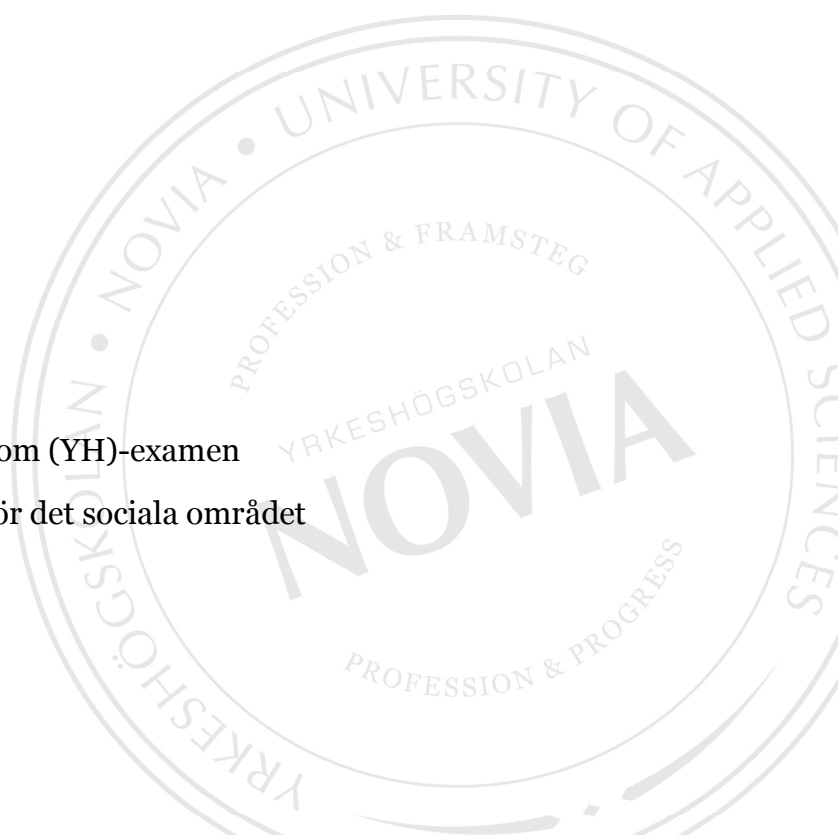


Familjedagvårdare - Att vara eller inte vara

**En studie om orsakerna till varför
familjedagvårdaren slutar att vårda barn i sitt hem**

Heidi Kivimäki

Examensarbete för socionom (YH)-examen
Utbildningsprogrammet för det sociala området
Vasa 2011



EXAMENSARBETE

Författare: Heidi Kivimäki
Utbildningsprogram och ort: Det sociala området, Vasa
Inriktningsalternativ/Fördjupning: Socialpedagogiskt arbete
Handledare: Pia Höglund-Ingo och Ralf Lillbacka

Titel: Familjedagvårdare – Att vara eller inte vara

En studie om orsakerna till varför familjedagvårdaren slutar att vårda barn i sitt hem

Datum 1.11.2011

Sidantal 44

Bilagor 1

Sammanfattning

Syftet med detta examensarbete är att ta reda på vilka erfarenheter och åsikter före detta familjedagvårdare har om yrket samt varför de slutat att vårda barn i sitt hem. Med hjälp av min undersökning vill jag ta reda på om det finns någon speciell orsak till detta.

I den teoretiska delen kommer det fram hur familjedagvården uppstod i Finland och hur familjedagvården ser ut idag. Den teoretiska delen handlar även om dagvårdssystemet i Finland och om professionalitet inom dagvården. Familjedagvårdarnas arbetstid är något som för en kort tid sedan har ändrats. För att få en uppfattning om hur det är att arbeta som familjedagvårdare har jag gjort en kvalitativ studie i form av intervjuer. Jag har intervjuat sex kvinnor som har arbetat som familjedagvårdare och som sedan slutat. Svaren har tolkats i den empiriska delen av studien.

Resultaten visar att det finns ett antal faktorer som kan bidra till att en familjedagvårdare slutar att vårda barn i sitt hem. Familjeförhållandena spelar en stor roll i yrket eftersom arbetet sker i familjens gemensamma hem. Arbetet är väldigt självständigt och det är viktigt att få stöd av familjedagvårdsledaren. Arbetet påverkar även familjedagvårdarens fritid.

Språk: Svenska Nyckelord: Familjedagvård, pedagogik, dagvård,
småbarnsfostran, professionalism

BACHELOR'S THESIS

Author: Heidi Kivimäki
Degree Programme: Social Welfare
Specialization: Socio-pedagogical work
Supervisors: Pia Höglund-Ingo and Ralf Lillbacka

Title: Family Child Carer – To be or not to be
A study of the reasons why the family child carer quits taking care of children in her/his home

Date 1.11.2011

Number of pages 44

Appendices 1

Summary

The purpose of this thesis is to find out which experiences and opinions the family child carer has about the work and why the family child carer quits taking care of children in her/his own home. With the help of my study I want to find out if there is any particular reason for this.

The theoretical part is about the development of the family child care in Finland and what it looks like today. The theoretical part is also about the day care system in Finland and about professionalism within day care. The working hours of the family child carer are something that has changed recently. I have done a qualitative study using interviews as a method. In order to achieve knowledge about the work as a family child carer I have interviewed six women that have worked as family child carers and then quit. The answers have been read in the empirical part of the study.

The results show that there are a number of factors that can contribute to why a family child carer quits taking care of children in her/his home. Family relationships play a major part in the occupation because the working place is the family's common home. The work is very independent and it's important to get support from the family child carer leader. The work also affects the family child carer's spare time.

Language: Swedish Key words: Family child care, pedagogy, day care,
early childhood education, professionalism

Innehåll

Sammandrag

Abstract

1	Inledning.....	1
2	Dagvårdssystemet i Finland.....	2
2.1	Dagvårdsformer.....	3
2.2	Personal.....	4
3	Familjedagvårdens uppkomst.....	5
3.1	Familjedagvårdens uppkomst i Vasa.....	7
3.2	Familjedagvården idag.....	7
3.3	Olika former av familjedagvård.....	8
3.4	Personal inom familjedagvården.....	9
3.5	Utrymmen i familjedaghemmet.....	10
3.6	Familjedagvårdens dagsprogram.....	11
3.7	Privat familjedagvård.....	12
4	Professionalitet inom dagvården.....	12
4.1	Utbildningen.....	13
4.2	Professionalitet i allmänhet.....	13
4.3	Yrkesutövarens professionalitet.....	15
5	Familjedagvårdaren som professionell yrkesutövare.....	17
5.1	Psykiska utmaningar.....	18
5.2	Arbetsmotivation.....	19
5.3	Fysiska utmaningar.....	20
5.4	Lönen och arbetstiden.....	21
6	Sammanfattning av teorin.....	22

7	Undersökningens genomförande.....	23
7.1	Undersökningsmetod.....	24
7.2	Undersökningsgrupp.....	25
7.3	Dataanalysmetod.....	26
7.4	Datasekretess.....	26
8	Resultat och analys.....	27
8.1	Vård av egna barn.....	27
8.2	Utbildning.....	28
8.3	Självständighet.....	29
8.4	Stöd i arbetet.....	30
8.5	Motivation till arbetet.....	31
8.6	Yrkets sämre sidor.....	32
8.7	Livssituationen.....	34
9	Slutdiskussion och kritisk granskning.....	36

Litteratur

Bilaga

1 Inledning

Dagvårdens uppgift i vårt land är att erbjuda dagvård åt dem som är i behov av den och att erbjuda verksamhet som följer landets riktlinjer. En av de äldsta dagvårdsformerna som finns är familjedagvård. Det är många som tycker om den vårdformen eftersom vården sker i hemlik miljö och liten barngrupp. Tyvärr blir antalet familjedagvårdare färre. I mitt lärdomsprov vill jag ta reda på om det finns någon speciell orsak till att antalet familjedagvårdare blir färre. I teoridelen kommer jag att berätta om dagvårdssystemet i Finland, professionalitet inom dagvården, familjedagvårdens uppkomst och familjedagvårdarens situation. För att få en bild av familjedagvården som en dagvårdsform har jag valt att studera hela dagvårdssystemet. Undersökningen kommer att vara kvalitativ.

När familjedagvården inleddes i vårt land behövde vårdaren ingen utbildning men idag avläggs en yrkesexamen. Tidigare har familjedagvårdaren arbetat långa dagar, men nu gör en ny lag detta omöjligt. Enligt lagen får en arbetsvecka vara högst 40 timmar. Ett barn kan komma tidigt på morgonen och ett annat hämtas sent på eftermiddagen. Detta innebär att familjedagvårdaren kommer att få mer ledig tid och då måste skötbarnen placeras någon annanstans under den tiden. Det fanns en artikel i Pohjalainen 11.9.2011 om den nya arbetstiden. I praktiken kommer vårdarna fortfarande att göra långa arbetsdagar och övertiden jämnas ut med ledighet. Detta innebär att barnen kommer att behöva reservvård de dagar som vårdaren är ledig. Det påpekas även att familjedagvården inte längre är lika populär som den var en gång i tiden och att det blir en utmaning att ordna reservvårdplatser (Kauhanen 2011 s. 1, 20). Familjedagvårdaren är väldigt självständig i sitt arbete och det finns många utmaningar med yrket, vilka presenteras i arbetet.

Jag har länge varit intresserad av familjedagvård som vårdform och det beror till en viss del på att både min mormor och farmor har arbetat som familjedagvårdare före de gick i pension. Som storasyster i en syskonskara har vi haft turen att få vara i familjedagvård hos vår mormor. Det är lätt att hålla med om att familjedagvård är en bra vårdform för småbarn eftersom storleken på barngruppen är liten.

Syftet med denna studie är att ta reda på vilka erfarenheter och åsikter före detta familjedagvårdare har om yrket samt varför de slutat att vårda barn i sitt hem.

Frågeställningarna i lärdomsprovet är:

- Varför valde de att börja arbeta som familjedagvårdare?
- Hur länge jobbade personerna som familjedagvårdare i sitt eget hem?
- Vad fick de för stöd i utövandet av yrket?
- Vad hade de för utbildning för yrket?
- Varför valde de att byta yrke?
- Vad upplevde de som positivt i arbetet som familjedagvårdare?
- Vad upplevde de som negativt i arbetet som familjedagvårdare?

För att få svar på dessa frågeställningar kommer jag att göra en kvalitativ undersökning och intervjua personer som har valt att börja jobba med något helt annat eller något annat inom dagvården. Jag kommer att hålla mig till enbart familjedagvårdare och kommer alltså inte att fråga föräldrar och barn om deras åsikter. Jag har valt att hålla mig till familjedagvårdarna eftersom jag vill veta varför de slutat och vilka erfarenheter och åsikter de har om yrket.

2 Dagvårdssystemet i Finland

Dagvårdssystemet i Finland innefattar många olika dagvårdsformer och en av dem är familjedagvården. Detta kapitel kommer att handla om dagvårdssystemet i vårt land. Hela dagvården i vårt land följer samma riktlinjer och värderingar.

Dagvården i Finland kallas för småbarnsfostran och hela dagvårdssystemet i landet följer riktlinjerna och värderingarna i grunderna för planen för småbarnsfostran. Småbarnsfostran är fostran och undervisning för barn under skolåldern (0-6 år). Småbarnsfostran bildar tillsammans med den grundläggande undervisningen och förskoleundervisningen en helhet i vårt land som stöder barnens inläring, tillväxt och välbefinnande. Förutom att småbarnsfostran styrs på en nivå genom hela landet så styrs den även på kommunal nivå. Varje kommun ordnar sina tjänster så att de på bästa möjliga sätt uppfyller familjernas och kommuninvånarnas behov. Inom kommunerna gör varje dagvårdsenhet i sin tur upp en egen plan, som baserar sig både på landets och kommunens plan för småbarnsfostran. Enheterna kan göra sin plan mer detaljerad och ta upp de tyngdpunktsområden som de

speciellt vill satsa på i sin verksamhet (Stakes, Grunderna för planen för småbarnsfostran 2005, s. 11).

Inom småbarnsfostran i Finland är det viktigt att varje barn har trygga förhållanden med människor och att de får växa upp i trygga förhållanden. Miljön där barnet vistas skall vara trygg och den är viktig för barnets utveckling och leken. Alla barn har rätt att bli hörda och uppmärksammade enligt sin egen utvecklingsnivå och ålder. Inom småbarnsfostran tar man i beaktande barnets egen kultur, religion och modersmål och specialstöd fås när det behövs. Barnets människovärde är viktigt. (Stakes, Grunderna för planen för småbarnsfostran 2005, s. 11- 17; Handbok för dagvårdspersonal, en JHL-guide riktad till småbarnsfostrare 2008, s. 14).

2.1 Dagvårdsformer

I Finland erbjuds dagvård i olika former. Vi har daghem, köpservicedaghem, daghem som erbjuder vård på kvällar, nätter och veckoslut, gruppfamiljedaghem, öppna daghem, lekparkar och familjedagvård. Dagvården erbjuder även språkbad och förskoleundervisning. Ett barn som är under tre år kan efter förälderpenningens slut vårdas hemma av en av föräldrarna, eller någon annan. Då kan man ansöka om hemvårdsstöd från folkpensionsanstalten, och för att få detta stöd får barnet inte ha en kommunal dagvårdsplats berättar FPA (2011). Daghemmen kan använda sig av olika pedagogier i sin verksamhet, t.ex. finns det daghem som följer Steinerpedagogiken.

De vanliga daghemmen har heldagsvård och halvdagsvård för barn under skolåldern. I daghemmen finns det småbarnsgrupper för barn under 3 år, syskongrupper med barn från 1-6 år och grupper med barn som är 3-6 år. Daghemmen öppnar 6.30 på morgonen och stänger 17.00 på eftermiddagen. Barn vars föräldrar jobbar i skift har möjlighet att få vård på ett daghem som har öppet kvällar, nätter och veckoslut. Köpservicedaghem är daghem som kommunen köper dagvårdsplatser av. Dessa daghem följer samma regler och lagar som de kommunala daghemmen. Gruppfamiljedaghem erbjuder vård som är en blandning av vården på daghem och familjedagvården (Vasa stad 2011).

Öppna daghem är daghem som ordnar bl.a. klubbverksamhet, dit barnet kan komma oanmält tillsammans med föräldrarna. På ett öppet daghem finns det alltid yrkeskunnig personal på plats. Lekparksverksamheten leds av en ledare och även hit får man komma oanmält. Lekparksverksamheten är mestadels utomhus och för barn under skolåldern. Det finns även daghem som erbjuder språkbadsundervisning och daghem som har förskola. Förskoleundervisningen i Finland är gratis och erbjuds åt alla barn före de börjar skolan. Dagvård behöver inte ordnas i ett daghem eller i ett gruppfamiljedaghem, den kan även ordnas inom familjedagvården, då vårdas barnen hemma i vårdarens hem (Väisänen 2006, s. 10-11; Vasa stad, 2011).

2.2 Personal

Inom alla dagvårdsformer finns det yrkesutbildad personal som stöder föräldrarna i fostran av sina barn. Personal och föräldrar diskuterar tillsammans igenom värderingarna, synsätten och ansvarsområdena för deras gemensamma fostran av barnet, men i förstahand är det alltid föräldrarna som ansvarar för fostran av barnet. Yrkena inom småbarnsfostran är indelade i olika utbildningsnivåer. Barntädgårdslärarna blir utbildade pedagogie kandidater och för att vara behöriga förskoleundervisare skall en magisterexamen läggas. Även socionomer är behöriga barntädgårdslärare. Utbildningen är också på kandidatnivå men ger inte behörighet för förskoleundervisning till det krävs tilläggsstudier. Personal som arbetar som barnskötare utbildas nuförtiden till närvårdare på det andra stadiet och utbildas alltså inte längre till barnskötare eller dagvårdare som det hette förut. En barnledare utbildar sig inom det humanistiska och pedagogiska området och en familjedagvårdare avlägger en yrkesexamen. Specialbarntädgårdsläraren ansvarar för specialdagvården, och en barntädgårdslärare behöver en påbyggnadsexamen för att arbeta som specialbarntädgårdslärare. Alla dessa arbetar tillsammans i ett team inom småbarnsfostran (Lag om behörighetsvillkoren för yrkesutbildad personal inom socialvården 29.4.2005/272 §7; Handbok för dagvårdspersonal, en JHL-guide riktad till småbarnsfostrare 2008, s. 6-8).

På daghem följer man allmän arbetstid, personalen arbetar 8 timmar eller högst 9 timmar i dygnet i veckan får personalen högst arbeta 38 timmar och 15 minuter. På ett daghem som har öppet dygnet runt kan man ha periodarbetstid vilket betyder att arbetstiden under en

period är antalet veckor gånger 38 timmar och 15 minuter. T.ex. är arbetstiden under en tre veckors period 114 timmar och 45 minuter enligt Handboken för dagvårdspersonal, en JHL-guide riktad till småbarnsfostrare (2008, s. 23).

Den som tog tankarna om dagens dagvård till Finland var Uno Cygnaeus. Han tog en del tankar från fröbelpedagogiken som en man vid namn Friedrich Fröbel (1782-1852) utarbetade. Fröbel tyckte det var viktigt med växelverkan mellan barn och fostraren, och att barnet får tid på sig att växa i lugn och ro. Småbarnsfostran har som uppgift att stötta och skydda barnet. *"Barnen är som plantor som under himlens och trädgårdsmästarens beskydd ska utvecklas på bästa sätt. Liksom blommorna i trädgården ska de växa och frodas på ett naturligt sätt."* (Fredrik Fröbel). Det finns även andra kända pedagogier inom småbarnsfostran som t.ex. Steinerpedagogiken, Montessoripedagogiken, Deweys pedagogik och Reggio Emilia pedagogiken (Handbok för dagvårdspersonal, en JHL-guide riktad till småbarnsfostrare 2008, s. 14-17). Hanna Rothman grundade år 1888 en barnträdgård i Finland för att hjälpa mindre kunniga barn. Vården stödde redan på den tiden hemmets fostran (Happo 2006, s. 33). Det har funnits former av dagvård väldigt länge i vårt land.

Detta visar att vi har många olika dagvårdsformer att erbjuda i Finland, och alla som behöver dagvårdens tjänster hittar säkert en vårdform som passar dem. Inom småbarnsfostran är det viktigt att barnen får växa upp och utvecklas i trygga förhållanden och i en trygg miljö. Personalen som jobbar inom dagvården stöder föräldrarna i fostran av barnen. Inom småbarnsfostran finns det olika yrken och de delas in i olika utbildningsnivåer. Tillsammans arbetar personalen i ett team inom dagvården. Det finns olika pedagogier inom småbarnsfostran bl.a. fröbelpedagogiken och daghemmen kan följa olika pedagogier. Nästa kapitel berör familjedagvården och uppkomsten av vårdformen. Den skiljer sig lite från de övriga vårdformerna, men i grunden har de alla samma värderingar och alla följer samma riksomfattande riktlinjer.

3 Familjedagvårdens uppkomst

Familjedagvården skiljer sig från den övriga dagvården och man kan fundera vad det var som gjorde familjedagvården populär. Familjedagvården är en vårdform som har ändrats

genom tiderna. Familjedaghemmet är en viktig del i arbetet eftersom vårdaren sköter barnen i sitt eget hem. Hemmet bör vara en säker plats för barnen att vistas i.

Familjedagvården anses vara en av de äldsta dagvårdsformerna som vi har idag. Rötterna sträcker sig enda till antikens Rom där familjer som hade det bättre ställt hade sina slavar att sköta deras barn. Detta är något som har fortsatt genom tiden, de som har haft det bättre ställt har haft sina barn i någon annans vård. Det finns likheter mellan den familjedagvård vi har i dag och vården av barn i antikens Rom, i båda fallen är det någon annan än barnets föräldrar som sköter barnet i en hemlik miljö (Parrila 2002). Alltså har idén om familjedagvård funnits länge.

Familjedagvården i Finland började med mammor som stannade hemma och skötte sina egna barn och även andras barn. Då var familjedagvården oövervakad och mammorna som vårdade saknade utbildning. Orsaken till att den privata familjedagvården växte så snabbt var att allt fler kvinnor började arbeta istället för att stanna hemma och sköta sina barn och det ledde till ett stort behov av dagvård. Den dagvård som samhället ordnade växte långsamt och det fanns inte tillräckligt med dagvårdsplatser. Föräldrarna fick då ta saken i egna händer och ordna dagvård åt barnen. Bristen på dagvårdsplatser gjorde att föräldrarna inte hade möjlighet att ta i beaktande om vårdaren hade tillräcklig utbildning och kunskap för jobbet. Föräldrarna ordnade vårdplats åt sina barn genom att skriva annonser i tidningar och genom att få hjälp av sina grannar (Ahonpää & Paavola-Kinnunen 1998, s. 48-49).

Den ledda familjedagvården startade år 1966 i Helsingfors av Mannerheims Barnskyddsförbund. Verksamheten spred sig småningom i hela Finland och de som arbetade som familjedagvårdare blev anställda av kommunen i arbetsavtalsförhållanden. Varje kommun fick även en familjedagvårdsledare som handledde familjedagvårdarna. Vårdformen ville garantera en god vård av barn i privata familjedaghem. År 1970 gav Mannerheims barnskyddsförbund ut en bok om familjedagvård som skulle användas som riktlinje i kommunerna och i utbildningen. Den ledda familjedagvården blev en dagvårdsform i barndagvårdslagen år 1973 (Ahonpää & Paavola-Kinnunen 1998, s. 48-49; Lagen om barndagvård 19.1.1973/36 §1; Parrila 2002). Dagvårdsformen har alltså inte varit en ledd verksamhet så väldigt länge.

3.1 Familjedagvårdens uppkomst i Vasa

För att visa hur familjedagvårdens utveckling kan se ut på lokalnivå tas familjedagvården i Vasa som ett exempel. I Vasa började den ledda familjedagvårdar verksamheten år 1970. Det var meningen att verksamheten skulle vara liten, den började med 10-15 stycken barn hos 10 familjedagvårdare. Snabbt växte verksamheten större och familjedagvården blev en viktig dagvårdsform. År 1997 hade familjedagvården i Vasa sammanlagt 1127 barn. Föräldrar som arbetade natt, kväll och i skift kunde också ha sina barn i familjedagvård. För att hitta familjedagvårdare att anställa sattes det ut annonser i tidningar. En byråtjänsteman som tog hand om familjedagvårdsledar uppgifterna gick till privata hem och uppmanade mammor som skötte sina barn där hemma att börja jobba som familjedagvårdare för staden. Byråtjänstemannen skötte ledaruppgifterna vid sidan om sitt vanliga arbete. År 1975 avlönades två familjedagvårdsledare på heltid i Vasa (Ahonpää & Paavola-Kinnunen 1998, s. 49).

Den första familjedagvårdarkursen i Vasa ordnades år 1975 av Vaasan työväenopisto. Undervisningen var totalt 150 timmar och en modell av Mannerheims Barnskyddsförbund användes som kursplan. Kurserna ordnades regelbundet vartannat år och innehållet var: barns utveckling, familjedagvården som en serviceform i dagvården, fostran, vård och miljön där barnet vårdas. Idag är familjedagvårdsutbildningen yrkesinriktad och det ordnas även fortbildningskurser (Ahonpää & Paavola-Kinnunen 1998, s. 51).

När familjedagvården blev en ledd verksamhet väckte detta många tankar hos bl.a. föräldrarna. De ansåg att daghem var det enda rätta stället för dagvård. Men familjedagvården blev lösningen på bristen av dagvårdsplatser. De ekonomiska resurserna räckte inte till för att ordna fler dagvårdsplatser vid daghemmen. Föräldrarna blev allt mer positiva av tanken när familjedagvården blev en ledd verksamhet. De ansåg att vårdformen hade många positiva saker så som att den är flexibel, vården sker i hemlik miljö och att barnets individuella behov tas i beaktande eftersom att barngruppen är liten (Parrila 2002).

3.2 Familjedagvården idag

Familjedagvården är en trygg vårdform och verksamheten sker i hemlika förhållanden. Barngrupperna är små vilket gör det lättare för vårdaren att ta i beaktande det enskilda

barnet, och att ha ett nära samarbete med barnets föräldrar. Den största delen av familjedagvård består av grundvård som innefattar vård och fostran. Kvaliteten av grundvården har stor betydelse för barnet, eftersom den upprätthåller barnets välmående och hälsa. Förutom grundvården innehåller vården även ledd verksamhet, lek och uppgifter. Viktiga faktorer i vården är givetvis vårdaren, att utrymmena där barnen vistas är ändamålsenliga, att tiden är tillräcklig, handledning, vila och avslappning. Inom familjedagvården är det som sagt möjligt att ta i beaktande varje barns enskilda vårdbehov. En familjedagvårdare kan samtidigt ha i sin vård fyra heldagsbarn och ett halvdags förskole- eller skolbarn. Förut kunde vårdaren ha mycket fler barn samtidigt men idag är antalet begränsat. Varje barn som är i familjedagvård har två reservvårdsplatser. Platserna kan t.ex. vara hos en annan familjedagvårdare eller ett reservhem (Vasa stad; Kivioja, Koskenrouta & Valpola 1991, s. 35-39).

Familjedagvården följer samma fostringsmålsättningar som den övriga dagvården. I Finland bedrivs småbarnsfostran på samma sätt i hela landet och alla följer samma plan: *Grunderna för planen för småbarnsfostran*. Den innehåller bl.a. riktlinjer och tyngdpunktsområden, och baserar sig på forskning inom området. Planen är till för att öka personalens yrkesinriktade kunskaper och att öka föräldrarnas delaktighet (Stakes handböcker 61, *Grunderna för planen för småbarnsfostran 2005*, s. 3, 11-16). För god fostran behövs ett gott samarbete mellan vårdaren och barnets vårdnadshavare.

Småbarnsfostran innehåller olika inriktningar som skall finnas med i verksamheten. Dessa är: matematisk inriktning, naturvetenskaplig inriktning, historisk och samhällslig inriktning, estetisk inriktning, etisk inriktning och religions- och åskådningsanknuten inriktning. Dessa alla inriktningar skall tas med i vården och de bidrar till att barnet bildar sig en mångsidig uppfattning om omvärlden och samhället (Stakes handböcker 61, *Grunderna för planen för småbarnsfostran 2005*, s. 31). Alla dessa inriktningar skall även finnas med i familjedagvården eftersom att den också är en del av småbarnsfostran.

3.3 Olika former av familjedagvård

Det finns ett antal olika former av familjedagvård. Dessa är: Familjedagvård i vårdarens eget hem, gruppfamiljedagvård, trefamiljdagvård och familjedagvård i barnets eget hem. Familjedagvård i vårdarens hem är den traditionella vårdformen. Barnen får då bekanta sig

med dagliga arbetsuppgifter så som matlagning, städning, disk, tvätt, skötsel av husdjur och växter, gårdsarbete o.s.v. (Väisänen 2006, s. 10-11).

Gruppfamiljedagvård är den nyaste formen av familjedagvård och man kan säga att den som vårdform ligger mellan den traditionella familjedagvården och vård i daghem. Det är kommunens uppgift att sköta om gruppfamiljedaghemmets utrymmen. I vissa gruppfamiljedaghem kan personalen laga maten själva och sköta om städningen, medan maten i andra kan komma från t.ex. en skola. I ett gruppfamiljedaghem jobbar det flera vårdare medan det i de övriga familjedagvårdsformerna endast jobbar en vårdare. I ett gruppfamiljedaghem med tolv heldagsplatser skall det finnas tre vårdare och i en grupp med åtta heldagsplatser skall vårdarna vara två stycken (Väisänen 2006, s. 10-11; Vasa stad; Kivioja m.fl. 1991, s. 39).

Dagvårdsformen trefamiljsdagvård har ursprungligen uppstått i kretsar där föräldrarna är studeranden. I trefamiljsdagvård jobbar vårdaren i två till fyra familjers eget hem. Vårdaren som är anställd av kommunen kommer i tur och ordning till varje barns hem och sköter alla barnen där. Det betyder att även barnen kommer till varandras hem i tur och ordning. Familjerna har då oftast på förhand tillsammans kommit överens om denna vårdform, och maten som barnen skall äta sköts av den familj där man är. En vårdare kan sammanlagt ha fyra barn under skolåldern och ett halvdagsbarn som går i förskolan eller skolan (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL; Kivioja m.fl. 1991, s. 17-20).

Familjedagvård i barnets eget hem skiljer sig från trefamiljsdagvård på det sättet att vården ges åt endast en familjs barn och bara i deras eget hem. Barnen måste vara minst tre stycken till antal och de skall vara under skolåldern (Kivioja m.fl. 1991, s. 17-20; Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL).

3.4 Personal inom familjedagvården

Det är familjedagvårdarna och deras ledare som bildar personalen inom familjedagvården, även en specialbarträdgårdslärare kan höra till familjedagvårdens resurser. En familjedagvårdsledare kan t.ex. vara en daghemsföreståndare. Det finns ingen egen utbildning för ledarna men de flesta av ledarna är barträdgårdslärare eller har en

utbildning från det sociala området. Det är ledarens uppgift att hitta vårdplats åt barnen, och varje ledare har ett eget område där de har hand om familjedagvården. De sköter om de administrativa, ekonomiska och pedagogiska uppgifterna samt uppgifter som har att göra med skolning och planering. Familjedagvårdsledarens arbete är utmanande och självständigt. Ledaren kan utsättas för press från många olika håll bl.a. föräldrarna, vårdarna och sin egen förman. Det är familjedagvårdarna som sköter om den själva rollen att vara fostrare, men även ledaren stöder föräldrarna i deras fostran av barnen (Kivioja m.fl. 1991, s. 41-46).

Ledaren gör nu som då hembesök till vårdarna i sitt område. När det uppstår problem måste ledaren ta sig tid att komma ut till vårdaren för att prata med vårdaren eller föräldrarna. Ledaren och vårdaren samarbetar lättast genom telefonkontakt, eftersom att de inte befinner sig på samma ställe. Tillsammans löser man problem angående t.ex. sjukledigheter och reservvårdplatser. Telefonkontakten är även ett sätt för vårdaren att bearbeta sina känslor när det kan finnas problem med barnen, arbetstider, svårigheter med föräldrarna o.s.v. Ledaren och vårdarna träffas även under månadsmöten och områdesmöten som sker utanför arbetstiden. Mötet kan vara ett tillfälle för skolning och för att diskutera aktuella saker, planera verksamheten och ordna tillställningar (Kivioja m.fl. 1991, s. 41-46; Ilmonen & Heinämäki 2007, s. 17-19, 72-73).

Familjedagvårdarna som bor på samma område söker sig gärna till varandra vid t.ex. utevistelsen. Barnen får fler lekkamrater och de vuxna får tillfälle att diskutera med varandra, vilket är skönt eftersom arbetet är väldigt självständigt. Vårdarna kan också ordna gemensamma verksamhetsstunder tillsammans. Som t.ex. sångstunder, pysselstunder, gymnastik och utflykter. Dessa gemensamma aktiviteter kan planeras tillsammans eller så tar vårdarna och planerar verksamheten i tur och ordning. Den som tycker om sång kan ta på sig att planera sångstunden och den som är duktig på att pyssla planerar pysselstunden anser Kivioja m.fl. (1991, s. 76-77).

3.5 Utrymmen i familjedaghemmet

Familjedaghemmet godkänns av förmannen när denne utfört ett hembesök. Vid besöket tar man i beaktande säkerheten, att utrymmena och redskapen är ändamålsenliga, renligheten i

hemmet samt att hemmet är välfungerande. Familjedaghemmet bör ha åtminstone två rum och kök och det räknas att varje barn behöver sju kvadratmeter. För matstunderna behövs ett lugnt område och köket skall vara en säker plats. För vilostunden behöver varje barn ett eget ställe att vila på och egna sängkläder, det skall även finnas möjlighet för mindre barn att vila utomhus i barnvagn, det förutsätter att det går lätt att övervaka barnet när han/hon sover utomhus. Även wc-utrymmena skall vara säkra och inga rengöringsmedel får finnas nära till hands för barnen. I toalett utrymmen är det bra att barnen har sina egna handdukar och pottor om det behövs. Det måste finnas tillräckligt med utrymme för barnen att leka och det skall finnas tillräckligt med passande leksaker. Andra utrymmen som t.ex. trappor, tamburen, arbetsrum, balkong, garage o.s.v. bör göras säkra. Området vid utevistelsen bör vara nära naturen och barnen skall ha utrymme att röra på sig. Utomhusområdet kan vara en hemgård, lekpark eller lekplats. Även trafiken påverkar familjedagvårdens utrymmena (Kivioja m.fl. 1991, s. 48-49).

Vid hembesöket tar förmannen även i beaktande de sociala relationerna i familjedaghemmet. Hit räknas familjen och andra sociala kontakter i närmiljön som grannar, vänner, mor- och farföräldrar. Ledaren tar i beaktande hur vårdarens man/hustru och hur vårdarens barn förhåller sig till arbetet. För vårdarens egna barn kan det vara svårt att dela sin mor, sitt hem och sina leksaker med andra barn. En bra och trygg hemmiljö är viktig i fostran av barnen. Även vårdarens egen inställning till arbetet bidrar till skapandet av arbetsmiljön (Kivioja m.fl. 1991, s. 48-49; Ilmonen & Heinämäki 2007, s. 8).

3.6 Familjedagvårdens dagsprogram

Familjedagvårdarna använder sig ofta av en modell för sin dagverksamhet. Tillsammans med föräldrarna kan vårdaren komma överrens om tiderna, detta kan göras i samband med att vårdplanen görs. Dagen börjar med morgonmålet, efter det är det tid för lek och sedan ordnas en gemensam stund för t.ex. saga, pyssel, musik, diskussion o.s.v. Efter det är dags för utevistelse som kan vara antingen på gården eller en promenad till en lekpark. När vårdaren och barnen går in igen är det dags för lunch. Barnen gör sig i ordning för vilan efter lunchen och får vila tills det blir mellanmål och lek. Efter mellanmålet går man ut igen, oftast bara ut på gården eftersom föräldrarna sedan hämtar barnen. Efter den andra utevistelsen blir det middag för de barn som ännu är på plats (Kivioja m.fl. 1991, s. 99).

3.7 Privat familjedagvård

Det finns mer privat familjedagvård i större städer än vad det finns i mindre. Detta beror på att utbudet av dagvårdsplatser i en stor stad kan vara litet. En privat familjedagvårdare kan utföra sin yrkesexamen genom ett läroavtal som privat företagare. Det krävs även samarbete med kommunen i bl.a. arbetsplatshandledning och praktik. Den privata familjedagvården ordnas som köpservice och genom privat hemvårdsstöd. Familjedagvården skall ha kvalitet, följa lagar och vara likadan som kommunens ordnade familjedagvård. Den privata familjedagvården väljs av klienterna själva, alltså föräldrarna. Även övervakningen av kvaliteten på vården faller då på klienterna själva. Sättet hur den privata familjedagvården handleds varierar mycket. Ibland ordnas det ingen pedagogisk handledning och i vissa fall kan de privata familjedagvårdarna delta i kommunens skolningstillfällen. Kommunen övervakar familjedagvård som är ordnad genom hemvårdsstöd (Ilmonen & Heinämäki 2007, s. 29).

Sammanfattningsvis kan det konstateras att det finns flera olika dagvårdsalternativ i bara familjedagvården. Det är den mest hemlika vården och barnen får ta del i vardagliga sysslor. Familjedagvården har samma fostringsmålsättningar som de övriga dagvårdsformerna. Varje familjedagvårdare har en familjedagvårdsledare som sköter om de administrativa och ekonomiska uppgifterna som hör till vården. Hemmet där familjedagvården sker skall godkännas av ledaren och även familjen tas då i beaktande. Man förstår att dagvårdsformen är omtyckt eftersom att barnen vistas i en liten grupp och vårdaren kan koncentrera sig på varje enskilt barn.

4 Professionalitet inom dagvården

Alla föräldrar och även samhället förväntar sig att personalen inom småbarnsfostran är professionella. Detta innebär att även en familjedagvårdare skall vara utbildad så som övrig personal inom dagvården.

4.1 Utbildningen

Den som utbildar sig till familjedagvårdare idag får en yrkesexamen, som hör till social-, hälso- och idrottsområdet. Denna yrkesexamen fastställdes år 2000 och grunderna för yrkesexamen förnyades år 2006. De flesta skolor har som kriterier för antagningen till utbildningen att personen är student, har en yrkesinriktad utbildning eller har gått grundskolan och har arbetserfarenhet. Den sökande bör vara över 18 år och personens hälsa bör vara vad som krävs för arbetet (Handbok för dagvårdspersonal, en JHL-guide riktad till småbarnsfostrare 2008, s. 8; Perhepäivähoitajan ammattitutkinto).

Yrkesexamen innehåller både obligatoriska och valfria studier. De obligatoriska delarna är: småbarnsfostran, kännedom om fostran, hälsa, kompanjonskap i fostran, samarbete, trygghet och bespisning. De valfria studierna är: barn med behov av specialstöd, kulturell mångfald, vård av barn med allergi och med behov av specialdiet samt företagsamhet. Av dessa valfria studier väljs två delar. På svenska kan man studera till familjedagvårdare vid Yrkesakademien i Österbotten, enheten vid Jakobstad. Utbildningen beräknas ta två år och vid ansökningstillfället till utbildningen görs en kartläggning av den sökandes kunskap och erfarenheter från tidigare (Yrkesakademien).

Idag förväntas familjedagvårdaren vara en professionell fostrare, det räcker inte längre enbart att passa barnen medan föräldrarna jobbar. Familjedagvården skall erbjuda barnen en trygg plats att växa och utvecklas (Alho-Kivi & Myöhänen 2004, s. 34). Den professionella familjedagvårdaren skall ha kännedom om utvecklingspsykologi, om barnets utveckling, om barnets lärande samt kännedom om färdigheterna för varje enskilt barn. Familjedagvårdarna skall vid behov kunna guida föräldrarna till andra service- och stödformer (Alho-Kivi & Myöhänen 2004, s. 31).

4.2 Professionalitet i allmänhet

En av de viktigaste sociala rollerna i vuxenlivet är yrket. Vi skaffar den utbildning och skolning som behövs, för det yrket vi vill jobba med. Till yrket hör specifika arbetsuppgifter och samhället ställer vissa krav och förväntningar på arbetstagaren. Varje yrkesutövare har sin egen värdegrund och motivation till yrket och arbetet.

Specialkunnande och professionalitet hör ihop med yrket (Alho-Kivi & Myöhänen 2004, s. 25).

Specialkunnande och professionalitet inom ett yrke handlar om yrkesutövarens kunskaper, specialkännedom om ämnet och arbetserfarenhet. Förutom det praktiska kunnandet för ämnet så har personen en teoretisk kunskap som grund. Inläring och erfarenhet skapar specialkunnande men det betyder inte att arbetserfarenheten automatiskt leder till utvecklande av specialkunnandet. Specialkunnande är något som kan presteras både mentalt och fysiskt säger Hoppo (2006, s. 14-15). Hon hävdar också att även vår sociala förmåga, våra känslor, hur vi löser problem, kommunicerar samt hur vi tolkar kultur hör ihop med specialkunnandet. Det är växelverkan mellan individen och samhället som bygger upp kunnandet, alltså är det både ett socialt och kulturellt fenomen.

Den professionella arbetstagaren upptäcker ständigt nya saker, analyserar, tolkar och gör nya lösningar i en verksamhetsmiljö som ständigt ändras. En väldigt sakkunnig person kan ha svårt att reflektera över sitt arbete, när det har blivit så automatiserat att denne inte längre behöver fästa uppmärksamhet på sitt sätt att agera. Den professionella kan utveckla sitt arbete och arbetsgemenskapen med hjälp av utbildning och erfarenheter. Det går att se på specialkunnande och professionalitet ur tre synvinklar. Ur den första synvinkeln ser man kunnandet som en kognitiv kompetens; att utförandet är bra och sakkunnigt. Ur den andra synvinkeln ses specialkunnandet som en fas i utvecklingen av personens praktiska kunnande. Ur den tredje synvinkeln ses specialkunnandet som en omfattande visdom när personens vilja, känsla och medvetenhet är alla i balans med varandra (Hoppo 2006, s. 16).

Det praktiska kunnandet byggs upp av erfarenheter, olika situationer i livet och även av personliga värderingar. Det sker bäst i samma miljö där man fått erfarenheterna och det byggs på den teoretiska kunskapen man har från förr. Individens metakognitiva kännedom påverkar också kunnandet, personen vet hur han/hon ska göra för att få sin arbetsuppgift utförd. Den metakognitiva kännedomen har som uppgift att filtrera och integrera den praktiska och den teoretiska kännedomens användning (Hoppo 2006, s. 17-18).

Den professionella arbetstagaren utvecklas genom att enskilt och tillsammans med andra reflektera över sina egna tankar och erfarenheter. På så vis kan alla lära sig något av varandras erfarenheter och tankesätt. Att utvecklas professionellt är något som sker i

många faser och det är en lång utvecklingsprocess. Den utvecklas ur människans livshistoria, den egna kunskapen om verksamheten samt verksamhetsmiljön anser Hoppo (2006, s. 22-24).

4.3 Yrkesutövarens professionalitet

Samhället styr dagvårdens verksamhet genom lagar, normer och resurser. Samhället har sina förväntningar och krav på både på verksamheten och de sakkunniga som jobbar inom dagvården (Alho-Kivi & Myöhänen 2004, s. 26). Hoppo (2006, s. 39) påstår, att det är svårt att vara expert och ha specialkunskande inom fostran eftersom att varje situation med barnen är olik, det går inte att använda samma lösning i alla situationer. Barnen är skilda individer, och för varje barn skall de som jobbar inom dagvården fundera på vilken mening fostran har. Det finns inget enskilt rätt sätt och svar på hur man skall fostra men det finns många goda lösningar.

Fostran handlar om ständig växelverkan mellan fostraren och barnet. Småbarnsfostran i Finland styrs av kultur, värderingar, normer och fostran kräver ett etiskt tänkande av dagvårdens personal. Det etiska arbetet innefattar fostrarens professionella skyldigheter, ansvar, moral samt inre emotionella tolkningar anser Hoppo (2006, s. 50). Den professionella inom dagvården bör ha kännedom om fostran; om barnens utveckling, lärande och kunna ta i beaktande varje barn, samt förutse barnens handlingar. Personalens didaktiska kännedom inom småbarnsfostran består av planering, genomföring och bedömning av verksamheten. Hoppo (2006, s. 39- 42) berättar om olika ramar och synvinklar som personalen inom småbarnsfostran tolkar sitt arbete genom. Den pedagogiska-, vård-, administrativa-, praktiska och den personliga ramen. Dessa handlar om att stödja lärandet, att upprätthålla det emotionella välbefinnandet och säkerheten, upprätthålla ordning och undvika kaos. Personalen tolkar också arbetet genom sitt personliga liv, sin livshistoria, sin ålder samt olika livssituationer.

I Finland har man undersökt professionalitet inom småbarnsfostran ganska litet, mindre än vad man har studerat lärarkollegier, mycket som har kommit fram i undersökningarna om lärare passar även in på småbarnsfostran. Faktorer som påverkar specialkunskandet inom

småbarnsfostran är bl.a. fostrarens ålder, förändringar på arbetsplatsen, förändringar i arbetsuppgifterna samt fortbildning (Happo 2006, s. 70-72).

Den professionella yrkesutövarens viktigaste kunskapsområde inom småbarnsfostran är pedagogiken. Pedagogiken är personalens professionella färdighet och den styr verksamheten. Grunden att arbeta som fostrare ligger i den kunskap som fåtts via utbildningen. Arbetet med barn kräver stor kännedom om hur man främjar barnets utveckling och tillväxt. Verksamhetens planering och genomförande bör ha en balanserad utveckling så att fostraren vet varje barns framsteg i utvecklingen. Den rätta tidpunkten när fostraren stöder barnets utveckling är även viktig. Inom småbarnsfostran förenas fostran, vård och utbildning. En pedagogiskt kunnig arbetstagare förstår vad som gör något lättlärt och vad som gör något svårlärt. Personen vet även hur denne skall gå tillväga för att antingen göra en uppgift svår eller lätt (Alho-Kivi & Myöhänen 2004, s. 27; Happo 2006, s. 42-43, 56).

Pedagogen måste ständigt fatta beslut i sitt arbete och beslutsfattandet kräver reflektivt tänkande. En situation i dagvården kan vara helt ny även för en erfaren fostrare. Erfarenheten medför självsäkerhet som gör att den professionella kommer på en lösning till den nya situationen, denna självsäkerhet går inte att få enbart genom utbildning (Happo 2006, s. 54).

Arbete inom småbarnsfostran är ett tätt samarbete med föräldrarna och för att samarbetet med föräldrarna skall löpa bra behöver den professionella kontextuell kännedom. Fostraren bör förstå vilken betydelse familjen har för barnets utveckling och tillväxt. Förutom samarbetet med föräldrarna handlar kontextuell kännedom även om samhällets givna mål berättar Alho-Kivi & Myöhänen (2004, s. 27). Professionalitet inom dagvården handlar just om växelverkan mellan hemmet och dagvården. En medveten fostrare visar med sina fostringsfärdigheter vilka mål denne har för sin verksamhet (Happo, 2006, s. 45-47).

Den professionella småbarnsfostraren bör kunna göra verksamheten passande åt alla barn, oavsett ålder och utveckling. Även åt barn i behov av special stöd. Vården inom dagvården är inte enbart grundvård så som t.ex. hjälp vid måltider, renligheten och vilostunder. Vården innefattar även emotionella och sociala faktorer (Happo 2006, s. 48). Professionalitet inom dagvård kan ses ur olika synvinklar; ur den sociala synvinkeln och ur

den pedagogiska synvinkeln. Vården ses som socialt arbete medan det pedagogiska arbetet handlar om lärarens kännedom (Happo 2006, s. 52). Fostrarens kännedom om barnets utveckling kan sägas vara ett kriterium för fostrarens mognad. Kännedom är något som ständigt utvecklas och man kan aldrig vara fullärd (Happo 2006, s. 58-59).

Även familjedagvårdaren är en professionell arbetstagare inom småbarnsfostran och har den utbildning och de färdigheter som behövs för yrket. Idag har familjedagvårdaren en egen utbildning och de flesta skolor har kriterier som bör uppfyllas för att få börja studera. Det viktigaste kunskapsområdet för den professionella inom dagvården är pedagogiken, att arbeta med barn kräver stor kännedom om barnets utveckling. Småbarnsfostran handlar om en ständig växelverkan mellan hemmet och dagvården och även en växelverkan mellan fostraren och barnet. Familjedagvårdaren har många kriterier att uppfylla för den fostran som behövs eftersom att familjedagvårdaren ensam skall sköta om vården, maten och allt det pedagogiska. Familjedagvården har gått från ett oövervakat yrke till en professionell dagvårdsform.

5 Familjedagvårdaren som professionell yrkesutövare

Det är många familjedagvårdare som har slutat vårda barn i sitt hem och börjat jobba med något helt annat eller något annat inom dagvården. Det är ingen hemlighet att lönen inte är den bästa och att arbetsdagarna lätt blir långa för familjedagvårdaren. För att orka arbeta behöver människan vara motiverad. I detta kapitel berörs även yrkets psykiska och fysiska utmaningar.

Det finns många faktorer i en familjedagvårdares jobb som gör att jobbet kan vara väldigt tröttsamt. Medelåldern för en familjedagvårdare är ofta hög, och åldern för med sig fysiska problem. Arbetsdagarna är långa, lönen är inte den bästa och vårdarna är väldigt ensamma i sitt arbete. På den senaste tiden har även kraven på familjedagvårdarens professionalitet ökat allt mer medan arbetshandledningen däremot har minskat, vilket beror på att familjedagvårdsledarna ofta har väldigt stora områden inom dagvården, som de har hand om och inte har lika mycket tid att handleda och besöka familjedagvårdarna. Även familjedagvårdarens personliga motivationsbrist för arbetet kan göra jobbet tröttsamt (Vähänen 2006, s. 100-101).

Arbetet är en viktig del av en människas identitet och det finns många faktorer som påverkar arbetstrivseln. Arbetets mångsidighet, hur bra man upplever sitt arbete och möjligheter till att utvecklas i sitt arbete. Familjedagvården som en arbetsform ger många olika möjligheter och det är ett människocentralt yrke (Kivioja m.fl. 1991, s. 52). Arbetet inom småbarnsfostran är både psykiskt och fysiskt krävande. Personalen lyfter barnen och arbetar i en miljö som är barnanpassad. Arbetet medför mycket oväsen eftersom barngrupperna idag är väldigt stora. I förhållandet till barngrupperna kan antalet vårdare däremot vara litet. Inom familjedagvården är det förstås lite annorlunda eftersom att gruppen är liten och det finns bara en vårdare. Inomhusluften kan vara dålig och att arbeta med människor är krävande, det kan uppstå konflikter både med arbetskamrater och med ledaren. Arbetet medför också en risk att bli utsatt för våld (Handbok för dagvårdspersonal, en JHL-guide riktad till småbarnsfostrare 2008, s. 41).

5.1 Psykiska utmaningar

Störningar i arbetet leder till avvikelser i arbetets naturliga gång. Det är vanligt att man fortsätter arbetet i samma mönster istället för att utveckla arbetssättet. Dagvården medför idag många förändringar, familjerna förändras och även dagvårdens karaktär har ändrats. När det finns många störningar i arbetet kan detta leda till en kris (Vähänen 2006, s. 101). När en familjedagvårdare blir utmattad är det sällan någon som märker det eftersom att arbetet är väldigt självständigt och ensamt. På andra arbetsplatser märker ofta arbetskollegor när någon är utmattad. Vårdaren kan även dra sig från att tala om detta för sin ledare i rädslan om att ledaren skall tycka att denne är en dålig familjedagvårdare och därmed sluta ge dagbarn. Familjedagvårdaren kan känna skuld för att denne inte längre orkar sköta barnen lika bra som förr. En utmattning kan till slut leda till en burn out när arbetsglädjen sakta men säkert tar slut. Det kan kännas tröttsamt för vårdaren när barnen kommer på morgonen och då borde personen söka hjälp. När en person som arbetar med människor får burn out brukar inte några veckors sjukledighet hjälpa, personen kan även behöva terapi för att sedan kunna komma ut i arbetslivet igen (Laurila 1994, s. 59).

Personalen inom dagvården utsätts för olika psykiska belastningar bl.a. brådskan och kraven som arbetet medför. Även olika förändringar och att jobba ensam kan vara

belastande. Arbetet kan också medföra hot om våld och personalen kan bli utsatt för osakligt bemötande. Det är även belastande om ledaren är väldigt auktoritär och inte ger personalen någon respons om arbetet, även växelverkan med andra i personalen kan vara dålig (Handbok för dagvårdspersonal, en JHL-guide riktad till småbarnsfostrare 2008, s. 44).

5.2 Arbetsmotivation

Människans känsla av egenvärde och värdighet är beroende av det att vi blir erkända av andra människor genom vårt arbete. Vi vill känna att vi behövs och utan arbete sjunker vi i värde. Arbetet kan vara någonting som vi har som en kallelse, någonting som vi älskar att göra eller något som vi går med på att göra för att försörja oss. Hoppet driver människan att arbeta och vi vill ha belöningar som t.ex. pengar, uppskattning, kunskap och berömmelse. När vi inte har något hopp längre så behövs vägledning och förstärkning av ledaren, för att hjälpa oss att skapa motivation till att arbeta. Belöningar bekräftar individens värde och förstärker relationer. Pengar behöver inte nödvändigtvis vara den effektivaste belöningen. Motiverande faktorer kan vara relationerna till bl.a. chefer och klienter. Relationerna är motiverande genom att de skapar en känsla av stöd och påverkar beteendet. Alla blir motiverade av relationer som utmärks av respekt för den andres värdighet, erkännande av väl utfört arbete och möjligheter att lära sig och delta (Maccoby 1991, s. 51-52, 83-84, 88-89).

Med arbetet kommer även ansvar. Människor blir motiverade när de får chansen att uttrycka sig själva i sitt arbete. Personer som saknar kompetens kan inte ta ansvar på rätt sätt och ansvaret är då en börda istället för en motivationsfaktor. Den som saknar kompetens vill inte ta på sig ansvaret för sina prestationer. För att motivera sin personal bör en ledare ge passande arbetsuppgifter och underlätta möjligheterna att lära sig mera. Om misstag inte möts med förståelse så lär sig inte personalen att utvecklas. Enligt Maccoby (1991, 81-83) motiveras de flesta människor av möjligheter att utveckla sin kompetens genom utbildning och erfarenhet. För en person som har ökat sin kompetens bör även arbetsuppgifterna vidgas.

Familjedagvårdaryrket väljs ofta av mammor som vill stanna hemma och sköta sina egna barn. Att bli en professionell arbetstagare från att ha varit en hemmafru kommer senast när de egna barnen börjar skolan, och barnen som vårdaren sköter inte är egna. Arbetet blir svårt för vårdaren om motivationen till att arbeta bara har varit att få sköta sina egna barn. Ofta är tanken den, att mamman skall arbeta som familjedagvårdare så länge som de egna barnen är i vård, men det är många som fortsätter med yrket fast de egna barnen blivit stora. Yrket är krävande och utan arbetsmotivation blir arbetsdagarna för tunga, besvikelse uppstår hos vårdaren, barnen och föräldrarna. Familjedagvårdsledaren kan upptäcka situationen när föräldrarna t.ex. tar kontakt och berättar att deras barn inte längre trivs i dagvården. När tröttheten på att jobba beror på att vårdaren helt enkelt har tröttnat på sitt arbete, finns det inte så mycket att göra åt saken, det bästa vore då om familjedagvårdaren bytte yrke eller skolade om sig (Väisänen 2006, s. 101; Laurila 1994, s. 58-59).

5.3 Fysiska utmaningar

Alla arbetstagare har rätt till sådana arbetsredskap och skyddsutrustning som de behöver i sitt arbete. Alla anställda har även rätt att få tillräcklig handledning av sin ledare när de börjar sitt arbete eller får nya arbetsuppgifter. I handledningen bör det ingå hur arbetet sker på ett tryggt sätt och arbetstagaren bör informeras om eventuella faromoment som kan uppkomma i arbetet. På arbetsplatsen kan det göras en s.k. riskbedömning. Man bedömer risker och faror på arbetsplatsen och fattar beslut på hur man avlägsnar eller minimerar dem. De vanligaste olycksfallen som sker inom dagvården är att någon halkar, faller, snubblar, får sår eller bett, slår sig eller blir slagen av någon annan (Handbok för dagvårdspersonal, en JHL-guide riktad till småbarnsfostrare 2008, s. 44, 46).

Fysiska belastningar för personalen är att arbetsställningarna är obekväma och att de måste lyfta, speciellt de som arbetar med mindre barn. Dålig ergonomi belastar rörelseorganen och det kan uttrycka sig i värk i rygg, nacke eller knän. Detta beror på att samma rörelser upprepas ofta, dåliga arbetsredskap eller att personen t.ex. lyfter på fel sätt. Det bör även finnas möbler och annan utrustning som är lämpad för vuxna på en arbetsplats. Det är också bra om personalen får gå en utbildning i hur man lyfter ergonomiskt. Andra faktorer inom dagvården som också inverkar på arbetet är oväsen, dålig luft, köld och hetta, brist på tillräckliga utrymmen och dålig belysning. I arbetet kan både barn och personal också

utsättas för damm, mögel, bakterier, virus och infektioner (Handbok för dagvårdspersonal, en JHL-guide riktad till småbarnsfostrare 2008, s. 44, 46). Många daghem har skaffat bl.a. stolar och bord som både barn och vuxna kan sitta på som är höga så att de vuxna inte skall få ryggproblem.

Även den fysiska konditionen inverkar på hur man orkar jobba. Eftersom att jobbet inom dagvården är ganska tungt så behövs en god kondition. Humöret hålls bättre på topp om man inte känner sig allt för trött i arbetet, och när man själv mår bra så orkar man även bättre ta hand om andra. Människan egen attityd och motivation är också saker som inverkar. Arbetet medför olika förändringar och en positiv inställning och acceptans gör att man orkar. Yrkesskickligheten har betydelse när det sker förändringar. Det är viktigt att hålla sig uppdaterad hela tiden inom dagvården och att gå kurser och utbildningar (Handbok för dagvårdspersonal, en JHL-guide riktad till småbarnsfostrare 2008, s. 49). Det kan vara ledaren som föreslår att personalen skall gå någon kurs eller så kan personalen själv föreslå och fråga ledaren om de får gå en kurs.

5.4 Lönen och arbetstiden

En familjedagvårdares lön består av den uppgiftsrelaterade lönen som beror på svårighetsgraden av uppgiften. Lönen består även av en individuell lön, som inkluderar årstillägg och individuella prövningsbaserade tillägg. När arbetets svårighetsgrad fastställs tas olika saker i beaktande bl.a. kunnande, arbetets inverkan, ansvar, samarbetsförmåga, miljö, barnens vårdkrav, och oregelbundna vårdtider. Inom familjedagvården följer man det Allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA). Vårdarens grundlön fastställs på basen av antalet vårdplatser som denne har, alltså på basen av barnantalet. Kommunen gör upp en vårdplan för varje enskilt barn som är i vård. Utgående från planen ser kommunen hur många vårdplatser som behövs, även vårdarens arbetstid fastställs med hjälp av planen. En grundlön betalas enligt antalet vårdplatser som familjedagvårdaren har. Det är familjedagvårdsledaren som minskar eller ökar vårdplatsernas antal (Handbok för dagvårdspersonal, en JHL-guide riktad till småbarnsfostrare 2008, s. 30-33).

Enligt den nya lagen får en familjedagvårdare högst arbeta 40 timmar i veckan (arbetstidslagen 9.8.1996/605). På Yles hemsida står det att man vill locka fler till

branschen genom att korta arbetstiden. Allt fler familjedagvårdare slutar och går i pension och det är få som börjar yrket. Den förkortade arbetstiden innebär att barn som har ett vårdbehov under 8 timmar per dag, kan antas till familjedagvård (Yle 2010). Kosonen (2011) säger att det nu blir allt viktigare för familjedagvården och den övriga dagvården att samarbeta eftersom att barnen som är i vård hos familjedagvårdaren kommer att behöva mer reservvård som följd av den nya arbetstiden. Till arbetstiden räknas den tid då vårdaren har barn i vård, men även deltagande i arbetsmöte eller vid utarbetande av en plan för småbarnsfostran räknas (Handbok för dagvårdspersonal, en JHL-guide riktad till småbarnsfostrare 2008, s. 30-33).

För många familjedagvårdare har arbetsdagarna brukat bli väldigt långa men i och med den nya lagen gällande arbetstiden har det ändrats, kanske fler orkar fortsätta arbeta som familjedagvårdare nu, det återstår att se. Det är inte bara arbetstiden som är tungt i arbetet, det är även tungt att ensam sköta om allt som måste göras under dagen. Förutom dagsprogrammet måste vårdaren också t.ex. köpa och förbereda maten. Vårdaren måste få in allt det i sin verksamhet som också finns på daghem. Det skall finnas pedagogisk verksamhet, barnen skall få tillfälle att vila, måltider skall serveras och barnen skall få vistas utomhus i den friska luften och det skall finnas utrymme för lek. Det hjälper att ha rutiner och att följa ett schema, då vet även barnen också vad som händer. Lönen är inte den bästa och motivationsbrist kan göra arbetet väldigt tungt. Ett arbete kan vara något som en människa älskar att göra eller något som enbart görs för att få pengar och kunna försörja sig.

6 Sammanfattning av teorin

Många anser att familjedagvården är en bra vårdform inom småbarnsfostran i Finland. Genom att ha studerat hela dagvårdssystemet kan familjedagvårdens plats i systemet förstås. Positiva saker med familjedagvården är det att gruppstorleken är liten och att vårdaren hinner ta varje barn i beaktande och kan ha ett nära samarbete med barnets vårdnadshavare. Det finns olika former av familjedagvård: familjedagvård i vårdarens eget hem, gruppfamiljedagvård, trefamiljsdagvård samt familjedagvård i barnets eget hem. Familjedagvården som vårdform har funnits väldigt länge.

Familjedagvårdaren har gått från en utbildad vårdare till en professionell fostrare, så som vilken annan fostrare inom dagvården. Förr var det inte alls vanligt att vårdaren hade en utbildning, men idag har familjedagvårdaren en egen yrkesexamen. Fostran handlar om en ständig växelverkan mellan barnet och fostraren. Till vårdarens professionalitet hör kännedom om barns utveckling och lärande. En utmanande sak inom småbarnsfostran är att varje situation med barnen är olik och det finns därför inget enskilt rätt svar och sätt hur man löser olika situationer, det är upp till den professionella att med hjälp av sina kunskaper, färdigheter och erfarenheter lösa situationerna på bästa sätt.

Familjedagvården är som sagt en professionell vårdform med professionella vårdare. Men vad är det då som gör att så många familjedagvårdare slutar? Arbetet kan vara tröttsamt på många sätt. Familjedagvårdaren är väldigt självständig i sitt arbete. Vårdaren är den enda personal som är på plats med barnen varje dag och vårdaren skall själv planera och utföra verksamheten och alla dessa sysslor som hör till arbetsdagen. Motivation till att arbeta behövs om man skall orka. Faktorer i arbetet som kan vara motiverande är ledaren, barnen och föräldrarna. Att få positiv respons för ett arbete som skött bra är även en motivationsfaktor.

En annan sak som har gjort arbetet tungt är de långa arbetsdagarna. Nu har arbetstiden genom lagen trappats ner till högst 40 timmar i veckan (arbetstidslag, 9.8.1996/695 §7). Det skall bli intressant och se hur familjedagvården börjar se ut nu. Mer ledig arbetstid för familjedagvårdaren innebär att barnen behöver sina reservvårdsplatser mer och det blir en utmaning att ordna dessa reservvårdsplatser.

7 Undersökningens genomförande

Detta kapitel kommer att handla om själva undersökningens genomförande. Syftet med undersökningen är att ta reda på vilka erfarenheter och åsikter före detta familjedagvårdare har om yrket samt varför de slutat att vårda barn i sitt hem. Kapitlet kommer även att handla om undersökningsmetoden, undersökningsgruppen, dataanalysmetod och datasekretess.

7.1 Undersökningsmetod

I undersökningen har jag valt att använda mig av en kvalitativ studie. Holme och Solvang (2010, 79) anser att man får en bra helhetsbild med hjälp av en kvalitativ undersökningsmetod och man får en bättre uppfattning om den andres livssituation. Intervjuerna var förberedda med en intervjumanual (Se bilaga). En intervjumanual betyder att man på förhand har en uppfattning om vilka frågor som man kommer att ställa som är viktiga. Intervjumanualen behövs ändå inte följas till punkt och pricka. När det dyker upp något nytt och intressant under en intervju kan nya frågeställningar göras. Intervjumanualen hade några huvudfrågor och några följdfrågor. Kvalitativa metoder är osystematiska och ostrukturerade observationer, intervjuerna sker utan fasta frågor och svarsalternativ, vilket gör det möjligt att ta med nya frågeställningar som dyker upp under datainsamlingens gång (Holme & Solvang 2010, 78, s. 100).

En kvalitativ metod i form av intervjuer passade min undersökning bäst eftersom att jag vill få reda på respondenternas egna åsikter och erfarenheter från deras tid som familjedagvårdare. Med hjälp av intervjuer kunde jag få reda på alla möjliga orsaker som kunde spela in i respondenternas svar så att respondentens helhetssituation blir beskriven. Även oväntade förekomster kan dyka upp i en kvalitativ undersökning vilket inte skulle ha varit möjligt med en enkätundersökning med färdiga svarsalternativ. Trost (2010, s. 32) anser att en kvalitativ undersökningsmetod är lämplig när man är intresserad av att förstå människors sätt att resonera.

Före intervjuerna gjorde jag så nästan färdigt teoridelen av undersökningen så att jag skulle vara väl insatt i ämnet. En bra sak med en kvalitativ intervju är att undersökningssituationen liknar ett vanligt samtal. Forskaren ger endast ramarna för temat men måste ändå se till att få svar på de frågor som ställs (Holme & Solvang 2010, s. 99). Efter att jag hade ställt alla frågor i intervjumanualen frågade jag respondenterna om de hade något annat att tillägga från sin tid som familjedagvårdare som inte framkom i frågorna eller svaren. Detta gjorde jag så att jag skulle få med något som eventuellt var viktigt för min undersökning men som jag inte hade frågat.

7.2 Undersökningsgrupp

Undersökningsgruppen består av sex stycken kvinnor som har arbetat som familjedagvårdare men som nu arbetar med något annat. En del av dem arbetar fortfarande inom dagvården och en del har bytt bransch. Jag ansåg att sex respondenter var tillräckligt för att få reda på det som jag ville få ut av min undersökning och på detta vis blev undersökningen inte heller för omfattande. För att få tag i personer som arbetat som familjedagvårdare tog jag kontakt med några familjedagvårdsledare och frågade om de kunde hjälpa mig att få tag i personer att intervjua. Av familjedagvårdsledarna fick jag några namn. Resten av respondenterna fick jag tag på genom en form av bekvämlighetsurval, dvs. att jag själv kontaktade personer som jag fått reda på via bekanta. Bekvämlighetsurval är oftast inte representativa (Holme & Solvang 2010, s. 183). Några av respondenterna som jag har intervjuat har svenska som modersmål och några har finska. Intervjuerna har därför blivit utförda på båda språken beroende på intervjupersonernas modersmål. Alla respondenter var lämpliga personer att intervjua för de hade alla arbetat länge inom familjedagvården och hade mycket erfarenhet.

Jag ansåg att det var bäst att först börja få tag i personer att intervjua via ledarna, eftersom att de troligtvis visste personer som har slutat. Jag tog kontakt med personerna och berättade vem jag var, vad jag studerar och att jag höll på att skriva mitt lärdomsprov om familjedagvård. Via telefonkontakt frågade jag om de kunde tänka sig att ställa upp och bli intervjuade. Trost (2010, 81-82) menar att den första kontakten är viktig och att man inte skall göra långa förklaringar. Den första kontakten är också avgörande om intervjun alls skall komma till stånd. Jag berättade även att de fick vara anonyma och att jag inte skulle använda mig av sådant material som kunde göra att det går att känna igen personen. Bekvämlighetsurvalet kändes som ett bra sätt att få tag i intervjupersoner och jag tror att det utan det skulle ha varit svårt att få tag i personer.

Jag lät respondenterna bestämma platsen där de ville träffas för jag ville att de skulle känna sig säkra i omgivningen och på så vis kanske känna sig mer avspända. Alla respondenterna föreslog att intervjuerna skulle ske i deras hem. Holme och Solvang (2010, s. 107) berättar att miljön där man intervjuar är viktig och bl.a. tid, plats, hur man sitter och

tekniskapparatur inverkar på klimatet som uppstår. Det är viktigt att den som blir intervjuad kan känna sig naturlig under intervjun.

7.3 Dataanalysmetod

I intervjuerna använde jag en digital bandspelare som hjälpmedel så att jag kunde koncentrera mig och slippa anteckna. Jag frågade respondenterna i förväg om de gav sitt samtycke till att jag använde bandspelare. Alla gav lov att använda bandspelaren och jag förklarade för dem att det bara kommer att vara jag som lyssnar på materialet och att jag efter renskrivning kommer att radera materialet. Holme och Solvang (2010, s. 107) nämner att man bör använda bandspelare vid intervjuer och att den som blir intervjuad bör få veta om det på förhand. Kvale och Brinkmann (2009, s. 194-195) menar också att det är bra att använda bandspelare för då kan man lyssna på samtalet så många gånger som det behövs och svaren kan citeras exakt. Samtidigt kan den som intervjuar koncentrera sig på ämnet och dynamiken.

Att analysera informationen som kommer fram i en kvalitativ intervju är en tidskrävande och omständlig process (Holme & Solvang 2010, s. 139). Före analys skrev jag ut intervjuerna i sin helhet och materialet ordnades så att alla svar på samma fråga placerades på samma ställe. Sedan såg jag vad som skilde svaren från varandra och vad som förenade dem. Jag använde olika färgers markeringspennor för att det skulle vara lättare att se helheten. Alla svar som hörde ihop med varandra sammanställdes till ett temaområde. Trost (2010, s. 147) säger att fantasin och kreativiteten skall vara större hjälpmedel i analysen av en kvalitativ undersökning än i en kvantitativ. Det finns tre olika steg i arbetet med data. Det första är att man samlar in data, det andra är att man analyserar data och det tredje är att tolka data.

7.4 Datasekretess

Före en undersökning skall intervjupersonen informeras om det allmänna syftet med undersökningen och hur den är upplagd. Undersökningspersonerna deltar frivilligt i undersökningen och har rätt att dra sig ur när som helst, detta kallas för informerat samtycke. Undersökningspersonerna bör också informeras om konfidentialiteten och man

bör också berätta vem som kommer att ha tillgång till intervjumaterialet (Kvale & Brinkmann 2009, s. 87). I intervjuerna frågade jag inte respondenterna vad deras namn var, deras ålder eller något annat personligt eftersom att det inte har någon betydelse när de skall vara anonyma. Dessutom är det inte själva människan som jag undersöker utan budskapet som människan har. Före intervjuerna förklarade jag än en gång att respondenterna får vara anonyma, att det bara är jag som behandlar materialet, och att jag inte nämner något sådant i undersökningen som kan göra att respondenten går att känna igen. Konfidentialitet betyder att man inte avslöjar privat data som kan identifiera deltagaren (Kvale & Brinkmann 2009, s. 88).

8 Resultat och analys

I detta kapitel kommer jag att tolka och presentera de resultat som jag har kommit fram till i min undersökning. Från intervjuerna har jag hittat sju stycken teman i min undersökning och utifrån dessa teman kommer jag att analysera svaren. Dessa teman är: Vård av egna barn, utbildning, självständighet, stöd i arbetet, motivation till arbetet, yrkets sämre sidor och livssituationen. Jag kommer att redovisa materialet i textform och för att få liv i texten kommer jag att använda citat ur intervjuerna. Slangord har ändrats till standardsvenska i citaten. Respondenterna har jobbat mellan 15-21 år som familjedagvårdare.

8.1 Vård av egna barn

Första temat som jag hittade när jag analyserade texten var att alla respondenterna har vårdat sina egna barn. Jag frågade varför de valde att börja jobba som familjedagvårdare och alla sex respondenter svarade samma sak. Genom att börja arbeta som familjedagvårdare har deras egna barn också fått dagvård och på så vis har de själva fått vara med sina barn när de var små. I teorin (s. 6) nämns det att familjedagvården i Finland började med mammor som stannade hemma för att vårda sina barn och även andras. Så började även alla respondenter sitt yrke som familjedagvårdare.

Så här uttryckte sig en av kvinnorna på frågan varför hon började jobba som familjedagvårdare:

"Därför att jag tycker om att jobba med barn och därför att jag hade ett eget barn som behövde dagvård och såg då chansen att pröva och samtidigt få vara med mitt eget barn när hon var liten."

Av en annan respondent fick jag svaret:

"Olin äitiyslomalla ja kysyttiin ottaisinko yhden tytön hoitooni ja sitten niitä tuli muitakin."

En annan av kvinnorna svarade såhär:

"Sai olla omat lapset kotona ja kun he tulivat koulusta niin täällä oli joku...se oli semmoista hyvin antoisaa aikaa."

8.2 Utbildning

Ett annat tema som jag hittade när jag studerade materialet var utbildning. En av respondenterna som hade arbetat som privat familjedagvårdare saknade helt utbildning för yrket. Fyra av respondenterna hade någon form av utbildning för yrket. En respondent gick kurser och föreläsningar och efter tio arbetsår av praktik och arbetserfarenhet räknades hon som utbildad. Först fanns det ingen utbildning för yrket men när den första utbildningen för familjedagvårdare kom så gick fyra av respondenterna den. Utbildningen ordnades av staden och den ordnades kvällstid. En av dem som gick den första utbildningen tog även senare familjedagvårdarens yrkesexamen. I teorin (s. 13) står det om familjedagvårdarens yrkesexamen.

"Min utbildning är dendär allra första utbildningen som de hade åt familjedagvårdarna, den var 360 timmar plus då förstås har man ju gått en massa tilläggskurser och fortbildning."

En annan respondent svarade såhär på frågan om vilken utbildning hon hade för yrket:

"Jag har gått familjedagvårdarens grundkurs hette det på den tiden då jag började plus att jag har gått familjedagvårdarens yrkesexamen, fortbildning så det får du via Vasa stad, vartenda år kommer de något nytt då liksom som man kan nappa på...det är bara vad du själv är aktiv också och tar reda på."

Gemensamt för alla respondenter förutom en var alltså någon form av utbildning och fortbildning. Resultatet från undersökningen gällande utbildningen och yrkets professionalitet stöder teorin (s. 13). Familjedagvården var först ett oövervakat yrke och vårdaren saknade till en början utbildning men idag är familjedagvårdaren professionell.

8.3 Självständighet

En utmärkande sak som kom fram ur materialet var självständigheten som yrket för med sig. Respondenterna svarade att man som familjedagvårdare alltid är ensam medan man på t.ex. dagis har kollegor. Självständigheten innebär även att man inte kan få stöd från någon annan i svåra situationer utan sådana situationer måste lösas på egen hand. Eftersom att familjedagvårdaren arbetar självständigt skall denne själv städa familjedaghemmet, handla mat från butiken, förbereda mat och andra aktiviteter. Dessa saker upplevdes negativt av respondenterna.

"Har du en knepig situation där var du kanske är ensam med barnen och du kanske skulle behöva en kollega som du säger åt att kan du ta över här nu för jag måste göra det här med det här barnet, så det har du inte, utan du är ensam med dina barn, du måste klara av den där situationen på egen hand."

Självständigheten kunde också ses från en positiv synvinkel utifrån respondenternas svar. En del svarade att de som familjedagvårdare ganska långt själva fick planera hur deras dag såg ut. Någon nämnde också att man fick vara sin egen chef.

"Det är du som skall gör allt, att positivt är det att du kan själv bestämma hur din dag ser ut, det är en sak som är bra med självständighet."

En annan som såg självständigheten som en positiv sak svarade såhär men påpekade också att det alltid finns någon som övervakar trots att du arbetar självständigt:

"Du fick ganska långt själv bestämma din dag, visst började det komma matlistor och allt möjligt annat...det är nog ett ganska självständigt jobb som familjedagvårdare fast man nog har ögon över allt som följer med hur man gör."

I teorin (s. 17) nämns det att arbetet som familjedagvårdare är väldigt ensamt.

8.4 Stöd i arbetet

En sak som jag ville få reda på av respondenterna som hade arbetat som familjedagvård var hur stort stöd de fick i utövandet av yrket och vad de hade önskat sig. Jag fick en del svar som var lika och också en del som skilde sig från varandra. En av respondenterna fick inget stöd alls eftersom att hon hade jobbat privat. Jag frågade henne vad hon hade önskat för stöd eller hur det hade kunnat organiseras bättre och då svarade hon att det skulle ha varit bra att träffas mer med föräldrarna. Av de fem andra respondenterna som alla hade jobbat kommunalt var det endast en som ansåg att hon inte fått något stöd av sin familjedagvårdsledare. De fyra övriga respondenterna svarade att de hade fått stöd av ledaren men en av dem påpekade att man själv måste vara aktiv och söka sig det stöd som man behöver. Flera av respondenterna svarade att det mesta stödet de fick de av andra familjedagvårdare.

En respondent uttryckte sig så här när jag frågade om vilket stöd hon fått:

"På den tiden tror jag att ledarna hade mera tid med oss, de kom ut och hälsade på och man kunde ringa dem när som helst, jag kommer inte ihåg att de skulle ha funnits telefontider utan vi ringde om vi behövde hjälp."

På samma fråga fick jag även det här svaret av en annan respondent:

”Tukea sain tietysti perhepäivähoidon ohjaajilta, mutta suurin tuki oli kyllä muut hoitajat. Pulmat puhuttiin omassa piirissä koska tunnettiin toistemme lapset ja saatiin apua toisiltamme.”

Den som tyckte att man själv skulle vara aktiv och söka stöd svarade så här:

”Det är egentligen upp till dig själv, det är du som måste känna att nu behöver jag stöd och det är då du måste söka stödet och närmast så får du det från dina kollegor, plus din förman kan ge stöd eller visa till en person som kan ge det stöd som du behöver...det är inte på samma sätt som när du jobbar på dagis, där kanske ser dina arbetskamrater att du behöver stöd, men jobbar du som familjedagvårdare så måste du själv söka det där stödet för du har ingen annan människa med dig på dagarna...du måste själv vara aktiv och känna att nu klarar jag inte av det här, nu måste jag ha någon som hjälper.”

De som ansåg att de inte hade fått något bra stöd svarade såhär:

”No en saanut oikeastaan minkäänlaista tukea kun olin yksityisesti...tietenkin olisi voinut vanhempien kanssa olla enemmän sellaisia tiimi-iltoja.”

”Nog fick man stöd så länge det gick bra.”

Inom temaområdet om stöd i arbetet kom det alltså fram olika svar. Det fanns både stöd som fungerade och stöd som inte fungerade. I teorin stod det även att familjedagvårdare gärna söker sig till varandra. De vuxna får ett tillfälle att prata med varandra vilket är skönt eftersom att arbetet är så självständigt (s. 10). Förutom de övriga familjedagvårdare så är ledaren den närmaste som man kan söka stöd av (s. 10).

8.5 Motivation till arbetet

Inom temaområdet för vad som motiverade till arbetet hittade jag ganska liknande svar. Nästan alla respondenterna svarade att positivt var först och främst barnen och sedan det att de fick vara hemma med egna barn också. Endast en svarade att det främst var att få

vara hemma med egna barn till en början. I teorin kom det fram att arbetet kan bli väldigt tungt om den enda motivationen till att arbeta är att man får vara hemma med egna barn (s. 20). Någon svarade också att man fick nära förhållanden med föräldrarna och att det var en trevlig tid när man fick vårda barn hemma. Det var också flera som svarade att deras skötbarn blev som egna barn. Självständigheten kom också med som en positiv sak.

”No tietenkin alussa oli se että sai olla kotona kun omat lapset oli pieniä...no se että sai olla kotona ja olla lasten kanssa.”

”Barnen förstås och somliga blev som egna, jag har fortfarande kontakt med somliga...och så ja egna barn fick vara hemma.”

”Alltså de här barnen är ju härliga.”

En sak som en respondent nämnde var även det att det var givande att se hur barnen växte och utvecklades, så här löd hennes svar:

”Positiivinen asia oli tietysti että sain hoitaa omaa lasta omassa kodissa. Ja sitten muidenkin lapsia joista tuli kuin omia...oli ihana nähdä kuinka lapsi kasvoi ja kehittyi ja oppi uutta, ja kuinka uusi arka lapsi oppi reippaaksi ja iloiseksi leikkimään ryhmässä muiden kanssa, mutta kaiken edellytys oli rakkaus lapsiin.”

8.6 Yrkets sämre sidor

När de sämre sidorna med yrket kom fram i undersökningen var det fem av respondenterna som ansåg att det sämsta var själva systemet. Detta innefattade den dåliga lönen, och de långa arbetsdagarna. Även självständigheten kom med här men som en negativ sak. Slitage i familjedaghemmet, städning, att handla och mycket förberedning på fritiden upplevdes också negativt av familjedagvårdarna. Endast en av respondenterna ansåg att det mesta negativa hade med familjerna att göra, att de inte hämtade barnen när de skulle och att barnen fördes sjuka till vård.

Så här svarade respondenten som tyckte att det huvudsakliga negativa hade med familjerna att göra:

”Aikoja ei pidetty, ei tultu hakemaan niin kuin piti...tuotiin kipeänä lapsia hoitoon...ja palkka.”

Respondenterna som tyckte att det mesta negativa var själva systemet svarade såhär:

”Slitage i huset och långa arbetsdagar förstås, 10-12 timmar, man började sex på morgonen och slutade fem, sex på kvällen...en negativ sak var förstås att det inte räknades som arbetstid det som du städade i hemmet efter att barnen hade farit, förberedde maten kanske på kvällen och for och handlade åt 7-8 barn på kvällen, det gjorde du på egen tid och det tog tid det också.”

En annan svarade så här om yrkets negativa sidor:

”Att man alltid var på jobb eller hemma och lönen...och sen en sak att en familjedagvårdare konfronterar föräldrarna face to face och alltid ensam...på det sättet är man som otrygg också kanske.”

Ett annat svar blev:

”No se että oli yksin, ja sitten pitkät päivät, se oli aamusta iltaan...ja sitten oli siivoamiset ja kaupassa käynnit ja valmistelut.”

En respondent sade att de negativa sakerna inte är någon hemlighet, och att man vet om dem när man börjar arbeta som familjedagvårdare, såhär sa hon:

”Du e ensam med dina barn...långa arbetsdagar, nå det har väl ändrats nu just, det har kommit en ny lag...men åt andra sidan så allt det där vet du ju när du börjar jobba som familjedagvårdare, att om du inte trivs med det eller tycker att det är hemskt så skall du inte börja...det är ingen hemlighet heller att du ska städa och göra allting...jag hade den inställningen när jag började att såhär är det och jag skall jobba med det här, jag tycker om det här.”

En respondent nämnde något som de andra inte sade. Hon ansåg att ledarena pressade på att man skulle pyssla med barnen. Hon svarade så här:

”Niihin aikoihin ohjaajat painosti esimerkiksi askarteluihin joihin pojat ei varsinkaan halunneet, leikki ja varsinkin vapaa leikki olisi varmaan kasvattanut mielikuvitusta enempi kuin wc-rulla askartelu, myös tietysti ylityöpalkka oli huono.”

Svaren som respondenterna gav stöder teorin beträffande lönen och arbetstiden. Nu har förstås arbetstiden ändrats till högst 40 timmar i veckan (s. 21-22). De nämnde även det att man är väldigt ensam i sitt arbete.

8.7 Livssituationen

När undersökningen berörde varför respondenterna slutade att arbeta som familjedagvårdare kom det fram några lika svar men också något som skiljde sig från det andra. Två stycken av respondenterna slutade på grund av sjukdomsfall i familjen och kunde därför inte fortsätta att jobba hemma.

En av dem svarade så här:

”En voinut sitten enää jäädä kotiin, ajattelin että seinät kaatuvat päälle...piti päästä pois täältä muualle.”

Tre stycken av respondenterna svarade att de hade gjort sitt inom yrket och att det var dags att gå vidare om de ännu ville hinna arbeta med något annat.

En svarade så här på frågan varför hon slutade:

”Egentligen tycket jag att jag hade gett mitt som familjedagvårdare...det är ett ganska tungt jobb men ett jätte givande jobb, jag tyckte att nu kan jag det här och nu vill jag prova någonting annat, om jag skall hinna något annat inom dagvården

så måste jag göra det nu och då kom det ett sånt tillfälle att jag hade möjlighet att fortsätta inom dagvården men tillsammans med andra.”

En annan som också slutade för att hon ville göra någonting annat svarade såhär:

”Ajattelin että rupeen olemaan sen verran vanha että jos meinaan vaihtaa ammattia niin oli aika lopettaa.”

En av respondenternas flyttade från orten och hade ingen möjlighet att fortsätta arbeta som familjedagvårdare. I teorin (s. 20) kom det fram att det är bra att skola om sig eller byta arbete när familjedagvårdaren har tröttnat på sitt arbete. I undersökningen kom det inte direkt fram att någon hade tröttnat på sitt arbete men de kände att de hade gett sitt som familjedagvårdare och att det var dags att gå vidare i arbetslivet. För att orka arbeta behöver vi även motivation (s. 19-20).

Dessa var de sju stycken temaområden som jag hittade i svaren. När jag hade ställt alla frågor som jag behövde svar på så frågade jag även om respondenterna kom att tänka på något annat från sin tid som familjedagvårdare. En berättade något som hon ville att blivande familjedagvårdare skall veta.

Det här sade hon om familjedagvårdsyrket:

”Det är inte som att jobba på dagis till exempel att du stänger dörren och så är jobbet där när du går, utan jobbar du som familjedagvårdare så skall du tänka att det är ett jobb som du lever i, din egen familj skall också acceptera att du jobbar hemma, de ska acceptera att det kommer främmande människor klockan halv sju på morgonen när de ännu inte har ätit sin frukost...det går inte att ha en gubbe som säger att ingen kommer hit före klockan nio när jag har farit till jobbet för det är i praktiken omöjligt...man skall ta jätte noga reda på innan för annars blir det en överraskning.”

När man börjar arbeta som familjedagvårdare kommer familjedagvårdsledaren hem till familjedagvårdaren och godkänner familjedaghemmet. Även de sociala relationerna som familjen tas i beaktande vid besöket. Ledaren tar i beaktande hur familjen förhåller sig till

yrket (s. 11). Barnen skall acceptera att det kommer andra barn som skall leka med deras leksaker.

När jag ställde frågan åt en annan respondent berättade hon om saker som har ändrats i yrket.

Hennes svar var:

”Det har ändrats en massa, förr i världen skulle man göra mycket, man skulle gå i butiken med barn och man skulle lära dem att koka mat och vara med men man skall inte handla med barn och man skall inte gå till banken med barnen mera som man gjorde först i början...det blev hemskt mycket pappersarbete i slutet.”

Förr var alltså familjedagvårdaren en fostrare i alla situationer och barnen skulle även visas hur det går till i vårt samhälle. Idag besöker inte en familjedagvårdaren t.ex. banken och butiken med barnen, men de får fortfarande lära sig hur samhället fungerar.

9 Slutdiskussion och kritisk granskning

Syftet med detta lärdomsprov var att ta reda på vilka erfarenheter och åsikter före detta familjedagvårdare har om yrket samt varför de slutat att vårda barn i sitt hem. Jag har fokuserat på att ta reda på vad som har lett till att respondenterna har valt att sluta arbeta som familjedagvårdare. Det centrala i min undersökning har varit dessa frågeställningar: Vad kan du berätta om din utbildning för yrket? Varför slutade du att jobba som familjedagvårdare? Vad fick du för stöd i utövandet av yrket och vad hade du önskat? Vad upplevde du som positivt i arbetet som familjedagvårdare? Vad upplevde du som negativt i arbetet som familjedagvårdare?

Jag har gjort en undersökning i form av intervjuer och fått svar på frågeställningarna. Alla respondenter hade arbetat länge som familjedagvårdare och hade mycket erfarenhet av yrket, en del av dem arbetar fortfarande inom dagvården. Eftersom att de alla hade lång arbetserfarenhet tycker jag att alla respondenterna var lämpliga för min undersökning. Alla hade börjat jobba som familjedagvårdare för att de hade egna barn som var i behov av

dagvård, och sedan lämnade de kvar i yrket. En avgörande faktor för respondenterna i valet av yrket var alltså att deras egna barn fick dagvård och de fick själva chansen att vara med sina barn. Gällande utbildning så var det många som gått den allra första utbildningen som kom för familjedagvårdaren. Nästan alla hade gått kurser eller någon sorts fortbildning under sina arbetsår. Idag går det inte längre att arbeta som familjedagvårdare utbildad.

Negativa saker som respondenterna räknade upp med yrket var inte egentligen någon överraskning. Lönen och arbetstiden var ett svar som många gav vilket inte var någon hemlighet. Nu hädanefter kommer i alla fall arbetstiden att ändras för familjedagvårdare och det skall bli intressant att följa med och se hur familjedagvården börjar se ut och om fler börjar jobba som familjedagvårdare. Det var inte heller någon nyhet att en familjedagvårdare är väldigt ensam i sitt arbete och att denne själv skall sköta om allt från vården, till kokandet av mat, städning i familjedaghemmet, pedagogiska uppgifter o.s.v. Dessa saker räknades upp på många olika ställen i undersökningen, det var något som var gemensamt för många av respondenterna. Många av dessa uppgifter är sådana som skall ske på familjedagvårdarens fritid vilket gör det omöjligt för en familjedagvårdare att lämna jobbet när arbetsdagen slutar. Jag kan tänka mig att en familjedagvårdare får ta med sig många matkassar från butiken för det är inte enbart skötbarnen som behöver mat, även familjen. Bara en sådan sak som att handla blir en tung sak.

En sak som framkom i undersökningen och som verkar ha en stor betydelse för familjedagvårdarens yrke var familjen. Arbetet utförs hemma så familjen blir också en del av yrket. Flera av respondenterna blev tvungna att sluta på grund av förändringar i familjen. Jag hade inte tidigare tänkt så mycket på hur bunden en familjedagvårdare är till sitt arbete och hur stora krav arbetet ställer på familjen. Detta kom tydligt fram i min undersökning. Olika familjesituationer kan vara orsaken till att en familjedagvårdare inte längre kan fortsätta jobba hemma. För några av respondenterna gick det på så vis när de slutade jobba. Några av dem ville även pröva på något nytt. Som familjedagvårdare är man väldigt bunden, det är ett arbete som man lever i även på fritiden. Några av respondenterna som sade att de givit sitt som familjedagvårdare arbetar fortfarande inom dagvården. Jag kan tänka mig att det är lättare att "lämna arbetet" när arbetsdagen är slut när man jobbar på ett daghem eller ett gruppfamiljedaghem. Familjeförhållanden kan alltså vara en orsak till varför familjedagvårdare slutar sitt arbete.

Familjedagvårdarens familj måste ge sitt samtycke till att ha främmande barn och även vuxna i sitt hem. Det kan uppstå en rollkonflikt för familjedagvårdaren när t.ex. dennes barn säger att någon har lekt med hennes/hans leksaker, eller att leksakerna är på fel plats eller att något har gått sönder o.s.v. Som mamma vill man sina barns bästa men i familjedagvårdarens situation har man inte bara sina egna barn att tänka på utan även sina skötbarn. Det krävs mycket av vårdarens egna barn att lära sig att dela med sig av sin mamma, inte bara med sina syskon utan även med främmande barn. Jag anser att en person som vill börja jobba som familjedagvårdare eller att studera till det skall tänka sig noga för och först se hur familjen förhåller sig till det hela så att det inte senare uppstår problem. Något som jag kan tänka mig att barnen tycker är positivt med att ha andra barn i sitt hem är att det alltid finns lekkamrater dagtid.

En familjedagvårdare jobbar i sitt hem och finns det hinder för detta går det inte att arbeta eftersom att hemmet är familjedagvårdarens arbetsplats. Jag anser att man skall trivas bra i sitt hem och orka vara hemma från morgon till kväll när man arbetar hemma. En del människor känner att de behöver komma bort hemifrån en stund. När man har varit borta på dagen så känns det skönt att återvända hem på kvällen. Som familjedagvårdare är du hemma största delen av tiden. Du sover hemma, arbetar hemma och även efter arbetstiden är du hemma. Jag kan tänka mig att det också kan vara en orsak till varför någon inte vill jobba som familjedagvårdare, den största delen av tiden spenderas inom hemmets väggar.

Resultatet visar att nästan alla respondenter fick någon sorts stöd i utövandet av yrket. De flesta fick stöd av sina kolleger, dvs. andra familjedagvårdare och av familjedagvårdsledaren. En respondent nämnde också att hon trodde att ledarna förr hade mer tid för familjedagvårdarna än vad de har nu. Jag tror att det är ännu viktigare att få stöd av ledaren som familjedagvårdare än vad det är när du jobbar på ett daghem. Det är klart att det alltid är viktigt att få stöd av sin ledare, men på ett daghem arbetar du inte ensam. Du har arbetskamrater att ta stöd av och lösa problem med. Jag tror att personal på daghem i första hand tar stöd av varandra och sedan först ledaren. Arbetskompisarna är i samma situation och arbetar med samma sak så de vet vad det är frågan om. En familjedagvårdare har ingen annan arbetskompis på sin arbetsplats och därför är stödet från ledaren viktig.

Idag har många familjedagvårdsledare allt för stora områden som de har hand om och tiden räcker inte till. I teorin (s. 17) står det att arbetshandledningen har minskat eftersom att familjedagvårdsledarna har stora områden som de ansvarar för och därför hinner de sällan besöka familjedagvårdarna. Många ledare är även daghemsföreståndare och har sitt kontor vid ett daghem. Det vore bra om familjedagvården och den övriga dagvården skulle ha skilda ledare, på så vis skulle det bli mer rättvist. Eller så skulle varje ledare ha mindre ansvarsområden. Som familjedagvårdare skulle jag känna mig lite "övergiven" om ledaren aldrig skulle ha tid att besöka mig. Jag tror att familjedagvårdsledarna även själva tycker att deras situation inte är den bästa och att de har för lite tid för att besöka familjedagvårdarna. Det är en fråga om resurser.

Om familjedagvårdaren inte får tillräckligt med stöd av sin ledare vore det bra att träffa andra familjedagvårdare, förutsatt att det bor andra i närheten. En av respondenterna påpekade att eventuella problem oftast blev lösta tillsammans med andra familjedagvårdare. De tyckte att det var bra eftersom att de var bekanta med varandras barn. Jag fick den bilden att de föredrog att diskutera tillsammans istället för att kontakta ledaren, kanske berodde det på att de visste att ledaren hade mycket att göra.

Utifrån min undersökning har jag konstaterat att en person som arbetar som familjedagvårdare måste känna att hon/han brinner för sitt arbete. Det finns så många orsaker som spelar roll i arbetet och alla dessa måste familjedagvårdaren godkänna. Arbetet är väldigt tungt, arbetstiderna är långa och allt ansvar vilar på en person. Det första som krävs för arbetet tycker jag är kärleken till att jobba med barn, eftersom att det är vad det hela går ut på. Det går inte att arbeta som familjedagvårdare t.ex. bara för att få vara hemma med sina egna barn.

Alla respondenterna som jag intervjuade svarade att positivt med arbetet var barnen. Jag tror att en positiv sak med familjedagvården är förhållandet mellan vårdaren och familjen, när samarbetet är väl fungerande. Jag kan tänka mig att det känns bra för föräldrarna att det är samma person som sköter barnet och att det är samma person som de själva skall samarbeta med. Det kan även ha en motsatt effekt om vårdaren och föräldrarna inte kommer överens. Inom dagvården har det blivit allt mer vanligt att arbeta med egenvårdarmodellen, dvs. att en dagvårdsgrupp delas in i mindre grupper. Varje vårdare har en liten grupp med barn som de huvudsakligen arbetar med. Målet är att barnen skall

känna sig trygga i dagvården. Det liknar lite på familjedagvårdarens arbetssätt tycker jag, men på ett daghem är inte den egna vårdaren eventuellt alltid på plats när barnet i den egna gruppen är det. Har vårdaren kommit först i tur till jobbet, far denne hem tidigare och då kan barnen i gruppen ännu vara kvar. I familjedagvårdaren är vårdaren på plats från det att barnen kommer tills de far hem.

Något nytt och intressant inom familjedagvården är den nya arbetstidslagen som vill locka till sig flera familjedagvårdare. Det skall bli intressant att se efter en tid hur det börjar se ut i Finland, om det blir fler som vill arbeta som familjedagvårdare eller inte. För familjedagvårdaren är den nya lagen en positiv sak eftersom att arbetsdagarna inte blir så långa och vårdaren får mer lediga dagar, men detta kan även medföra lägre inkomster. Från barnens och familjens sida medför detta också en förändring. Barnen är i större behov av reservvård eftersom att den egna vårdaren har fler lediga dagar. När samma sak var aktuellt i Sverige ville inte föräldrarna föra barnen så ofta till reservvård istället förde de barnen till t.ex. mor- eller farföräldrarna de dagarna som familjedagvårdaren var ledig.

Jag tycker att familjedagvården inte alltid ses som en "likvärdig" dagvårdsform som de övriga. En orsak kan vara att vårdaren förr saknade utbildning, men så är det inte längre idag. Min undersökning har visat att familjedagvårdaren är en professionell arbetstagar inom småbarnsfostran. En del personer kan också tycka att familjedagvården är ett lätt yrke. Vårdaren behöver inte skynda sig iväg till jobbet på morgonen eftersom hemmet är arbetsplatsen. Detta betyder inte att vårdaren inte behöver förbereda sig för arbetsdagen.

I många fall måste familjedagvårdaren stiga upp tidigt på morgonen. Morgonmålet för skötbarnen skall förberedas och vårdaren kan även ha egna barn som måste stiga upp och fara till skolan. Situationen är inte den att familjedagvårdaren kan välja att inte klä på sig en dag utan t.ex. arbeta i pyjamas. Familjedagvårdaren bör klä sig lika representativt som andra inom dagvården. Visst arbetar familjedagvårdaren hemma men dagtid är hemmet en arbetsplats.

Det skulle vara intressant att någon gång i framtiden undersöka vilka förändringar som har skett i och med den nya arbetstiden inom familjedagvården. Detta var något som inte kunde tas i beaktande i min undersökning eftersom att den nuvarande arbetstiden är en så ny sak och inte har varit i kraft så länge ännu. Det vore intressant att fråga

familjedagvårdare som har jobbat med både det gamla arbetstidssystemet och det nya vad de tycker om förändringen.

Det har varit intressant att ta reda på vilka erfarenheter och åsikter före detta familjedagvårdare har. Jag har aldrig förr gjort någon intervju undersökning så det har varit något helt nytt för mig. Jag valde att göra arbetet själv och det har gått riktigt bra att arbeta ensam tycker jag. Ibland tog det en stund att komma igång men när jag väl gjorde det så började det flyta på. Det har varit bra att kunna fråga råd och få nya synvinklar av handledarna när man inte kommit framåt. I min undersökning valde jag att bara fokusera på familjedagvårdarna eftersom att jag ville få reda på varför det är så många som slutar. Jag ansåg att de bästa svaren skulle fås av just dem som har slutat, att de bäst kunde förklara situationen eftersom att det handlade om dem själva. Det kunde även vara intressant att undersöka familjedagvården ur andra synvinklar t.ex. barnens, föräldrarnas och familjedagvårdsledarna.

Jag hoppas att familjedagvården skall fortsätta som en dagvårdsform. De som orkar arbeta som familjedagvårdare är väldigt duktiga. Nu när jag själv har ett barn och tänker på dagvård så är det nog först och främst familjedagvård som jag skulle välja som dagvårdsform tack vare den hemlika miljön och lilla barngruppen. För ett litet barn är det bättre att vara i en mindre barngrupp än i en stor barngrupp. Det kan hända att det inte alltid finns den möjligheten att välja familjedagvård, men när det gör så tycker jag att det är ett bra val av dagvård!

Litteratur

Ahonpää, T. & Paavola-Kinnunen, M. (1998). *Barndagvården i Vasa under 100 år 1898-1998*. Vasa: Vasa stads socialnämnd.

Alho-Kivi, H. & Myöhänen, M. (2004). *Akseli-projekti perhepäivähoidon kehittäjänä. Sosiaali- ja terveysministeriö, Monisteita 2004:2*. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Allmänt om familjedagvården. (u.å.)

http://www.vaasa.fi/Pa_svenska/Barn__ungdomar/Smabarnsfostranservice__Dagvard_/Familjedagvard, (hämtat 3.3.2011).

Happo, I. (2006). *Varhaiskasvattajan asiantuntijuus. Asiantuntijaksi kehittyminen Lapin läänissä*. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino

Hemvårdsstöd (2011).

<http://www.fpa.fi/in/internet/svenska.nsf/NET/191001121554EH?OpenDocument> (hämtat 20.3.2011).

Holme, I.M & Solvang, B.K. (2010). *Forskningsmetodik. Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.

Ilmonen, K. & Heinämäki, L. (2007). *Perhepäivähoidon kehittämisen suuntia. Sosiaali- ja terveysministeriö selvityksiä 2007:5*. Helsinki: Yliopistopaino Kustannus

JHL förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena. (2008). *Handbok för dagvårdspersonal. En JHL-guide riktad till småbarnsfostrare*. Helsingfors: Yliopistopaino

Kauhanen, S. Lasten etu unohtui perhepäivähoitolaissa. *Pohjalainen*. (11.9.2011) s. 1, 20

Kivioja, U., Koskenranta, P. & Valpola, M. (1991). *Perhepäivähoidon perusteet ja käytäntö*. Helsinki: Kirjayhtymä.

Kolmiperhepäivähoito

(u.å.)<http://espoo587.jhlyhdistys.fi/jaokset/perhepaivahoitojaos/kolmiperhepaivahoito/> (hämtat 3.3.2011).

Kosonen, R. (2011). *Perhepäivähoitajien työaika*

lyheni.<http://www.stm.fi/ylakulma/artikkeli/view/1565491> (hämtat 31.8.2011).

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Laurila, A. (1994). *Perhepäivähoidon ihmissuhteet*. Helsinki: Työväensivistysliitto ry.

Maccoby, M. (1991). *Arbeta varför det? Förändringar i arbete och motivation*. Stockholm: Svenska dagbladet.

Parrila, S. (2002). *Perhepäivähoito osana suomalaista päivähoitojärjestelmä*.

<http://herkules oulu.fi/isbn9514268741/>, hämtat 3.3.2011)

Perhepäivähoitajan ammattitutkinto (u.å.)

http://www.oph.fi/download/111066_perhepaivahoitaja_ammattitutkinto.pdf (hämtat 3.3.2011).

Perhepäivähoitajien työaika aiotaan lyhentää (2010).

http://yle.fi/uutiset/kotimaa/2010/03/perhepaivahoitajien_tyoaikaaiotaan_lyhentaa_1543028.html (hämtat 11.4.2011).

Stakes handböcker 61. (2005). *Grunderna för planen för småbarnsfostran*. Helsingfors: Gummerus Kirjapaino Oy.

Småbarnsfostranservice.

(u.å.)http://www.vaasa.fi/Pa_svenska/Barn___ungdomar/Smabarnsfostranservice___Dagvard_, (hämtat 13.3.2011).

Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Väisänen, T. (2006). *Ryhmis. Ryhmäperhepäivähoito tänään*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Yrkesexamen för familjedagvårdare (u.å.)

http://www.yrkesakademin.fi/swe/Utbildning_for_vuxna/Utbildningar/Social-,_halso-_och_idrottsområdet/Yrkesexamen_for_familjedagvardare.169.html (hämtat 3.3.2011).

Finlands författningssamling

Arbetstidslag 9.8.1996/605. <http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1996/19960605> (hämtat 12.9.2011).

Lag om barndagvård 19.1.1973/63.

[http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1973/19730036?search\[type\]=pika&search\[pika\]=Lagen%20om%20barndagv%C3%A5rd](http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1973/19730036?search[type]=pika&search[pika]=Lagen%20om%20barndagv%C3%A5rd) (hämtat 3.3.2011).

Lagen om behörighetsvillkoren för yrkesutbildad personal inom socialvården
29.4.2005/272.

[http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2005/20050272?search\[type\]=pika&search\[pika\]=Lagen%20om%20beh%C3%B6righetsvillkoren%20f%C3%B6r%20yrkesutbildad%20persona
l%20inom%20socialv%C3%A5rden%2029.4.2005%2F272](http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2005/20050272?search[type]=pika&search[pika]=Lagen%20om%20beh%C3%B6righetsvillkoren%20f%C3%B6r%20yrkesutbildad%20personal%20inom%20socialv%C3%A5rden%2029.4.2005%2F272) (hämtat 13.3.2011).

Intervjufrågor

1. Hur länge jobbade du som familjedagvårdare?
2. Varför valde du att börja jobba som familjedagvårdare?
3. Vad kan du berätta om din utbildning för yrket?
 - Fortbildning?
4. Varför slutade du att jobba som familjedagvårdare?
5. Vad fick du för stöd i utövandet av yrket och vad hade du önskat?
 - Hur skulle det kunna organiseras bättre?
6. Vad upplevde du som positivt i arbetet som familjedagvårdare?
 - Vad gav yrket dig?
7. Vad upplevde du som negativt i arbetet som familjedagvårdare?
 - Hur skulle du vilja ha det?
8. Kommer du att tänka på något annat från din tid som familjedagvårdare?

Haastattelukysymyksiä

1. Kuinka kauan työskentelit perhepäivähoitajana?
2. Miksi päätit ryhtyä perhepäivähoitajaksi?
3. Mitä voit kertoa koulutuksestasi perhepäivähoitajan ammattiin nähden?
 - Täydennyskoulutusta?
4. Miksi lopetit perhepäivähoitajan työn?
5. Minkälaista tukea sait kuin toimit perhepäivähoitajana ja mitä olisit toivonut?
 - Miten sen voisi järjestää paremmin?
6. Mitä koit positiivisena asiana perhepäivähoitajana toimiessasi?
 - Mitä ammatti antoi sinulle?
7. Mitä koit negatiivisena asiana perhepäivähoitajana toimiessasi?
 - Miten itse haluaisit että asiat olisivat?
8. Tuleeko näiden kysymyksien lisäksi jotain muuta mielen siltä ajalta kuin toimit perhepäivähoitajana?