



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Emmi Ekola & Sanni Pouttu

AMMATTIKASVATTAJIEN KOKE-
MUKSIA:

Henkilökunnan vaihtuvuus ja sen vaikutus
lapsiryhmän toimintaan

Sosiaali- ja terveystieteiden
2016

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Emmi Ekola & Sanni Pouttu
Opinnäytetyön nimi	Ammattikasvattajien kokemuksia: Henkilökunnan vaihtuvuus ja sen vaikutus lapsiryhmän toimintaan
Vuosi	2016
Kieli	suomi
Sivumäärä	51+ 1 liite
Ohjaaja	Kaisa Konttinen

Tutkimuksen tarkoituksena oli saada tietoon lastentarhanopettajien kokemuksia henkilökunnan vaihtuvuudesta varhaiskasvatuksessa. Tutkimuksessa haluttiin selvittää henkilökunnan vaihtuvuuden vaikutukset tiimiin ja sen toimintaan sekä lapsiin. Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa tietoa henkilökunnan vaihtuvuuden vaikutuksista lapsiryhmässä.

Keskeisiä käsitteitä tutkimuksessa ovat henkilökunnan vaihtuvuus, vuorovaikutus, tiimi ja sen toiminta. Tutkimus toteutettiin haastattelemalla lastentarhanopettajia teemahaastattelun keinoin ja analysointi tapahtui teemoittelua käyttäen. Haastatteluaineisto litteroitiin, jonka jälkeen se purettiin. Tutkimuksessa haastateltiin kuutta lastentarhanopettajaa Vaasan alueen eri päiväkodeista.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että henkilökunnan vaihtuvuudella on vaikutusta tiimin toimintaan sekä lasten ja aikuisten sekä aikuisten keskeiseen vuorovaikutukseen. Henkilökunnan vaihtuvuudella on merkitystä lasten hyvinvointiin, kehitykseen ja oppimiseen päiväkodissa. Vaihtuvuus vaikuttaa myös henkilökunnan jaksamiseen ja työhyvinvointiin.

ABSTRACT

Author	Emmi Ekola, Sanni Pouttu
Title	Experiences of pedagogues: Turnover of personnel in day-care and how it influences the operation of the group
Year	2016
Language	Finnish
Pages	50+1 Appendix
Name of Supervisor	Kaisa Konttinen

The aim of the research was to look at the kindergarten teachers' experiences on the turnover of personnel and the effect of that on early childhood education. The aim was to provide information about the effects of turnover of personnel on the team and the on the children.

The main concepts of the research are turnover of personnel, interaction, team and its operation. The study was executed by interviewing kindergarten teachers with themed questions and the material was analyzed with themes.

The material of interviews was transcribed. The study was participated by 6 respondents. All of them were kindergarten teachers from different daycare centres in Vaasa area.

The results show that the turnover of daycare staff affects the team and the interaction between children and adults. The turnover of personnel had effect on the wellbeing of the children, on the development and on learning at a daycare centre. Turnover of personnel also affects wellbeing at the work place and overall managing and coping.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	7
2	VARHAISKASVATUS	9
	2.1 Varhaiskasvatuksen laatu	10
	2.1.1 Laatudekijät.....	11
	2.1.2 Laadukas kasvu- oppimisympäristö.....	12
	2.2 Arvoperusta.....	13
3	VUOROVAIKUTUS	15
	3.1 Lapsen ja aikuisen välinen vuorovaikutus	15
	3.2 Kiintymyssuhde	16
	3.3 Omahoitajuus	17
	3.4 Huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö.....	18
4	TIIMIN TOIMINTA	20
	4.1 Toiminnan suunnittelu, toteutus, arviointi.....	21
	4.1.1 Suunnittelu	21
	4.1.2 Toteutus.....	22
	4.1.3 Arviointi	23
5	HENKILÖKUNNAN VAIHTUVUUS.....	25
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	26
	6.1 Laadullinen tutkimus	26
	6.2 Tutkimuskohde	26
	6.3 Tutkimusaineiston keruu.....	27
	6.3.1 Haastattelu.....	27
	6.3.2 Litterointi	28
	6.4 Aineiston analysointi	28
7	TULOKSET	30
	7.1 Vaihtuvuuden kohtaaminen	30
	7.2 Vaikutukset lapseen	33

7.3	Vaikutukset tiimiin, toiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin	34
7.4	Vuorovaikutus.....	35
7.5	Vaihtuvuuden ennaltaehkäisy	36
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	38
8.1	Henkilöstön vaihtuvuuden vaikuttavuus.....	41
9	AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET	42
10	POHDINTA.....	43
10.1	Opinnäytetyöprosessi.....	43
10.2	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	45
10.3	Keinot henkilökunnan vaihtuvuuden vähentämiseksi	47
10.4	Oma oppiminen.....	47
	LÄHTEET	49

LIITTEET

LIITELUETTELO

liite 1

1 JOHDANTO

Tutkimuksessa tutkittiin henkilökunnan vaihtuvuutta ja vaikuttavuutta lapsiryhmän ja tiimin arkeen sekä toimintaan. Aihetta tutkittiin, koska henkilökunnan vaihtuvuus, sijaisuudet sekä henkilökunnan jaksaminen ovat asioita, jotka ovat viime vuosina olleet vahvasti esillä. Tarkoituksena oli kartoittaa lastentarhanopettajien näkökulmia siitä, miten jatkuvat tai usein tapahtuvat henkilökuntamuutokset tai sijaisuudet vaikuttavat lasten ja ammattikasvattajien välisiin suhteisiin, päiväkotiryhmän arkeen ja toiminnan suunnitteluun, toteutukseen sekä arviointiin.

Tutkimuksen tavoitteena on lisätä tietoisuutta vaihtuvuuden vaikutuksista ja riskeistä, sekä saada tarkempia ja yksilökohtaisempia kokemuksia siitä, kuinka henkilökunnan vaihtuvuus vaikuttaa toimintaan. Päättökäsitteidenä pidetään kysymystä, miten lastentarhanopettajat kokevat henkilökunnan vaihtuvuuden lapsiryhmässä ja kuinka se vaikuttaa toimintaan.

Tutkimuksen ydinkäsitteitä ja termejä ovat varhaiskasvatuksen laatu, sen puitteet ja henkilökunnan vaihtuvuus sekä tiimin toiminta. Vaikutus ryhmän lapsiin, heidän toimintaansa päiväkodissa ja yhteistyö huoltajien kanssa tulevat myös tutkimuksessa esille. Tutkimus on rajattu tarkastelemalla henkilökunnan vaihtuvuuden vaikuttavuutta lapsissa sekä ryhmän yleisessä toiminnassa ja toimivuudessa.

Henkilökunnan vaihtuvuudesta ja sen vaikutuksista ei ole tutkittua tietoa varhaiskasvatuksen saralla Suomessa. Työyhteisöissä ja lasten vanhempien keskuudessa on kuitenkin ollut puhetta henkilökunnan vaihtuvuudesta ja asiasta on ilmennyt huolestuneisuutta. Karikosken ja Tiilikan (2010, 80) mukaan varhaiskasvatuksen ammattilaisten yhteistyö perheen kanssa sekä perheen kasvatuksellinen tukeminen saavat alkunsa jo valmisteluvaiheessa. Vanhemmat asettavat tärkeimmiksi kriteereiksi henkilökunnan, jolla on kiinnostus aidosti työhön sekä lapsiin ja ovat lämmenhensisiä ja avoimia kohdatessaan perhettä. Ensimmäiset kohtaamiset ammattilaisten kanssa ovat vaikuttavina tekijöinä vanhempien toiveisiin, odotuksiin, huo-

liin tai pelkoihin. Nämä asiat rakentavat vanhemmille kuvaa varhaiskasvatus- ja päivähoitopalvelujen laadusta ja soveltuvuudesta omalle lapselle.

2 VARHAISKASVATUS

Varhaiskasvatuksen perusteiden (2016, 14) mukaan varhaiskasvatus on palvelu, jossa edistetään yhdenvertaisuutta ja lasten tasa-arvoa sekä ehkäistään syrjäytymistä. Varhaiskasvatus vahvistaa lasten asemaa ja toimijuutta yhteiskunnassa opituilla tiedoilla ja taidoilla. Varhaiskasvatusta järjestetään kunnissa ja lisäksi yksityisten ja julkisten palveluiden tuottajat voivat tarjota varhaiskasvatusta, jonka kunta tai kuntayhtymä hankkivat. Jos kunta tai kuntayhtymä hankkii palveluita muilta palvelujen tuottajilta, on varmistettava toiminnan palveluiden taso, joka vastaa kunnallisen toiminnan tasoa. Kaikki palvelut on järjestettävä varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden sekä varhaiskasvatusta koskevien säädösten mukaisesti.

Varhaiskasvatuksen päämääränä on vahvistaa lapsen kasvua ja toiminta on tavoitteellista opetus- kasvatusta- ja hoitotoimintaa. Päivähoidossa hoivaan ja hoitoon liittyy Suomessa aina opetuksellisia piirteitä. Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan käytännössä päiväkodissa, perhepäivähoidossa, seurakunnan kerhossa tai leikkipuitossa tapahtuvaa kasvatusta, hoitoa ja opetusta. Varhaiskasvatus koostuu päivähoidossa kasvatuksesta, hoidosta ja esiopetuksesta. (Hujala, Lindberg, Nivala, Parrila, Tauriainen & Vartiainen 1999, 5.) Varhaiskasvatuslaissa säädetään lapsen oikeudesta varhaiskasvatukseen. Varhaiskasvatustalakea sovelletaan kunnan, kuntayhtymän sekä muun palvelujen tuottajan järjestämään varhaiskasvatustoimintaan päiväkodeissa, perhepäivähoidoissa tai muissa vastaavanlaisissa varhaiskasvatuspalveluissa. (L 8.5.2015/580.) Perusopetuslaissa on määrätty lasten osallisuudesta esiopetukseen, joka järjestetään oppivelvollisuuden alkamista edeltävänä vuonna. Esiopetus on kuusivuotiaille tarkoitettu maksuton opetus. Tavoitteena on edistää huoltajien ja kotien kanssa oppimis- ja kehitysedellytyksiä. Lisäksi tavoitteena on lapsen sosiaalisten taitojen sekä terveen itsetunnon vahvistaminen myönteisten oppimiskokemusten ja leikin kautta. (Opetushallitus 2016 b.)

Varhaiskasvatuksen tavoitteena on edistää lapsen iän ja kehityksen mukaista kasvua, kehitystä, hyvinvointia ja terveyttä. Myönteisten oppimiskokemusten mahdollistaminen ja monipuolinen pedagoginen toiminta taiteisiin, kulttuuriperintöön,

leikkiin ja liikkumiseen perustuen on yksi varhaiskasvatustavan säädetyistä tavoitteista. Varhaiskasvatuksessa on varmistettava lapselle turvallinen, terveellinen ja oppimista edistävä varhaiskasvatustyöympäristö sekä on turvattava mahdollisimman pysyvät vuorovaikutussuhteet varhaiskasvatustyöntekijöiden ja lasten välillä. Tavoitteena on edistää sukupuolten tasa-arvoa ja antaa lapsille yhdenvertaiset mahdollisuudet varhaiskasvatukseen. (L 8.5.2015/580.)

Lapsen yksilöllisen tuen tarpeen tunnistaminen ja tarkoituksenmukaisen tuen järjestäminen varhaiskasvatuksessa sekä tarvittaessa monialaisessa yhteistyössä on lain mukaan tapahtettava. Laissa varhaiskasvatustyön tavoitteena on kehittää lapsen vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja, ohjata kestäväan ja eettisesti vastuulliseen toimintaan sekä toisten ihmisten kunnioittamiseen ja yhteiskunnan jäsenyyteen. Lapselle on mahdollistettava osallisuus vaikuttaa häntä itseään koskeviin asioihin ja tavoitteena on toimia yhdessä lapsen ja lapsen vanhemman tai lapsen muun huoltajan kanssa lapsen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin parhaaksi. Tavoitteena on turvata tasapainoinen kehitys yhteistyössä huoltajan kanssa ja olla tukemassa huoltajaa kasvatustyössä. (L 8.5.2015/580.)

Lasten päivähoito on keskeisin varhaiskasvatusta toteuttava taho. Lasten päivähoitolla tarkoitetaan lain mukaan hoidon järjestämistä päiväkotitai perhepäivähoitona, leikkitoimintana tai jonain muuna päivähoitotoimintana. Yhdessä muiden sosiaalipalveluiden rinnalla päivähoito tukee monin tavoin lapsiperheitä, sillä päivähoito tukee kotien kasvatusta. Päivähoito mahdollistaa myös vanhempien opiskelun ja työssäkäynnin ja vanhemmat voivat lisäksi saada neuvoja ja ohjeita kasvatustehtävänsä toteuttamiseksi varhaiskasvatuksesta. (Hujala ym. 1999, 6–7).

2.1 Varhaiskasvatustyön laatu

Opetushallitus hoitaa asiantuntijaviraston tehtäviä varhaiskasvatukseen liittyen. Opetushallitus säätää varhaiskasvatustavan perustuen varhaiskasvatustyösuunnitelman perusteet. Varhaiskasvatustyösuunnitelman perusteet ohjaavat muun muassa varhaiskasvatustyön laadun kehittämistä. (L 8.5.2015/580.)

Varhaiskasvatusta ohjataan valtakunnallisilla sekä kunnallisilla asiakirjoilla. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus 2005, 8.) Varhaiskasvatuksen laatu määrittyy asiakkaiden, eli lasten ja heidän vanhempiansa kokemuksista ja tyytyväisyydestä päivähoitoon. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa on tavoitteena lapsen hyvinvointi. Lapsen hyvinvointi kaikin puolin on edellytys kehitykselle, kasvulle ja oppimiselle. Tutkimustietoa on kerätty paljon varhaiskasvatuksen vaikuttavuudesta. Laadukkaiden varhaiskasvatusohjelmien on osoitettu hyödyttävän lapsia emotionaalisesti, sosiaalisesti sekä kognitiivisesti. (Kronqvist 2016, 14.)

On tärkeää tarkastella varhaiskasvatuksen laatua laajasti eri näkökulmista sitä määriteltäessä. Yksi keskeinen näkökulma on meidän oma kulttuurisesti muodostunut päivähoitojärjestelmämme. Sitä ohjaavat tietyt asetukset, lait ja niiden kautta rakentuvat myös ohjeet ja vaatimukset sille, minkälaista minimissään laadun tulee olla varhaiskasvatuksessa. (Hujala, Lindberg ym. 1999, 55–56.) Jaksava ja hyvinvoiva henkilöstö on tae toiminnan laadulle (Neitola 2010, 153).

2.1.1 Laatutekijät

Laatutekijöitä ovat välilliset tekijät, puitetekijät, kasvatusprosessiin liittyvät tekijät sekä vaikutukselliset tekijät (Hujala 1998, 97). Varhaiskasvatuksen laatua voidaan arvioida kokonaisvaltaisesti näiden neljän tekijän pohjalta (Hujala 1998, 187). Välilliset tekijät ohjaavat varhaiskasvatuksen laatua välillisesti. Tarkasteltavia asioita ovat yhteistyö työntekijöiden, yhteistyö vanhempien ja työntekijöiden sekä yhteistyö muiden tahojen kanssa. Henkilökunnan hyvinvointi sekä johtavuus ovat myös laadunarvioinnissa välillisiä tekijöitä kuten myös henkilökunnan ammatillinen kasvu ja koulutus. (Hujala & Fonsén 2011, 319.)

Puitetekijät luovat puolestaan reunaehdot varhaiskasvatukselle. Puitetekijöinä ovat henkilökunnan ja lasten välinen suhdeluku, pysyvä henkilökunta, fyysiset tilat sekä lapsiryhmän koko ja rakenne. Pysyvä henkilöstö pystyy ymmärtämään ja tulkitsemaan lapsia paremmin kuin lyhytaikaisemman työntekijät. (Hujala ym. 1998, 189.) Prosessitekijöiden avulla arvioidaan lasten ja henkilökunnan vuorovaikutusta sekä lasten kesken tapahtuvaa vuorovaikutusta. Toiminnan suunnittelu

ja arviointi liittyvät myös perushoidon lisäksi prosessitekijöihin. Lapsilähtöinen toiminta ja fyysinen hyvinvointi liittyvät myös prosessitekijöihin. (Hujala & Fonsén 2011, 319.)

Vaikuttavuustekijöissä laatu voidaan määrittää sen perusteella mitä lapsi on oppinut, kuinka lapsi on kehittynyt ja kasvanut ja millaisia myönteisiä kokemuksia on ollut. Vanhempien tyytyväisyys voidaan liittää myös vaikuttavuustekijöihin. (Hujala & Fonsén 2011, 319.) Tutkimuksissa on osoitettu, että varhaiskasvatuksen laadun säännöksillä on selvä yhteys tuloksiin lasten kehityksessä (Sylva 2010, 71). Hujalan ja fonsénin (2011, 326) mukaan merkittävä vahvuus varhaiskasvatuksessa ovat lasten hyvinvointi ja tyytyväisyys.

Laatu arvioidessa tuotetaan tietoa laadun vahvuuksista varhaiskasvatuksessa sekä osoitetaan yksittäisiä muutosta ja kehittymistä aikaansaavia tekijöitä. Arviointitulokset luovat pohjan, jonka jälkeen voidaan laatia pedagogiikan kehittämissuunnitelma. Laadun kehittämisessä tulokset eivät ole välittömästi näkyvillä ja pedagogisessa kehittämistoiminnassa täytyy olla kärsivällinen ja pitkäjänteinen. (Hujala & Fonsén 2011, 328.)

2.1.2 Laadukas kasvu- oppimisympäristö

Päiväkodissa tapahtuvan arjen pedagogiikan laadun kannalta on olennaista, millaisen kasvu- ja oppimisympäristön kasvatushenkilökunta onnistuu lähtökohtien sekä kasvatuksen tavoitteiden pohjalta rakentamaan. Hyvä ympäristö mahdollistaa lapsen kehitystä ja oppimista tukevia toiminnallisia kokemuksia turvallisissa ja vakaisissa oloissa. Hyvin suunniteltu ympäristö antaa paremmat mahdollisuudet kasvattajille ja lapsille olla intensiivisesti merkityksellisessä ja läheisessä vuorovaikutuksessa keskenään. Ympäristön suunnitteleminen päiväkotimaailmaan edellyttää aina tietoa siitä, mitkä asiat ovat lapsen kehitystä edistäviä tekijöitä. Laadukkaan kasvu- ja oppimisympäristön tunnusmerkeiksi on nostettu muun muassa luotettavuus ja vakaus. (Helenius ym. 2002, 283.)

Laadukas päiväkotiympäristö Harrisonin (1996, 3) mukaan mahdollistaa lapsen kasvua ja kehitystä edistävän toiminnan. Yhtä tärkeää arjen hyvien toimintaedel-

lytyksien lisäksi on lapsia ympäröivien ja läsnä olevien aikuisten toiminta. Lapsen ja aikuisen välisen vuorovaikutuksen laatu on yksi olennaisimpia laatua ilmentäviä seikkoja etenkin pienten lasten päivähoidossa.

Pienten lasten pedagogiikka on vaativaa aikuisen ja lapsen suhteen näkökulmasta. Varhaiskasvatuksessa vaaditaan henkilöstöltä jatkuvaa ja aktiivista havainnointia ja läsnäoloa, aikuisen kykyä tunnistaa lapsen tarpeita sekä taitoa rajata lapsen henkilökohtaista "tilaa", jonka sisällä lapsi voi toimia turvallisesti sekä omaehtoisesti. Varhaiskasvatuksessa henkilöstöltä vaaditaan myös erityisen hyvää tietämystä sekä taitoja lapsen kehityksestä ja sen eri vaiheista. Työntekijän täytyy pystyä tunnistamaan lapsen kehityksessä tapahtuvia muutoksia ja prosesseja. (Helén ym. 2002, 284–285.)

Oppimisympäristöt muodostavat kokonaisuuksia, jotka ovat pedagogisesti joustavia ja monitahoisia. Oppimisympäristöt tarjoavat mahdollisuuksia lapsille toiminnallisia ja motivoivia työtapoja käyttäen niin leikkiin, asioiden monipuoliseen tarkasteluun kuin luoviin ratkaisuihinkin. Oppimisympäristöjen tulee tarjota mahdollisuus rauhaisaan työskentelyyn kiirettömässä ilmapiirissä. Huomiota kiinnitetään oppimisympäristön kannalta muun muassa viihtyvyyteen, ergonomiaan ja esteettömyyteen. Monipuolisissa oppimisympäristöissä lapsen aktiivisuus, terve itsetunto ja sosiaalisten taitojen kehittyminen tuetaan. (Opetushallitus 2014, 23–24.)

2.2 Arvoperusta

Yleisinä periaatteina arvoperustalle ovat varhaiskasvatustlain, YK:n lapsen oikeuksien sopimuksen, ja YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan yleissopimuksen mukaisesti lapsen edun ensisijaisuus, lapsen oikeus hyvinvointiin, suojeluun ja huolenpitoon, lapsen mielipiteen huomioiminen sekä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun vaatimus ja lapsen syrjäntäkielto. Varhaiskasvatuksen tarkoituksena on edistää lasten oikeutta turvalliseen ja hyvään lapsuuteen. Kaikki lapset ovat arvokkaita ja ainutlaatuisia juuri omana itsenään. Jokaisella on oikeus tulla nähdyksi ja kuulluksi sekä huomioiduksi yhteisönsä jäsenenä sekä omana

itsenään. Varhaiskasvatuksen perustana on lapsuuden itseisarvoinen käsitys. (Varhaiskasvatuksen perusteet 2016, 18–19.)

Varhaiskasvatuksen perusteiden (2016, 19) mukaan varhaiskasvatus perustuu ihmisoikeuksien, elämän ja kestävän elämäntavan kunnioitukseen ja ihmisarvon loukkaamattomuuteen. Varhaiskasvatuksessa arvostetaan sivistystä ja lapsia ohjataan arvoperustan mukaiseen toimintaan ja arvopohjaiseen keskusteluun. Kiusaaminen, väkivalta ja rasismi ovat asioita, joita ei missään muodoissa hyväksytä varhaiskasvatuksessa kenenkään toimesta. Varhaiskasvatuksessa edistetään myös yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa, moninaisuutta ja suomalaisen yhteiskunnan demokraattisia arvoja. Varhaiskasvatuksessa tulee mahdollistaa sukupuolesta, kulttuuritaustasta, syntyperästä tai muusta syystä riippumatta lapsille mahdollisuus tehdä valintoja ja kehittää taitojaan. Kunnioittava, avoin ja ammatillinen suhtautuminen monimuotoisten perheiden kulttuuriin, kasvatusnäkömystyksiin, erilaisiin kieliin, uskontoihin ja katsomuksiin luo edellytyksen hyvälle yhteistyölle. Jokaisen lapsen perhesuhteita tuetaan ja luodaan turva siitä, että kokee oman perheen arvokkaaksi.

Lapsella on oikeus ilmaista mielipiteitään ja ajatuksiaan sekä oikeus tulla ymmärretyksi osaamiensa keinojen avulla. Jokaiselle lapselle on annettava kannustavaa palautetta ja hyvää opetusta ja huolenpitoa. Leikki on lapsen oikeus ja jokaisella lapsella on oikeus oppia leikkien ja iloita oppimastaan. Ryhmään kuulumisen sekä yksilöllisyys ovat lapsen oikeuksia. Uusien asioiden kokeilu ja opettelu kuuluvat varhaiskasvatukseen ja lisäksi lapsella on oikeus käsitellä tunteita, ristiriitoja ja saada näistä tietoa monipuolisesti. Varhaiskasvatuksessa ohjataan lapsia hyvinvointia ja terveyttä edistäviin tapoihin elämässä. Tunnetaitoja kehitetään ja opetellaan sekä kestävän elämäntavan periaatteita noudatetaan kulttuurinen, sosiaalinen, ekologinen ja taloudellinen ulottuvuus huomioiden. (Varhaiskasvatuksen perusteet 2016, 19.)

3 VUOROVAIKUTUS

Kalland ja Sigfrids (2012, 27) mainitsevat ihmisen olevan sosiaalisesti riippuvainen olento lapsena. Ihmismielen muodostumiselle tärkeintä on ne tavat, joilla mieltä muokataan ja kehitetään. Mieli kehittyy, kun lapset ovat yhteydessä muihin ihmisiin ja heidän mieliinsä. Varhaisella vuorovaikutuksella on monia vaikutuksia. Se muun muassa muokkaa tunnekokemuksiamme, vaikuttaa toimintatapoihin ja muovaa ruumiin toimintoja. Aivot ovat muotoutumisvaiheessa ensimmäisten ikävuosien aikana, mikä tekee vuosista merkittäviä. Neurotiede ja aivotutkimukset osoittavat, että lapsen aivot muovaantuvat vuorovaikutuksen aikana ja mukautuvat läheisimpien ihmissuhteiden tunnemaailmaan. Varhaiskasvatuksessa tunneilma-
piirillä on todella suuri merkitys, sillä varhaiskasvatuksen aikuisilla on vanhempien ja lasten sisarusten lisäksi suuri vaikutus lapsen ihmissuhteiden ja vuorovaikutuksen muodostumisessa.

3.1 Lapsen ja aikuisen välinen vuorovaikutus

Tutkimuksissa on todettu, että lapsen ja aikuisen välisessä vuorovaikutuksessa kommunikaatio, tunteiden osoittaminen sekä aikuisen herkkyys huomata lapsen tarpeet ja reagoida niihin ovat niitä tekijöitä, jotka antavat pohjan myönteiselle kehitykselle. Ne luovat pohjaa erityisesti kielen kehitykselle ja älylliselle kehitykselle. (Hujala ym. 1999, 133.) Lapsen tarvitsevuus on alussa lähes tauotonta ja siksi lapsi on vanhempiensa tai muiden aikuisten tuen ja huolenpidon varassa. Käytännössä se tarkoittaa pitkäaikaisia ja kiinteitä hoitosuhteita. Samalla kaikki muukin inhimillinen toteutuu. Lapsessa herää luottamus ympäristöön, jonka läheisten osoittama huolenpito saa aikaan. Jos luottamus puuttuu, vaikeutuu myös kiintymys aikuiseen. (Turunen 2005, 38–39.)

Varhaiskasvatuksen perusteiden (2016, 18) mukaan on tärkeää tuntea lapset ja ottaa huomioon heidän yksilöllinen kehityksensä. Lapsen tunteminen edellyttää pysyviä vuorovaikutussuhteita lasten ja henkilöstön välillä. Vastavuoroisuus ja kunnioitus vuorovaikutuksessa luovat pohjaa hyvälle hoidolle ja huolenpidolle. Läheisyys ja myönteiset kosketukset ovat myös tärkeitä vuorovaikutussuhteen muodostumisen kannalta. Varhaiskasvatuksen tehtävänä on myös edistää lasten kult-

tuurista osaamista. Vuorovaikutus erilaisista kulttuuritaustoista tulevien ihmisten kanssa edellyttää muiden ja oman kulttuurin taustan kunnioittamista ja ymmärtämistä. Vuorovaikutustaitojen merkitys korostuu kielellisesti, kulttuurisesti ja katsoimuksellisesti moninaisessa maailmassa. Muiden ymmärtämisellä ja kyvyllä ilmaista itseään on tärkeä merkitys hyvinvoinnille, identiteetille ja toimintakyvyille. Non-verbaaleihin viesteihin reagoiminen ja sensitiivisyys henkilöstön toimesta ovat myös keskeisiä asioita. Lapsia kannustetaan kommunikoimaan henkilöstön ja muiden lasten kanssa vuorovaikutustaitojen kehittymiseksi. (Varhaiskasvatuksen perusteet 2016, 21–23, 41.)

3.2 Kiintymyssuhde

Lapsen ensimmäisen siirtymäprosessin keskeisenä lähtökohtana kodista päivähoitopaikkaan on lapsen kiintymyssuhteen merkitys. Riittävän pysyvä kiintymyssuhde kehityspsykologisten teorioiden mukaan turvaa lapselle terveen kehityksen ja pieni lapsi tarvitsee myös pysyvyyttä hoitajasuhteissaan. Kiintymys lapsen ja vanhempien välillä on ensisijaista ja päivähoiton tehtävänä on ylläpitää ja vahvistaa ensisijaisia kiintymyssuhteita päivähoitossa. (Karikoski & Tiilikka 2010, 81.)

Siirtyminen päivähoitoon on lapsen kannalta stressiä ja turvattomuutta aiheuttava kokemus ja tapahtuu usein samanaikaisesti kuin muut siirtymävaiheet lapsen elämässä. Vanhemman tai hoitajan syli on elintärkeä paikka lapselle, jossa hän voi kerätä voimiaan ja levätä. Päiväkodissa lapsi joutuu tilanteeseen, jossa joutuu jakamaan alussa vieraan aikuisen huomion muiden lasten kanssa. (Kalland 2011, 156–157.) Kiintymyssuhdeteoriassa korostetaan lapsen tarvetta pysyviin sekä turvallisiin ihmissuhteisiin. Ohittamaton periaate laadun kehittämisessä päivähoitossa on se, että lapsi tarvitsee turvapesän, joka huolehtii hänestä vanhempien ollessa muualla. (Kalland 2011, 158.) Saman henkilön antama hoiva päivästä toiseen sekä se, että hoivaaja on ainutlaatuisella tavalla lapseen kiintynyt, ovat edellytyksinä kiintymyssuhdejärjestelmän kehittymiselle lasta suojaavaksi. (Kalland 2011, 153.)

Lapsen ja häntä hoitavan ammattikasvattajan välisellä suhteella on Tiensuon (2005, 25) mukaan suuri merkitys lapsen kehitykselle. Päivähoitossa lapsen ja aikuisen välisessä vuorovaikutuksessa yhdistyvät samaan aikaan niin tunneperäi-

set kuin älylliset elementit. Aikuisen täytyy olla lapsen käytettävissä ja valmiina vastaamaan tämän tarpeisiin. Laadukas vuorovaikutus edellyttää aina sitä, että aikuinen tuntee lapsen hyvin.

3.3 Omahoitajuus

Omahoitajalla on tärkeä tehtävä lapsen päiväkotiarjessa. Hän kannattelee lasta päivähoitossa turvallisella tavalla, tutustuu lapsen vanhempiin ja luo heidän kanssa suhteen, joka tukee lapsen kehitystä. Omahoitaja pitää vuorovaikutuksellista suhdetta vanhempiin niin, että vanhemmat ovat selvillä lapsensa kehityksestä ja haasteista sekä tavallisesta arjesta päiväkotipäivien aikana. Omahoitaja vastaa omien lastensa hoidosta päiväkodissa ja toiminnan toteuttamisesta. Omahoitaja tuntee lapsen kyvyt ja tarpeet. (Kanninen, Sigfrids 2000, 105–106.)

Omahoitaja on lapsen oma turvasatama. Ympäristö ja sen tuottamat vihjeet aktivoivat lapsessa kiintymyssysteemin, mistä johtuen lapsi hakeutuu työntekijän lähelle. Aikuisen tehtävä on lapsen surressa huomioida ja hyväksyä lapsen paha olo ja hätä. Aikuinen lohduttaa niin kauan, kunnes lapsesta tuntuu paremmalta. Läheisyyden ja turvan tarjoaminen lapselle on toimimista lapsen turvasatamana. Lapsi hakee ajoittain turvaa aikuiselta ja kun turvallisuuden tunne on täyttynyt, kiintymyssysteemi menee pois päältä. Tällöin aikuisen tehtävä on auttaa ja ohjata lapsi takaisin leikkiin. Tällä tavoin lapsi vähitellen itsenäistyy. Tämä ei kuitenkaan ole mahdollista, mikäli aikuinen ei ole läsnä lapsen arjessa tapahtuvissa tilanteissa. (Kanninen, Sigfrids 2000, 105–106.)

Kiintymyssuhteen muodostumisen sanotaan kestävän 6-12 kuukautta. Vaikka lapsella olisi omahoitaja, ei tämä aina kuitenkaan tarkoita sitä, että kiintymyssuhde syntyy. Tärkeintä on, että aikuinen pystyy tarjoamaan lapselle suhteen, joka vastaa hänen turvatarpeitaan. Yleisesti lapsi kuitenkin muodostaa kiintymyssuhteen kasvattajaan, mikäli hoivasuhteessa ollaan emotionaalisesti läsnä. Tällöin päiväkodin työntekijästä tulee lapselle korvaamaton aikuinen, etenkin jos kiintymyssysteemi on aktivoitunut. (Kanninen, Sigfrids 2000, 125–126.)

Ryhmävaihdos saattaa välillä osua kohdalle lapsella tai työntekijällä. Ideaali tilanne on niissä päiväkodeissa, joissa ryhmien välisissä siirtymissä otetaan huomioon lapsen henkilökohtaiset tarpeet. Vaikeita tilanteita saattaa syntyä silloin, jos esimerkiksi lapsen omahoitaja vaihtuu. Lapsen turva on vanhassa omahoitajassa, ja uuden kiintymyssuhteen syntymisessä voi kulua aikaa. Tilanne on verrattavissa päiväkodin aloittamistilanteeseen, jossa lapsen täytyy oppia turvautumaan hänelle ennestään täysin vieraaseen ihmiseen. (Kanninen & Sigfrids 2000. 125–126).

Muutokset tapahtuvat lapsen omassa tahdissa ja lapsen ehdoilla. Kanninen ja Sigfrids (2000, 125–126) painottavat, että kiintymyssuhteen syntyä ei voida pakottaa. Olennainen kysymys onkin, kenen tarpeiden perusteella esimerkiksi ryhmä- ja henkilökunnan vaihdoksia tehdään? Sen miten kukin päiväkotitoiminta vastaa lapsen iänmukaisiin ja kehityksellisiin tarpeisiin tulisi olla lähtöisin lasten yksilöllisistä tarpeista, eikä henkilökunnan toiveista koskien sitä, missä ryhmässä tai minkäikäisten lasten kanssa eri vuosina tahtoo työskennellä.

Erilaiset erot ja siirtymätilanteet ovat suuria stressinlähteitä lapsen arjessa. Ne ovat myös tilanteita, joissa lapsi oppii ihmissuhteisiin kuuluvaa luopumista. Yllätyksellisiä ja äkkinäisiä lopetuksia ja siirtoja tulisi kuitenkin aina välttää viimeiseen saakka. (Kanninen & Sigfrids 2000. 125–126.) Turvalliset kiintymyssuhteet ovat aina pohjana lapsen hyvinvoinnille. Hoitosuhteiden pysyvyys on yksi lapsen turvallisuuden tärkeimpiä edellytyksiä (Kekkonen 2000, 39).

3.4 Huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö

Yhteistyön tarkoituksena on tukea lasta, jotta tämä saa tarpeidensa ja kehityksensä mukaista kasvatusta, hoitoa ja opetusta. Varhaiskasvatuksen järjestäjillä on vastuu yhteistyön toteutumisesta perheiden kanssa. Lisäksi jos tarvetta on monialaiselle yhteistyölle, ovat varhaiskasvattajat myös vastuussa tämän toteutumisesta. Tavoitteena on sitoutua yhdessä huoltajien kanssa edistämään lapsen turvallista ja terveellistä kasvua, oppimista ja kehitystä. Kasvatusyhteistyötä tukee keskinäinen kunnioitus ja tasa-arvoinen vuorovaikutus. Kasvatustyöhön liittyy tavoitteita, arvoja ja vastuita ja niistä keskustellaan huoltajien kanssa ja myös henkilöstön kesken. Varhaiskasvatuksen henkilökunnalta edellytetään aktiivisuutta. Perheiden

moninaisuus ja lasten yksilölliset tarpeet tulee huomioida yhteistyössä vanhempien kanssa. Molemminpuolisen ymmärryksen takaamiseksi keskusteluissa voidaan käyttää myös tulkkia. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 32–33).

Yhteiset havainnot ja keskustelut lapsesta pohjustavat lapsen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Erityisen tärkeää on tehdä yhteistyötä lapsen aloittaessa varhaiskasvatuksessa ja myös aikaisissa varhaiskasvatuksen siirtymissä. Yhteistyö korostuu suunniteltaessa ja toteuttaessa lasten oppimisen tukea. Myös haastavissa tilanteissa henkilökunnan ja huoltajien yhteistyö on mahdollista luottamuksellisen ilmapiirin myötä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 32–33). Kaskela ja Kekkonen (2006, 45) kertovat kasvattajan myönteisellä suhtautumisella vanhempia kohtaan olevan vaikutusta ilmapiirin avoimuuteen ja keskusteltaviin asioihin. Lapsiin liittyvistä asioista puhuminen päivittäin helpottaa pulmatilanteiden ja huolenaiheiden esille ottamista. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2016, 32–33) tavoitteena on mahdollistaa lasten vanhemmille osallisuus toiminnan tavoitteiden suunnitteluun ja kehittämiseen yhteistyössä henkilöstön ja lasten kanssa.

4 TIIMIN TOIMINTA

Ryhmässä syntyviä ilmiöitä ovat muun muassa tahattomat ja tahalliset ryhmäilmiöt, ryhmän muuttuminen sekä ryhmän dynamiikka. Nämä tulevat esille ryhmän jäsenten vuorovaikutuksessa, rooleissa, normeissa sekä osallisuudessa. Tavoitetietoisuutta pidetään mielekkään ryhmätyöskentelyn päämääränä ja se auttaa työnjaon sopimisessa sekä motivoi ryhmän jäseniä. Määriteltynä tiimi on pieni määrä ihmisiä, jotka sitoutuvat yhteiseen päämäärään, täydentävät toistensa taitoja ja ovat omista suorituksistaan vastuussa. Tiimien tarkoitus ja suoritustavoitteet ovat yhteydessä suoraan toisiinsa. Tiimin työsuoritus voi heikentyä, mikäli suoritustavoitteet eivät suoraan liity tiimin päämäärään. Tiimin on määritelty olevan ryhmä ihmisiä, jotka ovat suhteellisen pysyvä ryhmä työkokonaisuuksien suorittamiseksi ja sovittujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Yhteinen päämäärä on tiimissä määriteltävänä tekijänä. (Ruuska 2014, 10–11.)

Tiimin työntekijöiden tulisi sovittaa yhteen jokaisen erilaiset osaamisalueet, lahjakkuudet ja heikkoudet sekä persoonalliset ominaisuudet, jotta tiimistä tulisi monipuolinen ja haasteet kestävä yksikkö. Tiimin ydin päiväkodin kontekstissa on se, että kaikki työntekijät toimivat tehokkaasti yhdessä yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Päiväkodin tiimit muodostuvat yleensä 2–4 työntekijästä ja tiimi koostuu yleensä eri ammattiryhmiä edustavista henkilöistä. (Ruuska 2014, 10–11.) Monelle varhaiskasvattajalle toimivan kasvattajatiimin jäsenenä toimiminen on varhaiskasvatustyön lähde. Tiimit toimivat useimmissa päiväkodeissa hyvin itsenäisesti, vaikka yleisesti pyritään ryhmien väliseen yhteistyöhön sekä sisäisten rajojen purkamiseen yhteisössä. Kasvattajatiimillä on tarkoitettu yleensä yhden lapsiryhmän ohjauksesta vastuussa olevaa ryhmää työntekijöitä. Varhaiskasvatuksessa tiimin yksi vahvuus on se, että tiimissä on suuri määrä erilaista asiantuntijuutta. Ryhmässä on erilaista kokemustietoa ja työkokemusta, sillä se koostuu usein sekä kokeneista että vastavalmistuneista työntekijöistä, jotka ehkä vasta ovat siirtymässä työelämään. Yksilölliset taidot tuovat tiimiin vahvuutta. (Kupila 2016, 307–308.)

Kasvattajatiimissä olisi hyvä jäsentää jokaisen erityinen vastuu ja miten työntekijöiden roolit ja vastuut suhteutuvat toisten tehtäviin. Tiiminjäsenten tulisi ymmär-

tää oma osansa kokonaisuudesta. Aina vastuut eivät ole tiimissä selkeitä, joten välillä tiimeissä näkyy toisin sanoen harmaita alueita. Kasvattajatiimin täytyykin jäsentää jokaisen työntekijän erityinen vastuu. Päiväkodit organisoivat eri tavoin keskinäisiä tiimipalavereita, sillä tiimin jäsenet ovat työpäivän aikana erilaisissa työvuoroissa eikä tiimille yhteistä aikaa voi ottaa lasten tarpeiden kustannuksella, vaikka koko tiimi olisi samanaikaisesti läsnä lapsiryhmässä. (Kupila 2016, 308.)

4.1 Toiminnan suunnittelu, toteutus, arviointi.

Varhaiskasvatuksessa laaditaan runkosuunnitelma kasvatustoiminnalle vuodeksi ja tarkennuksia tehdään yksityiskohtaisemmin kuukausi-, viikko- ja päiväsuunnitelmiksi. Edellytykset varhaiskasvatukselle luodaan kuitenkin jo valtakunnallisella tasolla valtioneuvostossa ja eduskunnassa. Ensin hyväksytään varhaiskasvatusta koskevat säädökset, normit ja suunnitelmat, jonka jälkeen keskushallinnossa ja aluehallinnossa sosiaali- ja terveystoimintatieteiden tutkimuskeskuksissa sekä sosiaalivaltiohallitus antavat yleisohjeita tavoitteista ja toimintalinjoista. Kunnissa sosiaalilautakunta varaa rahaa suunnitelmien toteuttamista varten. Paikallisella tasolla varhaiskasvatusta voidaan lisäksi tukea kunnan kulttuuripalveluilla ja voidaan myös laatia vuosisuunnitelmia, joissa huomioidaan paikkakunnittain erityismahdollisuudet. (Pyykkö ym. 1985, 71.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 36) pedagogista toimintaa ja toiminnan toteuttamista kuvaa kokonaisvaltaisuus. Pedagogisen toiminnan toteutus tapahtuu henkilöstön ja lasten toimiessa yhdessä ja heidän välisessä vuorovaikutuksessa. Lapset ja henkilöstö yhdessä ideoivat ja suunnittelevat toimintaa. Lasten omaehtoinen suunnittelu ja henkilöstön johdolla suunniteltu toiminta täydentävät toinen toisiaan. Pedagoginen toiminta varhaiskasvatuksessa täytyy olla kasvatuksen, opetuksen ja hoidon kokonaisuus.

4.1.1 Suunnittelu

Toiminnan suunnittelussa on tarkoituksena ennakoida tulevaa toimintaa ja tukea käytännön toteutusta. Laajoista kasvatustarpeista valitaan olennainen osa ja pyritään rakentamaan siitä sellainen, että se palvelisi mahdollisimman hyvin lapsen

kasvatusta, hoitoa ja opetusta kyseisessä tilanteessa. Suunnitteluun kuuluu kasvatuksen suunnittelun lisäksi välineiden käytön, tilojen hyödyntämisen sekä aikuisten osallisuuden suunnittelu. Vaikuttavuutta voidaan lisätä kasvatuksessa tilojen järjestelyillä. Toiminnan suuntalinjoista päätetään myös suunnitteluvaiheessa. Kasvatustavoitteita voidaan asettaa kullekin ikäluokalle sopivaksi. Varhaiskasvatuksessa voi myös pyrkiä joihinkin tavoitteisiin iästä huolimatta. Esimerkiksi luovuuteen lasta voidaan aina rohkaista. (Pyykkö, Salpakivi & Vuorio 1985, 68–69.)

Useamman aikuisen työskennellessä yhdessä lasten kanssa, on välttämätöntä suunnitella toimintaa juuri toiminnan sujuvuuden kannalta. Päivähoidon kasvatustoiminnan suunnittelussa pätee vanha sanonta ”hyvin suunniteltu on puoliksi tehty.” Toiminnan sujumista päivittäin edistää asioihin kunnolla paneutuminen, sillä lapsiryhmä on toiminnan tarpeessa ja yhtä aikaa innostunut ja malttamaton. Kasvatuksen selkeyttä sekä johdonmukaisuutta voidaan varmistaa toiminnan suunnittelulla ja eteneminen on myös johdonmukaista silloin, kun aikuinen tiedostaa selvästi pyrkimyksensä toiminnassa. Suunnittelussa otetaan huomioon lasten erilaiset taidot ja jokainen lapsi tarvitsee omien ominaisuuksien ja vahvuksiensa arvostamista. Heikoissa kohdissa rohkaiseminen sekä vahvoissa kohdissa tukeminen ovat tarpeellisia ja suunnittelun avulla voidaan etsiä ennalta keinoja lasten tukemiseksi. Suunnitelmaa voidaan jälkeinpäin myös korjata ja tähdätä uudessa suunnitelmassa parempiin tuloksiin. (Pyykkö, Salpakivi & Vuorio 1985, 69.)

4.1.2 Toteutus

Varhaiskasvatuksessa aikuiselta edellytetään herkkyyttä havaita lapsen tarpeet, rakastavaa ja lämmintä suhtautumista sekä aitoa kiinnostusta lapsen kasvuun ja kehitykseen. Työssä täytyy ottaa huomioon aina tilanne toimintasuunnitelmista huolimatta. Kasvatus perustuu vuorovaikutukseen lapsen ja aikuisen sekä lasten kesken. Aikuisen tulee siis toiminnan suunnitelmien toteutuksen ohella poiketa suunnitelmasta, mikäli lapsen tarpeet sitä vaativat. Kasvatuksessa vaikuttavin tekijä on ohjaava aikuinen, sillä lapsi on riippuvainen aikuisen luomista toimintamahdollisuuksista sekä tuesta. (Pyykkö ym. 1985, 86–89.)

Osallisuutta ja luovuutta edistävät toiminnalliset työtavat ovat lapsille luontevia tapoja oppia. Tällaisia voivat olla muun muassa lasten ohjattu ja omaehtoinen leikki, liikkuminen, taiteellinen ilmaisu ja tutkiminen. On tärkeää ohjata lapsia käyttämään erilaisia työtapoja itsenäisesti sekä erikokoisissa ryhmissä, sillä monipuoliset työtavat ovat niin opettelun kohde kuin oppimisen väline. Lapsia rohkaitaan ihmettelemään, kyselemään sekä tekemään päätelmiä ja heitä kehoitetaan ratkaisemaan ongelmia yhdessä. Henkilökunnan tulisi tunnistaa eri tilanteissa pedagogiset mahdollisuudet ja tämä näkyy esimerkiksi taitona havaita lasten tunnetiloja sekä kykyä suunnata ja muuttaa omaa toimintaa havaintojen mukaisesti. Lapsilla tulee olla mahdollisuus kokeilla erilaisia työtapoja ja tutkia maailmaa kaikilla aisteillaan ja koko kehollaan. Eri tavoin oppivat kaikenikäiset lapset saavat työtapojen vaihtelevuuksien kautta onnistumisen kokemuksia. (Varhaiskasvatuksen perusteet 2016, 38.)

4.1.3 Arviointi

Arvioinnin tarkoituksena on tukea varhaiskasvatussuunnitelmien toteuttamista sekä kehittää varhaiskasvatusta. Varhaiskasvatuslaissa on määritelty varhaiskasvatuksen järjestäjän tehtävästä arvioida varhaiskasvatustaan. Toiminnan arvioinnin täytyy olla säännöllistä ja suunnitelmallista. Arvioinnin avulla varhaiskasvatuksen laatua voidaan parantaa, toiminnan vahvuudet tulevat paremmin esille sekä kehittämistarpeet nostetaan esille. Arvioinnin yhteydessä toimintaa myös kehitetään. Arvioinnin tarkoituksena on kehittää varhaiskasvatusta ja parantaa lapsen kehityksen ja oppimisen edellytyksiä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 60.)

Lasten varhaiskasvatussuunnitelman toteutumisen seuranta, säännöllinen arviointi ja kehittäminen ovat osa pedagogisen toiminnan arviointia. Paikallisille päättäjille, huoltajille ja varhaiskasvatuksen henkilöstölle tulee taata ajantasaista tietoa varhaiskasvatuksen toteutumisesta ja laadusta. Lasten huoltajille ja lapsille on säännöllisesti annettava mahdollisuus osallistua varhaiskasvatuksen arviointiin. Laadun kehittämisessä ja ylläpitämisessä henkilöstön itsearviointi on keskeisessä asemassa. Henkilöstö voi arvioida muun muassa ryhmässä vallitsevaa ilmapiiriä,

toiminnan sisältöä, vuorovaikutusta lasten ja henkilöstön välillä, pedagogisia työtapoja tai oppimisympäristöä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 60.)

5 HENKILÖKUNNAN VAIHTUVUUS

Sairauspoissaolot ja henkilöstön vaihtuvuus vähenevät sekä tuottavuus lisääntyy, kun työyhteisön yksittäisissä jäsenissä, että työyhteisössä näkyy henkinen hyvinvointi. Hyvinvointi tuntuu turvallisena ja hyvänä ilmapiirinä, me-henkenä työpaikalla, yhteistyön sujumisena sekä toiminnan häiriöttömyytenä. (Järvinen, Laine & Hellman-Suominen 2011, 197.) Yhteisön tiiviys saattaa rikkoutua henkilöstön vaihtuvuudesta (Kupila 2016, 311). Henkilökunnan vaihtuvuudella on muun muassa isojen ryhmäkokojen ja pitkien hoitopäivien lisäksi vaikutusta lapsen kehitykseen. Nämä tekijät voivat lisätä lapsen kehittymisen vaurioitumisen riskiä. (Kalland 2011, 149.) Tutkimuksissa on Kallandin mukaan käynyt ilmi, että hoitajien sekä päivähoitopaikan pysyvyydellä on ratkaiseva merkitys lasten kehitykselle. (Kalland 2011, 156.)

Työn ollessa tavoitteellista, on tärkeää pyrkiä vähentämään sairauspoissaolojen määrää, työtaturmien riskejä sekä lähtövaihtuvuutta. Varhaiskasvatuksessa työntekijöiden vaihtuvuus ja sairauslomat kuormittavat muun tiimin arkea. Lisäksi työajan tehokkuus laskee. Työntekijöiden työhyvinvointia lisättäessä työmotivaatio, voimavarat ja työhön sitoutuminen kasvavat, jolloin myös työn laatu paranee. Tällöin myös sairauspoissaolo- ja työtaturmakustannukset vähenevät. (Virtanen & Sinokki 2014, 141.)

Suunnitelmallisuuden ja toiminnan johdonmukaisuuden on huomattu kärsivän henkilöstön vaihtuessa (Koivisto 2007, 128). Varhaiskasvatuksen laatua tutkittaessa hoitohenkilökunnan vaihtuvuuden on todettu olevan suuri vaikuttava tekijä varhaiskasvatuksen laatuun. Esimerkiksi jatkuvan tai toistuvan vaihtuvuuden on todettu estävän turvallisen kiintymyssuhteen syntymistä lapsen ja kasvattajan välille. Lisäksi lastentarhanopettajien suuri vaihtuvuus vaikuttaa negatiivisesti lasten sosiaaliseen, emotionaaliseen sekä kielelliseen kehitykseen. Vaihtuvuus ei vaikuta negatiivisesti ainoastaan lapsen ja ammattikasvattajan väliseen suhteeseen, vaan myös henkilökunnan ja lasten vanhempien välisiin suhteisiin. (Porter 2012.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda esille ajankohtaista tietoa ja päiväkotien lastentarhanopettajien näkemyksiä siitä, miten henkilökuntavaihdokset vaikuttavat lapsiryhmän ja tiimin toimintaan sekä arkeen. Kyseessä on laadullinen tutkimus. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Tarkoituksena on saada esiin tosiasioita, eikä toistaa jo olemassa olevaa tietoa ja faktoja. Tutkittavien henkilöiden näkökulmat ja mielipiteet pääsevät paremmin esille laadullisen tutkimuksen menetelmiä käyttämällä. (Hirsjärvi ym. 2004, 152.)

6.1 Laadullinen tutkimus

Tutkimukseksi valittiin laadullinen tutkimus, koska haluttiin ymmärtää tutkittavaa ilmiötä tutkittavan kohderyhmän näkökulmasta (Tuomi & Sarajärvi 2013, 150). Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä, että tutkimukseen osallistujien määrä vaihtelee, mutta heiltä saatua tietoa pyritään analysoimaan mahdollisimman tarkasti. (Eskola & Suoranta 1998, 16–18.) Jokaista tutkimusaineistoa ja vastausta käsitellään yksilöllisesti. Osallistujat valitaan tarkoituksellisesti, eikä satunnaisotantaa käyttäen. (Hirsjärvi ym. 2004, 155.)

6.2 Tutkimuskohde

Tutkimus lähti liikkeelle tutkijoiden omasta mielenkiinnosta aihetta kohtaan. Tutkijat kokivat, että kyseisen aiheen tutkimiselle oli tarvetta, sekä lisäksi aihe koettiin hyvin ajankohtaiseksi myös työkentältä saadun suullisen palautteen mukaan. Kohderyhmäksi valikoitui eri päiväkoteja ja lastentarhanopettajia eri alueilta. Tarkoituksena oli myös saada haastateltaviksi erilaisissa työyhteisöissä työskennelleitä henkilöitä mahdollisimman laajan tutkimusaineiston keräämiseksi. Tutkimukseen haastateltiin ammattilaisia, jotka ovat toimineet virassaan vähintään kaksi vuotta. Kahden vuoden työkokemus varhaiskasvatuksessa koettiin tärkeäksi tekijäksi. Tutkimukseen tahdottiin haastatella ammattilaisia, joilla on kokemusta henkilökunnan vaihtuvuudesta työurallaan.

6.3 Tutkimusaineiston keruu

Tutkimusaineisto kerättiin haastattelemalla varhaiskasvatuksen ammattilaisia eli päiväkotien lastentarhanopettajan virassa toimivia työntekijöitä. Haastattelut nauhoitettiin, jonka jälkeen ne litteroitiin tutkimustuloksia varten. Haastattelumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Teemahaastattelulla tarkoitetaan lomake- ja avoimen haastattelun välimuotoa. Teemahaastattelulle on luonteenomaista, että sen aihepiirit, eli teema-alueet ovat valmiiksi haastattelijalla tiedossa, mutta kysymysten tarkka järjestys ja muoto puuttuvat. Teemahaastattelua käytetään usein kasvatus sekä yhteiskuntatieteellisissä tutkimuksissa, koska se vastaa hyvin laadullisen tutkimuksen lähtökohtia. (Hirsjärvi 2012, 208.)

6.3.1 Haastattelu

Haastattelu tarkoittaa suomen kielessä tiedonkeruutapaa, jossa tutkimuksessa tutkittavilta kysytään heidän mielipiteistään ja vastaukset saadaan puhuttuna. Haastattelu on sosiaalinen vuorovaikutustilanne ja lyhyesti sanottuna haastattelua voi kutsua keskusteluksi, jolla on ennakkoon määritelty tarkoitus. Haastattelussa tähdätään informaation keräämiseen. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 40–41.)

Haastattelu sopii moniin eri tutkimustarkoituksiin ja on tiedon keräämisessä käytetyin metodi. Haastattelussa ollaan suorassa vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa ja merkityksiä sekä vastauksia voi auttaa ymmärtämään ei-kielelliset vihjeet haastattelun lomassa. Haastattelua tehtäessä on se etu, että haastattelussa voidaan sen mukaan säädellä aiheiden järjestystä, kun on tarve sekä haastateltavat kuvailevat vastauksia esimerkein. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 34–36.)

Tutkimusta suunniteltaessa tuli pohtia juuri kyseiselle tutkimukselle sopivinta haastattelumuotoa. Tarkoituksena oli toteuttaa laadullinen tutkimus, jonka tuloksissa näkyy selvästi jokaisen haastatteluun vastanneen ammattilaisen henkilökohtaiset kokemukset ja näkemykset tutkitusta aiheesta.

Tutkimuksen aineisto saatiin suunnitteleamalla ensin haastattelukysymykset valituille haastateltaville. Jokaisessa haastattelutilaisuudessa esitettiin samat kysymykset, joihin vastaamalla päivähoitohenkilökunta loi pohjan tutkimuksen aineis-

tolle. Kysymykset olivat avoimia kysymyksiä, joihin vastaaja sai vastata vapaasti ja monipuolisesti. Avoimen haastattelutilanteen ansiosta haastattelu tuotti monipuoliset vastaukset sekä tulokset tutkimukselle. Tutkijat saivat aineiston haastattelimalla Vaasan alueen eri päiväkotien lastentarhanopettajia. Haastattelutilanteet sovittiin ja suoritettiin tutkimusluvan myönnettyä.

6.3.2 Litterointi

Tutkimusta varten haastateltiin kuutta eri lastentarhanopettajaa eri päiväkodeista Vaasan alueella. Tutkimukseen valikoituvat päiväkodit Vaasan alueelta Aikaa varattiin tunti jokaista haastateltavaa kohden. Haastatteluissa kului aikaa kuitenkin 20-30 minuuttia haastateltavaa kohden. Tutkimuksen haastatteluosuus tallennettiin nauhoittamalla asianmukaisilla nauhoitusvälineillä. Nauhoitetut äänitallenteet litteroitiin, eli kirjattiin puheesta tekstiksi. Kun laadullinen aineisto oli tallennettu nauhoitettuun muotoon, oli se tarkoituksenmukaisesti kirjoitettu puhtaaksi sanasta sanaan.

Hirsjärven (2012, 222) mukaan litterointi voidaan toteuttaa joko koko kerätystä aineistosta tai osittain esimerkiksi teemoittain. Litteroiminen on yleisempää kuin suorien päätelmien tekeminen nauhoituksista. (Hirsjärvi 2012, 222.) Näin pystytään varmistamaan, että tutkimukseen käytettävä aineisto on luotettava ja että vastaajien vastaukset pysyvät alkuperäisissä muodoissaan ja asiayhteyksissään. Aineisto säilytetään tutkimuksen tekijöiden/haltijoiden vastuulla ulkopuolisilta tahoilta tavoittamattomissa. Tutkimuksen ollessa valmis haastattelumateriaali hävitetään asianmukaisesti.

6.4 Aineiston analysointi

Teemoittelu on yksi laadullisen tutkimuksen analysointimenetelmistä. Käytännössä sillä tarkoitetaan aineiston pilkkomista eri aihepiireihin ja sen mukaan aineiston järjestelyä. Teemoittelussa nostetaan esille tutkimusongelmaan liittyviä teemoja. Teemoittelussa pyritään siis löytämään olennaiset asiat tutkimuksen kannalta. Teemoittelussa voidaan haastatteluaineistosta irroittaa sitaatteja ja järjestellä niitä teemoittain. Sitaatit elävöittävät tekstiä tutkimusraportissa. Olennaista teemoitte-

lussa on teorian ja aineiston yhteys. Tutkimustuloksia kirjoittaessa voidaan tutkimuksen ongelmia ja ilmiöitä kuvata sitaattien avulla. (Hiltunen 2016.)

Useimmiten teemoittelun keinoa käytetään tutkimuksissa, joissa on myös hyödynnetty teemahaastattelua. Teemoittelu ei estä muiden menetelmien käyttöä aineistonhankinnassa. (Silius 2008.) Teemoittelussa aineistoa kunkin teeman alle kootaan merkittävimmät kohdat haastatteluista. Litteroitu aineisto voidaan järjestellä joko tietokoneella ”leikkaa ja liitä”- menetelmällä tai konkreettisesti leikkaamalla tulostettu aineisto ja järjestelemällä se teemakortistoon. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

7 TULOKSET

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää vaasalaisten lastentarhanopettajien näkemyksiä ja kokemuksia siitä, millä tavoin henkilökunnan vaihtuvuus vaikuttaa ryhmän, tiimin ja työntekijän omaan toimintaan päiväkodin arjessa. Haastattelussa aineistonkeruumenetelmänä käytetty teemahaastattelu luotiin sen perusteella, mitä asioita tutkimuksessa tahdottiin saada selville sekä tutkimuksessa käytettyä teoriaa pohjana käyttäen. Teemoitettujen kysymysten ansiosta tutkimustehtävä oli helppo koota pienempiin osiin. Tutkimustuloksia analysoitiin haastattelussa esiintyneiden teemojen mukaisesti.

Tutkimukseen osallistuneilla haastateltavilla lastentarhanopettajilla oli kokemusta varhaiskasvatustyöstä vähintään kaksi ja enimmillään 20 vuotta. Haastattelutilanteet toteutettiin rauhallisessa ympäristössä ilman häiriötekijöitä. Haastattelut kestivät ajallisesti 15-30 minuuttia. Seuraavissa alaluvuissa haastattelun tuloksia teemoittain.

7.1 Vaihtuvuuden kohtaaminen

Ensimmäisessä teemassa haastateltavilta kysyttiin ovatko he työurallaan kokeneet henkilökunnan vaihtuvuutta ja minkälaisia positiivisia tai negatiivisia vaikutuksia he ovat vaihtuvuudessa kokeneet. Haastattelussa kysyttiin henkilökunnan vaihtuvuuden vaikutuksista haastateltavien omaan työskentelyyn ja omaan itseensä. Haastateltavilta kysyttiin myös, minkälaisen vaihtuvuuden he ovat kokeneet kuormittavimmaksi.

Kaikki haastateltavat olivat kokeneet henkilökunnan vaihtuvuutta. Jokainen haastatteluun osallistunut henkilö oli kokenut myös niin positiivisia kuin negatiivisia vaikutuksia vaihtuvuuteen liittyen. Positiivisina vaikutuksina koettiin muun muassa uusien työntekijöiden mukanaan tuomat ideat ja erilaiset tavat tehdä työtä. Myönteisinä vaikutuksina koettiin myös työkierron ja pitkäaikaisten sijaisten mukanaan tuoma vaihtuvuus. Joskus pitkään yhdessä työtä tehneet tiimit jumiutuvat samoihin työtapoihin ja rutiineihin, tällöin henkilökunnan vaihtuvuuden koettiin tuovan uutta energiaa työn tekemiseen. Hyvänä koettiin vaihtuvuus sellaisissa ti-

lanteissa, joissa henkilökunnan jäsen siirtyy lasten mukana ryhmästä toiseen, jolloin lasten siirtyminen uuteen ryhmään on helpompaa, ja tieto lapsista välittyy paremmin uuteen ryhmään.

”.. ja joskus yhdelläkin aikuisella voi olla merkitys lapsen elämään. Et hyvä esimerkki on, kun meidän ryhmässä oli muutaman viikon harjoittelija, joka soitti haitaria. Hän teki lapseen ison vaikutuksen ja kun tapasin sitten yhden ryhmässä olleen pikkupojan äidin vuosia myöhemmin, hän kertoi pojan soittavan haitaria, koska innostui silloin kuultuaan päiväkodissa haitarin soittoa. (H3)”

”Sitten myös toisaalta jos on paljon sijaisia, nii oppii arvostamaan sitä omaa tiimiä, että ne kaikki on paikalla. Se on semmonen iso juttu. (H6)”

Liian usein tapahtuvien henkilöstövaihdosten koettiin estävän tiimin yhteisten työtapojen muodostumista. Vaihtuvuus vie pohjan työhön sitoutumiselta ja pitkäkestoisien tavoitteiden toteuttamiselta. Vaihtuvuus koettiin kuormittavaksi jokaiselle tiimin jäsenelle mutta etenkin sille työntekijälle, joka on ollut tiimissä pisimpään ja jonka tehtäväksi jää useimmiten uusien ihmisten perehdyttäminen työhön ja ryhmän toimintaan. Henkilökunnan vaihtuessa useasti haastateltavat kokivat yhteisen työpanoksen kasvatustyöhön monimutkaistuvan. Näissä tilanteissa koettiin, että aikaa kului sijaisten perehdyttämiseen, sääntöjen läpikäymiseen ja ryhmän toiminnasta kertomiseen.

”Kielteistähän on tietysti jos joku on paljon sairaslomalla. Silloin ne työntekijät, jotka on tiimissä nii kantaa suuremman vastuun, koska ainakaan lyhytaikaiselle sijaiselle ei pysty nii paljoa vastuuta antamaan. (H3)”

Haastateltavat mainitsivat vaihtuvuuden negatiivisina vaikutuksina lasten ja vanhempien reagoinnin ja hämmentyneisyyden vaihtuviin työntekijöihin. Aikuisten vaihtuessa lasten kerrottiin olevan levottomampia ja kiintymyssuhteen koettiin lapsen ja varhaiskasvattajan välillä kärsivän. Isommilla lapsilla reaktiot näkyivät sääntöjen ja sijaisten testaamisena. Pienemmät lapset puolestaan reagoivat uusiin aikuisiin usein vierastamalla. Haastateltavat kertoivat pienten lasten tarvitsevan

usein tutun ja turvallisen aikuisen syyliä ja läheisyyttä, mitä he eivät välttämättä uskaltaneet uudelta aikuiselta hakea.

Henkilökunnan vaihtuvuus vaikutti haastateltavien omaan työskentelyyn kuormittavasti. He kokivat myös olevansa stressaantuneempia työssään. Haastateltavat kokivat kantavansa suuremman vastuun sekä lapsiryhmästä että myös ryhmän uudesta työntekijästä.

”Omaan itseän vaikuttaa varmasti se, että stressaa ite enemmän, että tuleeko ja meneekö kaikki sillälailla hyvin tai että onko kaikki lapset matkassa. Jos on todella paljon vaihtuvuutta, nii sitte se lisää aina muilla vastuuta, jos on joku poissa. Ja sitten viimekädessä tavallaan ne työntekijät, jotka on paikalla, on kuitenkin tietyllä tapaa vastuussa myös siitä sijaisesta, että on perehdytetty asianmukaisesti. (H5)”

”Kyllä se vaihtuvuus aina sen oman työn rytmin keskeyttää, kun täytyy keskittyä siihen perehdyttämiseen. Että tottakai se sillä tavalla vaikuttaa, tekee katkonaiseksi sitä työtä. (H1)”

Haastateltavien mielestä usein toistuvat lyhyet sijaisuudet kuormittivat vakituista henkilökuntaa ja lapsia eniten. Näissä tilanteissa tiimiin tulee useimmiten töihin ihminen, joka ei välttämättä tiedä ryhmästä tai lasten erityispiirteistä mitään. Haastavissa ryhmissä uuden aikuisen kokemattomuus ryhmästä voi pahimmillaan aiheuttaa myös vaaratilanteita tai turvallisuusriskin. Yksi vastaajista oli myös kokenut työuransa aikana myös tilanteita, joissa oli joutunut vaihtamaan tiimiä luku-kauden aikana useampaan kertaan. Haastateltava koki ryhmänvaihdokset erittäin raskaina.

”Olen kokenut ikäväksi ja turhaksi lähteä toimivista tiimeistä, koska uusien työkavereiden kanssa tutustumiseen ja toimivan tiimin muodostamiseen kuluu aikaa. Myös lapsiin tutustuminen vie oman aikansa ja luottamussuhteen muodostuminen kestää. Mä olen myös kokenut hylkääväni edellisen ryhmän lapset ja vanhemmat, ku asioita on jäänyt ryhmänvaihdon takia kesken. Var-

sinki erityistä tukea tarvitsevien lasten ja niiden perheiden kanssa. Siirrot on kaiken kaikkiaan ottanut koville. (H2)”

7.2 Vaikutukset lapseen

Toisessa teemassa käsitellään henkilökunnan vaihtuvuuden vaikutuksia lapseen. Haastateltavilta kysyttiin kuinka vaihtuvuus heidän mielestään vaikuttaa lapseen ja mitä vaihtuvuus merkitsee omahoitajuuden ja kiintymyssuhteen kannalta. Vastajat olivat huomanneet lasten reagoivan niin henkisesti kuin fyysisesti aikuisten vaihtuvuuteen. Tutkimuksessa tuli ilmi, että mikäli lapsiryhmässä on lyhytaikaisia sijaisia lapset eivät sitoudu heihin, vaan kysyvät kuitenkin apua tutuilta aikuisilta, joihin luottavat. Lasten levottomuuden kerrottiin lisääntyvän selvästi uuden aikuisen tullessa tiimiin. Lapset osaavat käyttää aikuisen tietämättömyyttä hyväkseen ja kokeilevat rajoja sekä sääntöjen joustavuutta. Levottomuus ryhmässä saattaa pahimmillaan aiheuttaa vaaratilanteita ja onnettomuuksia sattuu enemmän. Pienten ryhmässä turvattomuus lisääntyy ja lapset hakeutuvat tuttujen aikuisten luokse ja etsivät turvaa.

”No kyllähän voi olla ihan konkreettista sillä tavalla, että lapsella voi tulla jopa pissat housuun, kun ei uskalla mennä vieraammalle tädille tai sedälle sanomaan, että hei mulla on pissahätä (H1)”

”Sekin on aina niin lapsen persoonasta kiinni, että jotkut tulee halaamaan välittömästi toki, mutta kaikki ei. Se on ryhmän laki, että ei siellä kaikki hae sillä lailla sitä huomiota kun on oudompi ja vieraampi aikuinen. (H1)”

Haastattelujen pohjalta voidaan todeta, että pitkin toimintakautta tapahtuvat henkilökuntavaihdokset kuormittavat lapsia. Uudet aikuiset, uudet säännöt ja uusi tapa toimia arjen tilanteissa on rankkaa lapsille. Haastateltavien mukaan tuttu ryhmä ja tutut aikuiset ovat tekijöitä, jotka luovat turvallisuuden tunteen.

Haastateltavat nimesivät monipuolisesti vaihtuvuuden mukanaan tuomia haasteita omahoitajuuden ja kiintymyssuhteen kannalta. Vastausten perusteella voi päätellä omahoitajuuden ja kiintymyssuhteen olevan merkityksellisiä tekijöitä laadukkaan varhaiskasvatuksen sekä aikuisen ja lapsen välisen vuorovaikutuksen kannalta.

Haastateltavien mukaan omahoitajuuden ja kiintymyssuhteen luominen edellyttävät pitkäkestoista yhteistyötä niin perheen kuin lapsen kanssa. Tämä ei ole mahdollista lyhytkestoisissa vuorovaikutussuhteissa.

7.3 Vaikutukset tiimiin, toiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin

Kolmannessa teemassa tahdottiin selvittää tutkimukseen osallistuvien ammattikasvattajien ajatuksia siitä, millaisia vaikutuksia vaihtuvuudella on tiimin toimintaan sekä toiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin.

Vastaajat kokivat henkilöstön vaihdoksilla olevan suuria ja moninaisia vaikutuksia näihin tekijöihin. Lähes kaikki haastateltavat mainitsivat, että mikäli yksi tiimin jäsenistä on poissa, joutuvat muut työntekijät tällöin kantamaan enemmän vastuuta ryhmän toiminnasta. Vaihtuvuuden koettiin myös vaikuttavan tiimien ryhmäytymiseen ja yhteisen työtavan löytymiseen.

"Kun joku on sairauslomalla tai poissa, niin ne työntekijät jotka on töissä joutuu tekemään töitä isommalla panoksella. Tietysti riippuu kans onko mahdollista saada sijaista vai ei. Ilman sijaista jokaisessa ryhmässä joudutaan lujille, koska jokainen työntekijä, käsi- ja silmäpari on tarpeen. Itse yritän ainaki ottaa ryhmän tilanteen haltuun mahdollisimman hyvin kun joku on poissa. Ehkä yritän myös säästää tiimin muita työntekijöitä että he jaksais paremmin. (H3)"

Toiminnan suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin kerrottiin olevan huomattavasti vaikeampaa tilanteissa, joissa tiimin jäsenet vaihtuvat useita kertoja toimintakauden aikana, tai mikäli sairauslomatapauksia esiintyi tiimissä paljon. Usein pienten lasten ryhmässä toiminta suunnitellaan päivittäin, niin että jokaisella aikuisella on omat tehtävät ja toimenkuvat. Mikäli joku tiimin jäsen puuttuu, suunnitelmia joudutaan muuttamaan. Vastauksista kävi ilmi, että päiväkodin arjessa muutoksia tulee äkkinäisesti ja usein, nämä tilanteet vaativat työntekijöiltä ja tiimiltä taitoa tehdä nopeasti ratkaisuja ja kykyä muuttaa suunnitelmia tilanteiden vaihtuessa niiden mukaisiksi. Pitkäkestoisten teemojen suunnittelu ja toteutus vaativat lapsiryhmän tuntemista, lapsien kuuntelemista sekä yksilöllistä kohtaamista. Tämä ei

ole mahdollista, mikäli vaihtuvuus on suurta tai sitä tapahtuu usein. Haastateltavien mukaan suunnitelmien toteutuminen vaatii työhön sitoutumista ja läsnäoloa.

"Niin no se että se pyörä pitää aina keksiä uudestaan. Ne asiat mitkä on oman tiimin kesken hitsautuneet itsestään selviksi ja pystytään tekemään sitä syvempää kasvatuksellista työtä kun ne asiat on kaikki siinä tiimissä selvillä, ei enää olekaan niin selviä kun tulee se uusi ja vieraampi ihminen siihen. (H1)"

7.4 Vuorovaikutus

Tässä teemassa selvitettiin haastateltavien mielipiteitä siitä, millä tavoin vaihtuvuus vaikuttaa aikuisen ja lapsen väliseen vuorovaikutukseen sekä varhaiskasvattajan ja lapsen vanhemman väliseen yhteistyöhön.

Haastateltavat olivat yksimielisiä siitä, että henkilökunnan vaihtuvuudella on näkyviä vaikutuksia aikuisen ja lapsen väliseen vuorovaikutukseen. Vaikka ryhmässä olisi sijaisia tai vaihtuvaa henkilökuntaa, on vuorovaikutusta lapsen ja ennestään tutun aikuisen välillä enemmän. Lapsi ei välttämättä uskalla kertoa uudelle aikuiselle asioita, eikä uudelta aikuiselta haeta apua samalla tavalla. Lapset eivät välttämättä luota uuteen aikuiseen tarpeeksi, jotta kertoisivat tälle kiusaamisesta tai heille sattuneista vahingoista. Aikuisen täytyy ensin pyrkiä luomaan itsensä ja lapsen välille luottamus, jotta kunnollista vuorovaikutusta pääsee syntymään. Luottamuksen löytäminen vaatii aikaa ja yhdessäoloa.

Luottamussuhteen muodostumisen koettiin vievän enemmän aikaa, mikäli ryhmässä on ollut paljon aikuisten vaihtuvuutta. Lapset saattavat kaivata puuttuvaa, heille tuttua aikuista, sekä ihmetellä kuka uusi ihminen ryhmässä on. Etenkään pienet, syliä ja läheisyyttä kaipaavat lapset eivät välttämättä pysty luottamaan uuteen aikuiseen niin paljon, että pystyisivät hakemaan tarvitsemaansa turvaa ja läheisyyttä. Tällöin uusi aikuinen ei pysty vastaamaan lapsen tarpeisiin.

*"Mitä enemmän niitä erityislapsia on, niin kyllä se niissä näkyy semmose-
na levottomuutena. Niiden ne sellaset haasteelliset asiat, mitkä muutenkin
jo on arjessa haasteellisia niin lisääntyy. Jotenki sitä kautta tuntuu että*

koko ryhmän dynamiikka muuttuu vilkkaammaksi ja levottomammaksi. (H1)”

Haastateltavat kokivat, että vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö voi jäädä pinnalliseksi, mikäli perheelle ennestään tuttu aikuinen onkin poissa. Lastentarhanopettajat ajattelivat, että sijaisten ja vanhempien välinen vuorovaikutus voi joskus jäädä hyvin pintapuoliseksi, koska uudella työntekijällä ei usein ole tarpeeksi kokonaisvaltaista tuntemusta lapsesta ja perheestä. Esimerkiksi päivän päätteeksi tapahtuvissa vuorovaikutustilanteissa kuulumisten vaihto päivän kulusta saattaa herkästi kiteytyä sanoihin ”päivä on mennyt hyvin”.

”.. Ja sitte voi olla et jos vanhemmilla on esimerkiks huolta lapsesta tai jostain, niin voi olla että ei välttämättä semmoselle ihan vieraalle sijaiselle mee kertomaankaan. Vaikka olisi jotain akuuttia, niin voi olla et siinä menee tovi, ennenku on tuttu aikuinen paikalla kenelle pystyy vanhempi sen asian kertomaan. (H5)”

” Poissaolojen seurauksena vanhemmilta saattaa tulla meille henkilökunnalle palautetta, jos ei tiedä tarpeeksi lapsen asioista. Vanhempien kanssa pitäis tehdä tiivistä yhteistyötä. (H2)”

7.5 Vaihtuvuuden ennaltaehkäisy

Neljännessä teemassa kartoitettiin varhaiskasvattajien ajatuksia vaihtuvuuden ennaltaehkäisystä. Moni haastateltava mainitsi tärkeäksi asiaksi ennaltaehkäisyn kannalta työhyvinvoinnin ja siihen panostamisen. Liian suuret ryhmäkoot ja lapsiryhmien kokojen koettiin olevan asioita, jotka lisäävät vaihtuvuutta ja vaikeuttavat työssä jaksamista.

Henkilökunnan terveydestä huolehtimista pidettiin tärkeänä. Yhdessä haastattelussa mainittiin esimerkiksi säännöllisten terveystarkastusten tärkeys sairauksien ennaltaehkäisyn kannalta. Myös mielenterveydellisten ongelmien ennaltaehkäisy ja työntekijöiden mielenterveyden ylläpitoa korostettiin tärkeänä päivähoitoalalla. Yleisen työilmapiirin koettiin olevan suuri vaikuttaja työssä viihtymiseen ja sitä kautta jaksamiseen ja sairaspöissaoloihin.

Lähes jokainen haastateltava oli sitä mieltä, että esimiehen rooli työpaikalla on merkittävä tekijä vaihtuvuuden ennaltaehkäisyssä. Kävi ilmi, että työntekijät toivoisivat johtajilta enemmän huomiointia, huolenpitoa ja tukea arjessa.

"Johtajien tulisi antaa huomiota niille työntekijöille jotka jostain syystä työskentelee omien voimiensa äärirajoilla. Johtajat voisi ajoittain kysyä kuinka tässä tiimissä pärjätään tai että mikä teitä auttaisi jaksamaan. Jos ryhmässä on paljon sairaslomia tai muita vaikeuksia, tiimin jäseniä pitäisi tukea ja kannustaa jaksamaan siinä arjessa.(H3)"

Monista vastauksista kävi ilmi, että toivottiin myös toimivien tiimien mahdollisuutta työskennellä pidempään yhdessä. Lastentarhanopettajat kokivat osittain raskaana sen, mikäli tiimit vaihtuvat joka vuosi tai useammin ilman kunnollisia perusteita.

"Annettaisiin niiden toimivien tiimien työskennellä yhdessä vähintään sen kaksi vuotta ja vältettäisiin turhaa vaihtuvuutta viimeiseen saakka. Kesken lukuvuoden tapahtuvat siirrot pitäisi minimoida ja sijaisille tulis tehdä kerrallaan pitempiä työsopimuksia jos tarvetta on tiedossa pidemmälle aikaa. (H4)"

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tietoa ja tuloksia Vaasan kaupungille siitä, miten vaasalaiset lastentarhanopettajat kokevat henkilöstön vaihtuvuuden vaikuttavan ryhmän ja tiimin arkeen ja toimintaan, sekä ammattikasvattajan ja lasten sekä työntekijän ja vanhemman välisiin suhteisiin. Tulosten avulla päiväkotien johtajat ja kaupunki voivat luoda realistisen näkemyksen siitä, millä tavoin henkilöstömuutokset ja sijaisuudet vaikuttavat päiväkotiryhmien arkeen, ja pystyvät omien rajojensa puitteissa kehittämään tilannetta eteenpäin Vaasan alueen päiväkodeissa.

Opinnäytetyön päätuloksena selvisi, että jokainen haastatteluun osallistunut lastentarhanopettaja oli kokenut vaihtuvuutta työuransa aikana, minkä mukana selvisi vaihtuvuuden niin negatiiviset kuin positiiviset vaikutukset, sekä keinoja joilla vaihtuvuutta pystyttäisiin ennaltaehkäisemään. Tutkimuksessa saaduista tuloksista voitiin tehdä seuraavanlaisia johtopäätöksiä.

Tutkimustuloksista selvisi, että jokainen haastatteluun osallistuneista lastentarhanopettajista oli kokenut työuransa aikana henkilökunnan vaihtuvuutta omalla työpaikallaan. Vastajilla oli samanlaisia vastauksia toistensa kanssa kysyttäessä vaihtuvuuden negatiivisista sekä positiivisista vaikutuksista. Tästä voidaan päätellä päiväkodissa työskentelevän kasvatushenkilöstön ajattelevan samalla tavalla vaihtuvuudesta ja sen eri vaikutuksista ryhmän ja tiimin toimintaan. Lastentarhanopettajat löysivät joitakin positiivisia vaikutuksia henkilöstön vaihtuvuuteen liittyen, mutta negatiivisten vaikutusten määrä oli tutkimuksessa huomattavasti suurempi. Lyhytaikaiset, usein toistuvat poissaolot ja sijaisuudet koettiin kaikista raskaimmiksi ja kuormittavimmiksi ryhmän ja tiimin toimintaa ajatellen. Sijaisuuksien ja henkilökuntavaihdosten koettiin vaikuttavan sekä tiimin työskentelyyn, toiminnan suunnitteluun, toteutukseen sekä arviointiin, kuin myös ryhmän toimintaan.

Jokainen vastaaja koki, että uusi aikuinen, ja etenkin useasti vaihtuvat sijaiset vaikuttavat lähes aina jollakin tapaa niin lapsiin yksilöinä kuin myös ryhmän yleiseen dynamiikkaan. Riihosen ja Tuukkasen (2013, 65–67) mukaan jatkuva resurssipula

vaikeuttaa lasten suotuisan kasvuympäristön ylläpitämistä. Entistä useampi lapsi tarvitsee nykyään erityistä tukea ja päiväkodeissa on usein pulaa ammattihenkilöstöstä ja monessa päiväkodissa on sairasteluiden vuoksi turvauduttu lyhytaikaisiin sijaisiin. On siis tavallista, että lasta hoitaa liian moni vieras aikuinen. Tuloksista voi päätellä, että lasten tapa reagoida uuteen ihmiseen on aina yksilöllinen, eikä lasten vastaanottoa voida tietää etukäteen.

Osa lapsista voi kokea uuden aikuisen läsnäolon positiivisena kokemuksena, kun taas toisella uuteen aikuiseen sopeutuminen vie aikaa. Henkilöstömuutoksilla ja vaihtuvuudella koettiin olevan merkitystä omahoitajuuteen sekä kiintymyssuhteen muodostumiseen ja sen ylläpitämiseen. Pysyvien aikuisten tärkeyttä korostettiin erityisesti pienten lasten ryhmissä, joissa omahoitaja –periaate on usein tärkeä osa toimintaa, ja joissa varhaislapsuuden kiintymyssuhteet ovat erittäin tärkeitä. Sigfrids ja Kanninen (2012, 115) pitävät aikuisen merkitystä tärkeänä lapsen hoitopäivän aikana. Lapsi tarvitsee turvallisen aikuisen rinnalleen, kun omat vanhemmat eivät ole paikalla.

Vaihtuvuudella koettiin olevan moninaisia ja suuria vaikutuksia niin tiimin keskinäiseen toimintaan kuin myös toiminnan suunnitteluun, toteutukseen sekä arviointiin. Tiimin toiminta vaikuttaa tutkimuksen tuloksien perusteella moneen eri osa-alueeseen tutkimuksen teemoissa. Toiminnan suunnittelun koettiin vaikeutuvan ja jäävän jopa vaille tarkoitusta, mikäli henkilökunnassa oli paljon vaihtuvuutta.

Tutkimustuloksia tarkastellessa on selvää, että jokainen haastateltava koki vaihtuvuudella ja sijaisuuksilla olevan moninaisia vaikutuksia niin lapsen ja aikuisen väliseen vuorovaikutukseen päiväkodissa kuin henkilöstön ja vanhempien väliseen yhteistyöhön. yhteistyön tärkeys ja merkityksellisyys näkyvät vahvasti siinä vaiheessa, kun vaihtuvan aikuisen myötä lapsen asiat on kerrattava alusta ja yhteistyö alkaa uudelta pohjalta. Kaskela ja Kekkonen (2006, 46) kertovat vanhempien luottamuksen rakentuvan työntekijöitä ja päiväkotia kohtaan yhteistyön kautta ja siten, kuinka kasvattaja välittää vanhemmille tietoa lapsesta. Kasvattajan teh-

tävä on havainnoida lapsen kehitystä ja kasvattajan on kyettävä välittämään vanhemmille tarvittavat tiedot lapsesta ja kuluneesta päivästä.

Lastentarhanopettajat kertoivat vaihtuvuuden vaikuttavan lapsen ja aikuisen väliseen vuorovaikutukseen seuraavilla tavoilla: Lapsi ei uskalla lähestyä uutta aikuista samalla tavalla kuin tuttuja aikuisia, kontakti uuteen ihmiseen voi olla alussa hyvin vähäistä lapsesta riippuen. Luottamussuhteen luominen lapsen ja aikuisen välille vie aikaa. Luottamuksen rakentamisen koettiin vievän enemmän aikaa varsinkin sellaisissa ryhmissä, joissa henkilöstövaihdoksia ja sijaisia oli usein. Erityisesti erityislasten koettiin reagoivan voimakkaasti uusiin aikuisiin. Tästä voidaan päätellä, että lapset kaipaavat arkeensa pysyviä ja luotettavia aikuisia, joihin turvautua. Pysyvät aikuiset myös luovat pysyviä rutiineja ja strukturoitu päiväjärjestys tapahtuu automaattisesti.

Tuloksista voidaan päätellä, että vanhemmat voivat kokea uusien, vieraiden työntekijöiden lähestymisen vaikeana, koska lapsen asioista ei välttämättä tahdota puhua vieraan henkilön kanssa. Myös uuden työntekijän tai sijaisen kommunikointi vanhempia kanssa voi jäädä vähäiseksi tai jopa olemattomaksi, kun uusi aikuinen ei tunne lasta ja perhettä tarpeeksi hyvin. Myös vanhempien ja varhaiskasvattajien tekemä yhteistyö lapsen kehityksen kannalta voi katketa tai pysähtyä, mikäli henkilökunnasta on poissa joku, joka lapsen asioista tietää parhaiten. Lyhyitä sijaisuuksia tekevät henkilöt eivät myöskään voi tietää lasten tavoista toimia ryhmässä ja heidän erityistarpeistaan. Karikosken ja Tiilikan (2016, 86) mukaan tutkimuksissa on selvinnyt, että vanhempien ja henkilökunnan hyvä suhde synnytti avoimuutta, mikä mahdollisti myös vaikeista asioista puhumisen.

Tuloksista kävi ilmi, että yli puolet vastaajista kokivat, että vaihtuvuutta varhaiskasvatuspuolella on mahdollista ennaltaehkäistä. Vastauksissa oli joitakin eroja koskien sitä, millä tavoin vaihtuvuutta pystyttäisiin ennaltaehkäisemään. Tuloksista löytyi kuitenkin myös paljon yhtäläisyyksiä. Etenkin työhyvinvointi ja työntekijöiden psyykkiseen, fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin panostaminen koettiin haastateltavien kesken tärkeänä.

Jaben mukaan (2010, 113) päivähoitoyksikön johtajana toimivan henkilön täytyy pystyä näkemään asioita kokonaisuuksina ja olla kykenevä huolehtimaan mahdollisesti jopa yhdestä kolmeen päiväkotia samanaikaisesti. Päiväkotien ilmapiiristä ja työntekijöiden työhyvinvoinnista, osaamisesta sekä sosiaalisesta pääomasta huolehtiminen kuuluvat myös johtajan tehtäviin. Suurin osa vastaajista toi esille johtajan aseman vaikuttavuuden koskien työhyvinvointia ja työssä viihtyvyyttä. Johtajilta toivottiin enemmän huomiointia, tukea ja vuorovaikutusta työntekijöiden kanssa, etenkin niissä tilanteissa, joissa tiimeillä on erityisen vaikeaa tai ryhmät kohtaavat paljon henkilöstövaihdoksia. Tästä voidaan päätellä, että johtajan merkitys työssä jaksamisen kannalta ja tätä kautta vaikutus sairauspoissaoloihin on merkittävää. Johtajan piittaamattomuus myös turhauttaa työntekijöitä.

8.1 Henkilöstön vaihtuvuuden vaikuttavuus

Tutkimustulosten pohjalta voidaan todeta, että henkilöstön vaihtuvuudella on suuri vaikuttavuus useisiin eri osa-alueisiin varhaiskasvatuksessa, sen laadussa, ryhmän ja tiimin arjessa sekä lapsen ja aikuisen sekä henkilökunnan ja vanhempien välisissä vuorovaikutussuhteissa. Vaihtuvuus on asia, joka sisältyy varhaiskasvatustoimintaan aina, mutta vaihtuvuuden vaikutuksia pystyttäisiin lieventämään. Toimivien tiimien hajottaminen ja henkilöiden vaihtaminen tiimeistä toisiin vaikuttaa vahvasti työssä jaksamiseen ja yleiseen ilmapiiriin. Varsinkin, jos vaihdoksella ei ole painavaa syytä ja vaihdokset tapahtuvat kesken toimintakauden tai useammin kuin 2-3 vuoden välein.

Työskentelyn mahdollistaminen toimivassa tiimissä ja yhteishengessä luo lapsiryhmässä myös lapsille parempia kokemuksia ja vuorovaikutuksen ja kiintymyssuhteen merkitys saa arvoisensa merkityksen. Mikäli ryhmässä on erityistä tukea tarvitseva lapsi tai useampia lapsia, on vaihtuvuudella sitäkin suurempi merkitys.

9 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET

Tutkijoiden etsiessä tietoa varhaisemmista tutkimuksista koskien henkilökunnan vaihtuvuutta päivähoitoalalla todettiin, että kyseistä aihetta ei ole tutkittu Suomessa. Aiheeseen liittyen löytyi kyllä tutkimuksia, joita on tehty ulkomailla. Ulkomaisista tutkimuksista ei kuitenkaan ollut verrattavaa tietoa juuri vaihtuvuuden vaikutuksista lapsiryhmän toimintaan, tiimin toimintaan tai vuorovaikutukseen.

10 POHDINTA

Varhaiskasvatuksen laatu sekä toiminta ovat asioita, joita pyritään tutkimaan ja kehittämään jatkuvasti. Tutkimuksen tarkoituksena oli antaa lastentarhanopettajille mahdollisuus tuoda omat kokemuksensa ja näkemyksensä kuuluviin siitä, millä tavoin heidän mielestään henkilökunnan vaihtuvuus vaikuttaa päiväkodin arkeen ja toimintaan. Opinnäytetyön viimeisessä kappaleessa pohdimme tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä sekä tutkimusprosessin onnistumista omasta näkökulmastamme. Tuomme esille myös omia kehittämis- ja jatkotutkimusideoitamme, sekä ajatuksia siitä, miten henkilökunnan vaihtuvuutta voitaisiin mahdollisesti jatkossa vähentää.

10.1 Opinnäytetyöprosessi

Opinnäytetyöprosessi alkoi aiheen valitsemisella. Ennen aiheen lopullista valintaa, myös tutkijat pohtivat muita mahdollisia aiheita. Henkilökunnan vaihtuvuus ja sen vaikutus ryhmän ja tiimin toimintaan oli kuitenkin lopulta yksimielinen ja helppo päätös tutkimusaiheeksi. Kyseessä oli aihe, joka oli ollut tutkijoilla mielessä jo pidemmän aikaa, koska aihe oli koettu ajankohtaiseksi ja eri päiväkotien henkilökuntaa puhuttavaksi ongelmaksi.

Tutkijat olivat kohdanneet ongelman myös itse päiväkodeissa työskennellessään, jonka lisäksi varhaiskasvatuksen työntekijöiltä saatu palaute vahvisti päätöksen lähteä tutkimaan kyseistä aihetta. Vaihtuvuus on vaikuttanut myös tutkijoiden omaan työskentelyyn varhaiskasvatuksen parissa ja ongelmalliseksi on koettu omalla kohdalla perehdytys ja sen merkitys sijaisuuksia tehdessä.

Tutkimus päätettiin toteuttaa haastattelumenetelmää käyttäen, koska tutkimuksen tavoitteena oli saada mahdollisimman totuudenmukaista ja kattavaa tietoa tutkittuun aiheeseen. Haastattelumenetelmän avulla tutkimustuloksista oli mahdollista saada mahdollisimman kattavia, monipuolisia sekä luotettavia. Haastattelut mahdollistivat sen, että haastateltavat pystyivät täydentämään vastauksiaan ja tutkijat pystyivät myös tekemään kesken haastattelun täydentäviä kysymyksiä. Aloittelulle tutkijoille yksilöhaastattelut olivat myös oikea valinta, sillä ryhmä- tai pari-

haastattelut olisivat olleet ongelmallisempia toteuttaa ja tutkimusaineiston purkamisen kannalta myös työläämpää. Haastattelutilanteet toivat paljon uutta tietoa ja kokemusta tutkimuksen toteuttamisesta.

Haastattelun kohderyhmäksi valittiin yksimielisesti lastentarhanopettajien näkökulma. Lastentarhanopettajia oli oivallista haastatella myös sen takia, että tutkimuksessa haluttiin selvittää vaihtuvuuden vaikutuksista myös toiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Toiminnan suunnittelusta vastaa varhaiskasvatuksessa lapsiryhmissä lastentarhanopettajat, joten heillä on vankin kokemus asiasta. Lastenhoitajilta ja muilta päiväkodin työntekijöiltä olisi toki saanut paljon kattavaa tietoa vaihtuvuuden vaikutuksista, mutta tutkijoiden mielestä oli merkityksellistä rajata tutkittavat yhden ammattikunnan edustajiin.

Kysymyksiä ja niiden teemoja mietittiin useasti ja tutkijat kokivat sen myös tutkimusprojektin aikana hieman haastavaksi. Kysymyksiä ja teemoja miettiessä oli pohdittava tutkimuksen tarkoitusta tarkkaan. Teemat ja kysymykset ohjasivat tutkimuksen etenemistä ja sisältöä sekä sitä, mitä tuloksilla todella haluttiin saada aikaiseksi ja mitä teemoilla ja kysymyksillä tahdottiin selvittää. Tutkimuksessa oli tärkeää selvittää vaikutukset lapsiin, tiimiin ja sen toimintaan sekä vuorovaikutustilanteisiin.

Teoriapohjan löytäminen tutkimukselle oli osittain helppoa ja osittain haastavaa. Kirjallisuutta käsiteltäviä teemoja koskien löytyi kattavasti ja valitut materiaalit sopivat tutkijoiden mielestä luontevasti tutkittavaan aiheeseen. Teoriaa henkilökunnan vaihtuvuudesta sinällään oli kuitenkin haastava löytää. Kyseessä vaikutti olevan aihe, joka on edelleen Suomessa vieraampi aihealue, jota ei ole tutkittu tai josta ei vielä ole kirjoitettu varhaiskasvatuspuolella juurikaan. Teoriatietoa laadusta ja vuorovaikutuksesta löytyi paljonkin. Tutkimuksen toteutus sattui myös samaan aikaan kun uusi Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet julkaistiin. Näin tutkijat saivat uusinta tietoa varhaiskasvatuksen suunnasta Suomessa.

Tutkimuksen toteuttajat olivat erityisen tyytyväisiä tutkimuksessa ja haastatteluissa saatuun haastatteluaineistoon. Vaikka haastattelumenetelmä on omalta osaltaan haastava aineistonkeruumenetelmä, koettiin sen kuitenkin tuoneen parhaan mah-

dollisen aineistomateriaalin koskien tutkittavaa aihetta. Haastattelun avulla pystyttiin saamaan tarpeeksi laaja käsitys lastentarhanopettajien kokemuksista ja heidän ajatuksistaan henkilökunnan vaihtuvuudesta. Haastattelussa haastateltavilla on myös enemmän vapauksia kertoa omista mielipiteistään ja jakaa kokemuksia ja käytännön esimerkkejä. Haastateltavien valitseminen ei ollut tutkijoille haasteellista. Haastateltaviksi valittiin lastentarhanopettajia, joiden kanssa oli jo ennakkoon puhuttu vaihtuvuudesta ja tutkijat olivat myös ennakkoon kertoneet tutkimuksesta ja sen toteuttamisesta.

Suurin haaste opinnäytetyönprosessissa oli aiheen tutkimattomuus Suomessa ja haastattelujen toteutuksessa rajoitettu aika. Tutkimuslupa-anomus lähetettiin eteenpäin alkusyksystä 2016, ja tutkimuslupa saatiin 1,5 viikkoa myöhemmin. Jälkikäteen ajateltuna prosessi olisi ollut hyvä aloittaa jo aiemmin. Lopputyön kirjoitusprosessi oli antoisaa, koska kyseessä oli aihe, joka kiinnosti molempia ja oli ajankohtainen. Tutkijoiden mielestä tutkimuksen tekeminen yhdessä oli oikea päätös. Molemmat tutkijat ovat tottuneita tekemään töitä yhdessä ja molemmilla on kokemusta pari- ja ryhmätyöskentelystä. Oli siis aiheellista tehdä tutkimus parityönä. Yhdessä tekemisen etuina olivat muun muassa se, että ajatuksia pystyi vaihtamaan ja toisen ajatuksia täydentämään. Tutkijoiden omat ja yksilölliset vahvuudet olivat myös tutkimusta edistävä asia.

10.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimus suoritettiin eettisten periaatteiden mukaisesti ja niitä kunnioittaen. Tutkimusprosessin aikana noudatettiin hyvän tieteellisen käytännön lähtökohtia kuten huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa, esittämisessä sekä arvioinnissa. Tutkijat ottivat työssä huomioon muiden asiantuntijoiden ja tutkijoiden työn käyttämällä asianmukaisia lähdeviittauksia muiden aineistoa lainattaessa ja niihin viitattaessa. Tutkimusta tehtäessä käytettiin eettisesti kestäviä menetelmiä niin tiedonhankinta-, tutkimus- kuin arviointimenetelmissä. Ennen tutkimuksen toteutusta ja aineiston keruuta hankittiin tutkimuslupa. Eettisesti pätevän tutkimuksen tunnusmerkkejä ovat tutkimuksen tekoon liittyvä rehellisyys, avoimuus sekä huolellisuus. Tutkimusta tehtäessä tulee kunnioittaa ihmisarvoa

eikä tuloksia saa omatoimisesti tutkimuksessa muuttaa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 23–24.)

Tutkimusprosessia pyrittiin kuvaamaan mahdollisimman tarkasti vaihe vaiheelta, jotta lukija saisi mahdollisimman selkeän ja kokonaisvaltaisen kuvan tutkimuksesta. Tutkimusta koskeva teoriaosuus on valikoitu tarkasti ottaen huomioon juuri ne asiat, jotka ovat oleellisia kyseistä tutkimusta ajatellen. Työssä kuvataan kohde-ryhmä, tutkimustilanteet sekä tutkimuksessa käytetyt menetelmät ja analyysitapa tarkasti. Lisäksi tutkimuksen luotettavuutta on tuettu aineistolainauksilla tutkimustulosten yhteydessä.

Ennen haastattelutilanteita haastateltavilta henkilöiltä pyydettiin lupa käyttää heiltä saatua henkilökohtaista tietoa kyseisessä opinnäytetyössä. Haastateltaville henkilöille kerrottiin myös, että haastattelutilanne on luottamuksellinen ja tulokset tullaan julkaisemaan anonyymeina. Haastateltaville kerrottiin tutkimuksen aihe, ja se, mitä tutkimuksessa pyritään selvittämään. Haastattelutilanteista pyrittiin luomaan luontevia ja mukavia niin, että tilanne olisi mahdollisimman rauhallinen.

Hurmeen ja Hirsjärven tietojen mukaan Validius ja reliaabelius käsitteinä kertovat tutkimuksen luotettavuudesta. Reliaabelius tarkoittaa toistettavuutta tutkimuksessa, mikä tarkoittaa sitä, että eri tutkimuskerroilla ja menetelmillä saadaan sama tulos, kun tutkitaan samaa henkilöä. Reliaabeliutta määrittää myös se, mikäli tulokset ovat samat eri arvioitsijoiden toimesta. Reliaabelius voidaan ymmärtää myös siten, että samat tulokset saadaan kahdella rinnakkaisella tutkimusmenetelmällä (Hirsjärvi & Hurme 2001, 185–186). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa validius käsitteenä on epäselvä. Yleisesti validius tarkoittaa johtopäätösten luotettavuutta aineiston perusteella. Se tarkoittaa, että tutkimuksessa tutkitaan ja mitataan niitä asioita, joita on tarkoituskin tutkia. Validius jaetaan sisäiseen ja ulkoiseen luotettavuuteen ja näitä yhdessä kutsutaan kokonaisvalidiudeksi. Ulkoisella validiudella viitataan tulosten yleistettävyyteen ja sisäisellä validiudella systemaattiseen luotettavuuteen tutkimusprosessin toteutuksessa. (Saukkonen 2016.)

10.3 Keinot henkilökunnan vaihtuvuuden vähentämiseksi

Tutkijat ovat sitä mieltä, että henkilökunnan vaihtuvuutta olisi hyvä tarkastella, pohtia ja tutkia myös Suomessa yhä enemmän. Tutkimuksen tulokset ja aiheesta löydettyt ulkomaiset lähteet ovat tuoneet esille, että henkilökunnan vaihtuvuudella on suuri merkitys moneen eri tekijään varhaiskasvatusalalla. Mahdollisia keinoja vaihtuvuuden vähentämiseksi voisi olla johtajien yhä suurempi panos omien työntekijöidensä työhyvinvointiin sekä työssä jaksamiseen. Hyvän työilmapiirin ylläpito ja laadukas tiimityöskentely ovat myös suuria tekijöitä työssä viihtymisen kannalta. Jokainen varhaiskasvatusalalla työskentelevä voi omalla panostuksellaan vaikuttaa työilmapiiriin ja työntekijöiden välisiin suhteisiin sekä työssä jaksamiseen.

Työntekijöiden henkisestä, fyysisestä sekä sosiaalisesta hyvinvoinnista huolehtiminen on erittäin tärkeää. Yhteistyön työterveyden kanssa tulisi olla hyvää, lisäksi työntekijöiden psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista voitaisiin pitää huolta esimerkiksi järjestämällä enemmän erilaisia teema- ja virkistyspäiviä henkilökunnalle. Mikäli tiimin sisällä yhteistyö on vaikeaa, tulisi johtajan järjestää työpareille ohjausta sekä apua yhteisten työskentelytapojen löytämiseksi ja vahvistamiseksi. Sairaustapauksia ei ole mahdollista koskaan välttää kokonaan, mutta tuttujen ja hyväksi koettujen sijaisten palkkaaminen voisi osaltaan auttaa ylläpitämään ryhmän ja tiimin tasaista toimintaa ja viikkorytmiä.

10.4 Oma oppiminen

Opinnäytetyöprosessi on ollut kokonaisuudessaan innostava, mielenkiintoinen sekä opettavainen. Molemmat tutkijat ovat kokeneet prosessin aikana ammatillista kasvua, sekä oppineet paljon uutta tutkimustyöstä. Tutkijat ovat erittäin tyytyväisiä haastattelujen vastauksiin ja niistä saatuihin tuloksiin. Tutkimustulokset osoittivat tutkijoille, että aihetta oli hyödyllistä lähteä tutkimaan. Tulokset ja haastattelutilanteet antoivat tutkijoille paljon uutta tietoa, jota ei olisi ollut mahdollista saada tai löytää kirjoja ja teorialähteitä apuna käyttäen. Voidaan siis todeta, että tutkijat ovat oppineet paljon uutta omasta aiheestaan tutkimusprosessin aikana.

Vaikka projekti on ollut haastava ja hektinen, on se tuonut mukanaan myös suuria ilon ja onnistumisen tunteita. Tutkimuksen toteuttaminen oli kokonaisuudessaan mielekäs prosessi ja lisäsi tutkimuksen toteuttajien innostusta omaa alaa koskevia ilmiöitä kohtaan. Tutkimus oli molemmille ensimmäinen ja uusi kokemus. Ensikertalaisen roolissa tutkimusta tehdessä tutkijat eivät välttämättä osanneet aluksi huomioida kaikkea tutkimukselle tarpeellista ja oleellista tietoa. Tutkimuksen edetessä huomasimme oivaltavamme uusia asioita ja myöhemmin pystyimme lisäämään tuotokseen tärkeitä ja merkityksellisiä asioita. Jos tutkimus toteutettaisiin uudelleen, tutkimusprosessille varattaisiin hieman enemmän aikaa. Olemme olleet tyytyväisiä keskinäiseen yhteistyöhömmä, sekä yhteistyöhön lastentarhanopettajien, päiväkotien ja ohjaavan opettajan kanssa.

LÄHTEET

Eskola, J. Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä. Gummerus.

Helenius, A. Karila, K. Munter, H. Mäntynen, P. Siren-Tiusanen, H. 2002. Pienet päivähoitossa. Juva. WS Bookwell Oy.

Hiltunen, L. 2016. Graduaineiston analysointi. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 28.10.2016.

http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/aineiston_analysointi2.pdf

Hirsjärvi, S. Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki. Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S. Remes, P. Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä. Gummerus.

Hirsjärvi, S. 2012. Aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätökset. Teoksessa Tutki ja kirjoita, 216-225. Hirsjärvi, S Remes, P. Sajavaara, P. Hämeenlinna. Tammi.

Hujala, E. Haapakoski-Parrila, S. 1998. Näkökulmia laadun arviointiin varhaiskasvatuksessa. Oulun yliopistopaino.

Hujala, E. Lindberg, P. Nivala, V. Parrila, S. Tauriainen, L. Vartiainen, P. 1999. Laadunhallinta varhaiskasvatuksessa. 2. painos. Oulun yliopistopaino.

Hujala, E. Fonsén, E. 2011. Varhaiskasvatuksen laadunarviointi ja pedagoginen kehittäminen. Teoksessa Varhaiskasvatuksen käsikirja, 145–150. Hujala, E. Turja, L. Juva. PS-kustannus.

Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? - Opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa. Yrityskirjat Oy

Järvinen, M. Laine, A. Hellman-Suominen, K. Varhaiskasvatusta ammattitaidolla. 2011. Hämeenlinna. Kariston Kirjapaino Oy.

Kalland, M. 2011. Päivähoito kiintymyssuhdeteorian valossa. Teoksessa Varhaislapsuuden tunnesiteet, 147–171. Kalland, M. Sinkkonen, J. Helsinki. WSOY.

Kanninen, K. Sigfrids, A. 2012. Tunne minut! Turva ja tunteet lapsen silmin. Juva. PS-kustannus.

Kekkonen, M. 2000. Perusturvallisuus päivähoitossa. Tehy ry. Sarja B: tutkimuksia 1/2000.

Koivisto, P. 2007. Yksilöllistä huomiota arkisissa tilanteissa. Päivähoidon toimintakulttuurin kehittäminen lapsen itsetuntoa vahvistavaksi. Viitattu 11.10.2016. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja.

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13312/9789513929053.p%20df?sequence=1>

Kronqvist, E-L. 2016. Varhaispedagogiikan kehityspsykologinen perusta. Teoksessa Varhaiskasvatuksen käsikirja, 13–31. Hujala, E. Turja, L. Juva. PS-Kustannus.

Karikoski, H. Tiilikka, A. 2016. Eheä kasvunpolku – haaste yhteistyölle. Teoksessa Varhaiskasvatuksen käsikirja, 77–94. Hujala, E. Turja, L. Juva. PS-kustannus.

L 18.1.1873/36. Varhaiskasvatuslaki. Finlex. Viitattu 3.9.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036#a29.1.2016-108>

Neitola, M. 2010. Mikä pitää varhaiserityisopettajan alalla – varhaiskasvatuksen laatutekijät ja työhyvinvointi. Teoksessa Suuntana laadukas varhaiskasvatus, professori Eeva Hujalan matkassa, 153–170. Fronsén, E. Turja, L. Tampere, Juvenes print.

Opetushallitus. 2014. Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet. Viitattu 17.9.2016. Tampere. Juvenes print. http://www.oph.fi/download/163781_esiopetuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2014.pdf

Opetushallitus. 2016 a. Esiopetus. Viitattu 22.9.2016 http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/esiopetus

Opetushallitus. 2016 b. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Viitattu 24.10.2016. http://www.oph.fi/download/179349_varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2016.pdf

Porter, N. 2012. High turnover among early childhood educators in United States Viitattu 23.10.2016. http://www.childresearch.net/projects/ecec/2012_04.html

Pyykkö, A. Salpakivi, P. Vuorio, J-M. Päivähoidon kasvatustoiminta. 1985. Rauma. Kirjayhtymä.

Riihonen, R. Tuukkanen, K. 2013. Selviytymistä vai varhaiskasvatusta – mitä on resurssipula päiväkodissa? Teoksessa Ammattikasvattajan kielletyt tunteet, 64–78. Oulasmaa, M. Riihonen, R. Helsinki. Väestöliitto

Ruuska, A-M. 2014. Lastentarhanopettajien käsityksiä toimivasta tiimistä sekä sen ja työhyvinvoinnin välisestä suhteesta. Viitattu 8.10.2016. Kasvatustieteiden pro gradu -tutkielma. <http://uta32-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/95516/GRADU-1401951350.pdf?sequence=1>

Saaranen-Kauppinen, A. Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 18.9.2016. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_3.html

Saaranen-Kauppinen, A. Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 28.10.2016. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html

Saukkonen, P. Tutkielmanteon tukisivut. Tutkimusmenetelmät ja tutkimusaineistot. 2016. Viitattu 28.10.2016. <http://www.mv.helsinki.fi/home/psaukkon/tutkielma/Tutkimusmenetelmat.html>

Silius, K. 2008. Teemoittelu ja tyypittely. Tampereen teknillinen yliopisto. Viitattu 27.10.2016 http://matriisi.ee.tut.fi/hmopetus/hmjatkopintosemma/2008/Silius_teemoittelu-tyypittely_141108.pdf

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus. 2005. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Viitattu 30.8.2016. Saarijärvi. Gummerrus kirjapaino Oy. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77129/Varhaiskasvatussuunnitelmanperusteet.pdf?sequence=1>

Sylva, K. 2010. Quality on early childhood settings. Teoksessa Early childhood matters. Evidence from the Effective Pre-school and Primary Educational project, 70-91. Sylva, K. Melhuish, E. Sammons, P. Siraj-Blatchford, I. Taggart, B. Routledge.

Theseus.fi. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetyöt ja julkaisut. Viitattu 18.9.2016. <https://www.theseus.fi/>

Tiensuu, J. 2005. Ei ole sama kuka lastasi kasvattaa: päiväkotikasvatuksen erityispiirteitä. Vantaa. Edufin.

Tuomi, J. Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki. Tammi

Turunen, K. 2005. Ikävaiheiden kriisit. Juva. Atena.

Verne. 2016. Tiedon analysointi. Viitattu 22.9.2016. <https://www.tut.fi/verne/tutkimusmenetelmat/tiedon-analysointi>

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

LIITE 1

- Oletko kohdannut henkilökunnan vaihtuvuutta urasi aikana?
 - Onko henkilökunnan vaihtuvuudella ollut mielestäsi myönteisiä vaikutuksia? Jos on, niin minkälaisia?
 - Onko henkilökunnan vaihtuvuudella ollut mielestäsi kielteisiä vaikutuksia? Jos on, niin minkälaisia?
 - Kuinka vaihtuvuus on vaikuttanut omaan itseesi ja työskentelyysi?
 - Minkälaisella vaihtuvuudella on ollut eniten vaikutusta? (Lyhyet–pitkät sijaisuudet jne)
-
- Kuinka henkilökunnan vaihtuvuus on vaikuttanut mielestäsi lapsiin?
 - Mitä vaihtuvuus merkitsee omahoitajuuden ja kiintymyssuhteen kannalta?
-
- Kuinka vaihtuvuus on vaikuttanut mielestäsi tiimiin?
 - Entä toiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin?
-
- Kuinka vaihtuvuus on vaikuttanut lapsen ja aikuisen väliseen vuorovaikutukseen?
 - Mitä vaihtuvuus merkitsee vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön kannalta?
-
- Millä tavoin henkilökunnan vaihtuvuutta voitaisiin ennaltaehkäistä

