavuuden käsitteet ovat oleellisia laadullisessa tutkimuksessa ja tutkijan täytyy tutkimusraportissaan vakuuttaa lukija esittämiensä tulkintojen osuvuudesta. Arvioitavuus puolestaan tarkoittaa sitä, että lukija pystyy seuraamaan tutkijan päättelyä ja voi halutessaan kritisoida sitä. Kaiken kaikkiaan tutkimuksessa on pyrittävä tuomaan esiin tutkittavien käsityksiä, ja tässä suhteessa tutkimuksen ohjenuorana on todellisuus. (Aaltio & Puusa 2011, 153–155.)

Laadullisen tutkimuksen arvioinnissa käytetään usein ideaa siirrettävyydestä. Tällä tarkoitetaan sitä, että mietitään voisiko tutkimustulokset olla mahdollisia myös jossain toisessa tutkimusympäristössä ja voisiko aihetta tutkia uudelleen päätyen samankaltaisiin tuloksiin. Myös omien ratkaisujen ja johtopäätösten vertaaminen muiden tutkijoiden tekemiin tutkimuksiin ja niistä saatuihin tuloksiin voi lisätä tutkimuksen luotettavuutta (Aaltio & Puusa 2011, 156, 164.)

Tutkimus tulee aina suorittaa eettisesti kunnioittaen tutkimukseen osallistuvien itsemääräämisoikeutta eli oikeutta päättää osallistumisestaan tutkimukseen. Lisäksi tutkimus ei saa aiheuttaa henkistä, taloudellista tai sosiaalista haittaa tutkimukseen osallistuville. Esimerkiksi henkisten haittojen ehkäisyä ovat tutkittavia arvostava kohtelu sekä heitä kunnioittava kirjoitustapa tutkimuksen raportoinnissa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012–2014.)

Tutkimuksessa tulee huomioida myös yksityisyyden suoja ja tietosuoja. Yksityisyyden suojaan ja tietosuojaan sisältyvät tutkimusaineiston suojaaminen ja luottamuksellisuus sekä tutkimuksen säilyttäminen ja hävittäminen ja tutkimusjulkaisut. Esimerkiksi tutkimusaineiston suojaamiseen kuuluu se, miten tutkimuksesta saatua tunnisteita eli tutkittavien tunniste-tietoja esimerkiksi nimiä, sisältävä aineisto säilytetään niin, ettei se joudu ulkopuolisten käsiin. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012–2014.)

Ennen tutkimuksen alkua haettiin Hämeenlinnan kaupungilta tutkimuslupa. Tutkimusluvan saamisen jälkeen allekirjoitettiin tutkimussopimus Hämeen ammattikorkeakoulun HAMK:in, työelämäohjaajan ja opinnäyte-työn tekijän kanssa. Tutkimussopimuksessa sovittiin muun muassa tutkimusaineistoksi kerättävien kirjoitelmien säilyttämisestä ja niiden hävittämisestä tutkimuksen tultua valmiiksi.

Kirjoitelmien kirjoittajien anonyymiyttä, nimettömyyttä pyrittiin turvaamaan kirjoitelmien palauttamisella tutkimuspäiväkodin kahvihuoneessa olleeseen kirjekuoreen, eikä esimerkiksi päiväkodin esimiehelle. Kirjoitelmien nimettömyydellä pyrittiin varmistamaan kirjoittajien aito, todellinen kokemus päiväkotityön arjesta.

Tutkimukseen osallistuvien tulee pystyä vastaamaan oman kokemuksensa pohjalta rehellisesti kaunistelematta asioita, ilman pelkoa joutumisesta epäedulliseen valoon. Tämä on yksi tutkimuksen luotettavuuden osa-alue. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012–2014.)

Tässä tutkimuksessa erillistä suostumusta kirjoitelmien kirjoittajilta ei pyydetty. Tähän tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja kirjoitelman kirjoittaminen ja palauttaminen katsottiin suostumukseksi tutkimukseen ja luvaksi käyttää kirjoitelmaa tutkimusaineistona.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Analyysin tulokset selvitetään aineistosta esiin tulleiden teemojen mukaan. Näitä teemoja on kolme, ja ne ovat Arkinen aherrus, Työnilo ja haasteet sekä Koko talossa ja omassa tiimissä. Teemojen nimet ovat suoria lainauksia aineistosta.

Tutkimustuloksia esiteltäessä käytetään paljon suoria lainauksia. Tällä haluttiin varmistaa, että kasvatushenkilökunnan ääni tulee aidosti kuulluksi.

Arkinen aherrus -luvussa kuvataan kasvatushenkilökunnan kokemuksia heidän päiväkotityönsä arjesta. Työnilo ja haasteet -luku taas käsittelee

asioita, jotka liittyvät työhyvinvointiin. Kolmas luku, Koko talossa ja omassa tiimissä, puolestaan kuvaa moniammatillisuutta päiväkodissa.

7.1 ”Arkinen aherrus”

Kaiken kaikkiaan kirjoitelmissa koettiin päiväkotityön arki mielekkääksi, palkitsevaksi, vaihtelevaksi, monipuoliseksi ja haastavaksi. Seuraavaksi käydään tarkemmin läpi sitä, mitkä kaikki muut asiat kirjoitelmien mukaan ovat päiväkotityön arkea.

Kirjoitelmien analyysin tuloksena tuli esille se, että pääasiallinen työ arjessa tapahtuu tiimeissä, eikä koko työyhteisö välttämättä näy josta päiväisessä työssä, muuta kuin kahvitaukojen muodossa. Työyhteisön olemassaolo yksittäisen kasvatushenkilön työn arjessa näkyy säännöllisesti pidettävien palaverien muodossa sekä tarvittaessa toisten tiimien kanssa yhteistyön tekemisenä, esimerkiksi koko talon juhlien ja tapahtumien järjestämisessä.

Suurempi kokonaisuus eli koko työyhteisö ei välttämättä aina näy joka päiväisessä työssäni, muuta kuin kahvitauon muodossa. Joskus päiväkodilla järjestetään yhteistä ohjelmaa, esim. yhteislaulutuokioita.

Työskentelen satelliittiryhmässä, joten koko työyhteisön kanssa en ole päivittäin tekemisissä. Yhteistyön välineenä toimii paljon sähköposti ja puhelin. Uudet työntekijät jäävät sen vuoksi vieraammiksi.

Sujuva yhteistyö ja vuorovaikutus ovat ydinasioita.

Ryhmien fyysinen sijainti vähentää päivittäistä vuorovaikutusta koko työyhteisön kesken, sillä kaikki ryhmät eivät tutkimuspäiväkodissa ole samassa rakennuksessa. Näitä erillään olevia ryhmiä aineistossa nimitettiin satelliittiryhmiksi. Yhteistyötä koko päiväkodin työyhteisön kanssa tehdään tällöin paljon sähköpostin ja puhelimen avulla. Sujuvaa vuorovaikutusta ja yhteistyötä pidettiin keskeisenä asiana päiväkotityön arjessa.

Arkinen aherrus on omassa ryhmässä hyvin tiivistä, suunnitelmallista, tavoitteellista ja lapsilähtöistä.

Paljon keskustelua tarvitaan koko talossa ja omassa tiimissä.

Työhön välineiksi konkreettisesti rakennettu tiimisopimus ja ryhmävasu.

Tiimisopimus ja ryhmävasu tuovat työhön suunnitelmallisuutta ja tavoitteellisuutta. Lisäksi ne koettiin konkreettisiksi työvälineiksi auttamaan arjen sujuvuutta. Niihin voi palata tarvittaessa, jos tuntuu esimerkiksi, että toiminta ryhmässä ei suju, sillä tiimisopimus on lapsiryhmän työntekijöiden yhdessä tekemä sopimus työnsä tavoitteista ja yhteisistä linjoista. Tiimisopimusta päivitetään säännöllisesti. Ryhmävasu on taas kirjallinen lap-

siryhmän toimintaa ohjaava ja ryhmän työntekijöiden tekemä dokumentti, jossa on pyritty huomioimaan ryhmän lasten tarpeet ja erityispiirteet.

Lto:na minulla on tiimissä vetovastuu. Tuon tietoa tiimini esim. talonpalavereista. Olen päävastuussa pedagogiikasta. Luon raamit toiminnalle, jonka sisällä tiimitoverini saavat suunnitella toimintaa siltä alueelta mikä on heille vahvinta (esim. musiikki, askartelu, liikunta ym..).

Lastentarhanopettaja, joka aineistossa esiintyy myös lyhenteenä lto, on oman tiiminsä tiiminvetäjä. Hänellä on viimekädessä vastuu tiimin toimivuudesta, vaikka tiimin tarkoituksena onkin toimia yhteistyössä tasarvoisina työntekijöinä. Lastentarhanopettajalla on päävastuu myös pedagogiikasta lapsiryhmässä eli hän ohjaa sekä huolehtii siitä, että ryhmän toiminta vastaa lasten tarpeita ja tukee heidän kehitystään. Tässä apuna ja tukena ovat hänen työkaverinsa, omine taitoineen ja vahvuuksineen.

Sijaisjärjestelyt aiheuttavat todennäköisesti eniten keskustelua ryhmien välillä ja ne pakottavat myös joustamaan toisen tiimin puolesta. Tällaisiin sijaisjärjestelyihin tarvittaisiin varmaan vielä enemmän joustavuutta.

Työntekijöiden poissa oloilla koettiin olevan suuria vaikutuksia työn arkeen, ja niistä selviytyminen vaatii koko työyhteisön ja tiimien välillä keskustelua ja joustavuutta. Työhön vaikuttavat myös monet muut asiat, kuten seuraava aineisto-ote osoittaa.

Työyhteisön arkeen vaikuttaa lasten lukumäärä ryhmässä, lasten mielialat, henkilöstön poissaolot, henkilöstön mielialat. Säätilat vaikuttavat arkeen, samoin ympäristö: piha, toimitilat, välineet. Lasten vanhempien/huoltajien viestit vaikuttavat myös arkeemme.

Aineiston analyysi osoittaa, että työyhteisön arkeen vaikuttavat henkilöstön poissaolot, heidän mielialansa, lasten lukumäärä ryhmässä ja heidän mielialansa. Yhtälaillla kirjoitusten analyysi paljasti sen, että sää vaikuttaa arkeen. Samoin kerrottiin myös ympäristön, tilojen ja välineiden vaikuttavan päiväkodin arkeen. Myös vanhempien ja huoltajien koettiin vaikuttavan päivittäiseen työn tekemiseen.

Työyhteisön arkeen vaikuttaa oikein kohdennetut resurssit ja pitkän tähtäimen näkymät.

Arkeen vaikuttaa sää (ulkoiluun mukava vaatetus, kurahousut), sijaiset/oma väki paikalla (poissaolot kuormittavat paikallaolijoita), koulutukset, kokoukset, erityisohjelma (valmistelut, suunnittelut), tiedottaminen (sisäinen, ulkoinen - työllistää), raportointi ja hallinnolliset tehtävät + sähköposti (lisääntyneet huomattavasti), tilat, materiaalit, välineet (onko riittävästi + toimivia); hyvä/huono suunnittelu

Tutkimukseen osallistuneet kertoivat että, päivittäiseen työhön kuuluu myös suunnittelua, niin oman ryhmän toiminnan kuin erilaisten erityisohjelmien ja koulutuksien sekä kokousten johdosta. Se millaista suunnittelu on vaikuttaa päiväkodin arkeen, onko suunnittelu tehty hyvin ja vastaako se tavoitteita sekä tarpeita vai onko suunnittelu toteutettu huonosti.

Tiedottamisen katsottiin olevan osa päiväkotityötä niin päiväkodin ja tiimin sisällä kuin talon ulkopuolelle. Osaksi työn arkea koettiin lisäksi hallinnolliset tehtävät ja raportointi sekä sähköpostin käyttäminen, joiden määrän nähtiin lisääntyneen huomattavasti. Kirjoituksista tuli esille myös työn muuttuminen parin viime vuosikymmenen aikana.

Työn luonne on muuttunut aika paljon näiden parin kymmenen vuoden aikana. Kiire on nykyään toinen nimeni töissä ja jatkuva väsymys vaivaa. Lasten ja perheiden ongelmat ovat yleisempiä, vaikeampia ja kasvatustyö haastavampaa. Useimmat lapset ovat kahden paikalla vaativuutensa takia, jotta edes tilastollisesti heidän yksilöllisille tarpeilleen voisi olla aikaa. Vasun ja EOPS:in valtakunnalliset/kunnalliset ja paikalliset ohjeet sekä kaupungin omat varh.kasv. tavoitteet ovat todella korkealentoisia arkeen suhteutettuna ainakin tällä alueella

Kirjoitelmissa kerrottiin päiväkotityön luonteen muuttumisesta. Työn luonteen muuttumisena nähtiin kiireen lisääntyminen sekä lisäksi lasten ja perheiden ongelmien yleistyminen. Lasten ja perheiden ongelmat koettiin myös vaikeammiksi kuin ennen.

Aineistossa mainittiin kerran myös valtakunnallisen ja kunnallisen Varhaiskasvatussuunnitelman (Vasu) ja Esiopetussuunnitelman (EOPS) sekä kaupungin varhaiskasvatuksen (varh.kasv.) tavoitteiden ja paikallisten ohjeiden vaikutus työn arkeen. Niiden tosin nähtiin olevan kaukana tutkimuspäiväkodin arjesta.

7.2 ”Työn ilo ja haasteet”

Tässä kappaleessa esitellään sitä mitä aineistossa kerrottiin päiväkodin työntekijöiden työhyvinvoinnista. Pyrkimyksenä oli löytää aineistosta niin positiivisesti kuin negatiivisesti työhyvinvointiin vaikuttavat asiat. Analyysin tuloksena havaittiin, että pääsääntöisesti tutkimukseen osallistunut päiväkodin kasvatushenkilökunta voi työssään hyvin.

Voin työssäni ihan hyvin. Työ lasten parissa on antoisaa, vaihtelevaa, luovaa.

Sopivan haasteellinen työ ja ammattilaiset työkaverit sekä antoisa, luova ja vaihteleva työ ovat työhyvinvoinnin osatekijöitä. Aineistosta löytyi monia tekijöitä joilla oli merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. Seuraavissa aineistolainauksissa on asioita, joiden kerrottiin vaikuttavan myönteisesti ja kielteisesti työhyvinvointiin

Työssä jaksamiseen vaikuttavat monet asiat; resurssit (niiden puute/vähyys), poissaolot, kiire, henkilöstön vaihtuvuus, perheiden vaihtuvuus, johtajan tuki sekä lapsiaine (mamu, ls-lapset...)

Myös esimiehen tulisi olla tämän kuorman tasaajana ja työntekijän tukena vaikeissa paikoissa.

Voin työssäni hyvin. Työ on sopivan haasteellista ja työkaverit ihania ammattilaisia. Sisäilma ja sairastaminen sen johdosta huolettaa.

Olemassa olevilla resursseilla, kuten ympäristöllä, tiloilla sekä riittäväillä, toimivilla ja tarkoituksen mukaisilla välineillä tai niiden puutteella nähtiin olevan vaikutusta työhyvinvointiin. Esimerkiksi sisäilman voi katsoa liittyvän tiloihin ja niiden kuntoon ja sen ollessa huono kärsii myös työssä jaksaminen. Usein huono sisäilma lisää sairastumisia ja sitä kautta myös poissaoloja. Kirjoitelmissa poissaolot koettiin kuormittaviksi ja sijaisjärjestelyjen vaativan paljon keskustelua ja joustavuutta koko työyhteisöltä.

Henkilöstön ja perheiden vaihtuvuuden sekä lapsiaineuksen koettiin vaikuttavan myös työhyvinvointiin. Mamu-lapsilla kirjoituksessa tarkoitetaan maahanmuuttaja lapsia ja ls-lapsilla lastensuojelun asiakkaana olevia lapsia.

Esimies nähtiin myös osaltaan työn kuorman tasaajana ja henkilöstön tukena hankalissa tilanteissa. Seuraavissa aineisto-otteissa kuvataan oman tiimin ja työyhteisön merkitystä työssä jaksamisessa.

Oma tiimi on työnilon ja jaksamisen tärkeä tekijä.

Työyhteisöllä on suuri merkitys; tuntee kuuluvansa joukkoon. Työkaverilta saa voimavaroja omaan työhön.

Omalla tiimillä koettiin olevan merkitystä työniloon ja jaksamiseen työssä. Työkaverit ja kollegat koettiin voimavaran lähteinä. Työyhteisön merkitystä pidettiin suurena, sillä koettiin kuuluvan johonkin joukkoon. Työkaverilta koettiin saavan myös tukea ja neuvoja tiukoista tilanteista selviämiseen.

Työyhteisö/työkaverit ja kollegat ovat työssäni voimaannuttava elementti. Tarvittaessa saa tukea ja neuvoa välillä tiukkoihin tilanteisiin.

Työyhteisö ja tiimi jossa ihmisillä on yhteinen päämäärä ja tahtotila tukee itseään tiukkoinkin aikoina. Aina näin ei kuitenkaan ole vaan yksikin heikompi lenkki heikentää koko tiimin/työyhteisön toimintaa.

Työkavereiden kanssa voi jakaa työnilot ja haasteet. Tiimissä hyödynnetään jokaisen vahvuuksia ja tuetaan toisiamme haasteissa.

Tiimin koettiin tasaavan ja jakavan työn määrää. Toimivan tiimin koettiin ehkäisevän liiallista kuormitusta työssä. Yhteinen päämäärä ja tahtotila työyhteisössä ja tiimeissä nähtiin myöskin tiukkoina aikoina tukea antavana asiana. Aineistosta tuli esille, että näin ei aina välttämättä ole ja yksikin heikommin tiimissä tai työyhteisössä toimiva henkilö tai asia voi vaikeuttaa toimintaa ja näin vähentää työhyvinvointia.

Työnilojen ja haasteiden jakamisen työkavereiden kanssa katsottiin vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin. Samoin kuin jokaisen työntekijän vahvuuksien hyödyntämisen ja toisten tukemisen voi olettaa lisäävän työhyvinvointia.

Aineistossa esiintyivät myös asiat epävarmuus, kiire ja asioiden kasautuminen. Työn luonteen nähtiin muuttuneen.

Epävarmuus nakertaa esim. uskallanko varata lomamatkan jos lomaa ei myönnetäkään.

Toisinaan, kausittain työ on myös stressaavaa jos asiat kasautuvat.

Lomilla koettiin olevan suuri vaikutus työssä jaksamiseen. Lomia pidettiin välietappina, jota kohti kulkea ja joiden avulla jaksaa taas paremmin tehdä töitä. Asioiden kasautumisen nähtiin lisäävän stressiä ja näin heikentävän työhyvinvointia. Kiire koettiin lähes jokapäiväiseksi asiaksi työssä ja sen aiheuttama jatkuva väsymys.

Positiivinen asenne, huumori ja hyvä vuorovaikutus sekä hyvä työyhteisö ja tiimi koettiin olevan työyhteisön hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Näiden asioiden katsottiin toimivan stressiä ja väsymystä vähentävästi.

Jaksan tehdä vaativaa työtä hyvin, koska ryhmässäni on sitoutuneet, ammattitaitoiset ja samoilla toimintatavoilla toimivat työntekijät joiden kanssa vuorovaikutus toimii hyvin. Arvostamme toistemme työtä.

Hyvään tiimiin/työyhteisöön on mukava palata esim. kesäloman jälkeen. Sopivasti rentoa meininkiä ja huumoria ja vaikeistakin asioista selviää.

Positiivinen asenne työhön vaikuttaa työyhteisön arkeen, sekä vastuuntuntoiset ja sitoutuneet työntekijät helpottavat arjen sujumista.

Työtä jaksetaan tehdä sen vaativuudesta huolimatta työhönsä sitoutuneiden, vastuuntuntoisten ja ammattitaitoisten työkavereiden kanssa. Lisäksi työtoverin työn, erilaisten työtapojen ja persoonan arvostaminen koettiin

auttavan työssä jaksamista. Myös samansuuntaiset kasvatuslinjat ja toimintatavat nähtiin edesauttavan työhyvinvointia.

7.3 ”Koko talossa ja omassa tiimissä”

Kirjoitelmissa moniammatillisuuden voi katsoa näkyvän puheena tiimistä, työyhteisöstä ja niissä työskentelemisestä. Itse sanoo moniammatillisuus ei löydy aineistosta kertaakaan ja vain yhden kerran viitattiin päiväkodin ulkopuolisiin ammattilaisiin.

Työ on vaativaa, lasten oppimisessa on paljon haasteita, tuen tarpeet pitää havaita ajoissa ja ohjata tukitoimiin joko ryhmässä tai muille asiantuntijoille.

Vaativaan työhön ja lasten oppimisen haasteisiin sekä tuen tarpeisiin haettiin tukea oman ryhmän sisältä tai tarvittaessa muilta asiantuntijoilta. Muut asiantuntijat voivat olla joko muualta päiväkodin työyhteisöstä tai kokonaan päiväkodin ulkopuolisia ammattilaisia. Seuraava aineisto-ote kuvaa tiimin toimintaa ja osittain siitä on nähtävissä työnjako tiimissä.

Lähin työyhteisöni on tiimini. Lto:na minulla on tiimissä vetovastuu. Tuon tietoa tiimini esim. talonpalavereista. Olen päävastuussa pedagogiikasta. Luon raamit toiminnalle, jonka sisällä tiimitoverini saavat suunnitella toimintaa siltä alueelta mikä on heille vahvinta (esim. musiikki, askartelu, liikunta ym.).

Työtä tehdään 3-4 hengen tiimeissä kussakin lapsiryhmässä. Työyhteisö on ammatillinen, koulutuksen omaava, työhön sitoutunutta.

Tiimi koettiin lähimmäksi työyhteisöksi ja kaikkien vastaajien tehdessä lastentarhanopettajan töitä, heillä on tiimissään vetovastuu. Tiimi toimii yhdessä hyödyntäen kunkin omia vahvuuksia ja ammatillista osaamista.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten päiväkodin kasvatushenkilökunta kokee päiväkotityönsä arjen ja millaisena päiväkodin kasvatushenkilökunnan kirjoituksissa koettiin työhyvinvointi ja moniammatillisuus. Tutkimusaineiston analyysin tulosten perusteella päiväkotityön arki koettiin mielekkääksi, palkitsevaksi, vaihtelevaksi ja monipuoliseksi sekä haasteelliseksi. Tutkimuksessa mukana olleet työntekijät kertoivat lasten tuovan työhön mielekkyyttä ja palkitsevuutta työkavereiden ohella.

Tutkimusaineiston analyysin perusteella päiväkotityön arkeen nähtiin vaikuttavan myös muun muassa resurssit, ympäristö, sää, tilat, suunnittelu, hallinnolliset tehtävät, poissaolot, sijaisjärjestelyt, työkaverit ja lapset sekä heidän mielialansa ja oma asenne. Näillä voidaan katsoa olevan yhtäläillä vaikutusta työhyvinvointiin.

Päiväkotityön voimavaroina eli työhyvinvointia ylläpitävinä tekijöinä tämän tutkimuksen perusteella voidaan pitää yhteistyössä hyvin toimivia tiimiä ja työyhteisöä, vastuun ja töiden jakamista, ammattitaitoisia ja työhönsä sitoutuneita työkavereita, hyvää vuorovaikutusta ja positiivista asennetta unohtamatta huumoria. Yhtäläillä tutkimusaineistossa kerrottiin työn mielekkyyden ja palkitsevuuden, etenkin lapsilta saadun välittömän palautteen, olevan voimavara päiväkotityössä.

Tutkimustuloksena todettiin, että työntekijät kuvasivat oman hyvinvointinsa pääsääntöisesti hyväksi. Työyhteisö ja varsinkin oma tiimi koettiin voimavaraksi ja työn kuorman tasaajaksi. Vastaavasti kuormittavina tekijöinä työssä tuli esille epävarmuus ja kiire.

Seuraavaksi syvennytään tarkemmin siihen, miten tämän tutkimuksen perusteella työhyvinvointi sekä moniammatillisuus ja tiimityö näyttäytyvät päiväkotityön arjessa. Tuloksia verrataan aikaisempien tutkimuksien tuloksiin ja tutkimuksen teoriataustaan, aloittaen Ruuskan (2014) tutkimuksesta.

Ruuskan (2014, 55, 58) tutkimuksessa tuli esille toimivan tiimin merkitys työhyvinvointia tukevana asiana. Vaikka hän tutki tiimin merkitystä työhyvinvointiin päiväkotityössä, löytyi hänen keräämästään tutkimusaineistosta – tiimin lisäksi – samoja asioita kuin tämän tutkimuksen aineistosta, kuten esimerkiksi vuorovaikutus ja työhön sitoutuneisuus ja niiden merkitys työn sujumiselle sekä toisten kunnioitus.

Samoja asioita löytyi myös Halmén (2012) ja Pekkarisen (2013) tekemien tutkimusten tuloksista. Heidän tutkimuksissaan päiväkotityön kuormittavuustekijöitä olivat myös lähes samat kuin tässä tutkimuksessa voi katsoa olleen, kuten esimerkiksi kiire.

Tässä tutkimuksessa ei suoranaisesti kysytty työhyvinvoinnista aineistoa kerättäessä, jotta välttyttiin johdattelemasta vastaajia. Tästä johtuen saadusta aineistosta ei suoraan ole erotettavissa kaikilta osin mitkä asiat vastaajien mukaan ovat heidän työnsä voimavaroja tai kuormitustekijöitä. Halmén (2012) ja Pekkarisen (2013) tutkimuksissa näitä asioita kuitenkin kysyttiin suoraan vastaajilta ja heidän tutkimuksensa kertoivat muun muassa työn mielekkyyden ja palkitsevuuden toimivan voimavarana sekä melun ja isot lapsiryhmät taas olevan kuormittavia tekijöitä työssä.

Työn mielekkyys sekä isot lapsiryhmät ja melu tulivat myös tämän tutkimuksen tuloksista esille, samoin kuin Halmen (2012) ja Pekkarisen (2013) tutkimuksista. Tässä tutkimuksessa ne ilmenevät tekijöinä, jotka vaikuttavat päiväkotityön arkeen tavalla tai toisella, eivät välttämättä painotettuna positiivisina tai negatiivisina asioina.

Tutkittavat myös kertoivat päiväkotityön luonteen muuttumisesta viime vuosikymmenien aikana. Osaltaan tämä muutos saattaa johtua lasten ja perheiden ongelmien lisääntymisestä ja monimuotoistumisesta. Kuvaan on tullut myös työn suunnitelmallisuus vahvemmin varhaiskasvatuksen pe-

rusteiden laatimisen myötä vuodesta 2003 lähtien (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005).

Yhtälaillla voisi ajatella, että työn luonne muuttuu siinä missä ympäröivä yhteiskuntakin. Nyky-yhteiskunta näkee jatkuvan kehittymisen ja oppimisen oleellisena osana elämää. Käytännössä tämä näkyy päivähoidossa niin kuin melko varmasti muuallakin jatkuvina kehittämishankkeina ja tarpeena jatkuvaan kouluttautumiseen ja uuden oppimiseen.

Päiväkodin työhön osana kuuluvat myös erilaiset kirjalliset työt eli paperityöt, mikä tuli myös tässä tutkimuksessa esille. Näitä ovat muun muassa lasten henkilökohtaiset ja ryhmän varhaiskasvatussuunnitelmat, lasten läsnäololistojen kirjaaminen ja erilaisten tiedotteiden tekeminen.

Tutkittavat kertoivat, että kirjallisten töiden määrä oli lisääntynyt. Tämä saattaa osaltaan olla lisäämässä kiireen tuntua työssä, sillä käytännössä usein kirjallisten töiden viemä aika on pois ajasta olla lasten kanssa ja näin myös lisää tiimin muiden jäsenien työmäärää. Joskus kolmen työntekijän sijasta lapsiryhmän kanssa toimiikin vain kaksi työntekijää.

Pekkarisen tutkimuksessa (2013) tuli myös esille työajan riittämättömyys. Hänen tutkimuksessaan lastentarhanopettajat kokivat haasteelliseksi sovittaa kaikkien vaadittavien työtehtävien teko olemassa olevaan työaikaan, mikä vaatii tehtävien priorisointia. Hänen tutkimuksessa usein lastentarhanopettajien suunnittelu-aika nähtiin olevan se mistä tarvittaessa joustettiin.

Työajan riittämättömyyden kokemukseen voi osaltaan vaikuttaa myös henkilöstön poissaolot, etenkin se, saadaanko sijainen poissaolijan tilalle. Jos sijaista ei saada talon ulkopuolelta, saattaa usein toisen ryhmän, jossa sattuu olemaan lapsia vähemmän, työntekijä joutua siirtymään paikkaamaan poissaolijaa. Usein näissä tilanteissa, joustetaan juuri kirjallisten tehtävien tekemisestä, joita mahdollisesti oli ajateltu tehtävän, kun lapsia on vähemmän paikalla. Tämä tuli esiin myös Pekkarisen tutkimuksessa (2013).

Päiväkotityön arkeen vaikuttavat monet asiat resursseista ja ympäristöstä säätiloihin, mutta vain kerran aineistossa mainittiin vanhempien ja perheiden vaikuttavan työn arkeen. Perheiden vaikutus tuli esiin perheiden lisääntyneiden ongelmien muodossa. Herää kysymys, onko vanhempien osallisuus lapsensa päivähoidon niin itsestään selvä asia, että sitä ei ole useammin mainittu, vai onko siihen jokin muu syy. Kuitenkin niin kuin varhaiskasvatuksen ohjauksesta kertovassa luvussa mainittiin, vanhempien kanssa tulee yhdessä toteuttaa varhaiskasvatusta eli kasvatuskumppanuutta. Tämä on luettavissa esimerkiksi Varhaiskasvatussuunnitelman perusteista (2005, 11).

Määttä ja Rantala (2010, 239) kirjoittavat kirjassaan Tavallisen erityinen lapsi, että yhteistyö vanhempien kanssa on viimekädessä pyrkimistä kaikille yhteiseen tavoitteeseen, lapsen hyvinvointiin. He näkevät keskustelun

kasvatuskumppanuudesta hajonneen vastuisiin vetoamiseen ja kasvatukseen ja opetuksen erottamiseen toisistaan.

Tilastot kuitenkin osoittavat, että vanhempien kasvatuksen tukemiseen jää päiväkotityön arjessa hyvin vähän aikaa, siitä huolimatta, että päivähoito korostaa tukevansa vanhempien kasvatustehtävää. Käytännössä näyttää lisäksi siltä, että vanhemmat luovuttavat kasvatustuon päivähoidolle siksi aikaa, kun lapsi on siellä hoidossa. (Määttä & Rantala 2010, 239.)

Aineistossa oli vain kerran maininta Varhaiskasvatuksen suunnitelman perusteista ja vastaavista asiakirjoista, vaikka koko päiväkodin toiminnan suunnittelun tulisi pohjautua näihin asiakirjoihin. Tähän saattavat vaikuttaa samankaltaiset syyt kuin lasten vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön vähäiset maininnat työn arjessa, esimerkiksi varhaiskasvatussuunnitelmien muuttuminen itsestään selvyydeksi arkipäivän työn perustana.

Työntekijöiden kirjoitelmissa ei kertaakaan mainittu sanaa moniammatillisuus, siitä huolimatta, että päiväkotityö on moniammatillista työtä. Päiväkodin kasvatushenkilökunnassa on monen eri koulutuksen omaavia ja eri työtehtävissä toimivia ammattilaisia, eli sisäistä moniammatillisuutta. Tämän lisäksi on ulkoista moniammatillisuutta eli päiväkodin yhteistyötä muiden perheen kanssa tekemisissä olevien ammattilaisten kanssa. (Karila & Nummenmaa 2001, 7, 41–42.)

Moniammatillisuutta ei ollut kirjoitelmien perusteella silti unohdettu, sillä se tuli vahvasti työyhteisön ja etenkin oman tiimin ominaisuudessa esille. Kirjoitelmien perusteella voisikin sanoa, että päiväkotityötä ei tehdä yksin. Samanlaiseen tulokseen tultiin Hopparin (2014) pro gradu -tutkielmassa, jossa hän tutki miten moniammatillinen yhteistyö koetaan varhaiskasvatuksessa. Hänen tutkimuksessaan moniammatillisuutta pidettiin yhtenä edellytyksenä lapsen hyvän kehityksen tukemiselle. Hänen tutkimuksessaan tuli esille myös hyvän vuorovaikutuksen tärkeys toimivalle moniammatillisuudelle.

Myös tässä tutkimuksessa aineiston analyysi osoitti, että työyhteisön ja tiimien lisäksi tärkeä asia on vuorovaikutus ja etenkin hyvin sujuvan vuorovaikutuksen merkitys päiväkotityön arjessa. Lisäksi korostettiin työkalvereiden ammatillisuutta ja sitoutuneisuutta sekä töiden jakamista tiimissä jokaisen vahvuusalueet ja koulutus huomioiden.

9 POHDINTA

Mielestäni työhyvinvoinnin ja moniammatillisuuden sekä erityisesti päiväkodin henkilökunnan oman työnsä kokemuksen tutkimus on edellytyksenä päiväkotityön hyvälle kehittämiselle. Tutkimustani voisikin jatkaa ja jopa syventää haastattelujen tai lomakekyselyjen avulla, miksei jopa aivan omana tutkimuksenaankin, esimerkiksi tutkimalla, miten päiväkodin työntekijöiden työhyvinvointi näkyy heidän työnsä laadussa.

Moniammatillisuus jäi tässä tutkimuksessa yllätyksekseni melko pienelle huomiolle, vaikka se on osa jokapäiväistä työtä päiväkodissa. Todennäköi-

sesti niin arkipäiväistä, ettei se nouse kirjoitelmissa suoraan esille juuri olenkaan. Sitä olisi kumminkin mielestäni hyvä tutkia lisää, niin päiväkodin sisäistä kuin ulkoistakin moniammatillista työtä. Sillä moniammatillisuudesta osana päiväkotityötä puhutaan melko paljon ja olisikin mielenkiintoista tietää kuinka paljon arjen tasolla moniammatillisuutta käytännön työssä on.

Tutkimuksessani tuli esille, että päiväkodin lasten ja perheiden ongelmat ovat lisääntyneet ja ne ovat entistä vaikeampia. Siksi tarvitaankin paljon ja erilaista ammattitaitoa lasten ja perheiden auttamiseksi ja heidän tarpeisiinsa vastaamiseksi.

Päiväkodin toiminta on usein ennaltaehkäisevää ja myös avohuollon lastensuojelullinen tukitoimi. Viimeksi mainittu vaatii jo tiivistä ja toimivaa yhteistyötä lastensuojelun kanssa. Päiväkoti on usein myös se paikka, lastenneuvolan lisäksi, jossa lapsen kehitykselliset ongelmat ja oppimisen vaikeudet havaitaan ja niihin pyritään löytämään sopivat ratkaisut ja tukitoimet.

Itseäni kiinnostaisi jatkaa tutkimustani moniammatillisuudesta. Erityisesti se, miten moniammatillisen työn avulla pystyttäisiin paremmin lisäämään lapsen ja hänen perheensä hyvinvointia. Lisäksi myös kiinnostavaa olisi, miten moniammatillista yhteistyötä voisi kehittää, jotta se tukisi niin työntekijöiden kuin heidän asiakkaidensakin hyvinvointia.

Tein opinnäytetyöni yksin ja kaipasin usein keskustelukumppania, etenkin kun tunsin olevani jumissa työn kanssa. Suurin osa raportin kirjoitusvaiheesta ja aineiston analyysivaiheesta sijoittui vuodenvaihteeseen, jolloin oli loma, joten opettajan ohjaustakaan ei ollut saatavilla. Tässä vaiheessa hyödynsin muiden tekemiä opinnäytetöitä ja kävin läpi useampia, hakien niistä suuntaa omalle työlleni ja omalle raportilleni.

Koska itselleni päiväkotityö on tuttua työskenneltyäni muutaman vuoden päivähoitajana sekä työharjoittelujen kautta, mietin usein analyysia tehdessäni, että annanko liikaa omien käsitysteni vaikuttaa tutkimukseen. Minimoidakseni omien käsitysteni vaikutuksen tuloksiin, luin kirjoitelmia usein ja ajatuksella läpi. Toki en voi sanoa, etteivätkö omat käsitykseni ole vaikuttaneet tuloksiin. Uskon silti, että olen aidosti pystynyt tuomaan tuloksissa esille kirjoitelmien kirjoittajien äänen.

Kirjoitelmien ohjeistus (liite 1) oli mielestäni riittävä ja selkeä. Ainut mitä jäin miettimään olivat apukysymykset, joiden oli tarkoitus auttaa ja tukea vastaajia heidän kirjoittaessaan kokemuksiaan päiväkotityönsä arjesta.

Vastauksista näkee, että kysymyksillä oli suuri vaikutus siihen mistä vastaajat kirjoittivat, joten todennäköisesti erilaisilla apukysymyksillä olisi tullut hiukan erilaisia kirjoitelmia. Apukysymyksiä käytöllä halusin varmistaa aineiston saamisen. Sillä ainakin itselleni saattaa olla välillä vaikeaa aloittaa kirjoittaminen pelkän otsikon tai aiheen avulla, varsinkin, jos tiedän sen tulevan tutkimuksellisiin tarkoituksiin.

Jälkeenpäin ajattelen, että olisin voinut liittää omat tietoni kirjoitelmien pyyntö- ja ohjeistuspaperiin siltä varalta, että vastaajat olisivat voineet lähestyä minua mahdollisilla kysymyksillään.

Kaiken kaikkiaan koen opinnäyteyöni prosessin antoisaksi ja haastavaksi. Toivon, että opinnäytetyöstäni olisi iloa ja hyötyä myös muille jatkossa ja varsinkin työelämä yhteistyökumppaneilleni.

LÄHTEET

Aaltio, I. & Puusa, A. 2011. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Oitmäki: JTO-Palvelut Oy, 153–166.

Arenius, K. 2011. Tiimityö ja tiimin johtaminen päiväkotiorganisaation ytimessä. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Varhaiskasvatustiede. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 6.9.2014. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/37256/URN%20NB%20fi%20jyu-201201261075.pdf?sequence=5>

Halmén, S. 2012. Pienin askelin kohti työhyvinvointia päiväkodissa. Laurea-Ammattikorkeakoulu Laurea-Tikkurila. Terveystieteiden ylempi ammattikorkeakoulututkinto. Alueellinen kehittäminen ja johtaminen. Opinnäytetyö. Viitattu 21.8.2014. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201204285465>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. uud. p. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hoppari, M. 2014. Moniammatillinen yhteistyö varhaiskasvatuksen kokemana. Helsingin yliopisto. valtiotieteellinen tiedekunta. Sosiaalitieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 30.8.2014. <http://hdl.handle.net/10138/135277>

Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. 2. uud. p. Helsinki: Työterveyslaitos.

Katisko, M., Kolkka, M. & Vuokila-Oikkonen, P. 2014. Moniammatillinen ja monialainen osaaminen sosiaali-, terveys-, kuntoutus- ja liikuntaalojen koulutuksessa. Malli työssäoppimisen ja ammattitaitoa edistävän harjoittelun toteutusta varten. Opetushallituksen raportit ja selvitykset 2014:2. Viitattu 14.1.2015. http://www.oph.fi/julkaisut/2014/moniammatillinen_ja_monialainen_osaaminen_sosiaali_terveys_kuntoutus_ja_liikunta_alojen_koulutuksessa

Karila, K. & Nummenmaa, A. R. 2001. Matkalla moniammatillisuuteen. Kuvauskohteena päiväkotitoiminta. Helsinki: WSOY.

Laine, P. 2014. Työhyvinvoinnin kehittäminen – mission impossible? Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto ry, 9–27.

Manka, M-L. & Hakala, L. 2011. Henkilöstötunnusluvut johtamisen tukena. Tukea ja tuottavuutta työyhteisön hyvinvoinnin kehittämiseen. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto. Helsinki: Kuntoutussäätiö: Sosiaali- ja terveysministeriö: Euroopan sosiaalirahasto Viitattu 9.12.2014. <http://www.kuntoutussaatio.fi/files/644/henkilostotunnusluvut.pdf>

Määttä, P. & Rantala, A. 2010. Tavallisen erityinen lapsi. Yhdessä tekemisen toimintamalleja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. n.d. Päivähoito on osa varhaiskasvatusta. Viitattu 21.8.2014.
<http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/varhaiskasvatus/?lang=fi>

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: WSOY.

Pekkarinen, L. 2013. Päiväkodin kasvatus henkilöstön työhyvinvointi: Työn voimavarat ja kuormittavuustekijät. Varhaiskasvatus tieteen Kasvatustieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 21.8.2014.
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/42883/URN:NBN:fi:juu-201401281149.pdf?sequence=1>

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.

Rautio, M. & Husman, P. 2012. Työikäisten terveyden edistäminen – esimerkkejä työmenetelmistä ja toimintamalleista. Teoksessa Pietilä, A-M. (toim.) Terveyden edistäminen. Teorioista toimintaan. 1.-2. p. Helsinki : Sanoma Pro Oy, 165–190.

Ruuska, A.-M. 2014. Lastentarhanopettajien käsityksiä toimivasta tiimistä sekä sen ja työhyvinvoinnin välisestä suhteesta. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 21.8.2014
<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/95516/GRADU-1401951350.pdf?sequence=1>

Suutarinen, M. 2010. Työhyvinvoinnin organisointi. Teoksessa Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava, 11–44.

Tilastokeskus. n.d. Tiimityö. Viitattu 6.9.2014.
<http://www.stat.fi/meta/kas/tiimityo.html>

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

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012–2014. Ihmistieteisiin luettavien tutkimusalojen eettiset periaatteet. Viitattu 9.1.2015.
<http://www.tenk.fi/fi/eettinen-ennakkoarviointi-ihmistieteiss%C3%A4/periaatteet>

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2005. Oppaita 56. Viitattu 10.1.2014.
<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77129/Varhaiskasvatussuunnitelmanperusteet.pdf?sequence=1>

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma Oy.

KIRJOITELMAN OHJEISTUS

Kokemukseni päiväkotityön arjesta.

Kirjoita kokemuksistasi työstäsi päiväkodissa noin 0,5-2 sivun mittainen kirjoitelma. Tässä on muutamia aiheita avuksi kirjoitelman kirjoittamiseen: Miten työyhteisö näyttäytyy työssäni? Miten voin työssäni? Miten koen tiimissä työskentelyn? Mikä vaikuttaa työyhteisöni arkeen?

Koulutukseni on _____

Työskentelen _____ **ikäisten lasten kanssa.**