



LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Lahti University of Applied Sciences

KERTOJ-MENETELMÄ VARHAISKASVATTAJIEN TYÖSSÄ JAKSAMISEN TUKENA

LAHDEN
AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveysala
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Kuntoutuksen koulutusohjelma
Opinnäytetyö
24.05.2013
Teija Purho

Lahden ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveystieteiden Ylempi Ammattikorkeakoulututkinto
Kuntoutuksen koulutusohjelma

PURHO, TEIJA:

KerToi-menetelmä varhaiskasvattajien
työssä jaksamisen tukena

Kuntoutuksen opinnäytetyö, 93 sivua, 9 liitesivua

Kevät 2013

TIIVISTELMÄ

Tämä tutkimuksellinen kehittämishanke tarjosi mahdollisuuden etsiä toimintamalleja varhaiskasvattajien työssä jaksamisen tukemiseen. Varhaiskasvattajien työssä jaksaminen onkin herättänyt valtakunnallista huolta viimeisten vuosien aikana. Tutkimusten mukaan varhaiskasvatuksen lapsiryhmät ovat liian suuria, sijaisuus- ja johtajuusjärjestelyt eivät aina toimi. Henkilöstö kokee, että sitä ei kuulla. Päivähoitotyö luokitellaankin tunnekuormittavaksi työksi. Useat tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet, että työtovereilta saatu sosiaalinen tuki vähentää työstressiä, lisää työtyytyväisyyttä ja saattaa olla eräänlainen puskuri stressitekijöitä vastaan työelämässä.

Oulun yliopiston opettajanelämää-tutkimusryhmä kehitti 2000-luvun puolivälissä yhdessä Oulun kaupungin kanssa vertaistukeen perustuvaa kerronnallista KerToi-menetelmää, jonka vetäjänä toimii osallistujien kanssa saman alan ammattilainen. Menetelmään sisältyvä työelämän haasteiden jakaminen yhdessä kollegoiden kanssa antaa mahdollisuuden ihmissuhdetyöhön liittyvän haavoittuvuuden ja väsymyksen käsittelyyn, joka tukee työssä jaksamista.

Tämä tutkimuksellinen kehittämishanke toteutettiin käytännössä yhdessä Kouvolan kaupungin päivähoitoyksiköistä. Yksikössä toteutettiin tarveanalyysi syksyllä 2012 sekä uudemman kerran tammikuussa 2013. Yksikössä aloitettiin myös menetelmään liittyvä pilottiryhmä, joka kokoontui toiminnan suunnittelukerta mukaan lukien yhteensä viisi kertaa syksyn 2012 ja kevään 2013 aikana. Pilottiryhmään osallistui yhteensä kuusi lastenhoitajaa. Kehittämishankkeen toteuttamiseen liittyvä tutkimusaineisto muodostui toimintakertojen dokumentoinneista sekä osallistujien antamista arvioista sekä loppuarvioinnista. Koko toiminnallisen osuuden pääasiallisena tavoitteena oli selvittää varhaiskasvatustyön haasteita sekä KerToi-menetelmän soveltuvuutta varhaiskasvattajien työn tukemisessa. Hankkeen pohjalta luotiin alustava toimintamalli varhaiskasvattajien työssä jaksamisen tukemiseksi.

Tulokset antoivat kuvan suhteellisen hyvin jaksavasta henkilöstöstä, vaikka haasteita olikin. Ennen kaikkea osallistujat kokivat merkityksellisenä työhön liittyvien huolten jakamisen vertaisryhmässä sekä kehittämishankkeen aikana, että tulevaisuudessa.

Avainsanat: KerToi-menetelmä, vertaistuki, työssä jaksaminen, varhaiskasvatus-työ

Lahti University of Applied Sciences
Faculty of Social and health Care

PURHO, TEIJA:

Early childhood educators' support for
coping at work with the method KerToi
93 pages, 9 appendices

Master's degree in Rehabilitation

Spring 2013

ABSTRACT

This Master's thesis gave the opportunity to search for patterns on how to support early childhood educators' coping at work. Early childhood educators' coping at work has led to concerns in recent years in our country. For example a number of studies have proved that the groups of children are too large. Substitution and leadership arrangements do not always work. Employees feel that managers do not consider their ideas. Day care has been classified as work, which is emotionally very stressful. Early childhood educators are affected by stress-related health disorders, such as depression, burn-out, and psychosomatic disorders at especially high rates. A number of studies have proven that social support from colleagues has a significant, pre-emptive influence on employees' health. Social support decreases and prevents stress at work and increases job satisfaction.

The method KerToi development was part of a project called "Teachers life", a research that was carried out by the University of Oulu and the city of Oulu in the 2000s. KerToi offers peer support and the ability to discuss challenges related to work. The group is supervised by the same professional. Method KerToi provides an opportunity to deal with mental vulnerability and fatigue, which is associated with interpersonal work. This method improves the ability to cope at work.

This development project was carried out in one of the city of Kouvola day care centers. In this day-care center needs analysis was carried out in autumn 2012 which was repeated again in early spring 2013. The pilot group in this day-care center consisted of five 90-min-long group sessions including action planning during the autumn of 2012 and spring of 2013. The group included six babysitters. The functional part of the research data consisted of documentations, participants' evaluations of the adoption and the final evaluation. The aim of the development project was to examine the challenges of the work of early childhood education and the method KerToi suitability in supporting the work of early childhood educators. On the basis of the development project an initial plan was drawn up to help support early childhood educators at work.

The results of this study showed that the staff could manage quite well, even though there were challenges. Above all, participants found meaningful the sharing of work-related concerns during the development project and in the future. Early childhood educators should receive support and guidance in developing appropriate skills necessary to cope with stress successfully.

Keywords: Method KerToi, peer support, coping at work, early childhood educators' work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	KEHITTÄMISHANKKEEN TARKOITUS JA TAVOITTEET	4
2.1	Kehittämishankkeen lähtökohdat	4
2.2	Tutkimuksellisen kehittämishankkeen tarkoitus ja tavoitteet	5
3	KEHITTÄMISHANKKEEN TIETOPERUSTA	6
3.1	Varhaiskasvatus- ja opetustyön haasteet	6
3.2	Sosiaalisen- ja vertaistuen ammatilliset muodot ja työssä jaksaminen	10
3.3	KerToi-menetelmä varhaisen tuen menetelmänä	15
3.4	KerToi-menetelmään liittyvä tutkimustieto	16
3.5	KerToi-menetelmä käytännössä	18
4	KEHITTÄMISHANKKEEN TOTEUTTAMINEN	23
4.1	Kehittämishankkeen eteneminen	23
4.2	Kehittämishanke toimintatutkimuksena	25
4.3	Kehittämishankkeen dokumentointi	28
4.4	Tutkimuksellisen aineiston analysointi	30
5	TARVEANALYYSIN TOTEUTTAMINEN	34
5.1	Tarveanalyysi käytännössä	34
5.2	Varhaiskasvattajien henkilökohtainen jaksaminen arjessa	36
5.3	Kokemuksia työtovereiden jaksamisesta arjessa	40
5.4	Varhaiskasvatustyön haasteiden näkyminen henkilöstön hyvinvoinnissa, arjessa ja käytännöissä	42
5.5	Varhaiskasvattajien arjessa tapahtuneet muutokset	45
5.6	Henkilöstön jaksamista, hyvinvointia ja työmotivaatiota tukevat toimintatavat	46
5.7	Henkilökunnan odotukset KerToi-menetelmän käyttöön liittyvälle pilottihankkeelle	48
6	KERTOIMENETELMÄ KÄYTÄNNÖSSÄ	49
6.1	Ryhmän tapaaminen ja toiminnan suunnittelu	49
6.2	Tapaamiskerta 1: Lastenhoitajien työnkuvan selkeyttäminen	50
6.3	Tapaamiskerta 2: Oman ammatillisuuden kehittäminen työhön liittyvissä haasteissa	54
6.4	Tapaamiskerta 3: Maalaus toiminnallisena menetelmänä	56

6.5	Tapaamiskerta 4: Oma jaksaminen työssä ja työn ulkopuolella.	58
7	TOIMINTAKERTOJEN LOPPUARVIOINTI	62
7.1	Ryhmän merkitys hoitajille sekä heidän työssä jaksamiselleen	62
7.2	Menetelmän mahdollisuudet varhaiskasvattajien työssä jaksamisen tukemisessa	63
7.3	Ryhmän käytännön toteutuksen onnistuminen	64
7.4	Menetelmän kehityshaasteet ja uudet oivallukset	65
8	KEHITTÄMISHANKKEEN KESKEISET TULOKSET JA TOIMINTAMALLI	67
8.1	Keskeiset tulokset	67
8.2	Uusi toimintamalli varhaiskasvattajan työssä jaksamisen tukemiseksi	72
9	KEHITTÄMISHANKKEEN POHDINTA JA ARVIOINTI	76
9.1	Tutkimuksellisen kehittämishankkeen luotettavuus ja eettiset kysymykset	76
9.2	Kehittämishankkeen pohdintaa	81
	LIITTEET	94

1 JOHDANTO

Työelämä asettaa nykyisin aiempaa enemmän erilaisia haasteita ja vaatimuksia. Työssä tulisi myös jaksaa aiempaa pidempään tehokkaana ja työkykyisenä. Työikäisissä tämä aiheuttaa kuitenkin pelkoja siitä, kuinka he kykenevät vastaamaan asetettuihin haasteisiin ja vaatimuksiin. Työikäisten kuntoutus onkin nousemassa entistä keskeisempään asemaan, sillä työikäisten määrä on vähenemässä. Työssä selviytymisen mahdollisuudet näyttävät kuitenkin lisääntyvän oman kehittymisen ja voimaantumisen myötä. Merkityksellistä on kuntoutuksen kytkeminen työhön sekä verkostoituminen eri osaajien kesken. Kuntoutujien tarpeen ja työn vaatimusten mukaan näyttää ilmeiseltä, että yhteiskunnassamme tarvitaan rakenteeltaan, kestoltaan ja sisällöltään erilaisia kuntoutusmuotoja. (Hinkka, Aalto, Grönlund & Rajavaara 2011, 19, 26–27.)

Työelämän vaativuuteen liittyen mediassa on etenkin viimeisten vuosien aikana käyty runsaasti keskustelua sekä opetus, että varhaiskasvatustyön haasteellisudesta. Myös useat tutkimukset kertovat opettajien sekä varhaiskasvattajien työssä jaksamisen ongelmista.

Työntekijöiden hyvinvointiin ja jaksamiseen on kiinnitetty huomiota myös valtion hallinnon taholta. Esimerkiksi Kaste-ohjelma on asettanut tavoitteekseen hyvinvoinnin ja terveyden lisäämisen, ennaltaehkäisevän työn ja varhaisen tuen, laadukkaat luotettavat palvelut sekä osaavan ja hyvinvoivan henkilöstön. Lasten, nuorten ja lapsiperheiden palvelukokonaisuuksia tulisi kehittää sekä ottaa käyttöön toimintamalleja, jotka tukevat perheitä, vanhemmuutta sekä lasten ja nuorten kanssa työskenteleviä aikuisia. Koska tulevaisuudessa henkilöstön saatavuus ja pysyvyys muodostavat keskeisen haasteen, on henkilöstön hyvinvoinnista huolehdittava. Tämä edellyttää työpaikoilla henkilöstön hyvinvointia lisääviä toimenpiteitä sekä niiden toiminnallisten ja taloudellisten vaikutusten arviointia. Erityinen painoarvo on oikea-aikaisella ja ennakoivalla kuntouttamisella sekä sen tarpeen tunnistamisella. Huomio on kiinnitettävä sellaisiin ammattialoihin, joilla on eniten terveyttä kuormittavia tekijöitä. (Jyrki Kataisen hallitusohjelma 2011, 7-8, 57–58, 63–65; Sosiaali- ja terveysministeriö 2010b, 8-9, 16; Sosiaali- ja terveysministeriö 2012, Kaste-ohjelma, 10, 17.)

Sosiaali- ja terveysministeriön tulevaisuuskatsauksen (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010a) mukaan yhteiskunnassamme on syytä edistää kustannusvaikuttavuudeltaan lupaavimpien toimien käyttöä, sekä hoidon vaikuttavuuden arviointiin liittyvää tutkimusta. Terveiden edistäminen ja sosiaalisten ongelmien ehkäisy kannattaa, sillä se on aina edullisempaa kuin niiden hoito. Painopistettä onkin siirrettävä entistä enemmän ennalta ehkäisevään toimintaan. Myös eri ammattiryhmien ehkäisevän työn osaamista on lisättävä ja otettava käyttöön yhtenäisiä toimintamalleja ja menetelmiä. Palvelujärjestelmillä tulee olla mahdollisuudet auttaa varhain ja tehokkaasti silloin, kun omat voimavarat eivät riitä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010a, 7-8, 12.)

Olen työskennellyt varhaiskasvatuksen sektorilla lastentarhanopettajana vuodesta 2001 ja nähnyt varhaiskasvatuksen ilot, mutta myös huolenaiheet omakohtaisesti. Koska työskentelen tällä hetkellä Kouvolan kaupungin varhaiskasvatuksen osa-alueella, myös kuntoutuksen opintoihini liittyvä tutkimuksellinen kehittämishanke kohdistuu omalle toimialueelleni.

Syksyllä 2011 keskustelimme Kouvolan kaupungin varhaiskasvatuspäällikön kanssa mahdollisesta tutkimuksellisen kehittämishankkeen toteuttamisesta varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Samoihin aikoihin tutustuin Oulun yliopiston opettajanelämää-tutkimusryhmän kehittämään KerToi-menetelmään. Kehittämishankkeen kohderyhmänä olivat opettajat. KerToi-menetelmä on vertaistukeen perustuva menetelmä, joten sen vetäjänä toimii aina osallistujien kanssa saman alan ammattilainen. KerToi-menetelmä antaa mahdollisuuden opettajan ja muuhun ihmishuhtedyöhön liittyvään haavoittuvuuden ja väsymyksen käsittelyyn, sillä jokaisella osallistujalla on mahdollisuus luoda omasta elämästään uusiutuvia ja voimaannuttavia kertomuksia. (Estola, Kaunisto, Keski-Filppula & Uitto 2005 87, 90; Estola, Kaunisto, Keski-Filppula, Syrjälä & Uitto 2007, 38, 70–71.) Näistä lähtökohdista lähti liikkeelle ajatus toimintamallin sovellettavuudesta ja mahdollisuuksista Kouvolan kaupungin varhaiskasvatuksen sektorilla.

Kehittämishanke sisälsi käytännössä kaksi pilottihankkeeseen osallistuvan päivähoitoyksikön henkilöstölle suunnattua tarveanalyysiä, sekä KerToi-menetelmään liittyvän käytännön ryhmätoiminnan toteutuksen, joka aloitettiin syksyllä 2012. Pilottihankkeessa oli mukana kuusi lastenhoitajaa, jotka muodostivat merkittävän

osan kehittämishankettani. Kokoonnuimme ryhmän kanssa suunnittelukerta mukaan lukien yhteensä viisi kertaa. Sekä suunnittelukerta, että kaksi toimintakertaa toteutettiin loppuvuodesta 2012, kaksi alkuvuodesta 2013. Ryhmä osallistui itse ryhmän ja sen toimintakertojen suunnitteluun ja kehittämiseen. Hankimme samalla yhdessä arvokasta käytännön kokemusta menetelmästä sekä sen soveltuvuudesta varhaiskasvattajien arkeen. Toimintakertojen jälkeen osallistujat vastasivat kyselyyn, jolla arvioitiin osallistujien kokemuksia menetelmästä, kuten sen merkityksestä ja kehittämistarpeista. Kehittämishankkeesta saatujen kokemusten ja tulosten perusteella selvitettiin sitä, soveltaisiko menetelmä varhaisen tuen ja kuntouttamisen toimintamalliksi varhaiskasvatuksen sektorille ja kuinka sitä pitäisi kehittää. Tutkimuksellisen kehittämishankkeen toteuttamisen tuloksena syntyneen aineiston ja kokemusten pohjalta luotiin toimintamalli, joka olisi käytännössä toteutettavissa varhaiskasvatuksen henkilöstön varhaisen kuntouttamisen ja työssä jaksamisen tukena.

Ennen varsinaisen kehittämishankkeen esittelyä on tarkoituksenmukaista esitellä aihealueeseen liittyvää tutkimustietoa ja teoriaa. Kehittämishankkeen tietoperusta esittelee opettajien ja varhaiskasvattajien työssä jaksamiseen liittyvää haasteellisuutta, vertaistuen merkitystä työssä jaksamiselle sekä aiheisiin liittyviä tutkimuksia. Se myös esittelee KerToi-menetelmän taustoja sekä muita ryhmämenetelmiin, vertaistukeen ja niiden käyttöön liittyviä selvityksiä. Näiden aihealueiden toivon puhuvan kehittämishankkeen merkityksellisyyden puolesta.

2 KEHITTÄMISHANKKEEN TARKOITUS JA TAVOITTEET

2.1 Kehittämishankkeen lähtökohdat

Kouvola on Kymenlaakson maakuntaan kuuluva n. 90 000 asukkaan kaupunki. Yksi alueen merkittävimmistä uudistuksista on vuonna 2009 tapahtunut kuntaliitos, jolloin yhteensä kuusi Kymenlaaksolaista kuntaa lakkautettiin ja tilalle perustettiin uusi Kouvola. Lakkautettuja kaupunkeja olivat vanha Kouvola, Kuusankoski sekä Anjalankoski. Lakkautetut kunnat olivat puolestaan Elimäki, Jaala ja Valkeala. Tällä hetkellä Kouvola on 10. suurin kaupunki Suomessa ja pinta-alaltaan suurin kunta Etelä-Suomen alueella. (Kouvolan kaupunki 2008.)

Kuntaliitoksen yhteydessä myös Kaupungin varhaiskasvatuksen sektori jaettiin kolmeen palvelualueeseen, eli pohjoiseen, eteläiseen ja keskiseen alueeseen. Pohjoisella alueella (Kuusankoski, Valkeala, Jaala) on päiväkoteja yhteensä 17, eteläisellä alueella (Elimäki, Anjalankoski) on päiväkoteja 7 ja keskisellä alueella (Kouvola, Utti, Kaipiainen, Korja) päiväkoteja on yhteensä 19. Lisäksi ryhmäperhepäiväkoteja alueelta löytyy yhteensä 11. Kunnallisen päivähoidon lisäksi kaupungin alueella on 8 ostopalvelupäiväkotia sekä avustettuja tai yksityisen kotihoitontukea saavia päiväkoteja kolme. (Kouvolan kaupunki, varhaiskasvatus 2013.) Kaiken kaikkiaan Kouvolan kaupungin varhaiskasvatuksen sektorilla työskentelee noin 200 lastentarhanopettajaa sekä lähes 300 lastenhoitajaa. (Kouvolan kaupunki 2011).

Kehittämishanke toteutettiin yhdessä kaupungin päiväkodeista. Kehittämishankkeeseen osallistuivat koko yksikön kaikki lastenhoitajat. Kehittämishanketta edeltävät vuodet olivat sisältäneet monenlaisia haasteita yksikössä. Haasteiden koettiin näkyneen ennen kaikkea hoitajien tekemässä työssä, joten heille ammattiryhmänä haluttiin tarjota mahdollisuus tukeen ja uuden oppimiseen. Ryhmä oli herättänyt yksikössä myös enemmän kiinnostusta hoitajien keskuudessa. Heille haluttiin tarjota jotakin omaa, joka kohottaisi myös heidän ammatti-identiteettiään.

2.2 Tutkimuksellisen kehittämishankkeen tarkoitus ja tavoitteet

Tämän tutkimuksellisen kehittämishankkeen *tarkoituksena* on varhaiskasvatuksen henkilöstön työssä jaksamisen ja uusiutumisen tukeminen. Kun henkilöstön hyvinvointia tuetaan, mahdollistaa tämä myös laadukkaammat varhaiskasvatuksen palvelut. Menetelmän käytöstä saadut kokemukset vaikuttavat suurelta osin ryhmien toimintaan ja toimintamallin kehittymiseen tulevaisuudessa.

Kehittämishankkeen *ensimmäisenä tavoitteena* on tuoda näkyväksi henkilöstön hyvinvointi sekä sitä kuormittavat ja vahvistavat tekijät yhden toimintayksikön näkökulmasta. Käytännössä tämä on tarkoittanut hankkeen ensimmäisessä vaiheessa toteutettua tarveanalyysiä, jonka pohjalta toiminnallista osuutta ja siinä käytettäviä metodeita on suunniteltu. Samoja teemoja on läpikäyty edelleen myös toiminnallisessa osuudessa.

Kehittämishankkeen *toisena tavoitteena* on aloittaa KerToi-menetelmän käyttöön perustuva pilottiryhmä, joka mahdollistaa KerToi-menetelmän toimivuuden kokeilun käytännössä. Käytännön toiminnan kautta toimintatapaa kehitetään varhaiskasvatuksen ulkoiset edellytykset huomioon ottaen sekä selvitetään henkilöstön kokemuksia ja toimintamallin etuja varhaiskasvattajan työssä. Tavoitteena on luoda kehittämishankkeesta saadun aineiston ja kokemusten pohjalta toimiva malli varhaiskasvattajien työssä jaksamisen ja uusiutumisen työvälineeksi.

3 KEHITTÄMISHANKKEEN TIETOPERUSTA

3.1 Varhaiskasvatus- ja opetustyön haasteet

Nykyaikana mediassa on keskusteltu paljon työssä jaksamisesta sekä työssä jaksamisen ongelmien vakavimmasta muodosta, eli työuupumuksesta. Tutkimuksissa käytetty työuupumuksen käsite tarkoittaa äärimmäistä psykologista kuormittavuutta ja energiavarojen tyhjentymistä, joka on seurausta pitkäkestoisesta altistumisesta yksilön voimavarat ylittävälle stressitekijöille. Uupuminen merkitsee voimavarojen ja ratkaisuja tuovien selviytymiskeinojen ehtymistä ja sopeutumisen epäonnistumista. (Kinnunen & Hättinen 2005, 40–41.)

Sihvosen (1996) mukaan työuupumuksella on laaja-alaisia vaikutuksia työntekijään. Se ulottuu työmaailmasta ihmisen henkilökohtaiseen elämään ja ihmissuhteisiin, aina yksilön terveyteen asti. Työuupumus myös heikentää yksilön työmotivaatiota sekä alentaa mahdollisuuksia suoriutua työstä. Tällöin esimerkiksi muistihäiriöt ja huolimattomuusvirheet lisääntyvät. Yksilön on enää vaikea luottaa omaan osaamiseensa ja ammattitaitoonsa. Uupunut myös helposti vertailee itseään muihin työntekijöihin ja kokee huonommuutta. Vakavimmillaan uupumus on yhteydessä erilaisiin mielenterveyden ongelmiin, kuten masennukseen. (Sihvonen 1996, 30–41.) Työperäisellä stressillä on yhteyksiä myös erilaisiin fyysisiin sairauksiin ja niiden syntyyn, kuten esimerkiksi sydän- ja verisuonisairauksiin, joihinkin syöpätyyppeihin, migreeniin, mahahaavoihin ja infektioihin (Neary 2007, 309; Toivio & Nordling 2008, 191).

Kasvatus- ja opetustyö, kuten opettajien työ koulumaailmassa sekä varhaiskasvatustajien työ päivähoitossa on ollut viimeisten vuosien aikana kiinnostuksen kohteena mediassa. Esimerkiksi Onnismaa (2010) on Opetushallituksen katsauksessa opettajien hyvinvointitutkimuksiin vuosilta 2004–2009 todennut varhaiskasvatuksen lapsiryhmien olevan liian suuria. Päivähoidon sijaisuusjärjestelyt aiheuttavat ongelmia, johtajuusjärjestelyt eivät aina toimi. Henkilöstö kokee, että sitä ei kuulu. Liian suuret lapsiryhmät ja melu rasittavat lapsia ja työntekijöitä. Paineita varhaiskasvatuksessa aiheuttaa pula pätevästä lastentarhan- ja erityislastentarhanopettajista. Jotta päiväkoteihin saadaan riittävästi koulutettua henkilökuntaa, tarvitaan palkkauksen ja työolojen kohentamista. (Onnismaa 2010, 17.)

Eräs lastentarhanopettaja kuvaa työtään seuraavasti:

Tilanne päiväkodissa on kuin odottaisi tikittävän pommin räjähtävän. Ulkona saattaa pahimmillaan olla yksi hoitaja 20 lapsen kanssa. Myös nukkumistilanteet ovat kaoottisia, osa lapsista voi itkeä pitkäänkin. Hoitajat ovat uupuneita ja hermostuneita, työn kuormitus on liian suuri. Lasten kanssa on antoisaa työskennellä, mutta ei tällaisissa olosuhteissa. (Tykki 2012, 10.)

Opettajan sekä varhaiskasvattajan työtä kuvaavat monet suhteisiin liittyvät ristiriidat. Tällaisia ristiriitoja aiheuttavat esimerkiksi suhde omaan itseen ja tunteisiin. Työhönsä sitoutunut ja sydämellään työtä tekevä opettaja saattaa kokea rankkana ja syyllisyyttä herättävänä työhön leipääntymisen tunteen. Ongelmia aiheuttavat myös lasten herättämät kielteiset tunteet ja niiden työstäminen, riittämättömyyden tunteen kanssa eläminen, suhde lasten vanhempiin ja kollegoihin sekä suhde hallintoon ja sen odotuksiin. (Estola ym. 2005, 67–88.)

Keskisen (1995) mukaan kasvatustyölle on ominaista myös työn laadullisten vaatimusten ylikuormittavuus. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että varhaiskasvattajat asettavat itselleen epärealistisen korkeita tavoitteita. Myös esimiehet, työtoverit sekä lasten vanhemmat lisäävät lastentarhanopettajien työnsä asettamia vaatimuksia. Kun työntekijä kokee mahdollisuutensa vastata vaatimukseen riittämättömäksi, hänelle voi syntyä kokemus työn stressaavuudesta. (Leinonen 2011, 22.)

Päivähoitotyö luokitellaan tunnekuormittavaksi työksi. Tunteiden ohittaminen päivähoito- ja sosiaalialan työssä onkin aina riski, joka tulee viime kädessä näkyväksi asiakkaan saamista palveluissa. Jos tunnekuormaa ei ole mahdollista purkaa, näkyy tämä empatian puuttumisena, asiakkaan tarpeiden mitätöintinä tai vakavimmillaan asiakkaan suoranaisena laiminlyöntinä. Alan ammattilaisten tunnekuormaa lisää myös työntekijöiden tunnollisuus, sillä monet ovat hakeutuneet alalle halusta auttaa. Työ halutaan tehdä mahdollisimman hyvin. Päivähoitotyössä työn luonteeseen liittyy myös se, että työntekijät eivät voi itse vaikuttaa taukoihin ja niiden pituuteen. Esimerkiksi ruokailutauot pidetään yhdessä lasten kanssa. Työ on sekä henkisesti, että fyysisesti kuormittavaa, mutta keskustelu toimii väylänä tunnekuorman purkamisessa. (Hartikainen, Packalen & Saarinen 2007, 30, 32.)

Päivähoitotyössä erityisen tunnekuormittavia tilanteita aiheuttavat haastavat lapset, siirtymävaiheet, ulos lähtö ja tavaroiden siivous, siirtyminen yllättäen työpisteestä toiseen sekä lasten vanhemmat (Hartikainen ym. 2007, 31). Vapaavuoren (2002) mukaan päivähoitotyön haasteisiin kuuluvat edelleen myös lapsiryhmien suuret koot, kiire, kasvavat tavoitteet ja paineet työelämässä, tavoitteiden ja vaatimusten epäselvyys työssä, työntekijän oma asenne työtä kohtaan, ikätekijät sekä epävarmuuden sietokyvyn puute. Kaikki edellä mainitut tekijät aiheuttavat väsymystä. (Vapaavuori 2002, 39–40.)

Vapaavuoren (2002) haastattelututkimuksen mukaan lähestulkoon kaikki tutkimukseen osallistuneet hoitajat tunsivat väsymystä työssään, vaikka vakavampaa uupumusta ei tunnustettukaan. Lastenhoitajat kokivatkin, että heillä ei riitä energia omalle perheelle ja kotitöille raskaan ja vaativan työpäivän jälkeen. Työssä jaksamisen ongelmat ja väsyminen aiheuttavat helposti ongelmallisen kehän, joka saa mukaansa vähitellen koko työyhteisön jäsenet. Kun väsyneen työtoverit yrittävät korvata puuttuvaa työpanosta, he vähitellen väsyvät itse. Väsymys ei poistu, vaan se uuvuttaa yhä useamman työntekijän ja ongelmat vain kasvavat. Kun uupumus saa vastuukysymykset sekaisin, töistä aletaan huolehtia yhdessä ja toisten töitä tarkistellaan. Stressi ja väsymys alkavat lisääntyä. (Vapaavuori 2002, 39–40.)

Venäläinen (2010) on tutkinut varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia terveyden edistämisen ylempään ammattikorkeakoulututkintoon liittyvässä opinäytetyössään Oulun seudun ammattikorkeakoulussa. Tutkimusaineisto kerättiin marras-joulukuussa 2008 Lappeenrannassa. Tutkimukseen liittyvään kyselyyn osallistui yhteensä 272 varhaiskasvatuksen henkilöstöön kuuluvaa työntekijää. (Venäläinen 2010, 3.)

Tämän tutkimuksen mukaan varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokonaistyöuupumus oli vakava-asteista 2,9 %:lla vastaajista, joka on hieman enemmän kuin Terveys 2000 tutkimuksen tulos aikuisväestöllä (2,5 %). Uupumus oli yleisempää nuoremmilla työntekijöillä, joiden uupumukseen liittyi samanaikaisesti lyhyt työura ja huono itsearvioitu terveydentila. Iäkkäämmillä työntekijöillä ongelmana oli huono työkyvynennuste ja siitä aiheutuva jaksamattomuus, varsinkin perhepäivähoitajien ja laitospäivähoitajien kohdalla. Päiväkodin johtajilla ja lastenhoitajilla oli tutkimuksen mukaan vähiten vakavaa työuupumusta, lastentarhaopettajilla ja lai-

tosapulaisilla eniten. Työuupumukseen liittyi vahvasti työpaikka, työpaikan ilma-
piiri ja esimiestyö. Vakavaa työuupumusta esiintyi enemmän päiväkodeissa, joissa
koettiin ongelmia työilmapiirissä ja esimiestyössä. Alle 45-vuotiaiden aktiivista
työtä tekevien joukossa esiintyi vakavaa työuupumusta enemmän kuin iäkkääm-
millä työntekijöillä. Lisäksi nuorille tärkeimmäksi uhkaksi terveyden kannalta
nousi henkisesti kuormittava työ. (Venäläinen 2010, 3.)

Venäläisen (2010) ja Maslachin (2001) toteuttamien tutkimusten mukaan vaikut-
taa ilmeiseltä, että opetus- ja varhaiskasvatussektorilla työskentelevillä työuransa
alussa olevilla työntekijöillä on vakavaa uupumusta vanhempia työntekijöitä
enemmän. Ikä ja kokemus lisäävät työkokemusta, jolloin riskit työuupumukseen
vähenevät. Nuoret työntekijät ovat kuitenkin tulevaisuuden ”henkilöpääomaa”,
joista kannattaa pitää kiinni. Lisäksi uupumuksen ehkäisytyössä tulisi kiinnittää
entistä enemmän huomiota työyhteisön toimivuuteen, esimiestyöhön ja työn
kuormitukseen. (Venäläinen 2010, 3.)

Erityisen huolestuttavaa yhteiskunnassamme on se, että nuoret korkeakoulutetut
opettajat sekä lastentarhanopettajat ovat suurimmassa uupumisvaarassa ja halua-
vat uupumisen vuoksi siirtyä toisiin tehtäviin. Näiden ammattialan edustajien
työssä väsyminen näkyy myös toiveina päästä vuorotteluvapaalle tai siirtymisinä
varhaiseläkkeelle. Varhaiskasvatuksen professori Kirsti Karilan mukaan yhtenä
syytä tähän pidetään päivähoitotyön kurjistumista ja opettajien pedagogisten teh-
tävien muuttumista enemmän hoidollisiksi. Opettajat eivät myöskään koe saavan-
sa riittävästi tukea työyhteisössään. (Ainasoja 2007, 30; Estola ym. 2005, 17; Ki-
vioja 2010, 92–99.) Maslach (2001) perustelee korkeakoulutettujen uupumista
puolestaan sillä, että korkeakoulutetuilla on työssään enemmän vastuuta ja stres-
siä. Korkeakoulutetuilla on monesti myös enemmän odotuksia työpaikkansa suh-
teen ja odotusten toteutumattomuus lisää ahdistuneisuutta sekä erityyppisiä mie-
lenterveyden ongelmia, joista eräiden tutkimusten mukaan kärsii jopa 18–30 pro-
senttia opetuslalla työskentelevistä naisista. Kaikkein eniten uupumukseen näytti
vaikuttavan henkisesti rasittava työ. (Kivioja 2010, 92–99; Maslach 2001, 410;
Seibt, Matz, Hegewald & Spitzer ym. 2011.)

Kunta-alan työn rasittavuus on herättänyt huolta myös esimerkiksi Isossa-
Britanniassa, jossa Manchester Metropolitan yliopiston projektiin Stress, Recove-

ry and Management liittyvässä tutkimuksessa on selvitetty kunta-alan työntekijöiden työuupumista sekä siihen vaikuttavia tekijöitä. Poissaolojen määrän todettiin olevan paljon suurempi julkisella sektorilla verrattuna yksityiseen sektoriin. Tutkimuksen mukaan stressiin liittyvät poissaolot ovat lisääntyneet voimakkaasti. Vakavimmillaan jopa 80 % sairauspoissaoloista arvioitiin olevan jollakin tapaa stressiin liittyviä. Tämän vuoksi stressin hallintaan ja kuntoutukseen liittyvien käytäntöjen parantaminen olisi erityisen tärkeää etenkin julkisten palvelujen osalla, sillä kysymyksen laiminlyöminen voi johtaa julkisen sektorin työntekijöiden kohdalla uusiin ongelmiin ja taloudellisiin menetyksiin tulevaisuudessa. (Neary 2007, 309–318.)

3.2 Sosiaalisen- ja vertaistuen ammatilliset muodot ja työssä jaksaminen

Maslach (2001) on tutkimuksissaan saanut vahvaa näyttöä siitä, että sosiaalisen tuen puute liittyy työuupumukseen ja sen kehittymiseen (Maslach 2001, 407). Sosiaalisen tuen sekä työilmapiirin yhteyttä työntekijöiden terveyteen onkin tutkittu yhä enemmän viime vuosikymmeninä. On havaittu, että työtovereilta saatu sosiaalinen tuki vähentää työstressiä, lisää työtyytyväisyyttä ja saattaa olla eräänlainen puskuri stressitekijöitä vastaan työelämässä. Alhaisen sosiaalisen tuen on puolestaan todettu olevan yhteydessä muun muassa mielenterveysongelmien syntyyn, kuten masennukseen, ahdistukseen ja erityyppisiin unihäiriöihin sekä sydän- ja verenkiertoelimistön sairauksiin, verenpaineen ja sykkeen kohoamiseen, ala- ja yläselän ongelmiin, niskakipuihin, immuniteetin heikkenemiseen. Monenlaisten oireiden taustalta saattaa löytyä yhteydet työperäiseen stressiin ja uupumiseen. Moninaiset oireet lisäävät sairauspoissaolojen määriä. (Sinokki 2011, 76–80, 87, 89.)

Vaikka työkyvyttömyyseläke myönnetään lääketieteellisistä syistä, alhainen sosiaalinen tuki näyttää lisäävän työkyvyttömyyseläkkeen riskiä noin seitsemänkymmentä prosenttia. Tämän vuoksi olisikin tärkeää kiinnittää huomiota sosiaalisiin tekijöihin työssä. Työntekijän saama henkinen ja sosiaalinen tuki ovatkin erityisen tärkeitä mielenterveyden ja hyvinvoinnin suojatekijöitä. (Sinokki 2011, 75, 88.)

Opettajien työssä jaksamisen tukemiseen on kokeiltu monenkaltaisia interventioita, joissa hyödynnetään vertaistukea ja mahdollisuutta keskusteluun. Uusimpiin

selontekoihin lukeutuvan Unterbrinkin, Pfeiferin, Krippeitin, Zimmermannin, Rosen, Joosin, Hartmannin, Wirschingin ja Bauerin (2011) toteuttamassa saksalaisessa tutkimuksessa on selvitetty ryhmäintervention merkitystä opettajan työssä jaksamiselle. Tutkimuksessa opettajat osallistuivat lyhytkestoiseen psykologiseen interventioon, joka koostui kymmenestä 90-minuutin mittaisesta ryhmäistunnosta. Jokaiseen ryhmään osallistui 12–15 opettajaa. Ryhmät tapasivat kerran kuukaudessa kymmenen kertaa. Ryhmät toimivat psykoterapeuttien ohjauksessa. Käytännössä ryhmien toiminta aloitettiin pääosin yleisellä keskustelulla, jonka jälkeen esiteltiin toimintakertaan liittyvä aihe, jonka tarkoituksena oli motivoida opettajia jakamaan omia kokemuksiaan. Ryhmässä käytettiin erityistä ”Balint”-tekniikkaa, jossa osallistujat voivat keskittyä kertomaan esimerkiksi erityisen vaikeista työhön liittyvistä ongelmista, epäonnistumisen kokemuksista. Halutessaan tapauksen voi esitellä menetelmässä perin pohjin ja jäädä kuuntelemaan niitä ajatuksia, joita esimerkit muissa herättävät. Ryhmän jäsenet kuulevat toistensa tapauksia, kertovat omistaan ja oppivat niistä. (Unterbrink ym. 2011.)

Tutkimuksen perusteella osallistujien emotionaalinen uupumus väheni, kun taas henkilökohtainen suorituskyky ja itsearvostus paranivat. Erityisesti koulun ihmissuhdeongelmien käsitteleminen ryhmässä vähensi opettajien kokemaan työperäistä stressiä, jonka vuoksi opettajien tulisikin saada tukea ja ohjausta työhönsä. Tästä siksi, että opettajat kärsivät erityisen paljon stressiin liittyvistä terveyshaitoista, kuten masennuksesta, ahdistuksesta sekä erilaisista psykosomaattisista oireista. Merkitykselliseen asemaan myös tässä tutkimuksessa nousi opettajien saama sosiaalinen tuki. (Unterbrink ym. 2011.)

Unterbrinkin (2011) työryhmineen käyttämän Balint-ryhmätyöohjauksen on kehittänyt psykoanalytikko Michael Balint alkujaan lääkärin työssäjaksamisen tukemiseen. Sen juuret ulottuvat aina 1950-luvulle asti. Menetelmä kehitettiin erityisesti sen vuoksi, että jokaisella lääkärillä on potilaita, jotka koetaan tavalla tai toisella haastaviksi. Potilastapausten herättämät tunteet kuormittavat lääkäriä ja vaikeuttavat hoitoprosessia. (Rekola 2006, 10–11.) Balint-ryhmät antavat mahdollisuuden näiden asioiden selvittelyyn. Tällöin hoito tuottaa parempia tuloksia ja lääkärin työhyvinvointi lisääntyy. Ryhmä toimii kuin yksilöterapeutti. Ryhmissä syntyvä luottamuksellinen ilmapiiri ja vapaa keskustelu mahdollistavat kokemusten jakamisen. Tämä johtaa uusien näkökulmien löytymiseen, inhimillisempään

työotteeseen, lääkärin itsetuntemuksen ja itseymmärryksen lisääntymiseen. (König 2006, 42; Nick, Mäkelä & Makkonen 2006, 245.)

Balint-ryhmään osallistuu tavallisesti 6-10 lääkäriä. Ryhmä kokoontuu säännöllisesti ohjaajan johdolla keskustelemaan potilastapauksista. Yksi ryhmän jäsenistä kuvailee omaa potilastaan mahdollisimman vapaasti ilman muistiinpanoja tai sairauskertomuksia. Ryhmän jäsenet täydentävät kuulemaansa esittämällä tarkentavia kysymyksiä. (Suomen Lääkäreiden Balint-yhdistys ry. 2012.) Osallistujien kokemusten ja kertomusten kautta toimintamalli laajentaa osanottajien ymmärtämystä potilastapauksista. Joskus ryhmässä voi löytyä ratkaisu ongelmallisten tilanteiden hoitamiseksi, toisinaan taas osallistujien on mahdollista poimia keskustelusta itselleen sopivat käyttökelpoiset ideat ja vihjeet. Ryhmän ohjaajan tehtävänä on ajoittain koota ja jäsentää keskustelua sekä tehdä tilaa uusille näkökulmille ja hoitosuhteen tutkimiselle. Ryhmät kokoontuvat keskimäärin kolme vuotta vaihtelevan pituisin väliajoin. Ryhmän kesto on n. 90 minuuttia ja sillä on selkeä struktuuri. (Holzbach 2006, 25–29.)

Myös muista ryhmäinterventiomuodoista on tutkimuksissa todettu olevan hyötyä työuupumuksen hoidossa ja työssä jaksamisen tukemisessa. Esimerkiksi ryhmä-analyttisessä metodissa uskotaan ryhmässä tapahtuvan kuulluksi ja ymmärretyksi tulemisen kokemuksen auttavan oireilevaa ihmistä löytämään uusia keinoja, jonka avulla hän voi tulla takaisin vuorovaikutuksen piiriin. Metodissa on keskeistä vapaan keskustelun avulla saada syntymään kommunikaatiota ryhmäläisten välille. Dialogin ja vuorovaikutuksen jäsentämisen avulla myös itsetunto ja itsetuntemus kasvavat. Tämä auttaa oireilevaa ihmistä vapautumaan oireistaan löytämällä yhteyden oman itsen, ruumiillisten oireiden sekä sosiaalisen vuorovaikutusverkoston välillä. Samalla tulee mahdollisuus korjaaviin kokemuksiin, uuteen kasvuun, syvenevään itseymmärrykseen ja oireista vapautumiseen. Tämä merkitsee myös uupumisesta vapautumista. Samalla alttius sen uusiutumiseen vähenee. Menetelmällä on siis pitkäkestoinen työuupumusta lieventävä vaikutus. Erityisen merkityksellistä metodissa on kokemusten jakaminen sekä ryhmän tarjoama ymmärrys, hyväksyntä ja toivon herääminen. (Hätinen & Kinnunen 2005, 368–369; Ahola 2006, 17; Näätänen, Grandell, Kähönen, Miikulainen, Saario, Salmela-Aro & Nurmi 2002, 327–333; Ryhmä-analyysiyhdistys 2011.)

Sosiaalisen tuen merkityksestä työyhteisössä kertoo myös Vartiainen (2007) toteuttama tutkimus. Vartiainen (2007) on tutkinut Tampereen yliopistolle toteutetussa pro gradu-tutkielmassaan vertaistuen merkitystä terveydenhuollon sosiaalityössä jaksamiselle. Vertaistuki voidaan Vartiainen (2007) mukaan käsitteellä liittää sosiaaliseen tukeen ja siitä on löydettävissä samat elementit kuin sosiaalisesta tuesta. Sosiaalisesta tuesta sen erottaa tuen tarjoaja. Sosiaalista tukea voidaan saada keneltä tahansa yksilön läheiseksi kokemalta henkilöltä, vertaistukea saadaan aina samassa tilanteessa olevalta ihmiseltä. Työelämässä tämä tarkoittaa kollegaa. Sosiaalisen tuen on koettu vähentävän työn koettua kuormittavuutta ja stressiä. Se toimii myös kuormitustekijöiden hättävien vaikutusten puskurina. Vertaistukea on työelämässä mahdollista saada omalta ammattikunnalta, jolloin työntekijät voivat kollegoidensa kanssa puhua esimerkiksi vaikeista työtilanteista. (Vartiainen 2007, 10–13.)

Vertaistuki työyhteisössä tukee ammatillista kehittymistä ja edistää työssä jaksamista. Tällöin korostuu niin emotionaalinen, mutta myös tiedollinen tuki. Etenkin nuoremmilla työntekijöillä korostuu tiedollisen tuen tarve, kun taas työvuosien lisääntyessä tuen tarve muuttuu voimakkaammin emotionaalisen tuen tarpeeksi sekä oman ammatillisuuden kehittämiseksi. Tärkeää on myös työhön liittyvien ongelmien ja kokemusten jakaminen sekä ammatillisen itsetunnon vahvistaminen. Koska emotionaalinen tuki on tärkeää työssä jaksamiselle, sen puute voi altistaa työuupumukselle. Ammatillisen tukiverkoston luominen työssä jaksamista edistävänä tekijänä on erityisen tärkeää, koska se mahdollistaa työntekijöiden keskinäisen vuorovaikutuksen ja kollegoille annettavan tuen. Vertaistuki myös kehittää työntekijöiden yhteisöllisyyden kokemusta ja me-henkeä. (Vartiainen 2007, 10–13, 48–49, 52, 57.)

Mahdollisuus vertaistuen saamiseen ja antamiseen loi tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijöiden ryhmään yhteenkuuluvuuden tunnetta, kokemuksen yhteisöllisyydestä. Yhteisöllisyyden kautta he saivat tukea työtehtäviinsä, tunteen kuulumisesta laajempaan ryhmään, joka auttoi jaksamaan. Se lisäsi tunnetta oman työn arvostamisesta, toi turvallisuuden tunnetta sekä auttoi omaan epävarmuuteen. (Vartiainen 2007, 57–58.)

Myös Vierula (2012) on omassa pro gradu-tutkielmassaan pohtinut vertaistuen merkitystä työelämässä. Pro gradu-tutkielmassa on selvitetty sitä, voiko työnohjauksellinen koulutus tukea ammatillisen identiteetin kehitystä. Tutkimuksessa hyödynnettiin kokemuksen, vertaistuen, keskustelun sekä yhteisöllisen oppimisen muotoja. Tutkimustulokset korostivat vertaistuen, työnohjauksen ja dialogin tarpeellisuutta. (Vierula 2012, 53.)

Vierula (2012) liittää vertaistukeen mahdollisuuden uuden oppimiseen. Oppiminen on hyvin kokonaisvaltaista ja vaatii vuorovaikutusta toisten ihmisten kanssa. Oppiminen on tehokasta konkreettisten kokemusten ja muiden kertomien tarinoiden tukemana. Uutta tietoa on mahdollista ammentaa vertaistuen kautta, jolloin omia kokemuksia peilataan toisten kokemuksiin ja tietoon. Etenkin luottamuksellinen ilmapiiri ja selkeät pelisäännöt kannustavat kipeidenkin kokemusten ja tiedon jakamiseen sekä oppimiseen. (Vierula 2012, 43.)

Vierula (2012) on omassa tutkimuksessaan päätenyt johtopäätökseen, jonka mukaisesti vertaistuen menetelmissä syntyvä tasavertaisuuden kokeminen sekä ajatusten jakaminen tarjoavat mahdollisuuden kääntää ahdistuksen voimavaraksi. Oleellista on kokemus siitä, että ryhmä tukee ja auttaa ahdistuksesta eteenpäin, joka mahdollistaa uuden oppimisen. Lisäksi kokeneempien kollegoiden jakamat kokemukset saattavat antaa vinkkejä oman toiminnan tueksi ja vahvistavat luottamusta oman ammatillisuuden kehittymiseen nuorempien työntekijöiden kohdalla. Etenkin kokeneemmille työntekijöille merkityksellisintä on puolestaan vertaistuen kokemus sekä keskustelu. (Vierula 2012, 43–44, 46.)

Myös varhaiskasvatuksen sektorilla on tutkittu sellaisia osa-alueita, jotka edistävät henkilöstön työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Esimerkiksi Leinonen (2011) on varhaiskasvatustieteen pro gradu-tutkielmassaan selvittänyt varhaiskasvattajien työssä jaksamista tukevia tekijöitä. Tutkimuksessa merkittäväksi voimavaraksi varhaiskasvattajan työssä nousivat työtoverit sekä heiltä saatava apu, neuvot, vertaistuki sekä positiivinen palaute. Työtoverit tarjosivat vertaistukea myös oman henkilökohtaisen elämän asioihin. Tärkeänä työssä jaksamista edistävänä tekijänä nähtiin myös johtajien antama arvostus ja tuki työn tekemiselle, työntekijöiden mielipiteiden kuunteleminen sekä mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön. (Leinonen 2011, 52, 55, 57.)

Muita työssä jaksamista tukevia tekijöitä olivat esimerkiksi riittävä määrä henkilökuntaa, mahdollisuus taukoihin sekä ajan riittävyys työn suunnittelussa ja valmistelussa, hyvä työilmapiiri, tiimityö, lasten kanssa tehtävän työn luovuus, lapsiryhmän ikä, koko ja muu koostumus, omat persoonalliset voimavaratekijät, kuten rentous sekä positiivisuus. Työssä jaksamista tukevat myös hyvät vuorovaikutustaidot, asioiden puheeksi ottamisen taito, neuvotteleva asenne sekä taito kuunnella. (Leinonen 2011, 53–63.)

3.3 KerToi-menetelmä varhaisen tuen menetelmänä

KerToi-menetelmä on vertaistukeen perustuva menetelmä, jonka käyttö soveltuu sellaiseen työssä leipääntymisen ja kyllästymisen vaiheeseen, jolloin tarvitaan paikkoja pysähtyä ja aikaa oman itsen kanssa toimimiseen. Se antaa aikaa ja mahdollisuuksia tutkia monipuolisesti omaa elämäntarinaa. Jaksamisen kannalta tärkeitä ovat sellaiset paikat, joissa voidaan käsitellä omaa haavoittuvuutta, väsymystä ja kyllästyneisyyttä. Silloin ne eivät jää mieleen syömään voimavaroja. (Estola ym. 2005 87, 90; Estola ym. 2007, 38, 70–71.)

Kertomusten käyttäminen ryhmässä, kuunteleminen, kertominen ja asioiden jakaminen tarjoavat mahdollisuuden vertaistukeen. Omista kokemuksista ja tunteuksista puhuminen helpottaa ja auttaa suuntaamaan ajatukset eteenpäin niin, että työ voi jatkua. Tarve puhua työstä on olemassa, mutta arkipäivässä se on usein mahdotonta. Tärkeää se on etenkin silloin, kun oma persoona ja tunteet kietoutuvat työrooliin. Kertomukset myös auttavat ihmistä ymmärtämään itseään, omaa työyhteisöä ja samalla ihmisten väliset yhteydet lujittuvat. Kertominen kasvattaa jotakin uutta, synnyttää luottamusta, antaa tukea ja lohtua, suuntaa katseen tulevaisuuteen. Menetelmän avulla on mahdollista ehkäistä työuupumusta ja kyllästyneisyyden tunnetta. (Estola ym. 2007, 33–35, 41.)

Nikkanen (2006) on omassa katsauksessaan tutkinut pitkään työelämässä olleiden kuntoutumistarinoita, jonka tulokset mukailevat Estolan ym. (2007) ajatuksia. Nikkasen (2006) mukaan kuntoutusryhmässä oleminen sekä keskinäinen asioiden jakaminen ja vuorovaikutus antoivat kokemuksen samankaltaisuudesta. Samalla se antoi mahdollisuuden peilata omia kokemuksia toisten ihmisten tilanteisiin. Tämä antaa mahdollisuuden pohtia omaa työtään uudella tavalla sekä löytää uusia

näkökulmia omaan tilanteeseen. Tutkimuksessa kokemusten vaihto, toisten tarinoiden kuunteleminen ja toisilta ryhmäläisiltä saatu tuki koettiin tärkeäksi. Näin ihmiset antavat ja saavat, oppivat toinen toisiltaan. (Nikkanen 2006, 80.)

Myös KerToi-menetelmä antaa uusia näkökulmia työntekoon sekä esimerkiksi uskallusta tehdä muutoksia työpaikalla, jotka osaltaan voivat parantaa työpaikan ilmapiiriä ja vaikuttavat muuhunkin elämään. Menetelmä ei kuitenkaan korvaa esimerkiksi työnohjausta, eikä sen tule olla yksinomainen apu uupumukseen sairastuneen työntekijän kohdalla. Ryhmässä jaksamisongelmien kanssa kamppaileva työntekijä voi kuitenkin löytää kerronnallisten ja toiminnallisten menetelmien kautta uusia, voimaannuttavia näkökulmia työhönsä ja elämäänsä, joka osaltaan ehkäisee työuupumuksen syntymistä. Yhteiskunnalle tämä tarkoittaa parhaimmillaan merkittäviä säästöjä, jos menetelmän avulla pystytään ehkäisemään uupumista ja uupumisesta aiheutuvaa sairastumista. (Estola ym. 2007, 41.)

Ryhmän antama vertaistuki edistää jaksamista. Ihmisillä on tarve liittyä toisiin, olla yhdessä muiden kanssa ja vaihtaa kokemuksia. Jo tunne ryhmään kuulumisesta voi toimia eheyttävästi. Osallistujat saavat ryhmässä tukea toisiltaan ja etsivät yhdessä ratkaisuja ongelmiin. Ryhmässä on lupa puhua, tunnustaa olevansa väsynyt, uupunut tai energinen. Tämä vaatii vahvaa luottamuksen ilmapiiriä. (Estola ym. 2007, 93.)

3.4 KerToi-menetelmään liittyvä tutkimustieto

KerToi-menetelmän kehitystyön taustalla on Opettajan elämää-tutkimusryhmässä tehty työ, jossa on kymmenen vuoden ajan tarkasteltu opettajien työtä ja elämää kerronnallisesta, eli narratiivisesta näkökulmasta. Itse KerToi-menetelmää on tutkittu ja kehitetty yhteistyössä Oulun kaupungin ja yliopiston yhteistyönä vuosina 2004–2005. Sen kehittäminen on ollut yliopiston tutkijoiden toteuttama prosessi, joka on sisältänyt monenlaisia osa-alueita ja tiedon keruun menetelmiä. Sen tavoitteena on ollut kehittää kerronnallista ja toiminnallista KerToi-menetelmää opettajien työssä jaksamisen ja uusiutumisen tukemiseen, sekä voimistaa opettajien yhteisöllisyyden tunnetta sen avulla, että opettajat oppivat ymmärtämään ja arvostamaan enemmän itseään, toisiaan ja toistensa työtä sekä tulevat tietoisem-

miksi työyhteisöstään ja sen tarinoista. (Estola ym. 2005, 4; Estola ym. 2007, 36–37.)

Projektissa kokeiltiin käytännössä sekä samalla kehitettiin KerToi-menetelmää työssä jaksamisen tueksi. Kehittämishankkeessa menetelmän keskeisenä periaatteena ja lähtökohtana oli kerronnan näkeminen elämää jäsentävänä ja tulevaa toimintaa suuntaavana menetelmänä, jonka nähtiin tukevan työntekijöitä työssään. Siinä oli mukana monia työnohjauksellisia piirteitä, mutta se pohjautui muita ryhmätyömenetelmiä enemmän vertaistukeen. Menetelmän katsottiin soveltuvan parhaiten 6-10 hengen pienryhmiin, joihin oli mahdollista osallistua saman ammattialan edustajia, joita yhdistää jokin työhön liittyvä tema. Ryhmän toiminnan kulmakiviä olivat vapaaehtoisuus, avoimuus, luottamuksellisuus ja sitoutuminen. (Estola ym. 2005, 86.)

Opettajista ja varhaiskasvatusalan ammattilaisista koostuvissa ryhmissä oli mahdollisuus kertoa ja jakaa asioita, mutta myös kuunnella ja olla hiljaa. Ryhmissä käytettiin vaihtelevasti niin kerronnallisia kuin toiminnallisia työtapoja. Asioita havainnollistettiin esimerkiksi kortein tai kirjoittamalla. Ryhmässä ei etsitty suoranaisesti ratkaisuja mahdollisiin ongelmiin, vaan itselle aineksia toimia erilaisissa haastavissa tilanteissa ja voimia kestää vaikeiden tilanteiden mukanaan tuomaa epävarmuutta. (Estola ym. 2005, 86.)

Mukana oli ohjaaja/ohjaajia, jolla oli viime kädessä vastuu ryhmästä ja sen toiminnasta. Oli tärkeää, että ohjaajalla oli jonkinlainen käytännön tuntemus ryhmän osallistujien työstä, eli siitä, mitä se piti sisällään ja mitä tietyn kyseessä olevan työn erityiskysymykset olivat. Erityistä KerToi-menetelmää käyttäville ryhmille oli myös se, että ohjaaja oli ryhmässä mukana kertojana. Hänen roolinsa oli siis tässä suhteessa aktiivisempi kuin joissakin muissa ryhmätyömenetelmissä. (Estola ym. 2005, 86.)

Hankkeeseen osallistuneet opettajat kokivat pienryhmien kokoontumiset hyvin merkityksellisenä. Ryhmässä he kokivat uusiutuneensa, mikä näkyi heidän elämässään ja työssään uusina käytäntöinä. Se ei kuitenkaan muuttanut kokonaisia kouluja, vaan ainoastaan yksittäisen opettajan toimintaa, jolla tosin saattoi olla yhteyksiä muun yhteisön toimintaan. Tutkimuksen tekijöiden kokemusten mukaan

tämänkaltainen pienryhmätoiminta sopii hyvin hengähdyspaikkoja tarvitseville, sillä se toimii osaltaan ennaltaehkäisijänä työssä uupumiselle. Opettajat ja muutkin ihmissuhdetyötä tekevät tarvitsevat paikkoja, joissa puhua työstään ja elämästään. Heille on siis varattava tietty aika ja paikka, joka on rauhoitettu muulta työltä ja jossa ei tarvitse suorittaa. Ryhmän tulee kokoontua niin säännöllisesti, että toiminta kantaa tapaamisesta toiseen. Näin varmistetaan sitoutumista. Myös muutama kerran tapaamiset voivat olla toimivia. Silloin osallistujien tulisi tuntee toisensa entuudestaan eikä kyseessä voi olla kriisitilanteen hoitaminen. (Estola 2005, 83–88.)

Vaikka ryhmät voivat olla itseohjautuvia, tarvitaan ryhmälle kuitenkin joku vastuhenkilö. Hän voi olla yksi ryhmäläisistäkin. On kuitenkin varmistettava, että hänellä on mahdollisuus ainakin tarvittaessa saada ohjausta ja tukea ryhmän ulkopuolelta. Ajatuksena on, että pienryhmätoimintaan osallistuneet voisivat jatkossa toimia uusien samankaltaisten ryhmien ohjaajina omissa kouluissaan ja päiväkodeissaan. Näin he voisivat olla osaltaan murtamassa työyhteisöissä usein vallitsevaa puhumattomuusmuuria ja tukemassa toisia opettajia heidän työssään. KerToi-menettelmiä on mahdollista käyttää myös vielä itseohjautuvammissa ryhmissä. (Estola 2005, 88–90.)

Yksi projektin konkreettisista tuotoksista on internetiin koottu sivusto, jossa kuvataan hankkeessa kehitetty KerToi-menettelmä siten, että se on mahdollista ottaa itse käyttöön, myös muiden ammattiryhmien kohdalla. Sivusto on tarkoitettu kaikille menetelmästä tai ryhmien ohjauksesta kiinnostuneille, jotka ovat kiinnostuneita kehittämään omaa ammattitaitoaan. Menetelmästä kiinnostuneilla on mahdollisuudet verkostoitua yhteen esimerkiksi internetin välityksellä ja saada tukea toisilta menetelmän käyttäjiltä sekä vertailla saatuja kokemuksia. Tällaiset vertaistukeen pohjautuvat yhteistoiminnalliset työskentelyryhmät tulevat taloudellisesti edullisemmiksi kuin ulkopuolisen antama työnohjaus. (Estola 2005, 89–90.)

3.5 KerToi-menettelmä käytännössä

KerToi-menettelmän lähtökohtana ovat osallistujien omaan elämään ja kokemuksiin liittyvät kertomukset. Menettelmä antaa mahdollisuuden kokemusten kerto-

miseen ja jakamiseen toisten kanssa, jonka kautta on mahdollista löytää uusia näkökulmia omaan elämäntarinaansa. (Estola ym. 2007, 38.)

Menetelmää käytetään pienryhmissä, joissa keskustellaan ennalta sovituista teemoista. Ensimmäisellä tapaamiskerralla luodaan toiminnan raamit, eli esimerkiksi työskentelytavat ja aikataulut. Tärkeää on, että ryhmä osallistuu itse tapaamistensa ja niissä käsiteltävien aihealueiden ja toimintamuotojen suunnitteluun. Ryhmä kokoontuu säännöllisin väliajoin pidemmällä aikavälillä. Ryhmän vetäjänä toimii esimerkiksi toinen opettaja (esim. lastentarhanopettajien ryhmä), joka tuntee työn tarpeeksi hyvin ja on perehtynyt KerToi-menetelmän käyttöön. Rakenteellisesti toimintakertoihin liittyy aina aloitus, työskentely ja lopetus. Ryhmät ovat kestoltaan n. 2-4 tuntia, mutta aikaan sisältyy myös vapaata keskustelua ja kahvitauko. (Estola ym. 2005 87, 90; Estola ym. 2007, 38–42, 65, 69–71.)

KerToi-ryhmään osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen, joka on avoimen ja innostavan ilmapiirin ehdoton edellytys. Tärkeää on myös sitoutuminen ja osallistuminen yhteisiin tapaamisiin. Toiminta perustuu luottamukseen ja vaitiolovelvollisuuteen. Ryhmässä ei tarvitse suorittaa. On myös lupa kuunnella ja olla hiljaa. (Estola ym. 2007, 39–40.)

KerToi-menetelmää voi soveltaa monella tapaa. Se sopii käytettäväksi jonkin tietyn teeman ympärille (esim. jaksaminen, ihmissuhteet työpaikalla, muutostilanteet jne.) Keskustelua voivat virittää tilannekohtaisesti myös ryhmän omat tavoitteet tai ohjaajan oma suuntautuminen. Ryhmä voi rakentua yhden tai useamman työyhteisön jäsenistä, kunhan toiminta perustuu vapaaehtoisuuteen ja työntekijöitä yhdistävät samankaltaiset työtehtävät tai aihealueet. Menetelmä soveltuu myös perus- tai täydennyskoulutukseen. Tärkeää on kuitenkin pohtia kriittisesti sitä, mitä hyötynäkökohtia menetelmä tarjoaa ryhmälle. (Estola ym. 2007, 38, 41–43.)

KerToi-menetelmässä tärkeää on vertaistuki. Myös ryhmän ohjaaja on vertainen ja kanssakulkija, ei ulkopuolinen ammattiauttaja. Myös ohjaaja voi jakaa ryhmässä omia kokemuksiaan. Hän kannustaa kertomaan, kuuntelee ja pyrkii mahdollistamaan piilevien ja uudenlaisten kertomusten muotoutumisen. Ohjaaja johdattaa ryhmää eteenpäin ja huolehtii siitä, että sovituista periaatteista pidetään kiinni. On myös tarkasteltava sitä, kuinka nämä nimenomaiset ihmiset pystyvät tukemaan

toisiaan, eli onko juuri tällä ryhmällä elinmahdollisuuksia. Ohjaajan ei kuitenkaan tarvitse olla ohjauksen ammattilainen, mutta häneltä vaaditaan kaikesta huolimatta tietoa ja kokemusta erilaisten ryhmien ohjauksesta. Ohjaaja myös tarvitsee tietoa ja kokemusta ohjattavien työtehtävistä. (Estola ym. 2007, 38, 47.)

Arkojen asioiden käsittely vaatii aikaa ja luottamusta. Ryhmään liittyikin tasa-arvoiseen dialogisuuteen pohjautuva ryhmän toimintakulttuuri. (Estola ym. 2007, 47.) Dialogisuus ja erilaiset dialogiset toimintatavat muodostavat tärkeän, jopa hoidollisen menetelmän ihmissuhdetyössä. Seikkulan ja Arnkilin (2005, 52) mukaan ylipäänsäkään minkäänlaisen uuden ymmärryksen syntymisen ensimmäinen ehto on dialogisen keskustelun synnyttäminen monologisen sijasta. Dialogi tarkoittaa vähintään kahden ihmisen välistä keskinäistä vuorovaikutusta, jossa molemmat huomioivat toisensa ja vastaavat toisilleen ja jossa he sovittautuvat toistensa toimintoihin. Dialogi on välitöntä, se tapahtuu tässä ja nyt ja on vastavuoroista. (Haarakangas 2008, 25.)

Dialogisuuteen liittyy toisen kuunteleminen mieli avoimena, kiinnostuneisuus eri näkökannoista, vastaaminen toiselle, omien ajatusten avoin esittäminen sekä reflektiivinen, pohtiva asenne omiin ja toisten käsityksiin. Kuuntelijalla tulee olla valmius muuttaa omia käsityksiä. Jokaiselle osallistujalle tulee antaa tilaa osallistua keskusteluun omana itsenään sekä tasavertainen oikeus tulla ilmaistuksi ja kuulluksi. Dialogisessa keskustelussa pohditaan yhteisiä näkemyksiä, vertaillaan keskenään erilaisia merkityksiä sekä etsitään yhteistä ymmärrystä. Tärkeää on se, että kukaan ei omista lopullista totuutta eikä keskustelussa sanota viimeistä sanaa. (Haarakangas 2008, 35.)

Estola ym. (2007) puhuvat myös aktiivisen kuuntelun käsitteestä, joka tarkoittaa halua kuunnella ja reagoida toisten kertomuksiin. Aktiivinen kuuntelija yrittää tosissaan ymmärtää kertojaa ja hänen kertomustaan. Hän pyrkii löytämään kertomuksista jotakin itseään puhuttelevaa, joka innostaa kertomaan omista samantapaisista kokemuksista. Aktiiviseen kuuntelemiseen kuuluvat empatiaan ja kuulemiseen liittyvät ilmaisut, kuten nyökytykset, myöntelyt, hyväksyvät kosketukset jne. (Estola 2007, 56.)

KerToi-menetelmä hyödyntää arkikeskustelun perussääntöjä: joku sanoo jotakin, kuulija reagoi siihen. Tarinat siis kutsuvat tarinoita. Kertomuksia kerrotaan vuorotellen, kertomukset kommentoivat toisiaan, joka synnyttää mukanaolijoille kokemuksen yhteisestä ymmärryksestä. Menetelmä myös opettaa kuuntelemaan toisia. Osallistujat löytävät toisten kertomuksista samankaltaisuuksia suhteessa omiin kokemuksiinsa. Oleellista on hyväksyvä ilmapiiri. Jokainen ihminen nähdään oman elämänsä parhaana asiantuntijana ja jokaisen kertomus on arvokas ja ainutlaatuinen. Ryhmä ei kaiva esille sitä, mitä todella tapahtui, ei anna diagnooseja eikä hoito-ohjeita. Näin menetelmä auttaa purkamaan ihmissuhdetyöhön liittyvää kuormitusta. (Estola ym. 2007, 38–40, 49–51.)

Ryhmässä voi kertoa myös toiminnan avulla. Toiminnallisiin menettelytapoihin voivat kuulua esimerkiksi värikortin valitseminen tai oman paikan ottaminen jännällä, jolloin valintaan liitetään pieni kertomus. Toiminnalliset menetelmät antavat mahdollisuuden myös niille, joille puhuminen on vaikeaa. Ne auttavat näkemään uusia puolia ulkopuolisesta maailmasta ja toisista ihmisistä. Tällöin menetelmä huomioi ihmisen myös ruumiillisena olentona. (Estola ym. 2007, 38, 53, 58.)

Vaikka menetelmässä työskennellään ryhmässä, siinä samalla työskennellään oman itsen kanssa. Menetelmä edellyttää tutkivaa otetta omaan itseen, jolloin jokin alkaa elää meissä. Kertominen selkiyttää omia henkilökohtaisia kokemuksia ja tunteita, jolloin elämän merkityksellisyys lisääntyy. Itsetuntemus kasvaa, ihmisen minuus vahvistuu ja itsearvostus lisääntyy. (Estola ym. 2007, 83.)

Menetelmä on siis tyypiltään sellainen, että se jää aina avoimeksi ja on ryhmäkohdainen. Sen käyttöä tulee miettiä jokaisen ryhmän kohdalla erikseen liittyen esimerkiksi ryhmän tavoitteisiin, ryhmän osallistujiin ja ohjaajiin. Menetelmässä oleva liukumatila tekee siitä myös vahvan, koska se ei liiaksi kahliudu tietynlaiseksi, vain tiettyihin tilanteisiin ja ryhmiin sopivaksi. Tämän vuoksi erilaiset sovellutukset KerToi-menetelmästä ovat täysin mahdollisia. (Estola ym. 2005, 87.)

Varhaiskasvatuksen henkilöstöllä on olemassa paljon hiljaista tietoa ja osaamista, joka olisi hyvä saada yleiseen käyttöön. Toisaalta arkinen kiire ei anna mahdollisuuksia työtovereiden aitoon kuuntelemiseen ja keskusteluun. Koska KerToi-

menetelmä on menetelmänä hyvin joustava, siitä on vielä mahdollista kehittää erilaisiin yksiköihin soveltuvia toimintamalleja. Selvää kuitenkin on, että tämän kaltaiset menetelmät tukevat henkilöstön työssä jaksamista, kun haastaviksi koettuja tilanteita on mahdollista purkaa. Samankaltaisia tuloksia on saatu jo pelkän vertaistuen käytöstä työyhteisöissä, vaikka itse KerToi-menetelmää ei ole käytössä ollutkaan (mm. Vartiainen 2007, 10–13, 48–49, 52, 57–58).

4 KEHITTÄMISHANKKEEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Kehittämishankkeen eteneminen

Syksyllä 2011 olin yhteydessä Kouvolan kaupungin varhaiskasvatuspäällikköön ja pohdimme sopivaa aihetta kehittämishankkeelleni. Halusimme kehittää jotakin varhaiskasvatuksen henkilöstöä ajatellen. Aiheen valinnan perustelut lähtivät osaltaan liikkeelle myös omasta mielenkiinnostani varhaiskasvattajien työhyvinvoinnin tukemiseen. Halusin jollakin tapaa hyödyntää koulutustani varhaiskasvatukseen liittyvän työn tukemiseen ja henkilökunnan työssä jaksamiseen. Päivähoidon eri yksiköissä työskennelleenä olen itsekin nähnyt työn haasteellisuuden, mutta myös lasten kanssa työskentelyn tuottaman ilon.

Tämän päivän varhaiskasvattajan työhön liittyy paljon haasteellisuutta, yhtenä tärkeimpänä tekijänä yhteiskuntamme taloudellinen tila ja säästötoimet. KerToimenetelmään tutustuminen innosti etsimään vertaisryhmistä mahdollisuuksia työssä jaksamisen ja hyvinvoinnin tueksi. Onhan vastaavankaltaisten menetelmien käytöstä saatu hyviä tuloksia ja menetelmä on myös taloudellisesti pienin resurssein toteutettavissa. Tutkimuksellisen kehittämishankkeen ensimmäisessä vaiheessa huhtikuussa 2012 esittelin menetelmää varhaiskasvatuksen johdolle ja henkilöstölle, jossa menetelmä sai hyvin kiinnostuneen vastaanoton ja sille koettiin olevan tarvetta. Touko/kesäkuussa 2012 päätimme hakea ensimmäiseen pilottiryhmään osallistujia tiedottamalla sähköpostitse menetelmästä ja hankkeesta alueen päiväkoteja. Ajatuksena oli, että ryhmä voisi koostua useamman yksikön edustajista. Kesäkuun alussa 2012 erään alueella sijaitsevan päivähoitoyksikön johtaja otti minuun yhteyttä ja kysyi, olisiko mahdollista saada hanke kokonaan hänen yksikköönsä. Näin ollen päädyimme aloittamaan pilottiryhmän yhdessä alueella sijaitsevassa päivähoitoyksikössä ja rajasimme muut kiinnostuneet tällä kertaa hankkeen ulkopuolelle. Koska menetelmä perustuu vertaistuen hyväksikäyttöön, toimin menetelmään perehtyneenä itse pilottiryhmän vetäjänä.

Kehittämishankkeen toinen vaihe, eli tarveanalyysi, toteutettiin kehittämishankkeeseen osallistuvan päiväkodin henkilöstölle elo/syyskuussa 2012. Päivähoitoyksikköön toimitettiin kaupungin sisäisessä postissa yhteensä 16 kyselylomaketta, joista neljätoista palautettiin sisäisessä postissa määräaikaan mennessä. Yksi lo-

makkeista palautettiin ensimmäisellä tapaamiskerralla. Pilottiryhmän toiveesta tarveanalyysi toteutettiin uudemman kerran tammikuussa 2013. Tuolloin lomakkeet toimitettiin suoraan päiväkodille, josta ne palautettiin omaan työyksikköni kaupungin sisäisessä postissa. Lomakkeita toimitettiin tälläkin kertaa kuusitoista kappaletta, joista kolmetoista palautui.

KerToi-menetelmän käyttöön perustuva pilottiryhmä aloitettiin syyskuussa 2012. Ensimmäisessä ryhmätapaamisessa osallistujien kanssa tavoitteena oli suunnitella toiminnan runkoa, kuunnella heidän toiveitaan käsiteltävistä teemoista ja toimintameteodeista. Koko toiminnallisen osuuden tavoitteena oli kokeilla KerToi-menetelmän toimivuutta käytännössä, eli kehittää toimintatapaa varhaiskasvatuksen ulkoiset edellytykset huomioon ottaen sekä selvittää henkilöstön kokemuksia ja toimintamallin etuja varhaiskasvattajan työssä.

Ensimmäisen tapaamiskerran perusteella nousi selkeästi tarve yhteensä neljälle tapaamiskerralle, joista kaksi toteutui marraskuussa 2012 ja kaksi tapaamiskertaa alkuvuodesta 2013 (tammi/helmikuu).

Kehittämishankkeen toiminnallisessa osuudessa, eli pilottihankkeessa, haettiin vastauksia mm. seuraaviin kysymyksiin:

Millaisia kerronnallisia ja toiminnallisia työskentelytapoja pienryhmissä käytettiin ja millaisena ne koettiin?

Millaiseksi osallistujat kuvasivat ryhmän merkityksen oman itsensä ja työn kannalta?

Mitä varhaiskasvatuksen henkilöstö kertoi työnsä ristiriidoista ja iloista, jaksamattomuuden ja voiman hetkistä?

Mitä vahvuuksia menetelmästä löytyi?

Kuinka menetelmää tulisi tulevaisuudessa kehittää?

Kuinka toimivaksi menetelmä osoittautui varhaiskasvatuksen realiteetit huomioon ottaen?

Toiminnan päätyttyä KerToi-ryhmätapaamisia arvioitiin osallistujien toiveesta kyselyllä, joka toteutettiin viimeistä tapaamiskertaa seuraavien viikkojen aikana. Kun koko kehittämishankkeen aikana kerätty aineisto oli kokonaisuudessaan purettu, se toimitettiin arvioitavaksi siihen yksikköön, jossa hanke oli toteutettu. Täten osallistujat saivat mahdollisuuden esittää aineistoon toivomiaan muutoksia ja parannusehdotuksia. Kehittämishankkeen aikana kerätyn aineiston sekä kokemusten pohjalta oli mahdollista kehittää KerToi-menetelmästä varhaiskasvatuksen sektorilla toimiva malli, jota esitellään tarkemmin myöhemmin luvussa 8.2.

4.2 Kehittämishanke toimintatutkimuksena

Sekä toimintatutkimuksen että perinteisen tutkimuksen tavoitteena on luoda tietoa. Toimintatutkimuksen osallistujat hankkivat tietoa sosiaalisesta todellisuudesta sekä erilaisista toimintatavoista, havainnoivat ja pyrkivät ymmärtämään toimintatapojaan ja niihin liittyviä ongelmia ja lopulta muuttavat niitä. (Dickens & Watkins 1999, 130.) Toimintatutkimus on luonteeltaan osallistuvaa ja käytäntöihin kohdistuvaa. Tutkijatoimija sekä tutkimukseen osallistuvat työntekijät yhdessä ohjaavat, korjaavat ja arvioivat toimintaa. Toiminnassa tuotetaan uutta tietoa käytännön kehittämiseksi. Toiminta muodostaa yhteisen oppimiskokemuksen ja sosiaalisen prosessin. (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 33–56.) Spiraalimaisuudella tarkoitetaan Toikon ja Rantasen (2009) mukaan sitä, että kehittämistoiminnan tehtävät, johon liittyvät perusteluvaihe, organisointi, toteutus ja arviointi, muodostavat kehän. Prosessi jatkuu edelleen ensimmäisen kehän jälkeen, jolloin edellä mainitut vaiheet käydään läpi uudemman kerran. Spiraali sisältää siis useita toteutettuja kehiä, joita arvioidaan aina uudestaan ja uudestaan. Tulokset ohjaavat hankkeen perustelujen täsmentämistä, sekä käytännön organisointia ja toteutusta. (Toikko & Rantanen 2009, 29–31, 66.)

Toimintatutkimus perustuu interventioon sekä totunnaisten tapojen kyseenalaistamiseen. Sen pohjalta halutaan tuottaa tietoa käytännön kehittämiseksi sekä muuttaa tutkimuskohdetta erilaisia teorioita, menetelmiä ja metodeja käyttäen. Päämääränä on saada aikaan muutoksia sosiaalisissa toiminnoissa, mutta samalla myös tutkia näitä muutoksia. Kun toimintamalleja tutkitaan, suunnitellaan ja kehitetään, niistä opitaan sekä muodostetaan uusia teorioita. Merkityksellistä on oman

toiminnan ja ajattelun näkeminen uudesta näkökulmasta. Pyrkimyksenä on ymmärtää omaa toiminta- ja ajattelutapaa. Itseään katsotaan ikään kuin ”ylimääräisillä silmillä”. Toimintatutkimukseen liittyy aineistolähtöinen lähestymistapa, jolloin teoria ja tutkimuksellinen aineisto käyvät vuoropuhelua keskenään. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että toiminnallisen osuuden edetessä tutkijatoimija joutuu etsimään uusia teorioita ja ilmiökenttiä, joihin on vielä kiinnitettävä huomiota. (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 33–56; Kiviniemi 1999, 73.)

Toimintatutkimus korostaa tutkijoiden ja työntekijöiden välistä yhteistyötä. Tutkija työskentelee ja toimii yhdessä tutkimukseen osallistujien kanssa, eikä vain toteuta tutkimusta heille. Toimintatutkimuksen avulla voidaan käsitellä monimutkaisia tosielämän ongelmia ja työntekijöiden välittömiä huolenaiheita. Toimintamallin vahvuutena on tuottaa ratkaisuja käytännön ongelmiin sekä henkilökunnan osallistuminen toiminnan kehittämiseen sekä uusien toimintamallien täytäntöönpanoon. Toiminnalliseen tutkimukseen liittyy osallistuva luonne, demokraattinen lähtökohta sekä yhteydet yhteiskunnalliseen ja sosiaaliseen muutokseen. (Avison, Lau, Myers, M. & Nielsen 1999, 95; Meyer 2000, 178.)

Koska toimintatutkimukseen ei liity yksiselitteistä rajanvetoa tutkijan ja tutkittavien välillä, tutkimuksen suunnittelussa neuvotellaan jatkuvasti osallistujien kanssa mm. tutkimuksen käytännön toteutuksesta sekä eettisistä kysymyksistä. Jotta mahdollisilta ristiriidoilta välttyttäisiin, on tutkijan hankittava tutkittavien luottamus sekä sovittava heidän kanssaan yhteisistä säännöistä, kuten esimerkiksi tietojen hankkimisesta sekä niiden käytöstä. Myös mahdollisten ristiriitojen ratkaisemisesta hankkeessa on ennalta sovittava. Tapa, jolla säännöt on sovittu osoittavat toimintatutkimuksen demokraattisen lähtökohdan. (Meyer 2000, 178.)

Tämä tutkimuksellinen kehittämishanke täyttää monelta osin toiminnallisen tutkimuksen kriteerit. Siinä pohdittiin varhaiskasvatustyöhön liittyviä haasteita ja mahdollisuuksia vaikuttaa niihin lastenhoitajien, mutta osittain myös lastentarhanopettajien näkökulmasta. Toimintatutkimukseen liittyvä demokraattinen lähtökohta tarkoitti puolestaan käytännössä esimerkiksi sitä, että hankkeeseen osallistujilta kysyttiin heidän tavoitteitaan, toiveitaan, ideoitaan ja odotuksiaan liittyen käytännön toteutukseen jo heti toiminnan alussa. Osallistujien ajatuksia ja kehittämisideoita kuunneltiin ja kirjattiin myös toiminnan edetessä. Toimintaa myös

arvioitiin matkan varrella, joka puolestaan vaikutti spiraalimaisesti aina seuraaviin tapaamiskertoihin ja lopullisen toimintamallin muodostumiseen.

KerToi-menetelmä liittyy jo sellaisenaan ihmissuhdetyöhön liittyvän haasteellisuuden käsittelemiseen. Tässä kehittämishankkeessa käytännön ongelmia etsittiin tarveanalyysin sekä ryhmätapaamisten tuottaman informaation pohjalta. KerToi-menetelmä tarjoaa ratkaisuja työssä jaksamisen ongelmiin, mutta myös ryhmätapaamisten sisältä löytyi ratkaisuja käytännössä esiintyviin haasteisiin. Myös pilot-tiryhmään osallistujat ohjasivat tutkijatoimijaa etsimään itse toimintamalliin liittyviä ongelmallisuuksia ja hakemaan niihin ratkaisua. Mielenkiintoista KerToi-menetelmässä sekä siihen liittyvissä ryhmäkeskusteluissa on se, että menetelmä jo itsessään haastaa tutkimukseen osallistujat pohtimaan omaa ajatteluaan ja toimintaansa uudesta näkökulmasta.

Toimintatutkimukseen osallistuminen edellyttää sitä, että osallistujat ovat halukkaita muutokseen ja näkevät sen tarpeellisenä. Heidän tulee olla myös valmiita toimimaan aktiivisesti ja osallistumaan tutkimus- ja muutosprosessiin. (Meyer 2000, 178.) KerToi-ryhmään osallistuminen perustuu jo itsessään vapaaehtoisuuteen, joka on avoimen ja innostavan ilmapiirin ehdoton edellytys. Tärkeää on myös sitoutuminen ja osallistuminen yhteisiin tapaamisiin. (Estola ym. 2007, 39–40.)

Toimintatutkimuksessa on tärkeää se, että tutkimukseen osallistujat voivat kertoa omat näkemyksensä tutkijan tekemistä tulkinnoista esimerkiksi tutkijan keräämiin tietoihin tai kirjallisiin tuotoksiin perehtymällä. Osallistujien mielipiteet ja kokemukset muokkaavat osaltaan hankkeen loppuraporttia. Ryhmällä on myös tärkeä merkitys tiedon siirtämisessä organisaatioon, uuden tiedon ja toimintamallien testaamisessa käytännössä sekä niiden toimivuuden arvioinnissa. Lisäksi tutkijan velvollisuus on pohtia hänen omia arvojaan ja uskomuksiaan tutkittavasta aiheesta, jotta tutkimustulosten luotettavuus ei kärsi. (Dickens ym. 1999, 133; Kiviniemi 1999, 80–81; Meyer 2000, 178–179.) Myös omassa kehittämishankkeessani toimintakertojen dokumentoinnit lähetettiin osallistujille arvioitavaksi, jolloin he saivat mahdollisuuden esittää niihin toivomiaan muutoksia ja parannusehdotuksia ennen kehittämishankkeen lopullisen raportoinnin valmistumista.

4.3 Kehittämishankkeen dokumentointi

Toikko ja Rantanen (2009, 80) pitävät dokumentointia käytännön kehittämistoiminnan keskeisenä työvälineenä. Toimintatutkimuksessa aineistoa kerätään monenlaisten eri menetelmien avulla, kuten esimerkiksi päiväkirjoihin tai käsittekarttoihin perehtymällä, toimintaa havainnoimalla, kyselyillä, haastattelemalla tai muilla sellaisilla keinoilla, jotka tuottavat tutkijoiden tarvitsemaa tietoa. Viralliseen dokumentoitavaan aineistoon kuuluvat myös osallistujamäärät ja muistiot, toimintaa kuvaavat kalenterit ja työsuunnitelmat. Monipuolisen aineiston avulla tutkija saa tutkimuskohteen käytännöstä monipuolisen kuvan. Toimintatutkimuksessa painopiste on itse käytännössä. (Avison ym. 1999, 96–97; Dickens & Watkins 1999, 132; Meyer 2000, 187; Toikko & Rantanen 2009, 81–82.)

Erilaista aineistoa keräämällä voidaan toteuttaa formatiivista arviointia, joka kohdistuu hankkeessa kehittämisen toteuttamiseen (Seppänen-Järvelä 2004, 19; Virtanen 2007, 93). Kun aineistolähteitä on useita, aineistoa voidaan tarkastaa ristiin. Erityyppiset aineistolähteet antavat arvioitavasta kohteesta myös monipuolisemman kuvan. (Robson 2001, 176; Virtanen 2007, 156.) Aineistoja arvioidaan jo prosessin aikana. Olennaista on toiminnan, sen lähtökohtien ja tavoitteiden kriittinen arviointi. Arvioinnissa siis kehittämisen perustelua, organisointia ja toteutusta puntaroidaan sekä tehdään ne näkyväksi. (Toikko & Rantanen 2009, 61, 82–83.) Kehittämisprosessin aikana hankittu tieto on oleellista siksi, että sitä voidaan käyttää hankkeen ohjaamiseen ja toiminnan parantamiseen. Arvioinnin antamat tulokset mahdollistavat esimerkiksi erilaiset muutokset tai irtiotot alkuperäisestä suunnitelmasta prosessin edetessä. Se mahdollistaa toimintaprosessin kulun ja toimintatapojen tarkastelemisen. (Seppänen-Järvelä 2004, 22–23.)

Omassa kehittämishankkeessani ryhmien tapaamiskerrat (1+4 kertaa/ n. 90 min.) dokumentoitiin keräämällä aineistoa useammalla eri tavalla. Tapaamiskertoja dokumentoitiin Balint-ryhmissä tutuksi tulleella tekniikalla. Dokumentoinnissa esiteltiin aluksi yhdessä suunniteltu runko sekä toimintakerralla käytetyt metodit ja teema-alueet. Tapaamiskertojen lopuksi osallistujat täyttivät kyselylomakkeen/päiväkirjan, jossa he kertoivat lyhyesti toimintakerrasta, eli käsitellyistä teemoista, jotka heille itselleen olivat tärkeitä. Minkälaisia ajatuksia ja uusia oivalluksia toimintakerta herätti? Mitä osallistujat kokivat saaneensa itselleen? Mikä

onnistui, mikä epäonnistui? Mitä pitäisi kehittää jne.? (Makkonen 2008, 167.) Tutkijatoimija piti myös itse päiväkirjaa tapaamiskerroista sekä kirjasi ylös tapaamiskerralla käsitellyjä aihealueita, ajatuksia, havaintoja ym. huomioita. Hankkeeseen liittyi sekä välittömiä arviointoja, että myöhemmin toteutettu kysely.

Oulun yliopiston kehittämään KerToi-hankkeen toimintamalliin liittyy päiväkirjan kirjoittaminen tapaamiskertojen lopussa (Estola ym. 2007, 85). Päiväkirja tarjoaa kin hyödyllisen keinon saada projektiin osallistuvilta ihmisiltä välitöntä palautetta heidän kokemuksistaan ja tuntemuksistaan (Seppänen-Järvelä 2004, 48). Koska omassa kehittämishankkeessani päiväkirjan ja arvioinnin kirjoittaminen liittyi osaltaan myös tapaamiskertojen dokumentointiin ja tiedon keräämiseen, päiväkirjaa muokattiin arviointilomakkeen muotoon, jossa valmiiksi annetut kysymykset ohjasivat palautteen antamista ja kokemusten kirjaamista. Arviointilomake täytettiin jokaisen tapaamiskerran jälkeen. Seppänen-Järvelän (2004) mukaan päiväkirjaa käytettäessä onkin tärkeää määritellä muutama aihe, josta palautetta toivotaan (Seppänen-Järvelä 2004, 48.) Päiväkirjan käyttöä on valmisteltava samoin, kuin kyselylomaketta. Päiväkirjan täyttäjien on tiedettävä, mitä heidän on tehtävä, milloin ja miksi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 212–215.)

Robsonin (2001) mukaan päiväkirjan pitäminen helpottaa omien kokemusten ja ajatusten pohdintaa, analysointia ja jäsentämistä. Refleктоivan itsearvioinnin lisäksi siitä uskotaan olevan hyötyä myös arvioinnille sekä toiminnan vaikuttavuudelle. Sen kautta dokumentoituu kirjoittajan oma yksilöllinen ääni ilman ryhmän kenties voimakkaampiin käsityksiin sulautumista. Päiväkirjaa voidaan projektin ohjaamisessa hyödyntää monilla tavoilla. On tärkeätä, että ainakin hankkeen vetäjä tai vastuuhenkilö pitää päiväkirjaa. Projektin vetäjä voi esimerkiksi dokumentoida omaa työtänsä ja projektin tapahtumia. Arvioinnin kannalta on tärkeätä, että merkintöjä tehdään usein ja että niitä käydään myös takautuvasti läpi. (Robson 2001, 134; Seppänen-Järvelä 2004, 48.)

Kehittämishankeprosessissa aineiston analyysiä täytyy tehdä koko ajan, eli jokaisen tapaamiskerran jälkeen. Ei voi vain odottaa vain sitä, että koko aineisto on valmis. Kun aineistoa on kerätty riittävästi ja sen sisällöstä alkaa nousta selkeä käsitys, aineisto tiivistetään keskeisiin teemoihin. Teemat voivat nousta joko itse aineistosta tai vaihtoehtoisesti teoreettisen tiedon perusteella. Teemojen etsimises-

sä ja niiden koodaamisessa pyritään tunnistamaan samankaltaisia osia havainnointilanteiden muistiinpanoista ja esimerkiksi auki puretuista haastatteluteksteistä. (Robson 2001, 177.) Myös tässä kehittämishankkeessa tietoa kerättiin jokaisella tapaamiskerralla ja se purettiin ja analysoitiin heti tapaamiskerran jälkeen. Aineisto oli suhteellisen pieni, mutta myös sieltä etsittiin ja nostettiin erilaisia teemoja.

4.4 Tutkimuksellisen aineiston analysointi

Aineiston analysoinnilla tarkoitetaan aineiston koodausta, indeksointia, lajittelua tai muuta tiedon muokkaamista. Toimintatavan tarkoituksena on järjestää tietoa uudelleen, jotta aineistosta on mahdollista nähdä sen taustalla oleva arvoitus, ilmiö ja sen rakenne. Vasta tämän jälkeen seuraa varsinainen analyysi. (Kananen 2008, 88.)

Toiminnallisessa tutkimuksessa kerättävän laadullisen aineiston keruu päättyy usein analyttiseen ja synteettiseen vaiheeseen. Analyttisellä vaiheella voidaan tarkoittaa esimerkiksi aineiston luokittelua sekä jäsentämistä tema-alueisiin, jolloin aineistosta tulee helpommin tulkittavampaa. Synteettisessä vaiheessa aineistosta haetaan temaattista kokonaisrakennetta eli juonta, joka kannattelee koko aineistoa. Aineiston raportoinnissa tulee välttää liialliseen sirpalemaisuteen liittyviä vaaroja ja pyrkiä tarkasteltavien teemojen kokonaisvaltaiseen käsittelyyn. (Kiviniemi 1999, 77.) Myös tämän kehittämishankkeen aikana kerätty tutkimuksellinen aineisto on analysoitu *teemoittamalla*.

Tämän tutkimuksellisen kehittämishankkeen aineisto sisälsi joitakin monivalintakysymyksiä, mutta pääosin avoimia kysymyksiä. Aineisto sisälsi myös toimintakertoihin liittyvää aineistoa, kuten tutkijatoimijan kirjaamat muistiinpanot ja huomiot. Omassa kehittämishankkeessani olen halunnut purkaa tutkimustulokset auki mahdollisimman luotettavasti. Ensimmäisessä vaiheessa kyselylomakkeissa esitettyihin avoimiin kysymyksiin annetut vastaukset on yksinkertaisesti purettu auki sana sanalta lomakkeissa esitettyjen kysymysten alle. Kehittämishankkeen teoreettisessa osiossa on kuvattu aiemmin kehitetty KerToi-menetelmä sekä kasvatushenkilöstön työssä jaksamiseen liittyviä ongelmia, joiden perusteella on määritelty kiinnostavat käsitteet ja jonka pohjalta esimerkiksi tarveanalyysiin liittyvät kysymykset on toteutettu. Kun tutkimusta ja kysymysten asettelua ohjaava

viitekehys (teoria) on riittävän selkeä, selvittää aineiston analyysistä suhteellisen pienellä työmäärällä (Vanhala 2005, 34).

Seuraavassa vaiheessa auki purettua aineistoa on luettu läpi toistuvasti. Toimintatapa edellyttää tekstiin perehtymistä useamman kerran, jolloin aineistosta nousee esiin erilaisia näkökulmia. Samalla tutkija vertailee aineistosta nousevia teemoja tutkimusongelmiinsa ja teoreettiseen tietoon, eli etsii aineistosta vastauksia esittämiinsä kysymyksiin. Analyysillä luodaan selkeyttä aineistoon, jotta voidaan tehdä johdonmukaisia ja luotettavia johtopäätöksiä. (Kananen 2008, 94; White & Marsh 2006, 37–39.)

Tämän jälkeen aineiston purkamista jatkettiin *teemoittelemalla*. Käytännössä teemoittelulla tarkoitetaan aineiston pilkkomista ja järjestämistä erilaisten aihepiirien mukaan. Teemoittelussa on kyse luokittelusta ja kvantifioinnista, mutta yleisemmällä tasolla. Toimintamallin avulla nostetaan esiin tutkimusongelmaa valaisevia teemoja tai esimerkiksi yksittäisiä sitaatteja, jolloin aineistosta pyritään löytämään ja erottelamaan tutkimusongelman kannalta olennaiset aiheet. Teemoittelu toimintatapana soveltuu esimerkiksi temahaastattelun analysointiin. (Kananen 2008, 91; Tuomi & Sarajärvi 2012, 93.) Teemoittelu soveltui myös oman aineistoni analysointiin, sillä kyselylomakkeissa esitetyt kysymykset muodostivat teemoja, joiden alle vastauksia haettiin. Vastauksia purettaessa esiin nousseita teemoja oli edelleen mahdollista jakaa pienempiin osiin ja yhdistellä uudelleen luettavaksi kokonaisuudeksi.

Otetaan esimerkiksi ensimmäisen tarveanalyysin auki kirjoitetusta aineistosta kysymys numero 13:

Minkälaista apua ja tukea työkentälle mielestäsi tarvittaisiin? Mitkä olisivat ne tekijät, jotka tukisivat henkilöstön jaksamista, hyvinvointia ja työmotivaatiota?

Vastaus a) *Erityislastentarhanopettajan tukea ja käytännön apua tarvittaisiin enemmän. En koe, että saamme sitä. Hyvät koulutukset. Työntekijöiden kohtelu tasapuolisesti ja kaikilta yhtä paljon vaatiminen lisäksi hyvää henkeä ja positiivista jaksamista.*

Vastaus b) *Työnohjauksen tyyppistä mahdollisuutta keskustella omasta työstä ja sen haasteista ja epäkohdista sellaisten ihmisten kanssa, jotka tekevät samaa työtä. Muiden kanssa on vaikea jakaa ja tulla ymmärretyksi.*

Vastaus c) *Hierontaa, etenkin pienten puolella työskenteleville. Mahdollisuus työnohjaukseen jos sitä kokee tarvitsevansa. Veojen aktiivinen ryhmässä ja asioihin paneutuminen.*

Vastaus d) *Työnohjaus, aikaa keskustelulle. Työn arvostaminen luo motivaatiota.*

Vastaus e) *Välillä työnohjausta tarvittaisiin.*

Vastausten purkamista jatkettiin vastauksista nousevien samankaltaisten teema-alueiden yhdistämisellä seuraavasti:

Teema 1: Vastajaat kokivat tarvitsevansa varhaiskasvatuksen erityisopettajien antamaa tukea nykyistä enemmän

Vastaus a) *Erityislastentarhanopettajan tukea ja käytännön apua tarvittaisiin enemmän. En koe, että saamme sitä.*

Vastaus c) *Veojen [varhaiskasvatuksen erityisopettaja] aktiivinen ryhmässä ja asioihin paneutuminen.*

Teema 2: Vastajaat kokivat tarvitsevansa työnohjausta

Vastaus b) *Työnohjauksen tyyppistä mahdollisuutta keskustella omasta työstä ja sen haasteista ja epäkohdista sellaisten ihmisten kanssa, jotka tekevät samaa työtä. Muiden kanssa on vaikea jakaa ja tulla ymmärretyksi.*

Vastaus c) *Mahdollisuus työnohjaukseen jos sitä kokee tarvitsevansa.*

Vastaus d) *Työnohjaus, aikaa keskustelulle.*

Vastaus e) *Välillä työnohjausta tarvittaisiin.*

Teema 3.: Muut

Vastaus a) *Hyvät koulutukset. Työntekijöiden kohtelu tasapuolisesti ja kaikilta yhtä paljon vaatiminen lisäisi hyvää henkeä ja positiivista jaksamista.*

Vastaus c) *Hierontaa, etenkin pienten puolella työskenteleville.*

Vastaus d) *Työn arvostaminen luo motivaatiota.*

Tämän jälkeen teemat aukikirjoitettiin takaisin ymmärrettävään muotoon ja mahdolliset toistot poistettiin, jolloin tekstistä saatiin loogisesti etenevä ja luettava kokonaisuus. Samalla vastauksia verrattiin tarveanalyysin kysymyksiin (ks. 35), joka tässä tapauksessa olisi seuraava: Miksi kehittämistoiminta kannattaa aloittaa juuri nyt?

Aineistoa olisi ollut mahdollista myös kvantifioida, eli luoda sen pohjalta määrällisiä tuloksia, jolloin siitä olisi saatu entistäkin luotettavampaa. Koska aineisto oli niin pieni, en katsonut toimintatapaa aiheelliseksi. Olen esittänyt aineistoon liittyviä vastaajamääriä ainoastaan silloin, kun olen katsonut sillä olevan erityistä painoarvoa.

Teemoitteluun liittyy sekä yleisesti, että myös omassa kehittämishankkeessani, tekstikatkelmien käyttäminen aineiston raportoinnissa. Toimintatapaa käytetään perustelemaan tutkijan tulkintaa, esimerkkinä aineistosta, elävöittämään tutkimusraportin tekstiä sekä tiivistettyinä kertomuksina aineistosta. Kun teemoittelua vieään pidemmälle, sen avulla voidaan saada vastauksia esitettyihin kysymyksiin. Olennaista on aineiston ja teorian välinen yhteys. Teemoitteluun liittyy ilmiön kuvaaminen aineistositaatin avulla, jonka jälkeen verrataan aineistoa aiempaan teoriaan. Tämän jälkeen teoriassa ja aineistossa ilmeneviä asioita verrataan toisiinsa, jonka jälkeen on mahdollista tulkita, mistä on kysymys ja pohtia syitä. (Hiltunen 2013.)

Koko tutkimukselliseen kehittämishankkeeseen liittyvä kyselyaineisto purettiin samalla tavoin teemoittelemalla. Toimintakertoihin liittyvät havainnot ja muistiinpanot purettiin auki suoraan tapaamiskerroilla kirjoittamastani aineistosta.

5 TARVEANALYYSIN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tarveanalyysi käytännössä

Virtasen (2007) mukaan tarpeella tarkoitetaan sellaista ongelmaa tai pulmaa, jonka vuoksi arvioinnin kohteena oleva toiminta toteutetaan. Tarveanalyysi mahdollistaa arvioinnin kohteena olevan toiminnan tarvelähtöisyyden hahmottamisen sekä sen, kuinka toimintamallilla voidaan vaikuttaa kyseisen tarpeen eliminointiin. (Virtanen 2007, 88.)

Tarveanalyysillä pyritään fokusoimaan ja yksilöimään kehittämistarpeet. Tarveanalyysi on siis eräänlainen systemaattiseen aineistonkeruuseen pohjautuva nykytilan kuvaus, jonka esittämien kehittämistarpeiden pohjalta voidaan laatia tarkempi toimintasuunnitelma. Olennaista olisi, että kehittämistoiminta olisi kiinnostava koko kohdeyhteisön kannalta, jotta toiminnalla olisi pitempiäaikaisia vaikutuksia. (Toikko & Rantanen 2009, 73–75.)

Hankkeen ensimmäisessä vaiheessa ennen pilottiryhmän ensimmäistä tapaamista toteutettiin tarveanalyysi (liite 4), joka tarkoitti käytännössä kehittämishankkeeseen osallistuvan päivähoitoyksikön henkilöstölle suunnattua kyselyä. Päivähoitoyksikköön toimitettiin elokuussa 2012 yhteensä 16 tarveanalyysilomaketta, joista viisitoista palautui. Kyselyyn vastasi seitsemän lastentarhanopettajaa, kuusi lastenhoitajaa sekä kaksi päiväkotityöntekijää. Tarveanalyysin avulla selvitettiin päivähoitoyksikön henkilöstön hyvinvointia ja jaksamista työelämässä. Tarveanalyysi toteutettiin henkilöstön toiveesta uudelleen tammikuussa 2013. Tämä siksi, että syksyn 2012 tarveanalyysin koettiin ajoittuvan huonoon ajankohtaan, sillä se toteutettiin heti kesälomien jälkeen. Tämän vuoksi kehittämishankkeeseen osallistuneet hoitajat epäilivät tulosten realistisuutta suhteessa toimintakauden edetessä hankittavaan aineistoon. Toisessa tarveanalyysissä toimitettiin päiväkotiin yhteensä 16 kyselylomaketta, joista 13 palautui määräaikaan mennessä kaupungin sisäisen postin kautta. Tällä kertaa kyselyyn vastasi yhteensä viisi lastenhoitajaa, seitsemän lastentarhanopettajaa sekä yksi päiväkotityöntekijä.

Toikko ja Rantanen (2009, 72–75) ovat pohtineet kysymyksiä, joihin tarveanalyysin tulisi vastata. Heidän ajatuksiaan mukailleen tämän tutkimuksellisen kehittämishankkeen tarveanalyysin tulisi vastata seuraaviin kysymyksiin:

- Minkälaisia ovat päivähoidon ongelmat tänä päivänä? Kuinka ne näkyvät henkilöstön hyvinvoinnissa? Onko henkilöstön työssä jaksaminen herättänyt kenties huolta? Kuinka tämä käytännössä ilmenee?
- Minkälaisia muutoksia varhaiskasvattajan arjessa on tapahtunut?
- Miksi kehittämistoiminta kannattaa aloittaa juuri nyt?
- Minkälaisiin tuloksiin ja asioiden tilaan haluttaisiin päästä? Minkälaisia odotuksia kehittämishankkeeseen ja sen tuloksellisuuteen liittyy?

Robsonin (2001, 195) mukaan tarpeen arvioinnissa käytetään laajalti kysely- ja haastattelututkimuksia. Toimintamallin vahvuuksiin tarveanalyysissä kuuluu se, että ihmisiltä itseltään kysytään heidän kokemuksistaan, tunteistaan, mielipiteistään sekä heidän omasta tilanteestaan. Minkälaisia tarpeita osallistujilla on? Kuinka niihin pystytään vastaamaan? (Robson 2001, 128, 197.)

Hirsjärven ym. (2008, 188–190) mukaan kyselyn etuihin kuuluu se, että sen avulla on mahdollista kerätä laaja tutkimusaineisto. Se myös säästää aikaa, on helpommin toteutettavissa sekä on samalla kustannustehokas. Kyselytutkimukseen liittyy myös ongelmia. Ei ole tietoa esimerkiksi siitä, kuinka huolellisesti ja rehellisesti kysymyksiin on haluttu vastata, ei ole tietoa kysymysten onnistuneisuudesta eikä siitä, kuinka hyvin vastaajat ovat aihealueeseen perehtyneet. Avoimet kysymykset puolestaan tuovat esiin sen, mikä on keskeistä tai tärkeää vastaajien ajattelussa. (Hirsjärvi ym. 2008, 188–190, 196.) Kyselytutkimuksiin helposti liittyvä kato oli kuitenkin tässä kehittämishankkeessa hyvin kontrolloitavissa. Kyselylomakkeet toimitettiin päivähoitoyksikköön joko henkilökohtaisesti tai kaupungin sisäisessä postissa, jonka kautta ne myös palautettiin sovittuun aikarajaan mennessä.

Tarveanalyysin tuloksien esittelemisessä käytän vastaajista yhteistä nimikettä varhaiskasvattajat. Kehittämishankkeessa on toteutettu kaksi tarveanalyysiä joista ensimmäinen toteutettiin syksyllä 2012, toinen alkukeväästä 2013. Kahden eri tarveanalyysin tulokset on erotettu toisistaan merkinnöillä tarveanalyysi 1 (syksy 2012) sekä tarveanalyysi 2 (kevät 2013).

5.2 Varhaiskasvattajien henkilökohtainen jaksaminen arjessa

Tarveanalyysin ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin sitä, onko henkilöstö ollut huolissaan jaksamisestaan työelämässä viime aikoina. Ensimmäiseen tarveanalyysiin vastanneista suurin osa, eli kahdeksan, oli ollut huolissaan omasta jaksamisestaan vain vähän. Vastaajista kaksi ilmoitti, että ei ole ollut jaksamisestaan lainkaan huolissaan, kun taas viisi oli ollut huolissaan jonkin verran. Kevään 2013 tarveanalyysissä omasta jaksamisestaan huolestuneiden määrä oli kasvanut. Suurin osa vastanneista oli huolissaan omasta jaksamisestaan joko jonkin verran, tai peräti melko paljon (ks. kuvio1.)



Kuvio 1: Varhaiskasvattajien työssä jaksaminen

Työssä jaksaminen sekä sen ongelmat näkyivät arjessa monin eri tavoin. Vastaajien mukaan ryhmien melutaso on noussut, jonka vuoksi kaivattiin rauhallisempaa työympäristöä. Työasioita käsiteltiin myös kotona. Jaksaminen tai sen puute näkyivät myös hermostuneisuutena, ärtyisyytenä, fyysisinä oireina ja niiden valittamisena sekä työtehtävien suorittamiskeskeisyytenä. Työasiat eivät aina kiinnostaneet, vaan työssä ja kotona jaksettiin hoitaa vain pakolliset asiat. Jaksamisen ongelmat näkyivät myös fyysisenä väsymisenä ja voimattomuutena työpäivän jälkeen. Työasiat tulivat mieleen myös keskellä yötä. Joskus työ koettiin raskaammaksi, joskus helpommaksi.

Hermotuneisuutena, asiat tehdään suorittaen, ei niinkään nauttien, fyysisenä väsymisenä ja voimattomuutena (Tarveanalyysi 1).

Keväällä 2013 toteutetussa tarveanalyysissä vastaajat kuvasivat hyvin samankaltaisia työelämän haasteita. Työssä jaksamisen ongelmat näkyivät arjessa väsymisenä, hermostuneisuutena, arkisten tehtävien ja sosiaalisten suhteiden laiminlyönninä, turhautumisena, hidastumisena, työmotivaation laskuna sekä unentarpeen lisääntymisenä. Kiire ja työpaineet koettiin suuriksi, jolloin työtehtäviään ei jaksaa hoitaa niin hyvin, kuin haluaisi. Väsymys heijastui myös kotitehtävien hoitoon.

Olen väsynyt, jaksamattomuutena hoitaa asioita, ärtyisyytenä, yleisenä kiinnostumattomuutena mitään kohtaan=hoitaa vain pakolliset asiat työssä ja kotona. Joutuu tsemppaamaan itseä tehdä ja toimia (Tarveanalyysi 2.)

Stressin aiheuttamista fyysisistä oireista tarveanalyysissä mainittiin esimerkiksi ihottumat sekä niska- ja hartiasseudun oireet. Huolta aiheuttivat myös sijaisten puute sekä se, että henkilökunta ei ehdi tarpeeksi keskustella asioista, kun työtahti on niin tiivis. Myös lapsiryhmät koettiin liian suuriksi ja äänekkäiksi, jolloin henkilöstöllä ei ole riittävästi aikaa yksittäiselle lapselle.

Liian isot lapsiryhmät, meteli käy korviin ajoittain ja yleinen hässäkkä eli täytyy komentaa lapsia mielestäni liian usein. (Tarveanalyysi 2).

Myös lapset väsyvät ja turhautuvat liian suurissa ryhmissä. Erään vastaajan mukaan arjessa jaksamista on kuitenkin auttanut se, että lähellä on tuntunut aina olevan joku, joka välittää. Vastaaja kokikin jaksavan työssään melko hyvin.

Tarveanalyysissä selvitettiin myös henkilöstön kokemaa työperäistä stressiä. Mittarina käytettiin Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen 24.1.2011 julkaisemaa viralliseen työstressikyselyyn (TSK) sisältyvää mittaria, joka koostuu yhdestä kysymyksestä:

Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Oletko kokenut viime aikoina tällaista stressiä?

Syksyn 2012 tarveanalyysissä vastaajista viisi ei ollut kokenut työssään lainkaan stressiä, viisi vastaajaa vain vähän, viisi puolestaan jonkin verran. Kevään 2013 tarveanalyysissä myös työntekijöiden työstressiin liittyvät kokemukset olivat lisääntyneet. Tällä kertaa suurin osa vastaajista oli valinnut joko vaihtoehdon vain vähän tai jonkin verran. Kolme vastaajaa oli valinnut vaihtoehdon melko paljon (ks. kuvio 2).



Kuvio 2: Henkilöstön kokema työperäinen stressi

Koska aiemmat tutkimukset ovat ilmaisseet esimerkiksi opettajien kärsivän masennukseen liittyvistä oireista (mm. Seibt ym. 2011), myös tarveanalyysissä arviointiin varhaiskasvattajien masennukseen liittyvää oireistoa. Mittarina käytettiin hieman muokattuna versiona työterveyshuollon ja perusterveydenhuollon käytössä olevaa masennuksen yleisseulontaa, joka koostuu kahdesta kysymyksestä.

1. *Oletko viimeisen kuukauden aikana ollut usein huolissasi tuntemastasi alakulosta, masentuneisuudesta tai toivottomuudesta työhön liittyen?*

Syksyn 2012 tarveanalyysissä ensimmäiseen niin sanottuun masennuskysymykseen vastanneista suurin osa ei kokenut lainkaan masennukseen viittaavia oireita,

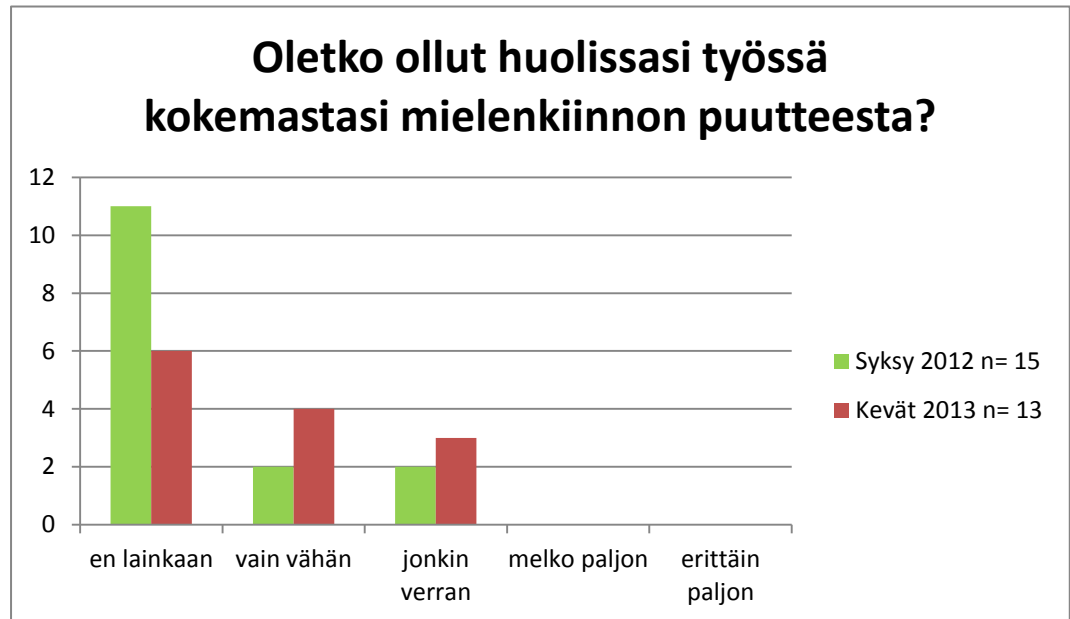
viisi vain vähän ja yksi jonkin verran. Kevään 2013 tarveanalyysissä suurin osa koki edelleen masennukseen viittaavia oireita joko vain vähän tai ei lainkaan. Vastausten perusteella näyttää kuitenkin ilmeiseltä, että masennukseen viittaavat oireet ovat lisääntyneet toimintakauden aikana (ks. kuvio 3).



Kuvio 3: Masennukseen liittyvät oireet 1.

2. *Oletko viimeisen kuukauden aikana ollut usein huolissasi työssä kokemastasi mielenkiinnon puutteesta?*

Syksyllä 2012 suurin osa toiseen masennusta kartoittavaan kysymykseen vastanneista ei ollut lainkaan huolissaan työssään kokemastaan mielenkiinnon puutteesta. Kaksi oli huolissaan vähän, kaksi jonkin verran. Kevään 2013 tarveanalyysissä vastaajat kokivat masennukseen liittyviä oireita ja työhön liittyvää mielenkiinnon puutetta hieman enemmän, kuin syksyllä 2012. Painotus oli kuitenkin edelleen vastausvaihtoehdoissa ”en lainkaan” tai ”vain vähän” (ks. kuvio 4).



Kuvio 4: Masennukseen liittyvät oireet 2.

5.3 Kokemuksia työtovereiden jaksamisesta arjessa

Oman jaksamisen lisäksi tarveanalyysissä arvioitiin henkilöstön huolta työtovereiden jaksamisesta kysymyksellä ”*oletko viime aikoina ollut huolestunut työtovereittesi jaksamisesta?*”

Syksyn 2012 tarveanalyysissä suurin osa kysymykseen vastanneista oli joko jonkin verran tai peräti melko paljon huolissaan työtovereidensa jaksamisesta. Vastaaajista neljä ei ollut lainkaan huolissaan, kaksi vain vähän. Kevään 2013 vastaukset noudattivat pitkälti samaa linjaa, kuin syksyllä 2012. Huolessa oli kuitenkin havaittavissa hienoista lisääntymistä, sillä tällä kertaa kaksi vastaajaa oli huolissaan työtovereidensa jaksamisesta jopa erittäin paljon (ks. kuvio 5).



Kuvio 5: Työtovereiden jaksaminen arjessa.

Vastaajien mukaan jaksamisen ongelmat ja kiire näkyivät arjessa aihealueeseen liittyvinä keskusteluina, ilmapiirin kiristymisenä, asioiden paisumisena, itkuherkkyytenä, hermostuneisuutena, ilottomuutena, huonona tuulena, väsymyksenä sekä hajamielisyysenä. Työt tehtiin aikuisille helpoimmalla tavalla, jolloin lapsen paras helposti unohtui. Energiaa käytettiin ongelmallisista asioista puhumiseen, eikä pyritty tekemään parasta olemassa olevilla resursseilla.

Jaksaminen puhuttaa, ilmapiiri kiristyy, pienistä asioista tulee suuria, itkuherkkyys. (Tarveanalyysi 1).

Jaksamiseen liittyvät ongelmat näkyivät myös väsymyksenä, keskittymisvaikeutena työhön, kiinnostumattomuutena, ärtyisyytenä, kiukkuna, vähäisenä aloitekykyinä sekä omien työtehtävien hoitamattomuutena. Väsymys aiheutti myös fyysisiä kipuja esimerkiksi selän, niskan ja pään alueella. Vastaajien mukaan työssä tehtiin vain pakollinen, innostuneisuus puuttui. Toimintakauden alussa kaikki näyttivät jaksavan, mutta aistittavissa oli silti väsyminen jatkuvaan muutokseen sekä epävarmuuteen tulevasta.

Kevään 2013 tarveanalyysin mukaan työtovereiden väsyminen näkyi heikentyneenä vastuun kantamisena työtehtävien hoidossa. Välinpitämättömyys työtovereita kohtaan oli lisääntynyt. Työpaineet aiheuttivat myös yleistä väsymistä, sairastelua, unohtelua, tiuskimista työkavereille sekä pinnan kiristymistä. Jaksamisen

ongelmat heijastuivat myös tiimityöhön. Asioista oli vaikea nähdä niiden positiivisia puolia.

Kaikki valittelee väsymystä! Kiire ahdistaa, kun pitäisi keritä kaikenlaista. Mutta perus jutuissa menee niin paljon aikaa, ettei kaikkea kerkiä. Ryhmät on liian isoja. (Tarveanalyysi 2.)

5.4 Varhaiskasvatustyön haasteiden näkyminen henkilöstön hyvinvoinnissa, arjessa ja käytännöissä

Syksyn 2012 tarveanalyysissä vastaajat kokivat työssään haasteellisiksi liian suuret lapsiryhmät, joiden kanssa tavoitteet oli haasteellista sovittaa yhteen. Suurissa lapsiryhmissä myös melutaso nousi liian korkeaksi. Myös laaja-alaisempaa huomiota ja tukea tarvitsevien lasten määrän koettiin lisääntyneen. Seurauksena tästä oli se, että päivähoitossa ei ole aikaa/mahdollisuutta toteuttaa riittävän laadukasta varhaiskasvatusta. Henkilöstöllä oli kokemus siitä, että lapsia työnnetään taloihin ovista ja ikkunoista. Kun lapsia on ryhmissä liikaa, heille ei jää tilaa leikkiin. Hiljaisimmat lapset tuntuivat jäävän enemmän tukea tarvitsevien jalkoihin.

Isot lapsiryhmät luovat tilanteen, missä lapsen yksilöllinen huomioiminen haasteellista. Ujo/arkea lapsi tarvitsisi enemmän aikaa aikuiselta. (Kuuntelevat korvat ja kannustavat sanat saavat paljon aikaa). (Tarveanalyysi 1.)

Vastaajat pohtivatkin sitä, kuinka tarjota laadukasta päivähoitoa, kun lapsiryhmät suurenevat ja kuitenkin kaikessa säästetään. Samalla laaja-alaisempaa tukea tarvitsevia lapsia sijoitetaan isoihin ryhmiin. Kuinka siis heidät on mahdollista huomioida isossa ryhmässä ja samalla vastata heidän tarpeisiinsa, kun suurissa lapsiryhmissä lapsien yksilöllinen huomioiminen on muutenkin haasteellista. Haasteita aiheuttivat etenkin lasten keskittyminen, käyttäytyminen sekä avioerotilanteet sekä pienten suuri määrä isoissa lapsiryhmissä.

Jatkuvat muutokset lapsiryhmissä, paljon pieniä saman ikäisiä ryhmässä, siirtymätilanteet, vähällä henkilökunnalla toimitaan isoissa lapsiryhmissä.” (Tarveanalyysi 1.)

Henkilökuntaa toivottiin olevan enemmän. Tällä hetkellä kuitenkin jo pelkkä si-
jaisten hankkiminen koettiin ongelmalliseksi. Suurissa ryhmissä haasteita aiheut-
tavat ennen kaikkea siirtymätilanteet, henkilökunnan vähäisyys sekä uudet työteh-
tävät (palaverit ja kirjalliset työt), jotka vievät aikaa perustyöltä sekä lapsen yksi-
lölliseltä huomioimiselta. Suurissa ryhmissä kiireen keskellä myös henkilökunnan
välit kiristyvät, jolloin tiimityö kärsii.

*Henkilökunta on kireänä ja pahalla päällä. Tulee päästettyä sam-
makoita ulos liian herkästi. Tehdään työtä liian konemaisesti ja
unohdetaan välillä inhimillisyyttä. (Tarveanalyysi 1.)*

*Uusia työtehtäviä (usein kirjallisia tai palavereja) tulee lisää, mutta
mitä vanhoja voi jättää pois? Tämä vähentää aikaa perustyöltä.
(Tarveanalyysi 1.)*

Tänä päivänä korostetaan yhä enemmän kasvatuskumppanuutta, joka vaatii aikaa.
Tämän päivän vanhemmilta vaikutti myös yhä useammin olevan vanhemmuus
hukassa. Vanhemmat myös vaativat/odottavat päivähoidon henkilökunnalta
enemmän kuin ennen, jolloin haasteita aiheuttavatkin vanhempien vaatimukset,
perheiden uusavuttomuus ja risaisuus, eri kulttuuriset perheet, vanhemmuuden
tukeminen ja näkemysristiriidat vanhempien kanssa. Työssä on osattava luovia
monenlaisissa tilanteissa, monenlaisten ihmisten keskellä. Kevään 2013 tarveana-
lyysissä eräs vastaaja toivoikin lisää koulutusta, joka opastaisi toimimaan erilais-
ten lasten kanssa sekä perhetyön opintoja. Haasteita aiheuttaa myös tiukka budjetti
sekä työelämän muuttuminen enemmän vuorotyöksi ja pätkätyöksi.

Huolta aiheutti myös se, että taloudelliset näkökulmat ohittavat lapsen edun. Myös
tilanteiden ennalta arvaamattomuus, ryhmämuutokset sekä ylemmältä taholta tu-
levat käskyt ja säädökset harmittivat. Eri ammattikuntien tasapäistäminen koettiin
epäoikeudenmukaisena: erilaiset koulutustaustat tekevät täysin samoja asioita
työssä (esimerkiksi toiminnan suunnittelu, tuokiot, vaatehuolto, pöytien pyyhki-
minen .) Oikeita henkilöitä tulisi käyttää oikeissa paikoissa, jolloin saataisiin sa-
massa työajassa paras mahdollinen irti. Asiat tulisi saattaa tärkeysjärjestykseen
myös pedagogiselta näkökannalta. Työtä toivottiin tarkasteltavan myös uudenlai-
sesta näkökulmasta, sillä nykyisin kaavoihin on kangistuttu liikaa. Myös suunnit-

teluaikaa toivottiin lisää. Vastaajat eivät myöskään kokeneet saaneensa työssään sellaista tukea, kuin olisivat toivoneet.

Oman ammattiryhmän vähäisyys (lastentarhanopettaja) Kouvolassa omassa päiväkodissa, työpaikalla ei aina sellaista tukea kuin toivoisi. (Tarveanalyysi 1.)

Kevään 2013 tarveanalyysissä kuvattiin paljolti samankaltaisia haasteita, mutta tällä kertaa korostuivat syksyä 2012 enemmän ryhmien henkilökemioihin liittyvät huolet. Vastaajista peräti kuusi kiinnitti huomiota ko. osa-alueeseen. Ongelmalliseksi koettiin ihmisten erilaisuus, toisten kuunteleminen ja avoin keskustelu sekä erilaiset väärinymmärrykset ja tulkintavirheet. Henkilöstö kaipasi tukea omilta työtiimeiltään.

Samaan hiileen puhaltaminen, toisen kuuntelu ja avoin keskustelu. Asiat ymmärretään väärin. Tulee tulkintavirheitä. (Tarveanalyysi 2.)

Sekä syksyn 2012, että kevään 2013 tarveanalyysien mukaan haasteet näkyivät arjessa vastaajien mukaan riittämättömyyden tunteena, ylitöinä, lisääntyneenä koulutuksen tarpeena, hermostuneisuutena, purnaamisena, epäuskona tulevaan/uusiin asioihin. Henkilöstö koki työskentelevänsä ääri rajoilla, joka uuvutti. Henkilöstö myös väsyi helpommin ja kärsii fyysisistä kivuista, joka oli johtanut esimerkiksi sairaslomien lisääntymiseen. Palautuminen työn rasituksista tapahtui hitaammin, esim. lomat ja viikonloput eivät tuntuneet riittävän palautumiseen. Myös päivähoiton käytänteet saattoivat olla ristiriidassa henkilöstön oikeustajun kanssa.

Päivähoidon haasteet näkyvät myös jatkuvana muutoksen pelkona ja epäluottamuksena tulevaan. Tavoitteena on selviytyä vain perustyöstä, joka näkyy esimerkiksi tuokioiden ja hoidon laadun heikkenemisenä sekä levottomuutena. Henkilöstöllä on toivomus ja tahto pyrkiä parhaaseen, mutta siihen ei riitä resursseja. Henkilökunta on kireänä ja pahalla päällä, jolloin inhimillisyys unohtuu.

Päiväkodin arki vaatii vastaajien mukaan nykyisin enemmän suunnittelua, johon vaikuttavat esimerkiksi lasten tulo/lähtöajat ja vapaapäivät. Aika perustyölle vähenee koko ajan. Työtehtävät on tehtävä nopeasti ja joustavasti. Aikaa ei enää ole

päivittäisille ajatusten vaihdolle työkavereiden kanssa. Tiimipalaverit ovat hyvä juttu, mutta ne toisaalta sitovat toisen osaston henkilökunnan vieden valmisteluai-
kaa heiltä. Kiire on tullut jäädäkseen.

*Jatkuva kiire ja halu tehdä työ hyvin rasittaa henkilökuntaa, koska aikaa ei ole tarpeeksi asioiden selvittämiseen tulee joskus väärinkä-
sityksiä henkilökunnan kesken. Työn suunnitteluun yhdessä on myös aina vähemmän aikaa. Jatkuva muutos on tullut jäädäkseen. Yhtään ”normipäivää” ei enää tunnu olevan. (Tarveanalyysi 2.)*

5.5 Varhaiskasvattajien arjessa tapahtuneet muutokset

Tarveanalyysissä selvitettiin myös sitä, minkälaisia muutoksia varhaiskasvattajien arjessa on tapahtunut viimeisten vuosien aikana.

Vastaajien mukaan lasten yksilöllisyys otetaan nykyisin paremmin huomioon. Tämän päivän työssä paperi/tietokonetyöt ovat kuitenkin moninkertaistuneet, mutta niille ei aina ole varattu riittävästi aikaa. Tämä vie aikaa laadukkaan varhaiskasvatuksen suunnittelulta. Koulutusmahdollisuudet ovat kuitenkin lisääntyneet, joka on avuksi arjen työssä.

Vaaditaan enemmän, pienemmillä resursseilla hoidetaan suurempia lapsiryhmiä, paperityö lisääntynyt, lapsiaineksen vaativuus kasvanut (Tarveanalyysi, 1).

Tänä päivänä lasten vanhemmat ovat aktiivisempia, osaavat vaatia ja kyseenalais-
taa. Myös perheiden erot ovat kasvaneet (menestyvät/ei menestyvät, uusavutto-
mat). Samoin vanhemmuudessa on suuria eroja. Vuorotyö ja pätkätyöt ovat li-
sääntyneet. Myös subjektiivisen päivähoito-oikeuden käyttö on lisääntynyt, sillä vanhemmat kaipaavat enemmän omaa aikaa. Kevään 2013 tarveanalyysin mukaan työ on painottunutkin enemmän perheen auttamiseen aina pedagogisesta ohjauk-
sesta käytännöllisiin, kuten lasten pukeutumisiin liittyviin asioihin. Kun ennen hoidettiin lasta, nyt hoidetaan koko perhettä.

Työn painottuminen entistä enemmän perheen auttamiseen. Esim. mitä lapsi tarvitsee päälleen kun pakkasta ulkona -15 astetta. Myös

on paljon vanhempia, jotka eivät tule omien lastensa kanssa toimeen. Auktoriteetti puuttuu kokonaan. Mennään lapsen ehdoilla. Mitä lapsi haluaa. (Tarveanalyysi 2.)

Muutoksia ovat aiheuttaneet myös kaupungin linjaukset sekä ylempien johtoportaiden työtä ohjaavat säännökset ja välillä epäoikeudenmukaisilta tuntuvat päätökset. Tästä on syntynyt kokemus, että ylhäältä sanellaan miten tulee toimia, ilman minkäänlaista kosketusta käytännön työhön. Myös raha ohjaa ja määrittelee yhä enemmän ja enemmän päivähoitotyötä.

Muutoksia on tullut paljon ja joka suunnasta, kaupungin yhdistyminen, yhteiskuntarakenteen muutos sekä perheiden muuttuminen. Kaupunki vaatii sitä ja tätä. (Tarveanalyysi 2.)

Vastaajat kokivat kiireen lisääntyneen työssään. Ryhmäkoot ovat suurentuneet sekä myös lapsiaines on muuttunut. Kaikessa säästetään. Henkilökunnalta vaaditaan enemmän, sillä pienemmillä resursseilla hoidetaan yhä suurempia lapsiryhmiä. Esimerkiksi aikaisemmin koulujen loma-ajat olivat hiljaisempia aikoja, jolloin ehti tehdä rästitöitä. Nyt ne ovat vuoden vaativimpia viikkoja, koska työskennellään eri aikuisten ja vieraiden lasten kanssa suurissa ryhmissä. Lapsimääriä ja työaikoja tarkastellaan koko ajan ja tarkemmin. Joustavuutta odotetaan jokaiselta työntekijältä.

5.6 Henkilöstön jaksamista, hyvinvointia ja työmotivaatiota tukevat toimintatavat

Vastaajat toivoivat erityislastentarhanopettajan tukea ja käytännön apua enemmän, sillä tällä hetkellä sitä ei tunnu olevan tarpeeksi. Myös hyviä koulutuksia kaivattiin. Työntekijöitä tulisi kohdella tasapuolisesti ja kaikilta tulisi vaatia yhtä paljon. Nämä tekijät lisääisivät hyvää henkeä ja positiivista jaksamista.

Vastaajat kaipasivat työnohjauksen tyypistä mahdollisuutta keskustella omasta työstä ja sen haasteista ja epäkohdista sellaisten ihmisten kanssa, jotka tekevät samaa työtä. Muiden kanssa työhön liittyviä huolia on vaikea jakaa ja tulla ymmärretyksi. Kevään 2013 tarveanalyysissä peräti seitsemän vastaajaa toivoi työssään mahdollisuutta työnohjaukseen.

Olisi hyvä jos olisi mahdollisuus työnohjaukseen tarvittaessa. Lapsiryhmät olisivat pysyvämpiä ja pienempiä. (Tarveanalyysi 1.)

Työnohjausta henkilökohtaisesti sekä tiimeille, täydennyskoulutusta, suunnittelu-aikaa (Tarveanalyysi 2).

Vastaajat kaipasivat myös lisää luottamusta johtoon. Vastaajien mukaan työmotivaatiota lisäisikin se, että johto todella kuuntelisi mitä toiveita ja ongelmia työntekijöillä on. Johdon olisi kuunneltava enemmän työntekijöiden ehdotuksia työn järjestämiseksi esim. ongelmatilanteissa.

Työntekijöillä tulisi olla myös kohtuullinen työmäärä. Ryhmäkokoja tulisi pienentää, koska lapset tarvitsevat tukea enemmän kuin ennen. Myöskään rauhallisia jaksoja ei heti tulisi ”buukata” täyteen lapsia. Sijaisia tulisi saada aina silloin kun niitä tarvitaan, jolloin venymisiä ei tulisi tarpeettomasti.

Se että vaikka joskus on vähemmän lapsia ryhmässä ei heti ”viedä” työntekijää muualle vaan voitaisiin silloin toteuttaa työtä helpomalla -> auttaa jaksamaan sitten kun lapsia on paljon. (Tarveanalyysi 2.)

Päiväkoteja tulisi olla lisää, ryhmät pienentyisivät. Aina tarpeeksi henkilökuntaa (sijaisia saisi ottaa aina kun on tarvetta). Ei tulisi koko ajan uusia lapsia, vaan olisi sama ryhmä suunnilleen koko kauden. (Tarveanalyysi 2.)

Vastaajat kaipasivat myös jatkuvuutta, turhien rajoitusten välttämistä (esim. käsikorut yms.), hierontaa, liikuntaseteleitä, työmateriaalien, pelien ym. hankintaa päiväkodille, suunnittelu-aikaa, lisää työntekijöitä, lisää palkkaa, mahdollisuutta arkijärjen käyttöön, enemmän kiitosta ja arvostusta hyvin tehdystä työstä sekä virkistäviä ei aina työhön liittyviä koulutuksia. Kevään 2013 tarveanalyysissä toivottiin myös työn uudelleen organisointia nykyisten tarpeiden mukaan, ennen kaikkea selkeä aika myös perustyön ulkopuolisille palaverille sekä kirjallisille töille.

Kevään 2013 tarveanalyysissä tuli esiin myös toive, että esimiehet jalkautuisivat itse päiväkoteihin arvioimaan työtä etenkin kiireisimpinä aikoina. Yksi vastaajista

esitti ajatuksia myös erilaisten hoitomuotojen järjestämisestä. Esimerkiksi ns. vi-rikehoitoa tarvitseville lapsille tulisi olla omat hoitoyksikkönsä ja vaihtoehdonsa. Näin sellaiset lapset, jotka tarvitsevat hoitoa vanhempien työn vuoksi olisivat omissa ryhmissään. Tämä lisäisi ryhmien harmonisuutta.

5.7 Henkilökunnan odotukset KerToi-menetelmän käyttöön liittyvälle pilotti-hankkeelle

Vastaajien odotuksena olisi saada hoitajat innostumaan ja viemään viestiä eteen-päin menetelmän eduista. He myös toivoivat menetelmän antavan hyvää mieltä, voimavaroja ja motivaatiota koko pitkän toimintavuoden ajaksi sekä sitä, että lap-silla ja hoitajilla olisi hyvä olla yhdessä.

KerToi-ryhmältä toivottiin myös avoimuutta ja luottamuksellista ammatillista keskustelua sekä mahdollisuuksia puhua työhön liittyvistä paineista. Toiveena olisi käsitellä työhyvinvointia sekä työhyvinvointiin liittyviä akuutteja asioita. Menetelmän toivottiin lisäävän myös työn arvostusta.

On hyvä päästä puhumaan työhyvinvoinnista. Oletan että se on kuin työnohjausta, jossa voi puhua akuuteista asioista jotka vaikuttaa työhyvinvointiin. (Tarveanalyysi 1.)

6 KERTOIMENETELMÄ KÄYTÄNNÖSSÄ

6.1 Ryhmän tapaaminen ja toiminnan suunnittelu

KerToi-ryhmän ensimmäinen tapaaminen toteutettiin 18.9.2012. Tapaaminen toteutui ryhmään osallistuvien lastenhoitajien oman työyksikön ryhmätiloissa, kuten myös myöhemmät tapaamiset. Valitettavasti tässä rikottiin jo erästä KerToi-menetelmään liittyvää periaatetta, jonka mukaisesti tapaaminen tulisi toteuttaa työpaikan ulkopuolella. Päivähoidon realiteetteihin kuuluu myös se, että työntekijät tulivat tapaamiseen suoraan ryhmästä sekä palasivat takaisin ryhmään.

Ryhmään osallistui kuusi asiasta hyvin innostunutta lastenhoitajaa. Kaikki osallistujat olivat työssään kokeneita, sillä työkokemusta oli kaikilla hieman alle tai yli 15 vuotta. Minulla oli ilo työskennellä hyvin keskustelevan ryhmän kanssa. Keskustelimme tapaamisen alussa KerToi-menetelmään liittyvistä toimintaperiaatteista sekä arvioimme ensimmäisen tarveanalyysin tuloksia. Tapaamisessa esitettiin myös toive, että tarveanalyysi toteutettaisiin uudemman kerran joulukuussa 2012.

Osallistujat toivoivat tapaamiskerroilta sitä, että he saisivat keskustella heitä askarruttavista asioista. Toiminnallisuutta ei niinkään kaivattu. Vain yhdelle toimintakerralle toivottiin toimintamuodoksi maalausta. Myös esimerkiksi tunnekortteja toivottiin keskustelujen avaajaksi.

Ryhmässä nousivat esille seuraavat käsiteltävät aihealueet:

1. Lastenhoitajien työnkuvan selkeyttäminen
2. Oman ammatillisuuden kehittäminen työhön liittyvissä haasteissa, eli kuinka tukea lapsia arjessa?
3. Maalauskerho.
4. Oma jaksaminen työssä ja työn ulkopuolella.

Aihealueista nousi siis selkeästi yhteensä neljä tapaamiskertaa, joista kaksi toteutettiin loppusyksystä 2012, kaksi alkukevästä 2013. Toiselle tapaamiskerralle toivottiin aiheeseen liittyen vierailijoita, jotka saimme Kouvolan perheneuvolasta.

Tapaamiskerrat noudattivat seuraavanlaista runkoa:

1. Päivän polttavat, eli keskustelua ns. päivän polttavista aihealueista.
2. Keskustelua päivän teemasta sekä ratkaisukeskeinen näkökulma, eli kuinka voisimme vaikuttaa ongelman ratkaisemiseksi.
3. Loppuarviointi, eli ”päiväkirjan” täyttäminen.

Jo ensimmäisellä tapaamiskerralla, eli suunnittelukerralla syntyi hyvin mielenkiintoista keskustelua. Keskustelua synnyttivät varhaiskasvatuksen muuttuminen sekä sen haasteellisuuden lisääntyminen. Esimerkiksi vanhempien kasvatustavat ovat muuttuneet. Lapsille esitetään nykyisin paljon enemmän asioita konditionaalissa, eli heiltä kysellään ja heidän annetaan päättää arkipäivän asioista. Lapset eivät kohtele aikuisia ja omia vanhempiaan yhtä kunnioittavasti, kuin ennen. Tämä vie myös varhaiskasvatuksen henkilöstöltä energiaa. Illalla ollaankin usein väsyneitä. Huolta aiheutti myös taloudellisten ongelmien vaikutukset päivähoitoon. Lastenhoitajat olivat myös hyvin kunnianhimoisia ja halusivat tehdä työnsä hyvin. Pohdittiinkin sitä, voisiko omista kriteereistä joskus löysätä. Hoitajat kokivat myös sen, että heidän tekemäänsä työtä ei arvosteta samoin kuin ennen. Lastenhoitajan/päivähoitajan koulutus on ennen ollut arvostettua, mutta koulutuspoliittiset muutokset ovat aiheuttaneet sen, että tänä päivänä hyvin kirjava joukko erilaisia ihmisiä hakeutuu alan opintoihin.

6.2 Tapaamiskerta 1: Lastenhoitajien työnkuvan selkeyttäminen

Ensimmäisen tapaamiskerran aiheeksi oli valittu lastenhoitajien työnkuvan selkeyttäminen. Käytännössä tapaamiskerralla pohdittiin lastenhoitajien tämänhetkisiä tunteja, hoitajien työnkuvaa, työhyvinvointia ja vastuun ottamista omasta työstä, jaksamista arjessa sekä suurelta osin henkilöstökemioihin liittyviä ongelmia.

Ennen päivän aiheeseen siirtymistä keskustelimme noin 20 minuuttia päivän polttavista aihealueista, eli sellaisista asioista, joita haluttiin käsitellä heti ensimmäiseksi. Ryhmässä olivat käytössä tunnekortit, joista jokainen sai valita sellaisen kortin, joka kuvasi tämänhetkistä tunnetilaa. Valitut tunnetilat olivat REIPAS,

KIITOLLINEN, TAVANOMAINEN, RIITTÄMÄTÖN, TERVE ja VAILLA INTOA.

Tehtävässä hoitajat kuvasivat arkeaan. Kaikki työt oli tullut tehtyä. Vaikka kiirettä oli ollut ja uusia lapsia tullut, työ koettiin antoisaksi ja töihin oli mukava tulla. Eräs hoitaja koki puolestaan positiivisena sen, että hän oli saanut vapaapäivän ryhmästä, aikaa kirjallisille töille sekä mahdollisuuden toteuttaa itseään. Arki tuntui myös hyvin tavanomaiselta ja olo jopa riittämättömältä, kun monessa paikassa täytyi olla yhtä aikaa. Kun tapahtumia on paljon, aiheuttaa se väsymystä, jolloin ei aina jaksa innostua kaikesta.

Päivän teemaan siirryttiin käyttämällä samaisia tunnekortteja. Jokainen sai valita tunnekortin, joka kuvasi omia mielikuvia päivän teemasta. Valitut tunnekortit ja niiden pohjalta nousseet ajatukset olivat:

INNOSTUNUT: Lastenhoitajan työ vaatii innostumista uusista asioista, valmiutta innostua.

LEVOLLINEN: Saan tehdä lastenhoitajan työtä. Saan suunnitella, osallistua, toteuttaa.

RIITTÄMÄTÖN/TOHKEISSAAN: Riittämättömyys, pitäisi revetä joka paikkaan. Tohkeissaan, hyvistä ideoista into pinkeänä. Vastuuta on tullut lisää, joskus liikaakin.

*INNOKAS: Saan tehdä kaikkea. Positiivinen tunne ja ilo itsensä toteuttamisesta. Välillä on ollut tunne, että ei kelpaa minnekään. Ongelmallista työ on silloin, jos joutuu tekemään toisten työtä. Työssä on tärkeää toisten kuunteleminen, jotta asiat toimivat. Toiveena on, että saadaan tehdä ja toteuttaa itseämme. Ristiriitoja aiheuttaa se, jos tähän ei anneta mahdollisuutta. Työvuorot ovat tärkeitä, etenkin erilaiset vuorot ja mahdollisuus päästä välillä ajoissa kotiin. Myös suunnitteluai-
kaa on järjestetty. Tärkeää on se, että henkilöstölle on annettu vastuuta esimerkiksi työvuorojen tekemisen muodossa.*

HYÖDYLLINEN: Ilman hoitajia ja yhteen hiileen puhaltamista päiväkodit eivät toimisi. Teemme arvokasta työtä! Työtä ei kuitenkaan arvosteta riittävästi.

PANEUTUNUT: *Lastenhoitajat ovat paneutuneet työhönsä. Hyviä kemioita tarvitaan. Hoitajat tekevät paljon työtä, jopa toisten työkentillä. Lastenhoitajat saavat toteuttaa itseään. Olen omalla alallani.*

Huolta ryhmässä aiheutti työtehtävien rajautuminen opettajien ja hoitajien kesken. Onko oikein vaatia hoitajia tekemään opettajan töitä? Jokaisen pitäisi pystyä tekemään oma työnsä. Entä jos näin ei todellisuudessa ole? Tämä koettiin käytännössä hyvin stressaavana ja raskaana. Tärkeäksi koettiin myös toisen työntekijän ja hänen työtapojensa arvostaminen.

Alussa hoitajat kertoivat valitsemiensa korttien pohjalta hyvin positiivisia asioita lastenhoitajan työstä. Käymämme ensimmäinen keskustelukierros hämmästytti itseäni suuresti. Miksi hoitajat halusivat käsitellä valitsemaansa teemaa, jos mitään huolta aiheeseen liittyen ei ollut.

Tapaamiskerran edetessä esitinkin ryhmälle kysymyksen: olette halunneet käsitellä tätä teemaa. Miksi olitte halunneet valita aihealueen keskusteluun, jos kaikki vaikuttaa olevan suhteellisen hyvin?

Hetken hiljaisuuden jälkeen yksi hoitajista rohkaistui ja kysyi: *kerronko?* No kerro, sitähan varten tässä ollaan (muun ryhmän kommentti).

Tästä seurasi eräänlaisen lukon avautuminen, jolloin jokainen avautui huolistaan aiheeseen liittyen. Ongelmana olivat yhteisön henkilöstökemiat. Ongelmat ilmenivät hyvin haastaviksi tätä ryhmää ja toimintamallia ajatellen. Henkilöstöön ja henkilöstökemioihin liittyvät huolet olivat vaivanneet ryhmäläisiä kovasti ja aiheuttaneet huolta omasta jaksamisesta ja terveydestä. Huolta aiheuttivat esimerkiksi erilaiset työtehtävien tekemättä jättämiset, työtovereihin suhtautuminen sekä eriaävät mielipiteet yhteisistä toimintatavoista. Asia oli tuntunut kulminoituvan ja siitä oli keskusteltu esimerkiksi esimiehen ja työterveyshuollon kanssa.

Aika tuntui aihealueen pohdinnassa loppuvan kesken, etenkin ratkaisukeskeinen osio, aivan kuin vastauksia vaille. Tapaamiskerralla oli kuitenkin vahva ”yhteiseen hiileen puhaltamisen” henki, kokemus siitä, että muutkin ovat kokeneet asian samalla tavalla. Emme ole ongelman kanssa yksin! Ryhmä rohkaisti, antoi mahdollisuuden puhua mieltä painavista asioista.

Hoitajat itse kokivat tapaamiskerrassa tärkeimmäksi sen, että he saivat mahdollisuuden keskustella ja avautua omista tuntemuksistaan ja huolistaan omaa työtä kohtaan. Keskustelua luonnehdittiin avoimeksi, joka mahdollisti ymmärryksen siitä, että muut olivat kokeneet samaa.

Avoin keskustelu ja ajatusten vaihto. Sain kerrottua omia tuntemuksiäni. Huomasin, että muut ovat kokeneet samaa.

Hoitajien mielestä onnistuneinta ryhmässä oli onnistunut ja rehellinen keskustelu, huolten purkaminen, kuunteleminen ja kuulluksi tuleminen.

Yhdessä keskustelu. Kuuntelin ja minua kuunneltiin.

Kehitettäviksi osa-alueiksi hoitajat toivoivat edelleen oman toimenkuvan selkeyttämistä. Ko. tapaamiskerralla erästä vastaajaa jäi mietityttämään ongelman jääminen ilman ratkaisua.

Ratkaisu asiaan jäi, mutta ehkä kyseisellä asialla ei ollut ratkaisua tai ainakaan meidän mahdollista tehdä.

Tärkeimpänä oivalluksena hoitajat näkivät sen, kuinka tärkeää on puhua mieltä askarruttavista asioista tutussa ryhmässä. Muilla on aivan samanlaisia ajatuksia ja ongelmia. Ongelmien kanssa ei olla yksin!

On tärkeää, että saa puhua mieltä askarruttavista asioista tutussa porukassa. Muilla on samanlaisia ajatuksia.

Tapaamiskerran jälkeen aihealue ja tapaamiskerran keskeneräisyys mietitytti itseäni tutkijatoimijana kovasti. Päätinkin tarjota ryhmälle mahdollisuutta palata samaan aiheeseen tammikuun 2013 tapaamiskerralla, jolle oli sovittu maalaamista. Asian jatkokäsittelyyn olisi kuulunut myös pieniä lisätehtäviä, joissa olisi selvitetty esimerkiksi sitä, mitä ongelman eteen on jo tehty ja onko mikään toiminut? Lähetin henkilöstölle aiheesta sähköpostia marraskuussa 2012. En saanut asiaan vastausta, mutta marraskuun toisella tapaamiskerralla selvisi, että asia oli saatu jo eteenpäin. Jäin mielenkiinnolla odottamaan tammikuun tapaamiskertaa ja vastausta siihen, kuinka asiassa oli edetty.

6.3 Tapaamiskerta 2: Oman ammatillisuuden kehittäminen työhön liittyvissä haasteissa

Toisella ryhmän varsinaisella tapaamiskerralla vierailijoina olivat Kouvolan kaupungin perheneuvolan erityissosiaalityöntekijä sekä Kuusankosken perheneuvolan psykologi. Tapaamiskerran ajatuksena oli keskustella työn pedagogisista haasteista yhdessä vierailijoiden kanssa tasavertaisuuden ja dialogisuuden hengessä. Hoitajista paikalla oli viisi. Yksi oli joutunut jäämään pois sairastumisen vuoksi. Tällä kertaa emme aloittaneet tapaamiskertaa päivän polttavilla, vaan siirryimme keskustelemaan päivän aihealueesta. Ratkaisu osoittautui hyväksi, sillä tällä kertaa aikaa keskusteluille tuntui olevan juuri sopivasti.

Aihealue sisälsi keskusteluja seuraavista teemoista: lasten kasvatukseen ja arjen tilanteisiin liittyvät haasteet ja niiden ratkaisumallit sekä perheiden ja lasten tukeminen. Lastenhoitajien huolenaiheet koskivat pienten lasten ohjaukseen liittyviä kysymyksiä. Hoitajat kokivat, että aiemmin pienet lapset ovat olleet helpommin ohjattavissa, nykyisin esiintyy enemmän esimerkiksi karkailua. Päivähoidon henkilökunta pyrkii toimimaan lasten kanssa aina johdonmukaisesti, kuinka saataisiin myös vanhemmat toimimaan samalla tavoin? Kaikkein haasteellisimmiksi päivähoidossa koettiin arjen siirtymätilanteet, jotka aiheuttivat henkilöstössä voimattomuuden tunteita useita kertoja päivässä.

Myös isompien lasten kohdalla huolta herätti lasten käyttäytyminen ja toimiminen arjessa. Huolta ja kysymyksiä herättivät myös vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö. Kuinka toimia silloin, kun vanhemmat ja päivähoidon henkilöstö ovat eri linjoilla lapsen edusta ja kasvatuksesta. Keskustelussa heräsi näkemys siitä, että ainakin osalla tämän päivän vanhemmista on vanhemmuus hukassa huolimatta siitä, että lasten kasvuun ja kasvatukseen liittyvä tietous on lisääntynyt. Osa vanhemmista on puolestaan ylisuorittajia. Hyvään päivähoidon myös luotetaan todella paljon.

Vierailijoiden näkemyksen mukaan arjen haasteisiin apua toisivat pienemmät ryhmäkoot. Merkityksellistä on se, että lapset tulevat nähdyksi ja kuulluksi. Kun olet aidosti läsnä lasten kanssa, opit intuitiivisesti ohjaamaan heitä. Henkilöstöä

kehotettiin myös pitäytymään siinä, mistä he uskovat olevan hyötyä. Lasten tulee kuitenkin saada osakseen niin paljon myönteistä hyvää, kuin mahdollista.

Tapaamiskerrassa tärkeimmäksi ja samalla onnistuneimmaksi koettiin vapaa ja avoin pedagogisiin asioihin liittyvä keskustelu sekä perheneuvolan käsitykset ja näkemykset nykyperheistä. Tärkeäksi nousi myös yhteistyön merkityksen korostuminen päivähoidon, perheen ja perheneuvolan välillä. Hoitajat kokivat saaneensa varmistusta sille, että he ovat toimineet oikein sekä muutoinkin ratkaisuja erilaisiin arjen ongelmiin. Kaikki tapaamiskerrassa koettiin hyväksi.

Sai vapaasti kertoa ryhmän ongelmista.

Sai itselle varmistusta siihen, että toimimme oikein.

Ajatuksia ja mielipiteitä tuli kovasti. Ahaa elämys myös yhteistyöstä pk:n ja perheneuvolan konsultaatiosta.

Hoitajat toivoivat edelleen kehitettäväksi sitä, että keskusteluille olisi aikaa ja mahdollisuuksia. Myös perheneuvolan kanssa tehtävää yhteistyötä tulisi kehittää.

Tärkeimmiksi oivalluksiksi nousivat puhumisen sekä yhteistyökumppaneiden merkitys. Tärkeäksi nousi myös kokemus siitä, että henkilöstö on toiminut oikein. Oma työ koettiin merkitykselliseksi. Lastenhoitajat tekevät arvokasta työtä sekä yrittävät parhaansa.

Oman työn tärkeys ja se, että ollaan toimittu oikein. Tehdään arvokasta työtä. Teemme parhaamme ja enempään ei pystytä eikä tarvitsekaan.

Puhuminen tärkeää. Yhteistyö eri tahojen kanssa.

Tapaamiskerran paras anti liittyi nimenomaan oivallusten syntymiseen. Oivalluksia syntyi ennen kaikkea siitä, että perheneuvolan ja päivähoidon tulisi tulevaisuudessa tehdä enemmän yhteistyötä yhteisiin asiakkaisiinsa liittyen. Myös perheneuvolan tulisi heidän oman näkemyksensä mukaan huomioida tulevaisuudessa paremmin päivähoidon asiantuntemus ja kokemukset asiakasperheistä ja heidän lapsistaan. Keskustelua herättivät myös muut yhteistyömuodot, eli esimerkiksi

päivähoidon mahdollisuudet soittaa lapsiin liittyvistä huolistaan perheneuvolaan. Esiin tulivat mm. perheneuvolan puhelinpäivystysajat ja niiden käyttämiseen liittyvät pelisäännöt. Myös muita uusia yhteistyömuotoja on kehitteillä.

6.4 Tapaamiskerta 3: Maalaus toiminnallisena menetelmänä

Kolmannesta toimintakerrasta toivottiin toiminnallista, joten toimintamuodoksi valittiin maalaus. Tutkijatoimijalle annettiin vapaat kädet valita käsiteltävä aihe. Päädyin aiheessa pohtimaan päivähoiton tulevaisuutta, eli siirryimme ajassa tammikuuhun 2015.

Aloitimme tapaamisen päivän polttavilla kysymyksillä. Tällä kertaa päivän polttavin kysymys löytyi tutkijatoimijalta itseltään. Koska ensimmäisellä kerralla käsitelty aihe oli jäänyt vaivaamaan, halusin palata takaisin siihen. Mitä aiheeseen liittyen oli tapahtunut? Oliko asiassa päästy eteenpäin? Ilokseni sain kuulla, että työntekijät olivat saaneet hyvän työnohjaajan, jonka kanssa ongelmia oli alettu purkaa. Työnohjaus oli mahdollistanut ongelmista puhumisen. Se oli saanut pohtimaan syvällisemmin omia toimintatapoja, se oli avannut ymmärryksen puhumisen merkityksestä. Hoitajat keskustelivatkin siitä, kuinka helposti tulee ymmärrykseksi väärin eikä asioita puhuta ns. auki. Tämä aiheuttaa ongelmia henkilöstösuhteissa.

Keskustelua aiheutti edelleen myös edellisen tapaamiskerran perheneuvolan työntekijöiden vierailu. Edelleen pohdittiin tiedon kulkuun liittyviä ongelmia, johon oltiin turhautuneita. Miksi olemassa oleva tieto ei kulje? Miksi päivähoiton tietotaitoa ei arvosteta riittävästi ja kysytä päivähoiton kokemuksia yhteisistä asiakkaista? Onko järkevää aloittaa uudessa instanssissa ns. nollasta, jos tietoa on jo saatavilla aiheeseen liittyen? Tiedon kulku puolin ja toisin eri yhteistyötahoihin koettiin erittäin tärkeäksi.

Päivän polttavien jälkeen siirryimme päivän aiheeseen, eli maalaamiseen. Siirryimme ajassa tammikuuhun 2015. Päivähoitossa oli tuolloin tapahtunut paljon kehitystä parempaan. Asiat vaikuttavat olevan hyvin. Minkälaista päivähoito on tänään? Hoitajat saivat maalata tunnelmiaan ja ajatuksiaan teemaan liittyen. Alkuhämmennyksen jälkeen huonetila täyttyi iloisen värisistä maalauksista. Kun maa-

laukset saatiin valmiiksi, jokainen sai vuorotellen esitellä muille omia töitään ja kertoa omia näkemyksiään. Myös muut saivat kommentoida toisten töitä ja ajatuksia.

Tapaamiskerralla käytetystä toimintatavasta käytetään nimitystä tulevaisuuden muistelu. Menetelmä on kehitetty sosiaalityön tarpeisiin ja on ratkaisukeskeinen kehittämistyökalu, jossa keskitytään menneisyyden sijasta tulevaisuuteen ja ongelmien sijasta voimavaroihin. Tulevaisuuden muistelun lähtökohtana ovat tulevaisuuteen suuntaavat kysymykset, joiden pohjalta yhteistä keskustelua käydään. Tulevaisuuden muistelu soveltuu hyvin ongelmien ratkaisemista vaativiin tilanteisiin. Toimintamallia voidaan tarvittaessa jatkaa valmiiksi toimintasuunnitelmaksi, jolloin pohditaan sitä, minkälaisin konkreettisiin toimenpitein haluttuun tulevaisuuden kuvaan on mahdollista päästä. (Salovaara 2003, 2-3.)

Hoitajat kertoivat vuonna 2015 ryhmien olevan pienempiä, tai ainakin mahdollisuudet jakautua pienryhmiin ovat paremmat. Lapset tulevat paremmin kuulluksi. Ryhmät koettiin rauhallisemmiksi ja ylipäätään koko arki on rauhoittunut ja se toimii enemmän lasten ja työntekijöiden ehdoilla. Lapsilla on enemmän mahdollisuuksia olla vapaasti eivätkä he joudu odottamaan yhtä paljon kuin aiemmin. Ryhmissä ei myöskään tapahdu yhtä paljon muutoksia, kuin ennen. Lapset ja aikuiset pysyvät samoissa ryhmissä kauemmin. Suuria muutoksia ei ole tapahtunut, mutta ajatustavat ovat muuttuneet. Henkilöstöllä on mahdollisuudet yhteisiin keskusteluihin ja yhteinen hyvä tahto. Ongelmia ja haasteita tulee, mutta niiden ratkaisemiseen panostetaan. Henkilöstön hyvinvointiin kiinnitetään huomiota ja henkilöstö saakin työnohjausta ilman, että tilanteiden tarvitsee kriisiytyä. Tiimityö toimii hyvin. Arkipäivän tilanteissa on aikuisia tarpeeksi, tarpeeksi ollakseen lapsille läsnä. Lapsille on myös riittävästi leikkikaluja ja pelejä, jolloin niistä ei synny riitaa. Olisiko esimerkiksi kierrätys mahdollista? Tai esimerkiksi mahdollisuudet ottaa vastaan lelulahjoituksia? Olemme myös oppineet puhumaan toinen toisillemme. Vallalla on puhumisen kulttuuri ja ymmärrys siitä, mitä toinen tarkoittaa.

Tapaamiskerrassa tärkeimmiksi koettiin itse maalaaminen, hyvät keskustelut, koettu ajatusten samankaltaisuus, mahdollisuus kuulla ja tulla kuulluksi. Tärkeäksi

koettiin myös avoin keskustelu päivän polttavista aiheista, huolen jakaminen esimerkiksi jaksamisesta ja yhteistyöstä.

Hyvä keskustelu lastenhoitajien kesken. Ajatukset ovat kovasti samansuuntaisia. Huoli jaksamisesta ja yhteistyö.

Hoitajista onnistuneinta tapaamiskerrassa oli maalaus, kuten mahdollisuudet kuulla toisten maalauksista ja kertoa omastaan.

Kiva oli maalata. Sain kerrottua, mikä minulla nyt tärkein asia.

Kehittämisehdotuksia ei juuri tullut, ainoastaan toive siitä, että asiansa saa kerrottua rauhassa loppuun.

Ehkä, että jokainen saisi puhua rauhassa loppuun, ettei toiset innoissaan keskeyttäisi. Olemme puheliaita!

Myös yhteistyötä esim. perheneuvolan, neuvolan ja koulujen ym. tahojen kanssa toivottiin lisää päivähoidon arkea ajatellen.

Tärkeimpinä oivalluksina nähtiin yhteistyön sekä avoimen keskustelun merkitys.

Ajatuksia pohtimalla ja puhumalla ja jakamalla ideoita ja oivalluksia saadaan arjesta toimivaa ja mukavaa niin lapsille kuin aikuisillekin.

6.5 Tapaamiskerta 4: Oma jaksaminen työssä ja työn ulkopuolella.

Ryhmän viimeinen tapaamiskerta toteutettiin helmikuussa 2013. Tällä kertaa yksi osallistuja oli sairaana, eli paikalla oli yhteensä viisi hoitajaa. Ryhmä aloitettiin tuttuun tapaan keskustelemalla päivän polttavista teemoista. Yksi hoitaja aloittikin keskustelun kuvaamalla omaa päiväänsä ja sen kulkua, kuinka ongelmia oli tullut yksi toisensa perään aina työntekijän sairastumisesta arkipäivän haavereihin ja lapsen pissaamiseen eteisen matolle. Hän kuvasi osuvasti sitä, kuinka joskus arjessa koko korttitalo lähtee kaatumaan ja suunnitelmat menevät uusiksi. Tällä kertaa jopa hoitajien mahdollisuudet osallistua ryhmätapaamiseen oli aiheuttanut suuria ponnistuksia ja henkilöstösiirtoja. Kaikesta kuitenkin selviydettiin.

Hoitajat jatkoivat edelleen keskustelua arjen hektisyydestä sekä siitä, kuinka vähän heillä on aikaa ja mahdollisuuksia arjen toimintojen ja toimintatuokioiden suunnitteluun. Aika on tiukoilla, työntekijät jopa liiankin tiukoilla. Hoitajat kaipaivatkin päiväkotiaavustajia osastoille, jotka hoitaisivat juoksevia asioita sekä arjen rutiineja, kuten esimerkiksi vaatehuoltoa. Hoitajat harmittelivat sitä, että paperityötä on nykyisin niin paljon, havaintojen kirjaamista yms. Hoitajat keskustelivat myös siitä, että jatkuvaa valvontaa vaativia lapsia on nykyisin paljon enemmän, kuin ennen. Perheiden elämän hektisyys heijastuu lapsiin.

Päivän polttavien jälkeen siirryimme päivän teemaan, eli omaan jaksamiseen työssä ja työn ulkopuolella. Aloitimme teeman käsittelyn ns. janatehtävällä. Janan toisessa päässä paloi punainen valo, joka kertoi työntekijän jaksavan huonosti. Janan toisessa päässä paloi puolestaan vihreä valo, joka kertoi työntekijän voivan ja jaksavan erityisen hyvin. Hoitajien täytyi etsiä oma paikkansa janalta.

KerToi-menetelmässä virittävien harjoitusten tarkoituksena on lämmitellä ryhmää kyseisen tapaamiskerran aiheen suuntaan. Toiminnalliset harjoitukset auttavat ryhmäläisiä tekemään konkreettisesti näkyväksi omaa sisäistä maisemaa sekä jakamaan sitä muiden kanssa. Tavoitteena on kokea kehollisesti niitä sisäisiä tunteja, joita tutkittavaan asiaan liittyy. Janaharjoitus on moneen tilanteeseen sopiva ns. sosiometrinen harjoitus. Siinä ohjaaja ”piirtää” lattialle janan, jonka päissä on tutkittavan asian vastakohtat. Osallistujan tehtävänä on asettua janalle siihen kohtaan, missä hän sillä hetkellä ajattelee olevansa tutkittavan asian suhteen. Osallistujat voivat asettua janalle siihen kohtaan, missä itse kokevat olevansa esimerkiksi suhteessa työssä jaksamiseen. Janan ääripäinä voivat tällöin olla ”olen hyvin väsynyt työssäni” ja ”jaksan hyvin”. Jokainen hakee oman paikkansa janalla ja kertoo lyhyesti, miksi valitsi kyseisen paikan. Paikan valitseminen perustuu omaan mielikuvaan siitä, miten näkee oman paikkansa janalla. Jokainen osallistuja tulee näkyväksi ja saa samalla kokemuksen siitä, miten sijoittuu kyseisen asian osalta suhteessa muihin. (Oulun yliopisto/KerToi-menetelmä, 2013.)

Tehtävä antoi työntekijöiden jaksamisesta oikein hyvän kuvan, sillä kaikki hoitajat sijoittivat itsensä aivan vihreän valon tuntumaan. Vaikutti paljolti siltä, että etenkin kuluvalla toimintakaudella työntekijät kokivat jaksaneensa oikein hyvin. Aikaisemmin oli voitu huonomminkin, mutta myös päiväkohtaisia vaihteluita

esiintyi. Hoitajat kokivat, että tällä hetkellä heidän työtiimensä toimivat hyvin, joka lisäsi hyvinvointia. Tärkeäksi nähtiin myös joustavuus, kun itse joustan, myös minun vuokseni joustetaan. Tärkeältä tuntui myös se, että kun päiväkodin ovi suljetaan, työasioita ei mietittäisi kotona. Tähänkin toki vaikutti työntekijöiden oma henkilökohtainen elämäntilanne. Lapsiperheissä vapaa-aika haluttiin pyhittää omille lapsille. Varttuneemmat puolestaan tekivät mielellään suunnitelmia myös vapaa-aikana. Hoitajat pohtivat myös omia työtiimejään. Joskus työntekijöiden erilaisuus ja eriytymisyys koettiin haasteellisena. Entä jos olet vaikka olennaisesti tarkempi, kuin joku työtoveristasi tai vaikkapa rauhallisempi? Jo tämä voi aiheuttaa ristiriitoja. Hyvä tiimityö koettiin tärkeäksi jaksamista tukevaksi tekijäksi. Tärkeäksi koettiin se, että työhön liittyviä negatiivisia tunteita ei padota sisälle. Myös sopimuksista tulisi pitää kiinni. Hoitajat peräänkuuluttivat myös arkipäivän huumoria. Myös itselleen täytyy osata nauraa sekä ymmärtää se, että kukaan ei ole täydellinen. Myös riittävää liikuntaa pidettiin jaksamisen kannalta tärkeänä. Vapaa-ajan on ylipäättään oltava rentouttavaa ja omat ihmissuhteet kunnossa.

Työhyvinvointia rasittavat puolestaan lapsiryhmissä jatkuva ryhmäytyminen, kun lapsia tulee ja menee sekä suuret ryhmäkoot. Myös esimerkiksi opiskelijat teettävät paljon ylimääräistä työtä, etenkin opiskelijoihin liittyvät kirjalliset työt. Myös päivystykseen liittyvät toimintamallit koetaan raskaana. Etenkin se, että hiljaisempina loma-aikoina yksiköitä laitetaan kiinni ja lapset yhdistetään samaan ryhmään. Ennen loma-aikoina ehdittiin valmistella tulevaa toimintaa. Nyt samassa ryhmässä saattaa loma-aikaan olla suuri määrä lapsia, joista suurin osa saattaa pahimmassa tapauksessa olla tuntemattomia. Tämän koettiin aiheuttavan riskitilanteita. Työntekijöillä ei ole enää vaikutusmahdollisuuksia, kuten oli ennen. Ei edes yksiköiden esimiehillä.

Viimeisellä tapaamiskerralla osallistujat kokivat tärkeimpänä sen, että he saivat kuunnella ja purkaa erilaisia työhön liittyviä huolenaiheitaan sekä omaa jaksamistilannettaan, tiimityöskentelyä sekä sen toimivuutta. Erityismaininnan sai ”jana-työskentely”, josta pidettiin.

Joutui pohtimaan jana-menetelmällä miten jaksaa työssä nyt. Ja myös kertomaan miksi valitsi sen kohdan.

Kun saa purkaa ja kuunnella huolen aiheita.

Onnistuneinta tapaamiskerrassa oli hyvä, avoin keskustelu sekä keskusteluiden jouhevuus. Kaikki saivat tilaisuuden puhua huolistaan.

Saatiin hyviä keskusteluja ja puheenaiheet siirtyi jouhevasti aiheesta toiseen.

Kehittämisajutuksia herätti se, olisiko tulevaisuudessa mahdollisuus jakaa keskustelussa puheenvuoroja. Eräs vastaaja olisi myös toivonut vielä enemmän vinkkejä jaksamisen tukemiseen. Niitä tosin tulikin mukavasti keskustelujen lomassa.

Ehkä vinkkejä miten jaksaa työssä/kotona paremmin. Niitä tietysti tuli siinä kun puhuttiin asiasta.

Hyvänä oivalluksena tapaamiskerralla nähtiin tiimityön merkitys omalle jaksamiselle. Ylipäätään päivän polttavista huolenaiheista tulisi olla mahdollisuus keskustella.

Oivalluksia omasta jaksamisesta ja tiimityöstä.

Tiimi ja työyhteisön hyvä henki on ensiarvoisen tärkeää työssä jaksamisessa.

Viimeisellä tapaamiskerralla muotoutui kuva pääosin hyvin jaksavasta henkilöstöstä. Etenkin meneillään oleva toimintakausi koettiin hyvänä. Jaksaminen oli ollut enemmän koetuksella aikaisempina vuosina. Tällä kertaa jaksamista vaikuttivat tukevan juuri hyvin toimivat tiimit. Keskustelu tuntui rönsyilevän aiempia toimintakertoja enemmän asiasta toiseen, enemmän vapaan keskustelun kaltaisesti. Joillakin aiemmista toimintakerroista huolta vaikutti olevan enemmän. Eniten kuitenkin puhutti arki, mutta myös arjen haasteisiin suhtauduttiin huumorilla. Eräs osallistuja totesikin, että tänään näin, mutta esimerkiksi viime viikolla tai edellisellä toimintakaudella olisi voinut olla toisin. Hoitajat kokivatkin, että heillä on hyvä keskinäinen yhteistyö ja toisilta saa tarvittaessa tukea.

7 TOIMINTAKERTOJEN LOPPUARVIOINTI

7.1 Ryhmän merkitys hoitajille sekä heidän työssään jaksamiselleen

Kehittämishankkeen loppuarviointi toteutettiin osallistujien toiveesta kirjallisena kyselynä helmikuussa 2013. Lomakkeet toimitettiin henkilökohtaisesti päivähoitoyksikköön. Lomakkeista viisi palautettiin tutkijatoimijalle henkilökohtaisesti, yksi palautui sisäisessä postissa.

Lastenhoitajat kokivat ryhmätapaamiset hyödyllisiksi, jopa terapeuttisiksi sekä oman itsensä että työnsä kannalta. Ryhmässä pohdittiin erilaisia asioita yhdessä. Ryhmätapaamisten ilmapiiri koettiin avoimeksi, joka mahdollisti vaikeistakin asioista puhumisen. Keskusteluissa jokainen sai tilaisuuden puhua sekä sanoa oman mielipiteensä ja ajatuksiaan käsiteltävistä teemoista oman ammattikuntansa kesken. Tämä auttoi jaksamaan ja ymmärtämään asioita myös muiden samaa työtä tekevien näkökulmasta. Hoitajat huomasivat ajattelevansa monista asioista samalla tavoin. Oli myös asioita, joissa ajattelutavat eivät kohdanneet. Kompromisseja on kuitenkin osattava tehdä.

Avoimeksi ja oli helppo keskustella vaikeistakin asioista. Voitiin puhua avoimesti. Koin myös meidät lastenhoitajat ammatillisesti osaviksi. Otamme vastuun työstämme.

Antoi mahdollisuuden puhua työhön liittyvistä asioista saman ammattikunnan kesken. Rauhassa eikä vaan ns. ”käytäväkeskustelua”. Auttaa työssä jaksamaan ja ymmärtämään asioita myös muiden samaa työtä tekevien kannalta.

Lastenhoitajat kokivat saaneensa ryhmistä vertaistukea. Vastaajista kaksi kuitenkin totesi, etteivät he ryhmätapaamisten aikoihin kokeneet työssään erityistä tuen tarvetta, sillä he voivat jo muutenkin hyvin. Toinen vastaajista ilmoitti saaneensa hiljaintain työnohjausta. Muut osallistujat kokivat omien huolien purkamisen keventäneen omaa työtaakkaansa. Vastaajista oli tärkeää puhua asioista niiden omilla nimillä, jotta niihin voidaan etsiä yhdessä ratkaisua. Myös esimiehen tulisi tietää ongelmista hyvissä ajoin ja puuttua niihin. Yksi hoitajista olisi halunnut mieluummin keskustella huolistaan ryhmässä, jonka jäsenet olisivat olleet vieraampia

toisilleen. Tämä olisi mahdollistanut vapaamman keskustelun, kun asiat eivät mene henkilökohtaisuuksiin, vaan pysyvät asioina.

Kun tapaamiskerroilla sai purkaa päivän polttavia asioita niin se kevensi omaa taakkaa ja sai tukea kollegoilta.

Hankalien asioiden esille tuominen ja niistä keskustelu auttaa totta kai. Kollegoiden mielipide oli tärkeä tietää.

7.2 Menetelmän mahdollisuudet varhaiskasvattajien työssä jaksamisen tukemisessa

Lastenhoitajat uskoivat, että menetelmästä olisi jatkossakin hyötyä työssä jaksamisen tukemisessa. Ryhmät antaisivat aikaa ja mahdollisuuden käydä tilanteita läpi ja miettiä yhdessä ohjattuna ratkaisuja. Tämän päivän varhaiskasvattajan työ on kiireistä, jonka vuoksi asioista ei ole aikaa keskustella. Mahdollisuus keskusteluun estäisi vaikeiden asioiden kasautumisen. Kun asioista puhutaan, niihin on mahdollisuus etsiä ratkaisuja. Yhden hoitajan mukaan menetelmä voisi tulevaisuudessa korvata jopa työnohjauksen, kun henkilöstölle annettaisi aikaa ja mahdollisuuksia purkaa työhön ja työssä jaksamiseen liittyviä huolia. Yhteen hiileen puhaltaminen ja kollegoilta saatava tuki auttaa jaksamaan vaativassa työssä.

Tänä päivänä kiire työssä aikaansaa sen ettei pysähdytä keskustelemaan. Tällainen järjestetty keskusteluhetki varmasti auttaisi estämään ettei vaikeita asioita kasaantuisi liikaa sinne reppuun kannettavaksi. Etuja tulisi tietenkin siitä kun asioita puhutaan niin ne selviävät tai niihin löytyy keino kuinka ne ratkaistaan.

Luulen että menetelmä lisääntyy. Saa purkaa ja pohtia omia toimintatapoja, omaa jaksamista ja tsemppata toisia saman ammattiryhmän työntekijöitä.

Lastenhoitajat näkivät, että menetelmää olisi mahdollista käyttää työnohjauksen tilalla tai sen lisäksi. Ryhmät voisivat toimia oman talon sisällä siten, että myös ryhmän ohjaaja olisi omasta yksiköstä. Ryhmä voisi toimia myös ilman vetäjää. Kun asioista olisi mahdollista puhua ajoissa, niiden aiheuttamat ongelmat eivät

pääsisi kärjistymään. Menetelmä voisi toimia myös osastojen omilla tiimeillä, kahden osaston tiimejä tai jopa useamman yksikön henkilöstöä yhdistellen. Ryhmän kokoaminen yhden tai kahden tiimin sisältä mahdollistaisi sen, että käsiteltävä asioita olisi mahdollista toteuttaa paremmin käytännössä. Jokainen päivähoitoyhteisö voisi organisoida omia ryhmiään omien tarpeidensa mukaan.

Yhden hoitajan mukaan tällainen ryhmä puolestaan vaatisi hyvän vetäjän ja ryhmän, joka on valmis keskustelemaan. Myös ryhmätapaamiseen käytettävä aika voisi olla lyhyempi, jotta se ei rasittaisi muuta työyhteisöä. Samoin ajankohta voisi olla toinen. Lisäksi päättäjien pitäisi kuunnella ja olla mukana tukemassa yhteistä hyvinvointia työpaikoilla, koska se olisi kaikkien etu.

Kannattaisi käyttää työnohjauksen tilalla tai lisäksi. Sitä voisi miettiä niin, että olisi vetäjä omasta talosta tai ei ketään vetäjiä – niin se tulisi kaupungille halvemmaksi. Tämä tarkoittaisi, että asiat eivät kuumenisi liikaa kun saisi purkaa asioita ajoissa, eikä ulkopuolista työnohjaajaa tarvittaisi. Ryhmät voisi jokainen talo miettiä tarpeiden mukaan.

7.3 Ryhmän käytännön toteutuksen onnistuminen

Tapaamiskerroissa koettiin hyväksi avoin keskustelu ja luottamuksellinen ilmapiiri. Osallistujat saivat mahdollisuuden purkaa yhdessä sellaisia tärkeitä asioita, joita ei työn ohessa ehdi käsittelemään. Osallistujat saivat mahdollisuuden pohtia myös omaa työskentelytapaansa sekä oman persoonansa käyttöä työssä. Myös erilaiset tapaamiskerrat toivat vaihtelua.

Se, että jokainen koki työpaikan ongelmat ja puhui niistä avoimesti.

Sai purkaa omia ajatuksia ja työasioita omassa ryhmässä. Joutui pohtimaan omaa työskentelytapaa ja omaa persoonan käyttöä työssä.

Hoitajien antamien vastausten perusteella ryhmän käytännön toteutus koettiin hyväksi. Ryhmätapaamisten loppuarviot tuli tehtyä kuitenkin liian hätäisesti, sillä osallistujilla oli kiire jo töihin. Osallistujat kokivat kuitenkin, että he saivat vaikut-

taa riittävästi toimintakertojen toteutukseen. Ryhmä toi hyvin esiin erilaisia näkökulmia. Myös ryhmän ajankohta koettiin suhteellisen hyväksi.

Ajankohta keskipäivällä oli varmasti paras mahdollinen. Ehkä alkamisaika olisi ollut parempi kymmenen minuuttia myöhemmin, jotta olisi ehtinyt siirtää ajatuksensa ja itsensä paremmin työstä ryhmän asioihin. Tosin aika olisi venynyt tietysti toisesta päästä. Oli mielenkiintoista keskustella hoitajaryhmässä.

Ryhmä oli avoin ja ammattitaitoinen ja osasi tuoda eri näkökulmat esiin lastenhoitajien työstä.

Pilottiryhmään osallistujat tuntuivat pitäneen kaikista toimintakerroista. Kaksi tapaamiskertaa tuntui kuitenkin nousseen ylitse muiden. Vierailijoiden kanssa käydyistä keskusteluista pidettiin, vaikka heiltä kaivattiin myös hieman jämäkämpää otetta haasteiden käsittelyyn. Myös maalaamiskerta koettiin hyväksi, sillä se tarjosi mahdollisuuden työskennellä hieman eri tavoin.

Tulee mieleen se kerta kun meillä oli vierailijoita. Oli erittäin antoisaa keskustella siitä miten he työtä tekevät ja esittää toiveita puolin ja toisin meidän yhteistyöstä.

Maalauskersta. Se oli erilaista asioiden käsittelyä, mitä yleensä käytetään.

7.4 Menetelmän kehityshaasteet ja uudet oivallukset

Lastenhoitajat löysivät tapaamiskerroista myös kehitettävää. Ensimmäiseksi ryhmätapaamisten loppuarviointi olisi voinut olla lyhyempi ja yksinkertaisempi tai sen olisi voinut antaa suullisesti. Yksi hoitajista toivoi myös puheenvuorojen jakamista. Jos vastaavanlainen ryhmä jatkuisi saman ryhmän kanssa, niin samojen teemojen työstöä voisi jatkaa eteenpäin. Vastaajat toivoivat myös sitä, että ongelmat olisi mahdollista saada päättäjien tietoon ja että esimiehet tulisivat itse seuraamaan käytännön arkea.

Jos tällainen jatkuisi saman ryhmän kanssa, niin varmasti esiin nousseista asioista jatkaminen eteenpäin.

*Ehkä puheenvuorojen jakaminen tai jokainen saisi puhua vuorol-
laan. Välillä tuntui, että joku ei ehtinyt puhua loppuun, kun toisilla
oli niin paljon asiaa. Tosin hyvä oli, että puhetta riitti.*

Hoitajat saivat ryhmätapaamisista erilaisia oivalluksia. Vaikka kaikki ovat erilaisia, yllättävän monesta asiasta oltiin samaa mieltä. Monella osallistujalla oli samankaltainen huoli omasta jaksamisesta ja lapsista tänä päivänä. Oma ammattiryhmä koettiin myös osaavaksi ja ammattitaitoiseksi. Hyvänä oivalluksena nähtiin myös avoin keskustelu, jossa ketään ei syyllistetä.

*Samanlaisten tai erilaisten ongelmien kanssa painimme eri ryhmis-
sä, mutta pohdittavaa riittää kaikilla. Työnohjaus olisi tarpeen! Va-
litettavasti sitä ei saa kuin kriisitapauksissa ja silloin on jo aika
myöhäistä.*

*Sen, että avoin ja motivoiva keskustelu eikä kenenkään syyttely oli
lähtökohtana.*

8 KEHITTÄMISHANKKEEN KESKEISET TULOKSET JA TOIMINTAMALLI

8.1 Keskeiset tulokset

Tämä tutkimuksellinen kehittämishanke on sisältänyt useita erilaisia tiedonkeruun vaiheita, kuten tarveanalyysit, ryhmäpilotoinnin sekä loppuarvion. Seuraavassa esitellään aineistosta nousevia keskeisiä tuloksia ja päätelmiä.

Kehittämishankkeen tavoitteet

Tämän tutkimuksellisen kehittämishankkeen ensimmäisenä tavoitteena oli tuoda näkyväksi varhaiskasvatustyön tämänhetkinen tila, henkilöstön hyvinvointi sekä sitä kuormittavat ja vahvistavat tekijät. Käytännössä tämä tarkoitti hankkeen ensimmäisessä vaiheessa toteutettua tarveanalyysiä, jonka pohjalta toiminnallista osuutta ja siinä käytettäviä metodeita suunniteltiin. Samoja teemoja läpikäytiin edelleen myös toiminnallisessa osuudessa.

Kehittämishankkeen toisena tavoitteena oli aloittaa KerToi-menetelmän käyttöön perustuva pilottiryhmä syyskuussa 2012. Koko toiminnallisen osuuden tavoitteena oli kokeilla KerToi-menetelmän toimivuutta käytännössä. Käytännön toiminnan kautta toimintatapaa kehitettiin varhaiskasvatuksen ulkoiset edellytykset huomiioon ottaen sekä selvitettiin henkilöstön kokemuksia ja toimintamallin etuja varhaiskasvattajan työssä. Tutkimustulosten sekä käytännön pilotoinnin perusteella luotiin KerToi-menetelmästä varhaiskasvatuksen sektorille soveltuva malli, joka esitellään tarkemmin kappaleessa 8.2.

Tavoitteena oli kehittää toimintamalli, joka olisi kustannustehokas. Kustannustehokkuuteen olisi mahdollista päästä hyödyntämällä vertaistuen mahdollisuuksia, sekä varhaiskasvatuksen lähialueilla toimivia ammattilaisverkostoja. Tällaisia verkostoja voisivat käytännössä olla esimerkiksi varhaiskasvatuksen erityisopettajat, neuvola, perheneuvola, työterveyshuolto jne.

Päivähoidon haasteet tänä päivänä

Tarveanalyysissä vastaajat kuvasivat varhaiskasvatukseen ja omaan työhönsä liittyvän hyvin samankaltaisia haasteita, kuten aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet. (mm. Hartikainen ym. 2007, 31; Onnismaa 2010, 17; Vapaavuori 2002, 30, 32, 39–40.) Varsinaisesta masennuksesta tai vakavasta stressistä työntekijät eivät kärsineet, mutta työelämä ja varhaiskasvatuksen tila herätti kuitenkin huolta. Varhaiskasvattajien antamat vastaukset kertoivat kaikesta huolimatta väsymyksestä, johon kaivattiin tukea. Huoli omasta jaksamisesta oli hienoisesti lisääntynyt kevään 2013 tarveanalyysissä, johon vaikuttaa mm. toimintakauden eteneminen.

Mielenkiintoista oli se, että henkilöstö tuntui olevan huolestuneempi työtovereiden jaksamisesta, kuin omasta jaksamisestaan. Kun suurin osa oli huolissaan omasta jaksamisestaan vain vähän, työtovereidensa jaksamisesta suurin osa oli huolissaan jo jonkin verran tai jopa melko paljon, kevään 2013 tarveanalyysissä jopa erittäin paljon. Huolta herättivät etenkin kaupungin säästötoimet, suuret lapsiryhmät sekä se, että lasten ja perheiden muuttuviin tarpeisiin ei ollut nykyisillä resursseilla mahdollisuutta vastata riittävästi. Myös erilaisten kirjallisten töiden ja palaverien osuus tuntui edelleen lisääntyneen merkittävästi, joka vei henkilöstön aikaa pois lapsiryhmiltä. Henkilöstöllä oli myös tunne siitä, että heitä ei ollut kuultu riittävästi ylemmän johdon taholta. Myös vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö koettiin entistä haasteellisemmaksi. Arjessa riittämättömyyden tunnetta aiheuttivat etenkin siirtymätilanteet ja erilaiset pedagogiset haasteet. Kiire on tuntunut tulleen jäädäkseen. Toisaalta vastaukset heijastavat myös varhaiskasvattajien tunnollisuutta. (esim. Hartikainen ym. 2007, 30, 32). Työ halutaan tehdä hyvin. Kun siihen ei tunnu olevan riittävästi mahdollisuuksia, se harmittaa. Tämä näkyy esimerkiksi niissä vastauksissa, joissa vastaajat harmittelevat kirjallisten työn määrää. Tämä aika on pois lapsilta, joiden kanssa hyvä kasvattaja haluaa tehdä työtä. Varhaiskasvattajat toivoisivat myös parempia mahdollisuuksia huomioida lapset yksilöllisesti.

Haasteiden näkyvyys henkilöstön hyvinvoinnissa

Vastaajien mukaan jaksamisen ongelmat ja kiire näkyvät arjessa aihealueeseen liittyvinä keskusteluina, ilmapiirin kiristymisenä, hermostuneisuutena, ilottomuu-

tena, väsymyksenä sekä hajamielisyytenä, keskittymisvaikeutena työhön, kiinnostumattomuutena, ärtyisyytenä, vähäisenä aloitekykynä sekä omien työtehtävien hoitamattomuutena. Väsymys aiheuttaa myös erilaisia fyysisiä kipuja ja sairauksia. Hoitajien tunnekuormaa lisää myös työntekijöiden tunnollisuus, sillä työ halutaan tehdä mahdollisimman hyvin. Työpäivän jälkeen koetaan väsymystä ja kotityöt tuntuvat haasteellisilta.

Varhaiskasvattajien vastaukset noudattavat Vapaavuoren (2002, 39–40) toteuttaman tutkimuksen tuloksia, jonka mukaan lähestulkoon kaikki tutkimukseen osallistuneet hoitajat tunsivat väsymystä työssään, vaikka vakavampaa uupumusta ei tunnustettukaan. Lastenhoitajat kokivat, että heillä ei riitä energiaa enää omalle perheelle ja kotitöille raskaan ja vaativan työpäivän jälkeen.

Sihvosen (1996, 33–41) mukaan työuupumus ulottuu työmaailmasta ihmisen henkilökohtaiseen elämään ja ihmissuhteisiin, aina yksilön terveyteen asti. Työuupumus myös heikentää yksilön työmotivaatiota sekä alentaa mahdollisuuksia suoriutua työstä. Tällöin esimerkiksi muistihäiriöt ja huolimattomuusvirheet lisääntyvät. Kun tarveanalyysissä saatuja vastauksia verrataan Sihvosen edellä esittämiin kriteereihin, oli ainakin osalla kyselyyn vastanneista selkeitä uupumukseen viittaavia oireita, kuten hermostuneisuutta, väsymystä ja työmotivaatioon liittyviä ongelmia, tai ainakin sitä koettiin työyhteisössä. Työssä ja kotona hoidettiin vain pakolliset asiat.

Tutkimuksellisen kehittämishankkeen käytännön toteutukseen liittyviä kokemuksia

Vastaajat kaipasivat työnohjauksen tyypistä mahdollisuutta keskustella omasta työstä ja sen haasteista ja epäkohdista sellaisten ihmisten kanssa, jotka tekevät samaa työtä. Muiden kanssa työhön liittyviä huolia on vaikea jakaa ja tulla ymmärretyksi. Ryhmätapaamisissa tuli myös esiin toive uudenlaisen puhumisen kulttuurin syntymisestä. Työtovereita ja toisia ihmisiä sekä heidän reaktioitaan on helppo ymmärtää väärin, joka johtaa ihmissuhteiden kiristymiseen. Tämän vuoksi ongelmat olisi tarpeellista selvittää, ennen kuin ne paisuvat kohtuuttoman suuriksi ja alkavat rasittaa koko työyhteisöä ja tiimityötä.

Vastaajat kaipasivat siis mahdollisuutta keskusteluun. Keskustelu tuttujen työtovereiden kanssa sekä omien tunteiden ja kokemusten purkaminen koettiin mer-

kitykselliseksi. Kuten Sinokki (2011, 76–80, 87, 89) sekä Vartiainen (2007, 10–13, 48–49, 52, 57) tutkimuksissaan ovat todenneet, työtovereilta saatu sosiaalinen tuki vähentää työstressiä, lisää työtyytyväisyyttä ja saattaa olla eräänlainen puskuri stressitekijöitä vastaan työelämässä. Alhainen sosiaalinen tuki puolestaan sairastuttaa sekä lisää työuupumuksen ja sairauspoissaolojen riskiä.

Olisi siis tärkeää kiinnittää huomiota sosiaalisiin tekijöihin työssä. Työntekijän saama henkinen ja sosiaalinen tuki ovatkin erityisen tärkeitä mielenterveyden ja hyvinvoinnin suojatekijöitä. (Sinokki 2011, 75, 88.) Työntekijät tarvitsevatkin vertaistukea omalta ammattikunnalta, sekä mahdollisuutta puhua kollegoidensa kanssa esimerkiksi vaikeista työtilanteista (Vartiainen 2007, 10–13, 48–49, 52, 57). Esimerkiksi ryhmäanalyttisessä metodissa uskotaan juuri ryhmässä tapahtuvan kuulluksi ja ymmärretyksi tulemisen kokemuksen auttavan oireilevaa ihmistä vapautumaan uupumuksesta sekä vähentämään alttiutta sen uusiutumiselle. (Hätiäinen & Kinnunen 2005, 368–369; Ahola 2006, 17; Näätänen ym. 2002, 327.)

Tärkeimpänä oivalluksena hoitajat näkivät sen, kuinka tärkeää on puhua mieltä askarruttavista asioista tutussa ryhmässä. Keskusteltaessa huomataan, että muilla on samankaltaisia kokemuksia. Tällöin epäkohtiin halutaan puuttua ja tehdä muutoksia työpaikalla, joka parantaa koko työyhteisön tilannetta. Kehittämishankkeen pilottiyksikössä asioista on uskallettu ja haluttu puhua ääneen, jolloin henkilöstö on saanut tukea työnohjauksen muodossa. Vaikuttaa siis siltä, että yhteisössä on jo aiemmin ollut olemassa puhumisen kulttuuria, halua vaikuttaa ja päästä eteenpäin, joka on näkynyt myös ryhmässä itsessään. Estolan ym. (2005; 2007) mukaan juuri ryhmän antama vertaistuki ja samankaltaiset kokemukset eheyttävät sekä tarjoavat tukea ja edistävät jaksamista, suuntaavat katseen eteenpäin (Estola ym. 2005, 87, 90; Estola ym. 2007, 38, 70–71, 93).

Ryhmän ensimmäinen tapaamiskerta ja siellä käydyt henkilöstöön liittyvät keskustelut olivat hyvin haasteellisia tällaista ryhmää ja metodia ajatellen. Myös osallistujissa ajatuksia herätti se, että käsiteltyyn ongelmaan ei löydetty ratkaisua. Pyrkimys ongelmien ratkaisemiseen ei kuitenkaan ole KerToi-menetelmän tärkein tavoite. Menetelmä tarjoaa mahdollisuuden ongelmien purkamiseen ja ryhmän antamaan vertaistukeen, joka voimaannuttaa ja mahdollistaa haastavista tilanteista

selviytymisen. Menetelmän tehtävänä on auttaa purkamaan ihmissuhdetyöhön liittyvää kuormitusta. (mm. Estola ym. 2005, 86; Estola ym. 2007, 38–40, 49–51.)

Kehittämishankkeen pilottiryhmän loppuarviointi antoi edelleen hyvin positiivisen kuvan osallistujien kokemuksista. Vastauksissa korostui edelleenkin keskustelun ja asioista puhumisen merkitys. Näin tilanteet eivät kriisiydy ja jää hiertämään arjen työssä. Eräs vastaaja uskoi jopa siihen, että menetelmä voisi tulevaisuudessa korvata työnohjauksen. Ryhmä antoi mahdollisuuden keskustella ja puhua vaikeistakin asioista, joka mahdollisti vertaistuen ja yhteisen ymmärryksen jakamisen ja kokemisen. Tähän ei kiireisessä arjessa ole mahdollisuutta. Tarve puhumiseen on selkeästi olemassa!

Pilottiryhmään osallistujat tuntuivat pitäneen kaikista toimintakerroista. Kaksi tapaamiskertaa tuntui kuitenkin nousseen ylitse muiden. Vierailijoiden kanssa käydyistä keskusteluista pidettiin, vaikka heiltä kaivattiin myös hieman jämäkämpää otetta haasteiden käsittelyyn. Vierailijoiden kanssa käydyssä keskustelussa henkilöstö sai esittää omia työhön liittyviä huoliaan ja vierailijat kommentoivat keskustelussa esiin nostettuja aiheita. Koin itse toimintamallin hyvänä, samoin osallistujat antoivat toimintakerrasta positiivista palautetta. Myös maalaamiskerta koettiin hyväksi, sillä se tarjosi mahdollisuuden työskennellä hieman eri tavoin.

Ryhmän toteutus tulevaisuudessa herätti kuitenkin hyvinkin erilaisia ajatuksia. Osa vastaajista toivoi menetelmää tiimeille, osa taas yksiköille. Toisaalta taas muiden ryhmäläisten ”tuntemattomuus” antaisi mahdollisuuden puhua avoimemmin, kun asiat eivät henkilöidy. Nikkasen (2006) toteuttaman tutkimuksen mukaan itseilmaisua helpottaa toisilleen entuudestaan vieraiden ihmisten läsnäolo. Asioita saattaa olla helpompi pohtia etäällä arkielämästä, kuten työyhteisöstä. Tämä vapauttaa ilmaisemaan itseään, kun tilannetta realisoivia tekijöitä ei ole läsnä. (Nikkanen 2006, 81.) Toisaalta Vierula (2012) taas toteaa, että liiallinen syvällisyys ja minuuden purkaminen lähes tuntemattomien ihmisten kanssa saattaa estää uuden oppimista, koska liiallinen henkilökohtaisuus saatetaan kokea hyökkävänä. Ryhmän ohjaajan haasteelliseksi tehtäväksi jääkin rajan vetäminen ja keskustelun ohjaaminen. (Vierula 2012, 45.)

Myös ryhmän ajankohdasta oltiin hieman eri mieltä. Osa vastaajista koki ajankohdan hyväksi, osan mielestä taas kiireinen siirtyminen kesken päivän ryhmään ja takaisin työn ääreen ei ollut myönteinen asia.

Kehittämishankkeen antamien vastausten mukaan kysymys ei välttämättä ole siitä, että tarvitaan jonkinlainen menetelmä. Kysymys on ennemminkin siitä, kuinka mahdollistetaan puhumisen kulttuuria ja annetaan tilaa ja aikaa puhumiselle ja huolista keskustelemiselle. Keskusteluissa tarvitaan kuitenkin dialogisuuden henkeä, joka on uuden ymmärryksen syntymisen keskeinen ehto (mm. Seikkula & Arnkil 2005, 52). Jotta dialogisuuden periaate toteutuisi, ryhmässä olisi hyvä olla ohjaaja, joka johdattelee keskustelua ja ohjaa sitä tarvittaessa oikeaan suuntaan. Ohjaajalla tulisi olla myös jonkinlaista osaamista ryhmien ohjauksesta sekä erilaisista metodeista, joilla keskustelun kulkuun ja ohjaukseen voidaan vaikuttaa. (ks. esim. Estola ym. 2007, 38, 47.)

8.2 Uusi toimintamalli varhaiskasvattajan työssä jaksamisen tukemiseksi

Tässä tutkimuksellisessa kehittämishankkeessa sovellettiin käytännössä KerToi-menetelmään liittyvää tietoutta varhaiskasvattajan työn realiteetit huomioiden. Tämä tarkoitti toimintamalliin liittyvien hyvien käytäntöjen korostamista, kuten mahdollisuutta puhumiseen ja työhön liittyvän haasteellisuuden jakamiseen. Toisaalta joistakin periaatteista jouduttiin tinkimään, kuten esimerkiksi siitä paikasta, jossa ryhmät kokoontuivat. Osallistujat saapuivat myös ryhmään kesken työpäivän. Myöskään kokoontumisiin ei varattu useita tunteja aikaa. Tutkimuksellisen kehittämishankkeen toiminnallisen osuuden aikana hankitun tiedon sekä kokemusten pohjalta muotoutui toimintamalli, joka mahdollistaisi KerToi-menetelmän käytön jatkossa varhaiskasvatuksen sektorilla. Malli on esitetelty tiivistetysti kuviossa 6. Se noudattaa seuraavia hyväksi havaittuja periaatteita.

1. Ryhmän tavoite

Ryhmän tärkeimpänä tavoitteena on varhaiskasvattajien työssä jaksamisen tukeminen sekä mahdollisuus huolten jakamiseen, kertomiseen sekä uuden oppimiseen yhdessä kollegoiden kanssa. Menetelmä toimisi käytännössä yhtenä varhai-

sen kuntouttamisen menetelmänä silloin, kun varhaiskasvattajat tarvitsevat tukea työssä jaksamiseensa.

2. Ryhmien muodostaminen

Ryhmiä olisi tulevaisuudessa kehittämishankkeessa hankitun tiedon perusteella mahdollista koota monella tapaa. *Ne voisivat toimia yksittäisissä yksiköissä, kahden tai useamman yksikön yhteistyönä tai jopa koko varhaiskasvatuksen sektorin henkilöstöstä koottuina ryhminä.* Ryhmän kokoonpano noudattaisi seuraavia periaatteita:

Ryhmään tulisi osallistua n. 6-10 osallistujaa. Pieniä ryhmäkokoja voidaan perustella Estolan ym. (2005) toteuttamassa tutkimuksessa hankittujen tutkimustulosten perusteella. Tutkimuksen mukaan pienemmissä ryhmissä keskustelu mahdollistaa tutustumisen toisiin ryhmän jäseniin helpommin. Pienemmässä ryhmässä on helpompi sanoa asioita ääneen, kun taas suuremman ryhmän kanssa asioita pohtisi helpommin yksikseen. Pienemmät ryhmät myös vaativat enemmän ja terävöittävät ajatuksia. (Estola 2005, 51.)

Ryhmä tarvitsee aina ns. organisaattorin tai vetäjän. Ryhmän ohjaaminen edellyttää jonkinlaista osaamista ryhmän ohjaamiseen liittyvistä metodeista ja toimintatavoista. Ohjaajan tulee olla saman alan ammattilainen osallistujien kanssa. (ks. esim. Estola ym. 2007, 38, 47; Vierula 2012, 45.)

Tapaamiskertojen määrä nostetaan ryhmän omista tarpeista. Ryhmät voivat koontua yksittäisten yksiköiden tiloissa tai joissakin muissa tiloissa, joita varhaiskasvatuksen sektorilla olisi mahdollista tarjota.

3. Tapaamiskertojen runko

Ryhmän ensimmäisellä tapaamiskerralla suunnitellaan aina ryhmän sisältöalueita ja toimintamalleja. Jokaisen tapaamiskerran kesto on 90 minuuttia. Tapaamiskerrat etenevät seuraavan rungon mukaisesti:

1. Päivän polttavat, eli sellaiset asiat, joita on tarpeen käsitellä heti. Päivän polttaviin käytetään aikaa n. 20 minuuttia.
2. Päivän teeman käsitteleminen. Kesto n. 60 minuuttia.

3. Tapaamiskerran arviointia joko sanallisesti tai kirjallisesti esimerkiksi päiväkirjaa pitämällä.

Arviointiaineistot mahdollistavat menetelmän kehitystyön tulevaisuudessa. Mm. Vierulan (2012) mukaan tapaamiskertojen jälkeisten reaktiopapereiden kirjoittaminen on myös hyvä keino saada osallistujat miettimään kokemaansa sekä hankkimaan uutta tietoa (Vierula 2012, 43).

Tapaamiskerran runkoa ajatellen tarkennettakoon vielä, että omassa kehittämishankkeessani ryhmät aloitettiin päivän polttavilla, joka koettiin erityisen hyväksi toimintamalliksi. Tämä mahdollistaa sellaisten asioiden puhumisen ja julkituomisen, jotka vaativat käsittelyä välittömästi. Ryhmään voi kuitenkin virittäytyä myös muilla tavoin ryhmän toiveen mukaan. Ideoita aloitukseen voi hakea esimerkiksi menetelmän omilta kotisivuilta tai aihealueeseen liittyvästä kirjallisuudesta (ks. esim. Estola ym. 2005; Estola ym. 2007).

4. Tapaamiskertojen sisältö

Tapaamiskertojen sisältöjen rakentaminen lähtee ryhmän tarpeista ja toiveista. Pääpaino on kuitenkin työhön liittyvien kokemusten jakamisessa sekä mahdollisuudella puhumiseen. Kertomisen avulla on mahdollista keventää työntekijöiden kokemaa työperäistä stressiä ja ennaltaehkäistä työuupumusta.

Tapaamisten sisältöihin voidaan liittää myös toimintakertoja, joissa eri alojen asiantuntijat tulevat keskustelemaan ryhmäläisten kanssa heidän toivomistaan osaluista. Keskeistä olisi verkostojen luominen esimerkiksi varhaiskasvatuksen, perheneuvolan, työterveyshuollon ym. eri osa-alueiden ammattilaisten kesken sekä keskinäisen olemassa olevan tiedon jakaminen.

Tapaamiskerrat voivat sisältää myös erilaisia toiminnallisia osuuksia, kuten maa-laamista, janaharjoitteita, tunnekorttien käyttöä tai erilaisia osallistujien hyvinvointia tukevia harjoitteita jne. Tapaamiskerroissa on keskeistä kuulluksi tuleminen, mutta myös kuunteleminen. Pääpaino on dialogisessa ajattelussa ja toimintatavassa.



Kuvio 6. Toimintamalli varhaiskasvattajien työssä jaksamisen tukemiseksi

9 KEHITTÄMISHANKKEEN POHDINTA JA ARVIOINTI

9.1 Tutkimuksellisen kehittämishankkeen luotettavuus ja eettiset kysymykset

Tutkimuksellinen tieto on luotettavaa, kun se on perusteltu kriittisesti. Luotettavan tiedon tuottaminen onkin tutkijan tärkein eettinen tekijä. Tutkijan tulee vastata ammattitaitonsa hankinnasta ja kyvystä tuottaa tietoa. Tähän kuuluvat muun muassa kyky tuntea oman alansa tutkimusta ja sen kehitystä sekä taito hallita tutkimusmenetelmiä. Tutkijan ammattietiikkaan kuuluu myös taito välittää tietoa muille, mitä kutsutaan julkistamisen etiikaksi ja käytön etiikaksi. (Muukkonen 2010, 16.)

Tutkimusetiikan ongelmat liittyvät lähinnä itse tutkimustoimintaan, kuten esimerkiksi tutkimukseen tulevien informoimiseen, aineiston keräämisessä ja analysoinnissa käytettävien menetelmien luotettavuuteen, anonymiteettiongelmiin sekä tutkimustulosten esittämistapaan. Tutkimuksen tekemiseen liittyy myös arvosidonnaisista eettistä pohdintaa: miten tutkimusaiheet valitaan ja mitä pidetään tärkeänä. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 128.)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta on asettanut erilaisia määritelmiä ja ohjeita, joita hyviltä tieteellisiltä käytännöiltä odotetaan. Jotta tutkimus olisi tieteellisesti hyväksyttävä, tuloksiltaan luotettava ja uskottava, on tutkimus suoritettava hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu, että tutkijat ovat noudattaneet rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa. Tutkijan täytyy soveltaa myös tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Heidän tulee myös toteuttaa tieteellisen tiedon luonteeseen kuuluvaa avoimuutta tutkimuksensa tuloksia julkaistessaan. Tutkijan on otettava huomioon myös muiden tutkijoiden työ ja saavutukset asianmukaisella tavalla niin, että he kunnioittavat näiden työtä ja antavat heidän saavutuksilleen niille kuuluvan arvon ja merkityksen omassa tutkimuksessaan ja sen tuloksia julkaistessaan. Tutkimuksen tulee olla myös suunniteltu, toteutettu ja raportoitu yksityiskohtaisesti ja tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2003, 5-6.)

Tutkittavien suojaan kuuluu se, että tutkijan on selvitettävä osallistujille tutkimuksen tavoitteet, menetelmät ja mahdolliset riskit. Osallistujien tulee myös osallistua tutkimukseen vapaaehtoisesti. Heillä tulee olla oikeus myös perua osallistumisensa milloin tahansa sekä kieltää jälkikäteen itseään koskevan aineiston käyttö tutkimusaineistona. Heillä tulee olla myös oikeus tietää nämä oikeutensa. Tutkijan on huolehdittava siitä, että tutkimukseen osallistuessaan osallistuja tietää sen, mistä tutkimuksessa on kyse. Tutkimuksen on oltava myös luottamuksellista, jolloin tutkimuksessa saatuja tietoja ei luovuteta ulkopuolisille, eikä tietoja käytetä muuhun, kuin luvattuun tarkoitukseen. Kaikkien osallistujien on myös voitava jäädä nimettömiksi, elleivät he ole antaneet lupaa identiteettinsä paljastamiseen. Tutkimukseen osallistuvilla on myös oikeus odottaa tutkijalta vastuuntuntoa. Sopimuksesta on pidettävä kiinni eikä tutkimuksen rehellisyyttä saa vaarantaa. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 131.)

Olen omassa kehittämishankkeessani pyrkinyt useammalla tavoin huomioimaan sen, että osallistajat tietävät, mihin he ovat ryhtymässä tai minkälaisesta hankkeesta on kysymys. Hankkeesta ja itse KerToi-menetelmästä lähetettiin jo aivan hankkeen alkumetreillä keväällä 2012 kirjallinen esittely jokaiseen päivähoitoyksikköön. Tämän esittelyn pohjalta yksikön työntekijät saivat mahdollisuuden pohdita, ovatko he kiinnostuneita osallistumaan hankkeeseen. Kun lastenhoitajien ryhmä oli valikoitunut mukaan, myös heille esiteltiin ensimmäisellä suunnittelukerralla, mistä menetelmässä ja hankkeessa on kysymys. Hankkeen tutkimukselliseen osuuteen liittyviä tekijöitä ja osallistujien oikeuksia käsiteltiin myös viimeisellä tapaamiskerralla, jotta ne olivat osallistujille selviä. KerToi-ryhmään osallistuminen perustuu puolestaan jo itsessään vapaaehtoisuuteen. Tärkeää on myös sitoutuminen ja osallistuminen yhteisiin tapaamisiin. Toiminta perustuu myös luottamukseen ja vaitiolovelvollisuuteen. (Estola ym. 2007, 39–40.) Koska toimintatutkimukseen ei liity yksiselitteistä rajanvetoa tutkijan ja tutkittavien välillä, tutkimuksen suunnittelussa neuvotellaan jatkuvasti osallistujien kanssa mm. tutkimuksen käytännön toteutuksesta sekä eettisistä kysymyksistä. (Meyer 2000, 178.) Näin toimittiin myös omassa kehittämishankkeessani.

Kehittämishankkeeseen osallistuvien työntekijöiden ja yksikön anonymiteetti on haluttu hankkeessa suojata usealla eri tavalla. Ensiksikin kehittämishankkeen aikana ei ole mainittu sitä, missä yksikössä hanke on toteutettu. Myöskään osallistu-

jien nimiä ei ole mainittu. Ryhmän suunnittelutapaamisessa, eli ensimmäisellä tapaamiskerralla sovittiin, että heidän osallistumisestaan ryhmään ei informoida ulkopuolisille. Myös ryhmään osallistuneita vierailijoita informoitiin etukäteen salassapitoon liittyvistä tekijöistä. En myöskään itse voinut mainita ulkopuolisille, missä yksikössä työskentelen. Näillä toimenpiteillä haluttiin taata osallistujille työrauha.

Tarveanalyysin tuloksia purettaessa olisi ollut todella kiintoisaa eritellä eri ammattikuntien antamia vastauksia, mutta myös tästä on kokonaisuudessaan luovuttu henkilöstön anonymiteettiä ajatellen. Koska osallistujamäärä on niin pieni, ammattinimikkeiden erotteleminen olisi lisännyt vastausten antajien tunnistettavuutta yksikön sisällä. Myös ryhmätapaamisissa käsitellyt asiat kirjattiin totuudenmukaisesti, mutta siten, että niistä ei pysty tunnistamaan esimerkiksi yksittäisiä asiakkaita, kuten lapsia, perheitä tai työntekijöitä.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2003, 5-6) antamien ohjeiden mukaan tutkijan on otettava huomioon myös muiden tutkijoiden työ ja saavutukset asianmukaisella tavalla niiden arvoa ja merkitystä kunnioittaen. Itse olen pyrkinyt huomioidaan ko. kriteerin tutkimustulosten esittelyn yhteydessä siten, että olen tarkoituksella pyrkinyt esittelemään aiemmat tutkimukset tutkimuksina, en vain tutkimustuloksina. Näin olen halunnut kunnioittaa tutkijoiden tekemää työtä, joka on yksi tutkimuksen etiikan tärkeistä osatekijöistä.

Tutkimuksessa pyritään välttämään virheiden syntymistä. Yrityksistä huolimatta tulosten luotettavuus ja pätevyys saattavat vaihdella. Tutkimuksissa pyritään arvioimaan tulosten luotettavuutta. Tällöin puhutaan käsitteistä tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti. Reliabiliteetti voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että kaksi arvioijaa päätyy samanlaiseen tulokseen. Validiteetillä tarkoitetaan sitä, että käytössä olevalla mittarilla ja menetelmällä on mahdollisuus mitata onnistuneesti sitä, mitä on tarkoituskin mitata. (Hirsjärvi ym. 2008, 226.)

Oman kehittämishankkeen reliabiliteettiä lisäsi se, että syksyllä 2012 toteutettu tarveanalyysi uusittiin keväällä 2013. Tulokset olivat hyvin samansuuntaisia, vaikka joitakin eroavaisuuksia olikin. Tuloksissa tapahtuneisiin muutoksiin vaikutti ennen kaikkea se, että tarveanalyysi 1 toteutettiin heti kesälomien jälkeen,

jolloin henkilöstö oli levännyttä. Toimintakauden eteneminen vaikuttaa luonnollisesti tuloksiin. Toisaalta saman tarveanalyysin toteuttaminen jossakin toisessa kaupungin yksikössä olisi saattanut tuottaa aivan erilaisia tuloksia. Tähän voivat vaikuttaa esimerkiksi johtajuuden toimiminen tai toimimattomuus sekä henkilöstön kuuleminen, henkilöstön keskinäiset suhteet, henkilöstön yksilölliset ominaisuudet yms. tekijät (esim. Onnismaa 2010, 17). Laadulliselle tutkimukselle ominaisesti toimintakertojen toisintaminen on mahdotonta. Uudessa ryhmässä olisi uudet osallistujat, jolloin myös käsiteltävät teemat saattaisivat olla hyvin erilaisia. Toisaalta ryhmään ja siinä käytettäviin toimintatapoihin vaikuttaisi se, tuntevatko osallistujat ennestään toisensa, minkälaiset ovat heidän keskinäiset suhteensa, mahdolliset ristiriidat ym. tekijät. Käytössä olevat tutkimusmenetelmät tuntuivat puolestaan tällä kertaa erityisen toimivilta, jotka antoivat oikeanlaista tietoa ja vastasivat asetettuihin tavoitteisiin.

Etenkin laadullisen tutkimuksen kohdalla keskustellaan usein tutkimuksen totuuteen ja objektiivisuuteen liittyvistä kysymyksistä. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan kuitenkin kohentaa tarkalla selostuksella tutkimuksen toteuttamisesta. Tarkkuuden tulee koskea tutkimuksen kaikkia vaiheita. Myös aineiston tuottamisen olosuhteet olisi kerrottava selvästi ja totuudenmukaisesti. Esimerkiksi haastattelu- ja havainnointitutkimuksessa tulee esittää haastatteluihin käytetty aika, mahdolliset häiriötekijät, virhetulkinnat haastattelussa ja myös tutkijan oma arvio tilanteesta. Tärkeää on esitellä myös luokittelujen tekeminen, eli luokittelun syntymisen alkujuuret ja luokittelujen perusteet. Tutkijan on esiteltävä myös se, mihin hän tulkintansa ja päätelmänsä perustaa. Tällöin tutkimusselosteisiin kannattaa lisätä esimerkiksi suoria haastatteluotteita. (Hirsjärvi ym. 2008, 227–228.)

Tutkimusraportissa esitetään yleensä teemojen käsittelyn yhteydessä otteita, eli sitaatteja aineistoista. Lainattujen kohtien tarkoituksena on antaa havainnollistavia esimerkkejä sekä tarjota lukijalle todiste siitä, että tutkijalla on ollut jokin aineisto, johon hän analyysinsä pohjaa ja että aineisto on antanut johtolankoja juuri näiden teemojen muodostamiseen. Lainauksia käytettäessä joudutaan pohtimaan myös sitä, esittävätkö ne osallistujien taustatietoja. Voivatko ne siis loukata vastaajien anonymiteettia, eli onko niistä mahdollista tunnistaa vastaajaa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006.) Myös itse olen käyttänyt hankkeeni raportoin-

nissa paljon sitaatteja, jotta pystyn näyttämään toteen sen aineiston, johon analyysini perustan.

Tutkimuksellisen kehittämishankkeen raportointiin liittyvässä aineistossa on paljon tekemiäni tapaamiskertoihin liittyviä muistiinpanoja. Aineisto on purettu auki ja muokattu esitystapaa ja käsitteistöä siten, että yksittäisten tapausten ja asiakastietojen tunnistaminen ei ole mahdollista. Alun perin tapaamiskerrat oli tarkoitus myös nauhoittaa, mutta salassapitovelvollisuuteen liittyen en kokenut hankkivani ko. menetelmällä hankkeeseeni ja sen tavoitteisiin liittyen merkityksellistä aineistoa. Kun hankkeen koko aineisto oli purettu, se toimitettiin yksikköön luettavaksi ja arvioitavaksi, jolloin henkilöstö itse arvioi aineiston oikeudenmukaisuutta ja sai mahdollisuuden esittää esimerkiksi joitakin aineistoja poistettavaksi. Lopullinen arviointi toteutettiin vasta henkilöstön ja yksikön johdon antaman arvioinnin ja muutostoiveiden pohjalta.

Toimintatutkimuksessa onkin tärkeää, että tutkimukseen osallistujat voivat kertoa omat näkemyksensä tutkijan tekemistä tulkinnoista tutkijan keräämiin tietoihin sekä kirjallisiin tuotoksiin perehtymällä. Osallistujien mielipiteet ja kokemukset muokkaavat osaltaan hankkeen loppuraporttia. Tutkijan tehtäviin kuuluu myös hänen omien arvojensa ja uskomustensa pohtiminen liittyen tutkittavaan aiheeseen, jotta tutkimustulosten luotettavuus ei kärsi. (Dickens & Watkins 1999, 133; Kiviniemi 1999, 80–81; Meyer 2000, 178–179.)

Luotettavuuden ongelmia saattaakin aiheuttaa lähinnä tapaamiskertojen raportointi. Luotettavuutta lisää kuitenkin se, että erilaista aineistoa keräämällä on toteutettu formatiivista arviointia (ks. Seppänen-Järvelä 2004, 19; Virtanen 2007, 93). Kun aineistolähteitä on useita, aineistoa voidaan tarkastaa ristiin. Erityyppiset aineistolähteet antavat arvioitavasta kohteesta myös monipuolisemman kuvan. (Robson 2001, 176; Virtanen 2007, 156.) Omassa kehittämishankkeessa sekä omia muistiinpanojani, että osallistujien antamia vastauksia ja näkemyksiä oli mahdollista arvioida ristiin, mikä lisää tulosten luotettavuutta. Luotettavuutta lisää myös tekstin lopullinen arvioittaminen osallistujilla, jolloin esimerkiksi virheelliset käsitykset on mahdollista korjata. Pyrin lisäämään tutkimustulosten luotettavuutta myös sillä, että purin koko toimintakerralla syntyneen aineiston ja siitä

nousevat ajatukset aina välittömästi toimintakerran jälkeen, eli aineisto oli kokonaisuudessaan purettu seuraavan kahden tunnin sisällä tapaamisesta.

Kehittämishankkeeni eettisyyttä pohtiessani joudun väkisinkin käsittelemään puolueettomuuttani. Olenhan myös itse varhaiskasvatuksen edustaja ja lastentarhanopettaja Kouvolan kaupungilla. Olenkin vastauksia purkaessani purkanut vastaukset vastauksina ja kaiken mahdollisimman avoimeksi, jotta luotettavuus lisääntyisi. Uskon kuitenkin siihen, että puolueellisuus näkyy työssäni jollakin tavoin. Toivoisinkin sen näkyvän aitona innostuksena, haluna luoda jotakin uutta, haluna auttaa ja tukea varhaiskasvattajia heidän tekemässään työssä.

9.2 Kehittämishankkeen pohdintaa

Tarveanalyysin antamien tietojen perusteella KerToi-menetelmään liittyvän tutkimuksellisen kehittämishankkeen aloittaminen yksikössä vaikutti erittäin hyvältä. Vakavampia ongelmia ei vaikuttanut olevan, kuten esimerkiksi masennusta tai erityistä kriisitilannetta. Henkilöstö kuitenkin kuvasi väsymykseen liittyviä oireita ja toivoikin itse työnohjauksen tyyppistä mahdollisuutta keskustella oman ammattiryhmänsä kanssa. Tukea kaivattiin myös esimerkiksi erityislasterhanopettajilta.

Ensimmäisessä tapaamisessa esille nousi yhteensä neljä teema-alueita, joita osallistujat halusivat käydä läpi. Valitut teema-alueet määrittivät myös tapaamiskertojen määrän. Vaikka KerToi-menetelmään saattaa liittyä useita tapaamiskertoja, myös muutaman kerran tapaamiset voivat olla toimivia. Silloin osallistujien tulisi tuntea toisensa entuudestaan eikä kyseessä voi olla kriisitilanteen hoitaminen. (Estola 2005, 88.) Omassa ryhmässäni toteutuivat nämä kaksi periaatetta: henkilöstö tunsi toisensa jo entuudestaan, eikä kyseessä ollut varsinainen kriisitilanne.

Tilanne olisi ollut varsin erilainen, jos ryhmään osallistujat olisivat olleet toisilleen täysin tuntemattomia. Mahdollisesti ryhmäytyminen olisi vienyt paljon enemmän aikaa ja ryhmän ohjaajalta se olisi vaatinut paljon enemmän panostamista. Tällöin ryhmäytymisen vaiheisiin olisivat kuuluneet muodostusvaihe, kuo-huntavaihe, yhdenmukaisuusvaihe sekä hyvin toimiva ryhmä. Ryhmäytymiseen liittyvän teoreettisen tiedon valossa vasta ryhmäytymisprosessin viimeisessä vai-

heessa ryhmä on päässyt hyvin toimivan ryhmän tasolle, jolloin se on tuottava ja luova. Ryhmä toimii kokonaisuutena tavoitteen suuntaisesti, ratkaisee ristiriitatilanteita, roolit ovat joustavia sekä luottamus, vastuunotto sekä virheiden salliminen ovat olennainen osa ryhmän toimintaa. Turvallisen ilmapiirin saavuttaminen on sekä yksilön, että ryhmän sitoutumisen, ryhmäytymisen ja oppimisen perusta. Hyvän, myönteisen ilmapiirin saavuttaminen on aina yhtä suuri haaste niin ohjajalle kuin osallistujillekin. Jokin yhdistävä asia, esimerkiksi yhteinen intressi tai teema ryhmäläisten välillä edistää turvallisen ilmapiirin syntymistä. Ryhmässä onnistuneella vuorovaikutuksella on keskeinen merkitys. (Lähtenmäki 2007, 11–14, 15, 17.)

Ryhmäytymiseen liittyviä prosesseja ajatellen tutkijatoimija istui ko. hankkeessa ns. valmiiseen pöytään, sillä henkilöstö tunsu jo aiemmin toisensa, työskenteli yhdessä ja he kaikki olivat saman ammattikunnan edustajia. Näistä kaikista osatekijöistä oli selvä etu ryhmän toiminnan kannalta. Toisaalta ryhmään, jonka jäsenet tuntevat toisensa jo entuudestaan ja työskentelevät yhdessä, saattaa liittyä myös riskitekijöitä. Näitä voivat aiheuttaa esimerkiksi henkilöstön keskinäiset ristiriidat tai klikkiytymät. Tällaiset ongelmat saattaisivat vaatia jo työnohjauksellista tukea. Työtäni helpotti siis se, että osallistujat olivat saman ammattikunnan edustajia. Esimerkiksi saman yksikön opettajista ja hoitajista koottu ryhmä oli saattanut olla haasteellisempi esimerkiksi näkemyserojensa suhteen.

Palautteessaan eräs ryhmäläinen totesi, että olisi toivonut ryhmässä mahdollisuutta kertoa asiansa rauhassa loppuun. Viimeisellä tapaamiskerralla yksi vastaajista puolestaan toivoi sitä, että tulevaisuudessa tapaamiskerralla jaettaisiin puheenvuoroja. Samanlaisia ajatuksia heräsi myös loppuarvioinnissa.

Viimeisen tapaamiskerran jälkeen pohdin osallistujien antamia vastauksia. Ker-Toi-menetelmänä noudattaa arkikeskustelun perussääntöjä, joten esimerkiksi puheenvuorojen jahkaaminen saattaisi rikkoa tätä tärkeää periaatetta. Menetelmän pitäisi kuitenkin myös opettaa kuuntelemaan toisia. (mm. Estola ym. 2007, 38–40, 47, 49–51, 56.) Myös Vierula (2012) on omassa tutkimuksessaan todennut, että työnohjaajien ryhmäohjaustilanteissa merkityksellistä on luottamuksellisen ilmapiirin luominen sekä keskustelutilanteiden kontrollointi siten, että jokaisella on tilaa puhua. (Vierula 2012, 42.)

Asiaa pohtiessani oivalsin, että ryhmää aloitettaessa olisi tärkeää keskustella laajemmin menetelmään liittyvästä dialogisuudesta ja ohjata osallistujia siihen huolellisemmin, kuin itse ryhmää aloittaessani tein. Tosin myös ryhmien kohdalla saattaa olla suuria eroja. Oma pilottiryhmäni oli hyvin ulospäin suuntautunut ja puhelias. Ryhmässä vallitsi hyvä henki. He olivat myös saman työyhteisön jäseniä. Toisinaan voi olla myös niin, että ryhmän ohjaaja joutuu työstämään ja käyttämään enemmän erilaisia menetelmiä siihen, että keskustelua ylipäätään syntyy. Ryhmässä olisi kuitenkin mahdollistettava se, että jokainen saa kertoa ja tuoda esiin omia ajatuksiaan. Se ei saa olla kaikkein puheliaimpien etuoikeus.

Toimintakertojen suunnitelmiin liittyi itselläni enemmän ratkaisukeskeisyyttä. Käytettävissä oleva aika oli kuitenkin hyvin lyhyt toimintamallia ajatellen, jolloin aika kuluikin pääosin arjen huolien jakamiseen. *Kehittämisehdotuksena* voisi pohdita sitä, olisiko toimintamallia mahdollista kehittää siten, että esimerkiksi tiettyä teemaa käsiteltäisiin kahdella toimintakerralla? Ensimmäisellä toimintakerralla käsiteltäisiin aiheeseen liittyviä huolia, toisella kerralla ratkaisumahdollisuuksia. Tällöin olisi mahdollista hyödyntää esimerkiksi vierailijaa, josta kehittämishankkeeseen osallistujat selvästi itsekin pitivät. Vierailijoiden hankkimisessa olisi hedelmällistä hyödyntää erilaisia varhaiskasvatuksen, terveydenhuollon ja sosiaalitoimen ammattilaisverkostoja. Kun jokainen antaa omasta kakustaan pienen palasen, ei kuorma nouse kenenkään kohdalla liian suureksi. Eräs vastaajista toivoikin vinkkejä jaksamiseen työssä ja vapaa-aikana. Esimerkiksi tällaisissa kysymyksissä voisi hyödyntää eri ammattikunnilta löytyvää erityisosaamista.

Voisimmeko luoda kokonaan jotakin aivan uutta, esimerkiksi varhaiskasvattajien omat voimaantumisryhmät? Voimaantumisryhmät mahdollistaisivat KerToi-menetelmän hyvien tutkittujen toimintamallien hyödyntämisen, mutta ei sitoisi liikaa alkuperäiseen toimintamalliin. Siihen olisi edelleen mahdollista luoda jotakin aivan uutta osallistujien toiveiden mukaan. Tämä helpottaisi toimintamallin käyttöönottoa ja parantaisi sen sisällä olevaa liikkumatilaa. Voimaantumisryhmät voisivat olla esimerkiksi laajemmin varhaiskasvatuksen sektorilla toimivia. Tällöin henkilöstön poissaoloista koituva kuormitus ei nousisi liian suureksi yksittäistä yksikköä ajatellen. Voimaantumisryhmään voisi hakeutua silloin, kun kaipaa tukea omiin voimavaroihinsa, jolloin ryhmät toimisivat yhtenä varhaiskuntoutuksen muotona. Toisaalta osa vastaajista toivoi ryhmiä myös yksittäisiin yksiköihin

tulevaisuudessa. Tässäkin asiassa vaikuttaa se, minkälaisia asioita halutaan ratkaista. Yksikkökohtaiset ryhmät mahdollistaisivat yksikön sisäisten haasteiden ratkaisemisen, kun taas ulkopuoliset ryhmät henkilöstön voimaannuttamisen yleisemmällä tasolla. Joka tapauksessa on ilmeisen selvää, että tuen tarve on olemassa.

On kuitenkin muistettava se, että toteutettu kehittämishanke antaa tietoa vain yhden yksikön ja sen henkilöstön näkökulmasta. Henkilöstön esiin tuomat ajatukset noudattavat kuitenkin pitkälle aikaisemmissa tutkimuksissa esille nousseita näkemyksiä. Hankkeessa esiin nousseita ajatuksia olisikin tarpeenmukaista käsitellä tulevaisuudessa ja pohtia sitä, kuinka toimintamallia olisi mahdollista kehittää. Minkälainen toimintamalli varhaiskasvatuksen sektorille voitaisiin luoda? Toimintamallin kehittäminen sekä sen arviointi toisi puolestaan uusia hankemahdollisuuksia alan ammattilaisille sekä opiskelijoille.

Menetelmän kehittäminen tulevaisuudessa tarjoaa mahdollisuuden, joka kannattaa huomioida. Kuten Hinkka ym. (2011) toteavat, työelämä asettaa nykyisin ja tulevaisuudessa aiempaa enemmän erilaisia haasteita ja vaatimuksia. Tämä koskee myös varhaiskasvatusta. KerToi-menetelmän kaltaiset toimintatavat tarjoavat mahdollisuuden kehittymiseen ja voimaantumiseen, joka parantaa selviytymisen mahdollisuuksia työelämässä. Merkityksellistä on kuntoutuksen kytkeminen työhön sekä verkostoituminen eri osajien kesken, kuten myös tässä kehittämishankkeessa on käynyt ilmi. Kuntotutujien tarve ja työn vaatimukset edellyttävät yhteiskunnassamme rakenteeltaan, kestoaltaan ja sisällöltään erilaisten kuntoutuksimuotojen kehittämistä ja käyttöönottoa. (mm. Hinkka ym. 2011, 19, 26–27.)

KerToi-menetelmä varteenotettavan vaihtoehdon varhaiskasvattajien, kuten myös esimerkiksi sosiaali-, terveys-, kuntoutus-, kuin opetusalojenkin ammattilaisten työssä jaksamisen tukemiseksi. Se antaa mahdollisuuden myös uusien käytäntöjen oppimiseen, joka tukee jaksamista. Ja kuten aiemmin olen esitellyt, vertaistukea ja vapaata keskustelua käytetään metodina jopa erilaisissa hoidollisissa toimintamalleissa. Menetelmään sisältyy siis useita erilaisia hyötynäkökohtia.

Vaikka kehittämishankkeen tutkimuksellisessa ja toiminnallisessa osuudessa tuntuivatkin korostuvan vain varhaiskasvatustyöhön liittyvät huolet, se ei kerro varhaiskasvattajan työstä koko totuutta. Koska kehittämishankkeessa haettiin peruste-

luja sille, että ko. kaltaisilla toimintamalleilla olisi paikkansa tekemämme työn tukena, se antaa helposti yksipuolisen kuvan varhaiskasvattajan työstä ja arjesta. Tähän vaikuttavat esimerkiksi tarveanalyysin kysymysten asettelut. Varhaiskasvattajan työhön ja koko Kouvolan kaupungin varhaiskasvatustyöhön niin pilot-tiyksikössä, kuin muissakin varhaiskasvatuksen toimipisteissä liittyy paljon hyviä ja toimivia asioita. Tapasin kehittämishankkeeni aikana aivan ihania työhönsä todella motivoituneita ammattilaisia, jotka tekevät työtään aidosti koko sydämel-lään. Näin myös koko Kouvolan kaupungilla olen vuosien saatossa tavannut ja saanut työskennellä sellaisten ihmisten kanssa, joiden tekemästä työstä välittyy aito pedagoginen rakkaus. Toivon tämän kehittämishankkeeni tarjoavan uusia mahdollisuuksia ja ajatuksia sille, kuinka näiden varhaiskasvattajien työhyvinvointia pystytään parantamaan, jotta he saavat lisää voimavaroja ja ohjausta tekemällensä arvokkaalle pedagogiselle työlle. Näin tarjoamme lapsillemme vielä nykyistäkin paremman huomisen.

LÄHTEET

- Ahola, K. 2006. Työhyvinvoinnin edistäminen. Työuupumustilanteen käsittely ja työuupuneen tukeminen. Teoksessa: Ahola, K., Kivistö, S. & Vartia, M. Työterveyspsykologia. Helsinki: Työterveyslaitos, 166–176.
- Ainasoja, T. 2007. Vastavalmistuneilta puuttuu pedagoginen vertaistuki päiväkotiryhmässä. *Lastentarha*. 5/2007, 30 [viitattu 14.2.2013]. Saatavilla: <http://www.lastentarha.fi/pls/portal/docs/PAGE/LTOL/01LTOL/00LTOL/06JULKAISUT/TUTKIMUSRAPORTIT/LTOPULA.PDF>.
- Avison, D., Lau, F., Myers, M. & Nielsen, P A. 1999. Action Research. *Communications of the ACM* 42 (1), 94-97 .
- Dickens, L. & Watkins, K. 1999. Action Research: Rethinking Lewin. *Management Learning* 30 (2), 127-140 .
- Estola, E., Kaunisto, S-L. Keski-Filppula, U. & Uitto, M. 2005. Lupa kertoa, aikaa kuunnella, tilaa kasvaa. Kerronta opettajien työssä jaksamisen ja uusiutumisen tukena. Oulun yliopisto. Kasvatustieteen ja opettajankoulutuksen yksikkö. Kehittämishankkeen loppuraportti [viitattu 2.12.2011]. Saatavilla: <http://herkules.oulu.fi/isbn9514280873/isbn9514280873.pdf>.
- Estola, E., Kaunisto, S-L., Keski-Filppula, U., Syrjälä, L. & Uitto, M. 2007. Lupa puhua. Kertomisen voima arjessa ja työssä. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Haarakangas, K. 2008. Parantava puhe. Dialogisuus ihmissuhteissa, mielenterveytyössä ja psykiatrisessa hoidossa. Helsinki: Magentum.
- Hartikainen, A., Packalen, L. ja Saarinen K. 2007. Ilona. Verkostoitunut kehittämishanke päivähoidossa ja vanhustyössä. Laurea-ammattikorkeakoulun julkaisusarja/B21. Helsinki/Vantaa: Edita Prima Oy [viitattu 14.4.2013]. Saatavilla: <http://markkinointi.laurea.fi/julkaisut/b/b21.pdf>.
- Heikkinen, H. L-T. ja Jyrkämä J. 1999. Mitä on toimintatutkimus? Teoksessa: Heikkinen, H. L.T. (toim.), Huttunen, R. & Moilanen, P. Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena, 25–56.

Hiltunen, L. 2013. Graduaineiston analysointi. Graduryhmä. Jyväskylän yliopisto. [viitattu 12.04.2013]. Saatavilla:

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

Hinkka, K., Aalto, L., Grönlund, R. ja Rajavaara M. 2011. Työ muuttuu - kehittykö kuntoutus? Teoksessa: Järvikoski, A. (toim.), Lindh, J. ja Suikkanen, A. Kuntoutus muutoksessa. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 19–32.

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 13.–14., osin uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Holzbach, E. 2006. Ryhmien ohjaamisesta. Balint-ryhmäistunnon jäsentely. Suomentanut Juhani Rekola. Toimittaneet Korhonen, A. & Makkonen, E. Teoksessa: Makkonen, E., Nick, M. & Siimes, A (toim.). Kerron ja kuuntelen. Työnohjausta Balint-ryhmässä. Helsinki: Duodecim, 25–29.

Hätinen, M. & Kinnunen, U. 2005. Työstressi- ja uupumusinterventiot: vaikuttavuustutkimuksen haasteet. Teoksessa: Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.). Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 362-384.

Kananen, J. 2008. Kvali. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja-sarja. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kinnunen, U. & Hätinen, M. 2005. Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa: Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.). Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 38–55.

Kiviniemi, K 1999. Toimintatutkimus yhteisöllisenä projektina. Teoksessa: Heikkinen, H L.T. (toim.), Huttunen, R. & Moilanen, P. Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena, 63-81.

Kivioja, P. 2010. Työn ominaisuuksien vaikutus uupumukseen alle ja yli 45-vuotiailla kuntatyöntekijöillä. Teoksessa: Forma, P. & Väänänen, J. Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010-tutkimus. Suomen kuntaliitto, 92–99.

Kouvolan kaupungin kotisivut. Kouvola-Info. [viitattu 23.2.2013]. Saatavissa:
<http://www.kouvola.fi/kouvolainfo.html>.

Kouvolan kaupungin kotisivut/ varhaiskasvatus. [viitattu 23.2.2013]. Saatavissa:
<http://www.kouvola.fi/index/lapsiperheelle/paivahoito/paivakodit.html>

Kouvolan kaupunki 2008. Kouvolan kaupunki 2009/ Kymijoen kaupunki. Lehdistötiedote 12.8.2008.

Kouvolan kaupunki 2011. Kouvolan kaupunki työnantajana-esite [viitattu 23.04.2013].

http://www.kouvola.fi/material/attachments/newfolder_271/61B0q3QIu/Kouvolan_kaupunki_tyonantajana.pdf

König, W. 2006. Ryhmien ohjaamisesta. Balint-ryhmän ohjaus: strukturointia ja vapautta. Suomentanut Anita Korhonen ja Eeva Makkonen. Teoksessa: Makkonen, E., Nick, M. & Siimes, A (toim.). Kerron ja kuuntelen. Työnohjausta Balint-ryhmässä. Helsinki: Duodecim, 42.

Leinonen, E. 2011. Voimavarat työssäjaksamisen edistäjänä. Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin varhaiskasvatustyössä. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Varhaiskasvatustieteen pro gradu-tutkielma [viitattu 08.04.2013]. Saatavilla:

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/26618/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201103011838.pdf?sequence=1>.

Lähteenmäki, S. 2007. Ryhmäytyminen ohjaajan työkaluna. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Kehittämishankeraportti. Opinto-ohjaajakoulutus [viitattu 25.01.2013]. Saatavilla:

http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/20296/jamk_1196685534_2.pdf?sequence=1.

Makkonen, E. 2008. Opiskelua ja työtä. Balint-ryhmien arviointi. Teoksessa: Makkonen, E., Nick, M. & Siimes, A (toim.). Kerron ja kuuntelen. Työnohjausta Balint-ryhmässä. Helsinki: Duodecim, 167.

Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. 2001. Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52 (1), 397–442.

Meyer, J. 2000. Qualitative research in health care. Using qualitative methods in health related action research. *BMJ* 320 (15 JANUARY 2000), 178–181 [viitattu 27.04.2012]. Saatavilla [www-muodossa: http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1128751/](http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1128751/).

Muukkonen, P. 2010. Tieteen etiikan keskeiset ongelmat ja tutkimuseettiset periaatteet Suomessa. *Tieteessä tapahtuu* 2/2010, 16-19.

Neary, D. 2007. Managing stress and rehabilitation: A view from the workplace. *Cambridge journals. Sosial policy & Society* 6(3)2007, 309-320.

Nick, M., Mäkelä, R. & Makkonen E. 2006. Balint-ryhmät Suomessa. Teoksessa: Makkonen, E., Nick, M. & Siimes, A (toim.). *Kerron ja kuuntelen. Työnohjausta Balint-ryhmässä*. Helsinki: Duodecim, 245.

Nikkanen, P. 2006. Oon vahvempi kuin ennen. Pitkään työelämässä olleiden kuntoutumistarinat. *Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia/70*. Helsinki : Kelan tutkimusosasto.

Näätänen, P., Grandell, T., Kähönen, K., Miikulainen, T., Saario, M., Salmela-Aro, K. & Nurmi J-E. 2002. Työuupumuksen ryhmähoidon tutkimus- ja kehittämishanke Balanssi. *Psykologia* 4/2002, 324–332.

Onnismaa, J. 2010. Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimukseen 2004–2009. *Opetushallituksen raportit ja selvitykset 2010: 1. Opetushallitus* [viitattu 02.12.2011]. Saatavissa: http://www.oph.fi/download/124603_Opettajien_tyohyvinvointi.pdf.

Oulun yliopisto 2013. KerToi-menetelmä. Täällä on lupa puhua. KerToi-menetelmän käyttö ryhmäohjauksessa [Viitattu 14.02.2013]. Saatavissa: (<http://www.oulu.fi/ktkold/life/koulutuskansio/menetelma/alasivut/virittavat.htm>)

Rekola, J. 2006. Perinteinen ja uudistuva työtapa. Mitä Balint ryhmä on – ja miten tähän on tultu. Teoksessa: Makkonen, E., Nick, M. & Siimes, A (toim.). Kerron ja kuuntelen. Työnohjausta Balint-ryhmässä. Helsinki: Duodecim, 10–11.

Robson, C. 2001. Käytännön arvioinnin perusteet. Opas evaluaation tekijöille ja tilaajille. Englanninkielinen alkuperäisteos: Small-Scale Evaluation. Suomentanut: Lindqvist, T, Maaniittu, M., Niemi, E., Paasio, P. & Paija, L. Helsinki: Tammi.

Ryhmäanalyysiyhdistys, 2011. Millainen on ryhmäanalyttinen ryhmä? [viitattu 29.11.2011]. Saatavissa: http://ryhmaanalyysiyhdistys.fi/?page_id=21.

Saaranen-Kauppinen, A. ja Puusniekka, A., 2006. Teemoittelu. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [viitattu 15.04.2013]. Saatavissa: http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html.

Salovaara, S. (toim.) 2003. Tulevaisuuden muistelu. Lukuvuoden 2003/2004 Koulurauha-aineisto. Mannerheimin Lastensuojeluliitto. Helsinki: Opetushallitus, Mannerheimin Lastensuojeluliitto ja sisäasiainministeriön poliisiosasto [viitattu 23.04.2013]. Saatavissa: <http://www.mll.fi/@Bin/22495/Tulevaisuuden%20muistelu.pdf>

Seibt, R., Matz, A., Hegewald, J., & Spitzer, S. 2011. Working conditions of female part-time and full-time teachers in relation to health status. *Int Arch Occup Environ Health* DOI 10.1007/s00420-011-0715-7/123. Berlin: Springer-Verlag.

Seikkula, J. & Arnkil, E. 2005. Dialoginen verkostotyö. Tampere: Tammi.

Seppänen-Järvelä, R. 2004. Prosessiarviointi kehittämissuorituksissa. Opas käytäntöihin. 4/2004 STAKES. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus [viitattu 17.04.2013]. Saatavilla: http://groups.stakes.fi/NR/rdonlyres/2C41CB87-6134-4C94-8D1B-46CD906C3B33/0/Arviointiraportteja4_04.pdf

Sihvonen, A. 1996. Miten ehkäisen työuupumuksen. Helsinki: Suomen mielenterveysseura.

Sinokki, M. 2011. Social factors at work and the health of employees. University of Turku. Departments of Public Health and Occupational Health. Helsinki: The Social Insurance Institution of Finland, Studies in social security and health 115. Dissertation. Helsinki: KELA [viitattu 17.04.2013]. Saatavilla: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/25995/Tutkimuksia115.pdf?sequence=2>.

Sosiaali- ja terveysministeriö, 2010a. Sosiaali- ja terveysministeriön tulevaisuus-katsaus 2010. Terve ja hyvinvoiva Suomi 2020. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010: 23. Helsinki: STM. [viitattu 17.04.2013]. Saatavilla: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1087414&name=DLFE-12410.pdf.

Sosiaali- ja terveysministeriö, 2010b. Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020. Sosiaali- ja terveyspolitiikan strategia. Helsinki: STM. [viitattu 17.04.2013]. Saatavilla: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-14357.pdf.

Sosiaali- ja terveysministeriö, 2012. KASTE. Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämissuunnitelma 2012–2015. Helsinki: STM [viitattu 17.04.2013]. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa): http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5197397&name=DLFE-23137.pdf

Suomen Lääkäreiden Balint-yhdistys ry:n kotisivut 2012 [viitattu 17.02.2012]. Saatavilla: http://www.terveysportti.fi/kotisivut/sivut.koti?p_sivusto=437.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos/TOIMIA-tietokanta 2012. Koettu stressi. Mittarin tiedot koonnut: Ahola, K., PsT, dosentti, vanhempi tutkija. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos [viitattu 24.04.2012]. Saatavilla: <http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/mittariversio/71/>.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos/TOIMIA-tietokanta 2012. Kaksi kysymystä masennuksesta. Mittarin koonnut: Tuisku, K., LT, psykiatrian erikoislääkäri & Vuokko, A., erikoislääkäri. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos [viitattu 26.04.2012]. Saatavilla: <http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/mittariversio/81/>.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. 3. korjattu painos. Tampere: Tampere University Press.

Toivio, T. & Nordling, E. 2008. Mielenterveyden psykologia. Helsinki: Edita.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. 9., uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2003. Suomen Akatemian tutkimuseettiset ohjeet [viitattu 15.03.2013]. Saatavilla:

<http://www.aka.fi/Tiedostot/Tiedostot/Julkaisut/Suomen%20Akatemian%20eettiset%20ohjeet%202003.pdf>.

Tykki, E. 2012. Päiväkotien turvallisuuspommi. Iltalehti 3.10.2012.

Unterbrink, T., Pfeifer, R., Krippeit, L., Zimmermann, L., Rose, U., Joos, A., Hartmann, A., Wirsching, M., & Bauer, J. 2011. Burnout and effort–reward imbalance improvement for teachers by a manual-based group program. *Int Arch Occup Environ Health*/DOI 10.1007/s00420-011-0712-x123. Berlin: Springer-Verlag.

Valtioneuvoston kanslia 2011: Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelma

22.6.2011. Helsinki: Valtioneuvosto [viitattu 17.11.2012]. Saatavilla:

<http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/fi.pdf>.

Vapaavuori, E. 2002. Lastenhoitajan arkea päiväkodissa; 3-6-vuotiaiden ryhmissä.

Jyväskylän yliopisto. Varhaiskasvatuksen laitos. Kasvatustieteen pro gradu-tutkielma [viitattu 17.04.2013]. Saatavilla:

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/18176/evapaav.pdf?sequence=1>.

Vanhala, T. 2005. Kyselylomakkeet käytettävyytutkimuksessa. Teoksessa:

Ovaska, S., Aula, A. & Majaranta, P. (toim.) Käytettävyytutkimuksen menetelmät. Tietojenkäsittelytieteiden laitoksen raportteja B-2005-1. Tampere: Tampereen yliopisto, 17-36.

Vartiainen, A. 2007. Vertaistuen merkitys terveydenhuollon sosiaalityössä jaksamiselle. Tampereen yliopisto. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos. Sosiaalityön pro gradu-tutkielma [viitattu 02.12.2011]. Saatavilla: <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu01832.pdf>.

Venäläinen, E. 2010. Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi. Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan yksikkö. Opinnäytetyö. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto [viitattu 02.12.2011]. Saatavilla: <https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/21257/Venalainen%20Eila%20Varhaiskasvatuksen%20henkiloston%20tyohyvinvointi.pdf?sequence=1>. 02.12.2011.

Vierula, M. 2012. Työnohjaus ja vertaistuki vahvistamassa ryhmänohjaajan ammatillisuutta. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Elinikäisen oppimisen ja kasvatuksen koulutus. Pro Gradu-tutkielma [viitattu 08.04.2013]. Saatavilla: <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu06400.pdf>

Virtanen, P. 2007. Arviointi. Arviointitiedon luonne, tuottaminen ja hyödyntäminen. Helsinki: Edita.

White, M.D. & Marsh E.E. 2006. Content analysis: A flexible methodology. *Library trends* 55 (1), 22-45 [viitattu 27.04.2012]. Saatavilla: <https://www.ideals.illinois.edu/bitstream/handle/2142/3670/ResearchProcess.pdf?sequence=2>

LIITTEET

Liite 1: Tutkimuslupa

Kouvolan kaupunki

Varhaiskasvatuspäällikkö

Viranhaltijapäätös

Yleinen päätös

10.06.2012

8 §

Tutkimuslupa/ Purho

Selostus asiasta

Lahden ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan kuntoutuksen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa suorittavan Teija Purhon opintoihin liittyy opin-
näytetyön tekeminen. Opinnäytetyöhön liittyy kehittämishanke, jossa pilotoi-
daan Oulun yliopiston tutkijoiden kehittämää KerToi-menettelmää. Menetelmä
on kehitetty varhaisen kuntoutuksen menetelmäksi ihmissuhdetyössä, jonka
yhtenä tärkeänä tavoitteena on estää työuupumusta. KerToi-menettelmässä
on mukana monia työnohjauksellisia piirteitä, mutta se pohjautuu muita ryh-
mätyömenetelmiä enemmän vertaistukeen.

Menetelmä soveltuu aiempien tutkimusten mukaan parhaiten 6-10 hengen
pienryhmälle, johon on mahdollista osallistua saman ammattialan edustajia.
Ryhmän toiminnan kulmakiviä ovat vapaaehtoisuus, avoimuus, luottamuk-
sellisuus ja sitoutuminen. Ryhmässä käytävät keskustelut ovat ehdottoman
luottamuksellisia ja osallistujilla itsellään on mahdollisuus vaikuttaa hankkeen
tutkimuksellisen osuuden raportointiin.

Kehittämishankkeeseen liittyvät ryhmän tapaamiset, 6-10 henkilöä, on tarkoi-
tus alkaa elokuussa 2012.

Päätös

Myönnän tutkimusluvan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa suorittavalle
opiskelija Teija Purholle.

Päätöksen perustelu

Varhaiskasvatus saa käyttöönsä tutkimustulokset.

Päätösvallan peruste

Kouvolan kaupungin hallintosäännön 3 §:n mukainen päätösvallan
delegointi.



Varhaiskasvatuspäällikkö

Helena Kuusisto
Kustaa III tie 10
45370 Valkeala
ph. 020 615 7224

Jakelu:

Teija Purho
Päiväkotien ja perhepäivähoitoalueiden johtajat
Palvelupäälliköt
Varhaiskasvatuksen koordinaattori
Johtava erityisopettaja

Liite 2: Kehittämishankkeen aikataulu ja eteneminen

SYKSY 2011	
Syksy 2011	<ul style="list-style-type: none"> • Tutkimuksellisen kehittämiss-hankkeen aihealueen suunnitte-lua. • Yhteydenotto Kouvolan kau-pungin varhaiskasvatuksen joh-tajaan. • Tutustuminen KerToi-menetelmään. • Päätös aiheen valinnasta. • Teoriaan perehtymistä.
Tammi/maaliskuu 2012	<ul style="list-style-type: none"> • Aihealueeseen perehtyminen ja hankesuunnitelman valmistele-minen. • Teorian etsimistä ja kirjoitta-mista.
Huhtikuu 2012	<ul style="list-style-type: none"> • Toimintamallin esittely var-haiskasvatuksen johdolle sekä osalle henkilöstöä.
Toukokuu/ Kesäkuu 2012	<ul style="list-style-type: none"> • Toimintamallin kirjalliset esit-telyt päiväkodeille sekä vapaa-ehtoisten osallistujien hakemi-nen. • Ryhmään ilmoittautumiset. Yk-si Kouvolan päiväkodeista va-littiin mukaan.
KESÄ 2012	
SYKSY 2012	
Elokuu/syyskuu 2012	<ul style="list-style-type: none"> • Tarveanalyysin 1 toteuttaminen pilottipäiväkodissa. • Tarveanalyysin purku. • Hoitajien ensimmäinen tapaa-minen/suunnittelukerta. • Suunnittelukerran purku. • Tapaamiskertojen valmistelua.
Lokakuu 2012	<ul style="list-style-type: none"> • Hankkeen teorian ja tarveana-lyysin tulosten työstämistä.

Marraskuu 2012	<ul style="list-style-type: none"> Ryhmien tapaamisia 2 x kuukaudessa/ n. 90 min. kerta. Tapaamisten suunnittelua, purkua, arviointia.
Joulukuu 2012	<ul style="list-style-type: none"> Aineiston työstämistä. Tapaamiskertojen valmistelua.
KEVÄT 2013	
Tammikuu/helmikuu 2013	<ul style="list-style-type: none"> Tarveanalyysin 2 toteuttaminen pilottipäiväkodissa. Ryhmätoiminnot jatkuvat. Kaksi tapaamiskertaa. Suunnittelu, purku, arviointi. Ryhmien loppuarviointi.
Maaliskuu 2013	<ul style="list-style-type: none"> Tulosten purkamista ja työn valmistelua.
Huhtikuu 2013	<ul style="list-style-type: none"> Työn valmistelua.
Toukokuu 2013	<ul style="list-style-type: none"> Valmiin työn esittäminen 24.05.2013

Liite 3: Kehittämishankkeen esittely Kouvolan kaupungin päivähoitoyksiköille sekä osallistujien hakeminen

Arvoisa päiväkodin johtaja,

kaipaatteko uutta hyvinvointia ja voimavaroja työyhteisöönne?

Nimeni on Teija Purho. Työskentelen lastentarhanopettajana Kouvolan kaupungilla sekä opiskelen samalla Lahden ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveystieteiden koulutuksen ylemmän ammattikorkeakoulututkintoon johtavassa koulutusohjelmassa. Opiskeluihini liittyen olen aloittamassa kehittämishanketta Kouvolan kaupungin varhaiskasvatuksen sektorilla elokuussa 2012. Hankkeeni liittyy Oulun yliopiston tutkijoiden kehittämän KerToi-menetelmän pilotoimiseen Kouvolan kaupungilla. Menetelmä on kehitetty varhaisen kuntoutuksen menetelmäksi ihmissuhdetyössä, jonka yhtenä tärkeänä tavoitteena on ehkäistä työuupumusta. KerToi-menetelmässä on mukana monia työnohjauksellisia piirteitä, mutta se pohjautuu muita ryhmätyömenetelmiä enemmän vertaistukeen. Menetelmä soveltuu aiempien tutkimusten mukaan parhaiten 6-10 hengen pienryhmiin, joihin on mahdollista osallistua saman ammattialan edustajia. Ryhmän toiminnan kulmakiviä ovat vapaaehtoisuus, avoimuus, luottamuksellisuus ja sitoutuminen. Ryhmässä käytävät keskustelut ovat ehdottoman luottamuksellisia ja osallistujilla itsellään on mahdollisuus vaikuttaa hankkeen tutkimuksellisen osuuden raportointiin.

Ryhmässä tapahtuva kuunteleminen, kertominen ja asioiden jakaminen tarjoavat mahdollisuuden vertaistukeen, joka edistää jaksamista. Omista kokemuksista ja tuntemuksista puhuminen sekä kertominen helpottavat ja auttavat suuntaamaan ajatukset eteenpäin niin, että työ voi jatkua. Tarve puhua työstä on olemassa, mutta arkipäivässä se on usein mahdotonta. Tärkeää se on etenkin silloin, kun oma persoona ja tunteet kietoutuvat työrooliin. Kertominen auttaa ihmistä ymmärtämään itseään, kasvattaa jotakin uutta, synnyttää luottamusta, antaa tukea ja lohtua. Jo tunne ryhmään kuulumisesta voi toimia eheyttävästi. Osallistujat saavat ryhmässä tukea toisiltaan ja etsivät yhdessä ratkaisuja ongelmiin.

Pienryhmässä keskustellaan ennalta sovituista teemoista. Ensimmäisellä tapaamiskerralla luodaan toiminnan raamit, eli esimerkiksi työskentelytavat ja aikataulut. Tärkeää on, että ryhmä osallistuu itse tapaamistensa ja niissä käsiteltävien aihealueiden ja toimintamuotojen suunnitteluun. Ryhmä kokoontuu säännöllisin väliajoin pidemmällä aikavälillä. Ryhmän tapaamisen kesto on n. 1½ - 2 tuntia ja se kokoontuu päiväsaikaan, jolloin työntekijät voivat osallistua ryhmään omana työaikanaan. Kertoi-menetelmää voi soveltaa monella tapaa. Se sopii käytettäväksi esimerkiksi ryhmän tavoitteiden mukaisesti jonkin tietyn teeman ympärille (esim. jaksaminen, ihmissuhteet työpaikalla, muutostilanteet jne.)

Ryhmän ensimmäinen tapaaminen järjestetään tämänhetkisten suunnitelmien mukaan elokuussa 2012, jonka tarkemmasta ajankohdasta ja paikasta tiedotetaan osallistujille myöhemmin. Samalla sovitaan myös ryhmässä käsiteltävistä teemoista, tapaamiskertojen määrästä ja ajankohdista. Samalla ryhmäläiset saavat myös itse valmiuksia käyttää menetelmää hyödyksi esimerkiksi omassa työyksikössään. Jos kiinnostuitte ryhmästä omaa henkilöstöänne ajatellen, niin otattehan yhteyttä varhaiskasvatuksen johtaja Helena Kuisistoon.

Ihanaa alkavaa kesää kaikille!

Terveisin Teija Purho

Liite 4: Tarveanalyysissä esitetyt kysymykset

TARVEANALYYSI/ HENKILÖSTÖ

Arvoisa vastaaja,

Nimeni on Teija Purho ja opiskelen Lahden ammattikorkeakoulussa ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavassa sosiaali- ja terveystieteiden koulutusohjelmassa. Ko. kysely liittyy kehittämishankkeeseeni, joka kytkeytyy varhaiskasvattajien ja opettajien työssä jaksamisen tukemiseen kehitetyn KerToi-menetelmän pilotointiin Kouvolan kaupungilla. Tällä kyselylomakkeella selvitetään päivähoitohenkilöstön hyvinvointia ja jaksamista työelämässä. Vastaukset tarjoavat taustatietoa syksyllä 2012 aloitettavalle pilottiryhmätoiminnalle. Vastaathan annettuihin kysymyksiin elokuun loppuun 2012 mennessä. Kiitoksia ajastanne ja antamistanne vastauksista!

Varhaiskasvatuksen henkilöstön hyvinvointi ja jaksaminen työelämässä

1. *Ammattinimikkeesi*

1= Lastentarhanopettaja

2= Lastenhoitaja

3= Muu, mikä?

2. *Oletko ollut huolissasi jaksamisestasi työelämässä viime aikoina?*

Kysymykseen vastataan asteikolla 1-5.

1= en lainkaan

2= vain vähän

3= jonkin verran

4= melko paljon

5= erittäin paljon

4. *Kuinka tämä näkyy arjessa?*

5. *Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä. Oletko kokenut viime aikoina tällaista stressiä?*

Kysymykseen vastataan asteikolla 1-5.

1= en lainkaan

2= vain vähän

3= jonkin verran

4= melko paljon

5= erittäin paljon

6. *Oletko viimeisen kuukauden aikana ollut usein huolissasi tuntemastasi alakulosta, masentuneisuudesta tai toivottomuudesta työhön liittyen?*

Kysymykseen vastataan asteikolla 1-5.

1= en lainkaan

2= vain vähän

3= jonkin verran

4= melko paljon

5= erittäin paljon

7. *Oletko viimeisen kuukauden aikana ollut usein huolissasi työssä kokemastasi mielenkiinnon puutteesta?*

Kysymykseen vastataan asteikolla 1-5.

1= en lainkaan

2= vain vähän

3= jonkin verran

4= melko paljon

5= erittäin paljon

8. *Oletko viime aikoina ollut huolestunut työtovereittesi jaksamisesta?*

9. *Kysymykseen vastataan asteikolla 1-5.*

1= en lainkaan

2= vain vähän

3= jonkin verran

4= melko paljon

5= erittäin paljon

10. *Kuinka työtovereittesi jaksamisen ongelmat näkyvät arjessa?*

11. *Minkälaiset tekijät koet haasteelliseksi työssäsi?*

12. *Minkälaisia ovat ylipäätään päivähoidon haasteet tänä päivänä?*
13. *Kuinka ne mielestäsi näkyvät henkilöstön hyvinvoinnissa, arjessa ja käytännöissä?*
14. *Minkälaisia muutoksia varhaiskasvattajan arjessa on mielestäsi tapahtunut viimeisten vuosien aikana?*
15. *Minkälaista apua ja tukea työkentälle mielestäsi tarvittaisiin? Mitkä olisivat siis ne tekijät, jotka tukisivat henkilöstön jaksamista, hyvinvointia ja työmotivaatiota? Voit miettiä kysymystä myös omien tarpeittesi näkökulmasta.*
16. *Minkälaisia odotuksia asetat KerToi-menetelmän käyttöön liittyväle pilottihankkeelle? Minkälaisiin tuloksiin ja asioiden tilaan haluttaisiin siis päästä?*

Kiitoksia vastauksistanne!

Liite 5: Tapaamiskerroilla täytettävä arviointilomake/päiväkirja

KERTOJ-RYHMÄ/TOIMINTAKERRAN ARVIOINTI

1. Minkälaisia teemoja tapaamiskerralla käsiteltiin?

2. Mikä tapaamiskerrassa oli itsellesi tärkeintä?

3. Mikä onnistui?

4. Mitä pitäisi kehittää?

5. Mitä oivalluksia sait?

Liite 6: Kehittämishankkeen loppuarvioinnissa esitetyt kysymykset

Kiitoksia vastauksistanne!

KerToi-menetelmä varhaiskasvattajien työssä jaksamisen tukena-
kehittämishankkeen loppuarviointi

HELMIKUU 2013

1. Millaiseksi koit ryhmän merkityksen oman itsesi ja työsi kannalta?
2. Tukivatko tapaamiskerrat mielestäsi jaksamistasi työssä/työhyvinvointiasi? Miten?
3. Minkälaisena näet menetelmän mahdollisuudet tulevaisuudessa varhaiskasvattajien työssä jaksamisen tukemisessa? Mitä etuja sillä voisi olla?
4. Kuinka se voisi mielestäsi toimia käytännössä tulevaisuudessa esimerkiksi omassa yksikössäsi tai laajemmin koko kaupunkia ajatellen?
5. Mikä menetelmässä oli mielestäsi hyvää?
6. Kuinka menetelmää pitäisi mielestäsi kehittää?
7. Kuinka ryhmän käytännön toteutus mielestäsi toimi?
8. Mitä oivalluksia sait?
9. Nousiko mielestäsi jokin toimintakerroista tai toimintatavoista ylitse muiden? Miksi?

Kiitoksia antamistanne vastauksista sekä yhteisistä opettavaisista keskusteluhet-
kistämme!