

Merja Penttinen, Juulia Ronkainen & Sini Vähä

”MINUSTA SE ON NIINKÖ AIKA SUUREMMOISTA OSALLISUUTTA”

Päiväkodin työntekijöiden kokemuksia osallisuudestaan

”MINUSTA SE ON NIINKÖ AIKA SUUREMMOISTA OSALLISUUTTA”

Päiväkodin työntekijöiden kokemuksia osallisuudestaan

Merja Penttinen, Juulia Ronkainen & Sini Vähä
Opinnäytetyö
Syksy 2014
Sosiaalialan koulutusohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma

Tekijät: Merja Penttinen, Juulia Ronkainen & Sini Vähä
Opinnäytetyön nimi: ”Minusta se on niinkö aika suurenmoista osallisuutta.” Päiväkodin työntekijöiden kokemuksia osallisuudesta.
Työnohjaajat: Markku Koivisto & Pirkko Pietilä
Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2014
Sivumäärä: 43 + 10 liitesivua

Tutkimuksessamme kuvailemme oululaisen päiväkodin työntekijöiden kokemuksia osallisuudesta ja osallisuuteen liittyviä kehittämissuhteita. Tutkimuksemme tavoitteena oli tuottaa päiväkodin työntekijöiden kokemuksiin perustuvaa tietoa, jota yhteistyökumppanimme Oulun kaupunki voi hyödyntää Osallisuuden voima –projektissa kehittäessään työntekijän osallisuutta Oulun kaupungin varhaiskasvatuksessa.

Tietoperusta on rakennettu osallisuuden ja sen lähikäsitteiden avulla. Tietoperustassa käsittelemme osallisuutta yksilöllisellä ja yhteisöllisellä tasolla.

Tutkimuksemme on laadullinen tutkimus. Aineisto kerättiin teemahaastattelua käyttäen. Haastattelimme neljää oululaisen päiväkodin työntekijää. Analysoimme aineistomme teemoittelun avulla.

Tuloksista ilmeni yhtenäisiä tekijöitä teoreettisten lähtökohtien kanssa. Työntekijät kokivat pääosin osallisuutta päiväkodissa. He kertoivat arjen muutosten, esimerkiksi teknologian lisääntymisen, heikentävän osallisuutta. Esimiehen merkitys korostui työntekijöiden osallisuuden kokemuksissa. Työntekijät ehdottivat osallisuuden kehittämiseksi esimerkiksi tiedon lisäämisen osallisuudesta sekä ideointipalaverien järjestämisen.

Asiasanat: osallisuus, varhaiskasvatus, laadullinen tutkimus

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Program in Social Services

Authors: Merja Penttinen, Juulia Ronkainen & Sini Vähä

Title of thesis: "I think it's rather marvellous participation" Kindergarten's employees' experiences of their participation.

Supervisors: Markku Koivisto & Pirkko Pietilä

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2014

Number of pages 43 + 10 appendix pages

The purpose of our study was to describe a kindergarten's employees' experiences of their participation and development suggestions concerning participation. The purpose was to produce information based on the kindergarten's employees' experience which our collaboration partner city of Oulu can benefit by in their Osallisuuden voima - project developing the participation of an employee in Oulu's early childhood education.

Our theoretical framework is based on participation and its immediate terms. Our theoretical framework views participation on individual and collective level.

Our study is a qualitative study. The data was collected with theme – based interviews. We interviewed four employees from a kindergarten from Oulu. The data was analyzed by using thematic analysis.

Our results showed cohesive factors with the information presented in the theoretical framework. The results showed that the employees mainly experienced participation in the kindergarten. The changes in everyday life weakened participation such as the increase of technology. The meaning of the superior regarding the employees' participation experiences was accentuated. The employees pointed out development suggestions concerning participation for example the need to add information about employee's participation and the arranging of an idea meeting.

Keywords: participation, early childhood education, qualitative study

SISÄLLYS

JOHDANTO.....	6
1 VARHAISKASVATUKSEN TYÖNTEKIJÄN OSALLISUUS YKSILÖLLISENÄ KOKEMUKSENA	8
1.1 Osallisuuden kokemus.....	8
1.2 Ammatillinen kasvu.....	10
2 VARHAISKASVATUKSEN TYÖNTEKIJÄN OSALLISUUS YHTEISÖLLISESTI TUOTETTUNA	11
2.1 Vuorovaikutus	12
2.2 Moniammatillisuus	13
2.3 Osallistava esimies	14
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	16
3.1 Tarkoitus ja tutkimustehtävät	16
3.2 Tutkimuksen metodologiset lähtökohdat.....	17
3.3 Tutkimusmenetelmä	18
3.4 Aineiston keruu ja tutkimuksen osallistujat.....	19
3.5 Aineiston analyysi	21
3.6 Tutkimuksen luotettavuus.....	22
3.7 Tutkimuksen eettisyys	23
4 TYÖNTEKIJÄT JA OSALLISUUS.....	26
5 TYÖNTEKIJÖIDEN OSALLISUUDEN KEHITTÄMISEHDOTUKSIA.....	29
6 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	31
7 POHDINTA	35
LÄHTEET	38
LIITTEET.....	44

JOHDANTO

Yhteiskunnallisessa keskustelussa on ollut paljon puhetta aktiivisuudesta, osallistumisesta ja osallisuudesta. Kokemukset osallisuuden puutteesta saavat aikaan puhetta osallisuudesta. Osallisuus on noussut nykypäivänä tärkeäksi puheenaiheeksi syrjäytymisen torjumisessa. Syrjäytyminen on prosessi, jossa yksilö voi joutua yhteisön toiminnan ulkopuolelle. Osallisuuteen pyritään vaikuttamaan yksilöllisellä ja yhteisöllisellä tasolla. Osallisuus ei ole pysyvää, vaan se tarvitsee toteutuakseen yksilöiden aktiivista toimintaa. Hallitakseen elämäänsä, yksilön täytyy ottaa osaa omaan elämäänsä, olla osallinen. (Herranen & Harinen 2007, 88; Hyväri 2012; Osallisuus syrjäytymisen vastaparina 2014, hakupäivä 28.1.2014.) Yksilöltä edellytetään itsensä arvostamista ja yhteisöltä edellytetään sellaisia puitteita, joiden kautta osallisuus on mahdollista. Lisäksi yhteisöllisyyden merkitys korostuu, koska yksin ei ole mahdollista olla osallinen. Osallisuus on sekä yksilöiden että yhteisön asia. Pelkästään yksilön tunne ei takaa osallisuutta, vaan tarvitaan myös yhteisö, jossa osallisuus mahdollistuu. (Kiilakoski 2007, 12–13.)

Haukipudas, Kiiminki, Oulu, Oulunsalo ja Yli-Ii yhdistyivät vuoden 2013 tammikuussa ja muodostivat uuden Oulun. Kuntien yhdistämisen taustalla on ajatus luoda Oulusta niin vahva, että se on kykenevä säilyttämään toimintakykynsä, hallitsemaan kasvukehitystä sekä tarjoamaan kuntalaisille toimivia palveluja. Eräänä vahvana tavoitteena on osallisuuden ja vaikuttamisen vahvistaminen. Palvelujen taustalla on ajatus asiakaslähtöisyydestä, joten asukkaat halutaan saada vaikuttamaan palvelujen suunnitteluun ja heitä koskevaan päätöksentekoon. (Yhdistymissopimus 2013, 6-7, 10–11.)

Tutkimuksemme on osana Oulun kaupungin Osallisuuden voima -projektia, jonka tavoitteena on löytää uudelle Oulun alueelle yhtenäinen varhaiskasvatuksen kulttuuri. Projektin tarkoituksena on löytää osallisuutta mahdollistavia toimintatapoja ja työmenetelmiä, jotka kirjaamalla tuodaan kaikkien tietoisuuteen ja käyttöön. Päiväkotien osallistuminen hankkeeseen on vapaaehtoista. Tällä hetkellä aktiivisia päiväkoteja on 12. Osallisuuden voima -projektissa tarkastellaan osallisuutta sekä henkilökunnan, lasten että vanhempien näkökulmasta. Tutkimuksessamme keskitymme työntekijöiden osallisuuteen. (Varhaiskasvatuksen hankkeet 2013, hakupäivä 7.10.2013.)

Projektin tavoitteena on laajan toimintatapamuutoksen luominen varhaiskasvatukseen ja osallisuus nähdään toimintatapana tämän muutoksen saavuttamiseksi. Osallisuuden voima - projekti on alkanut vuoden 2012 syyskuussa ja kestää noin kolme vuotta, jonka aikana hyvät työkäytännöt saadaan esille sekä muodostetaan rakenne varhaiskasvatuksen henkilöstön osallisuudelle. (Palsinajärvi-Äikäs & Koistinen 2012.)

Osallisuus – käsitteen yleisen käytön vuoksi sen merkitys vaihtelee riippuen käyttötilanteesta, jonka vuoksi sitä ei ole täsmällisesti määriteltä. Vaikka osallisuutta on tutkittu monesta eri näkökulmasta, sille ei ole pystytty laatimaan yleisesti hyväksyttyä määritelmää. Määritelmän puuttuminen on jossakin määrin ongelmallinen, koska käsite on merkitykseltään niin laaja. (Kiilakoski 2007, 10.)

Osallisuus on nähty vaikeasti tavoitettavana sen kokonaisvaltaisuuden sekä kontekstiin liittymisen vuoksi. Osallisuuden haasteena on, että sitä ajatellaan ulkokohtaisina tapoina toimia, vaikka sen lähtökohtana ovat henkilökohtaiset arvot, asenteet ja kokemukset. Jokainen elää lähtökohtaisesti osallisena yhteisöön, jossa elää, osallisuuden laatu tosin vaihtelee. Osallisuutta voidaan ajatella perustana ihmisenä olemiselle sen tuoman hyvinvoinnin kautta. Osallisuutta voidaan kehittää työyhteisössä yhteisen reflektion kautta, mutta loppujen lopuksi tärkein muutos on työntekijän henkilökohtaisessa oivalluksessa sekä omien näkemysten tiedostamisessa, koska osallisuus on henkilökohtainen kokemus. Päiväkoti yhteisössä osallisuuden kokemuksen kannalta on merkittävää, miten työntekijä kokee oman osallisuutensa suhteessa työkavereihin ja päiväkodin toimintakulttuuriin. (Vilpas & Tast 2011, 146, 148.)

Tutkimuksessa käsitämme työntekijän osallisuuden ilmenevän yksilö- ja yhteisötasolla. Osallisuus ilmenee yksilötasolla kokemuksena, voimaantumisenä, ammatillisena kasvuna ja tapahtumiin vaikuttamisena, jotka lähtevät yksilöstä itsestään. Yhteisötasolla osallisuus taas ilmenee vuorovaikutuksessa, yhteisöllisyydessä ja moniammatillisuudessa, jotka ovat yhteisöllisesti tuotettuja.

1 VARHAISKASVATUKSEN TYÖNTEKIJÄN OSALLISUUS YKSILÖLLISENÄ KOKEMUKSENA

Varhaiskasvatuksen keskeinen voimavara on ammattitaitoinen henkilöstö. Laadukkaan varhaiskasvatuksen kannalta on keskeistä, että kasvatusyhteisöillä ja kasvattajilla on vahva ammatillinen osaaminen ja tietoisuus. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 11–12.)

Osallisuus voidaan mieltää osallistumista vaativammaksi, koska tapahtumiin vaikuttaminen vaatii omakohtaista sitoutumista sekä vastuuta päätöksistä ja mahdollisista seurauksista (Kilpeläinen & Salo-Laukka 2012, 304–305). Osallistuminen edellyttää kiinnostusta sekä halua vaikuttaa omaa yhteisöä koskeviin päätöksiin ja itselle merkityksellisiin asioihin. Osallistuessa aktiivista toimintaa tapahtuu yksityiselämän lisäksi myös työelämässä. (Särkelä 2011, 154–155.)

Osallisuuden edistäminen onnistuu työyhteisön jäsenten asenteiden muutoksella ja oppimalla toimimaan yhteistyössä saman päämäärän mukaisesti. Oman identiteetin ja työtapojen tarkastelu on tärkeää muutoksia kohdatessa. Osallisuuden edistäminen ei myöskään onnistu, jos työntekijöiden omat osallisuuden kokemukset ja kuulluksi tuleminen jätetään toteuttamatta. (Stengård 2013, hakupäivä 30.9.2014.)

1.1 Osallisuuden kokemus

Kokemus muodostuu vuorovaikutuksessa muiden ihmisten ja todellisuuden kanssa. Kaikella tapahtuvalla ja olevalla on jokaiselle ihmiselle jonkinlainen, omanlainen merkityksensä. Kokemukset ja havainnot rakentuvat ihmisen omien kiinnostusten, arvojen ja merkitysten perusteella. (Laine 2010, 28–29.) Osallisuuden kokemus on työntekijän henkilökohtainen tunne kuulumisesta ja liittymisestä yhteisöön. Osallisuuden kokemuksen kautta ihminen haluaa vaikuttaa ympäristöönsä. Osallisuuden avulla edistetään työntekijän hallinnantunnetta, sitoutumista ja vastuullisuutta. Työyhteisössä tulee selvittää millaisia osallisuuden ja vaikuttamisen keinoja on käytettävissä ja käytössä. Näiden avulla voidaan arvioida tarve uusille osallistumisen ja vaikuttamisen keinoille tai ny-

kyisten keinojen muokkaamiselle. (Kananoja, Niiranen & Jokiranta 2008, 196, 203; Kiilakoski 2007, 11–12.) Osallisuus perustuu tasa-arvoon, aitoon kiinnostukseen, kuuntelemiseen ja luottamukseen. Osallisuus mahdollistaa myös vaikuttamisen esimerkiksi palvelujen suunnitteluun tai päätöksentekoon. (Mitä osallisuus on? 2013, hakupäivä 7.10.2013.)

Työntekijän näkökulmasta osallisuus voi olla voimaannuttava kokemus (Mattila 2008, 29, 31). Voimaantumista voidaan kuvata ihmisestä itsestään lähteväksi prosessiksi, johon sisältyy kuulluksi tuleminen. Voimaantumisen prosessissa tarvitaan luottamusta, tukea, kunnioitusta, osallistumista ja sitoutumista kaikilta osapuolilta, mutta yksilön itse tulee olla aktiivinen, koska kenenkään puolesta ei voi voimaantua eikä ketään voi pakottaa voimaantumaan. Työntekijä voi sen sijaan antaa toisille resursseja ja taitoja, jotka voivat mahdollistaa voimaantumisen. Voimaantuminen ilmenee esimerkiksi itsetunnon kohentumisena ja kykyä asettaa päämääriä, jotka ovat mahdollisia saavuttaa. Se voi ilmetä myös hallinnan tunteena tai toiveikkuutena. Olennaista voimaantumisessa on, että yksilö löytää omat voimavaransa, jotka vaihtelevat yksilöstä riippuen. Myös ympäristö voi vaikuttaa prosessiin, esimerkiksi turvallisessa ympäristössä voimaantuminen voi olla todennäköisempää kuin uhkaavassa tai vaarallisessa ympäristössä. Voimaantuminen ei ole pysyvä tila, koska ympäristö, suhtautumistavat ja kokemukset muuttuvat. (Siitonen 1999, 83, 86, 88, 92–93.)

Juha Siitonen on tutkinut luokanopettajaopiskelijoiden ammatillista kasvua ja siihen liittyvää voimaantumista. Hänen mukaansa sisäinen voimantunne eli voimaantuminen voidaan jakaa seitsemään eri kategoriaan, joita ovat vapaus, vastuu, arvostus, luottamus, konteksti, ilmapiiri ja myönteisyys. Sisäinen voimantunne ilmenee ihmisissä esimerkiksi myönteisyytenä ja haluna yrittää parhaansa. Kokemus vapaudesta ja itsenäisyydestä ovat prosessissa tärkeitä. Siitonen on todennut tutkimuksessaan, että voimaantuminen on yhteydessä sitoutuneisuuteen ja hyvinvointiin. Voimaantuminen vaikuttaa ammatilliseen kasvuun sitoutumiseen ja siihen omistautumiseen. Yksilön voimaantumisella on vaikutusta hänen oman hyvinvointinsa lisäksi myös ryhmän muiden jäsenten hyvinvointiin. (Siitonen 1999, 61, 80, 162, 164–165.)

1.2 Ammatillinen kasvu

Työelämän muutokset edellyttävät tutuista toimintatavoista luopumista tai niiden muokkaamista. Aiemmin opittua tulee reflektoida ja miettiä ovatko nykyiset toimintatavat tarkoituksenmukaisia. Uuden oppiminen ja omaksuminen voi olla työntekijälle haastavaa, koska omien asenteiden kyseenalaistaminen voi heikentää minäkuva. (Laine, Ruishalme, Salervo, Sivén & Välimäki 2012, 17, 171.)

Ammatillista kasvua tapahtuu koko elämän ajan. Työntekijän ammatilliseen kasvuun kuuluvat taitojen kehittyminen ja tavoitteisiin kurottaminen. Ammatilliseen kasvuun sisältyvät myös ammatti-identiteetin syntyminen ja ammattietiikan omaksuminen. (Laine ym. 2012, 180, 182.) Sosiaaliset prosessit ja suhteet rakentavat työntekijän identiteettiä, joka muokkautuu ympäristön, kokemusten ja vuorovaikutuksen muuttuessa. Identiteetin muodostumiseen vaikuttavat aina muut ihmiset, koska identiteetti rakentuu suhteissa ympäröivään maailmaan erojen ja yhtäläisyyksien kautta. (Särkelä 2011, 154.)

Kupila on tutkinut kasvatustieteen opiskelijoiden asiantuntijuuden kehittymistä. Opiskelijat pohtivat omaa asiantuntijuuttaan sekä omaa ammatillisuuttaan, joista tutkimus tehtiin. Tuloksista selvisi, että monet opiskelijat alkoivat ymmärtää omaa asiantuntijuuttaan ja lisääntynyt tieto oman osaamisensa laajuudesta vahvisti identiteettiä. Opiskelijat korostivat sitä, että jokainen luo itse oman identiteettinsä. Identiteetti vahvistuu, kun antaa arvostusta itselleen asiantuntijana sekä omalle työlleen. (Kupila 2007, 58–59, 132, 144–145.)

2 VARHAISKASVATUKSEN TYÖNTEKIJÄN OSALLISUUS YHTEISÖLLISESTI TUOTETTUNA

Työyhteisöksi määritellään työryhmä, työpaikan osasto, työpaikka tai organisaatio. Työyhteisöllä voidaan tarkoittaa myös yhdessä työskentelevää ryhmää, jolla on yhteinen tavoite. Hyvässä työyhteisössä on myönteinen ja turvallinen ilmapiiri sekä ryhmään kuulumisen tarpeet tyydyttyvät ja itsetunto kohenee. (Laine ym. 2012, 171.) Kuuluminen työyhteisöön tukee työntekijän hyvinvointia ja tavoitteiden toteuttamista. Ihminen vieraantuu yhteisöstä, jos hän ei kykene vaikuttamaan itseä koskeviin asioihin. (Särkelä 2011, 154.)

Osallisuudessa on kyse kuulumisesta yhteisöön sen arvostettuna jäsenenä. Yhteisöltä edellytetään, että yksilö saa tuoda omat näkemyksensä esille. Lisäksi yhteisön täytyy olla valmis luottamaan yksilöön sekä ottamaan hänen toimijuutensa vakavasti. Kiilakosken mukaan ryhmän turvallisuus on keskeistä osallisuudessa, turvallisessa ryhmässä yksilöt voivat ilmaista vapaasti omia mielipiteitään. Osallisuus edellyttää vallan ja vastuun jakamista yksilöille. Osallisuuteen liittyy lisäksi vastuu toiminnasta. (Kiilakoski 2007, 13–14.)

Työyhteisöltä edellytetään tiettyjä rakenteita, joiden myötä työntekijät voivat toimia ammatillisesti ja onnistua työssään. Työyhteisö tarvitsee selkeän perustehtävän, työnteon tukevan organisaation, töiden selkeät järjestelyt, yhteiset pelisäännöt, avoimen vuorovaikutuksen, toiminnan jatkuvaa arviointia sekä työnteon palvelevaa johtamista. Työnteon taustalla tulisi olla käsitys perustehtävästä, jonka tulee ohjata työtä työntekijöiden omien intressien sijaan. Johtamisen avulla huolehditaan, että perustehtävä on määritelty. Työyhteisön jäsenet tarvitsevat selkeän käsityksen omista sekä toisten tehtävistä ja vastuista, jotta toiminta on vastuullista ja tavoitteellista. Toimiva työyhteisö tarvitsee yhteiset pelisäännöt, joita kaikki noudattavat. Pelisäännöt tulee käydä läpi riittävän usein, jottei synny epäselvyyksiä. (Järvinen 2008, 85–86, 90–94.)

Osallisuus on päämäärä työyhteisössä sekä toimintatapa tavoitteisiin pääsemiseksi. Osallisuuden avulla työntekijöiden omat mielipiteet tulevat esille. Edistämällä ja lisäämällä osallisuutta työn laatu, tehokkuus ja tavoitteisiin pääseminen paranevat. Työn

kehittämiseen syntyy uusia ja erilaisia ideoita, kun työntekijät tuntevat olevansa osallisia. Osallisuuden myötä valtasuhteet kaventuvat sekä työyhteisön keskeinen tuki ja hyväksyntä kasvavat. (Stengård 2013, hakupäivä 30.9.2014.)

2.1 Vuorovaikutus

Varhaiskasvatuksessa vuorovaikutustaidot voidaan nähdä ammattitaitona. Vuorovaikutustaidot ovat välttämättömiä kohdatessa lapset, vanhemmat, työkaverit tai muut yhteistyökumppanit. Vuorovaikutus vaatii sosiaalisia kykyjä ja taitoja. Ammatilaisen oletetaan olevan vastuussa vuorovaikutuksesta, koska se on osa hänen ammattitaitoaan. (Kiesiläinen 2004, 19–20, 30; Eskel & Marttila 2013, 76–77.)

Avoin vuorovaikutus edellyttää työhön liittyvistä asioista puhumista. Työntekijöillä on oikeus saada työhön liittyvää tietoa. Lisäksi työntekijöillä on velvollisuus puhua avoimesti työhön liittyvistä ongelmista ja kehittämis ehdotuksista. Avoimessa vuorovaikutuksessa on kuitenkin tärkeää, että asioista puhutaan vain asianomaisille. Vuorovaikutuksen tulee olla rakentavaa ja asiallista, jotta se tukisi työntekoa. Tämä edellyttää toisten mielipiteiden kuulemistakin, jonka jälkeen on mahdollista ottaa niihin kantaa. Avoin vuorovaikutus vaatii toteutuakseen sen, että kaikki osapuolet varmistavat, että ovat ymmärtäneet asian oikein. Varmistaminen on tärkeää, koska ihmiset tekevät erilaisia tulkintoja esimerkiksi toisten äänensävyistä ja eleistä. (Järvinen 2008, 94–100.)

Yhteisöllisyys edellyttää avoimuutta, keskustelua, sopimuksia ja toisten kunnioittamista. Päiväkodin yhteisö on sosiaalinen yhteisö, koska lapset ja työntekijät ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Osallisuus on muutakin kuin yhteisön tai yksilön tunne. Se on konkreettisia tekoja ja tapoja toimia muiden kanssa. Osallisuus on keskustelua, suunnittelua, toimintaa ja yhdessä oloa työntekijöiden välillä. (Eskel & Marttila 2013, 76–77.)

Dialogisuus on yksi osallistumista edistävä tekijä, jonka avulla avoin ja tasavertainen osallistuminen työntekijöiden välillä on mahdollista (Toikko & Rantanen 2009, 99). Dialogisuuden onnistumiselle ovat tärkeitä avoimuus, aito kiinnostus, rehellisyys, tasa-vertaisuus ja luottamus. Jokaisella tulee olla mahdollisuus tuoda ajatuksensa keskusteluun tasavertaisuuden nimissä. Luottamus syntyy kohtaamistilanteissa, joissa omat ide-

at, toiveet, halut, huolet ja kyvyt tuodaan aidosti esille. (Dialogisuudesta 2012, hakupäivä 2.10.2013.) Dialogisuuden tärkeys tulee esille, kun ratkotaan ongelmia tai tehdään päätöksiä vaikeista tilanteista. On hyvä ottaa vastaan uusia näkökulmia ja tietoja toisilta henkilöiltä sekä kuunnella mielipiteitä ja esittää kysymyksiä. Koko ajan äänessä oleminen ei ole keskeistä, riittää että pystyy ilmaisemaan itseään tiimin kesken. (Isoherranen 2006, 58–60.)

2.2 Moniammatillisuus

Moniammatillista yhteistyötä kuvataan eri asiantuntijoiden työskentelynä yhdessä asiakkaan hyväksi. Keskustelua ei aina käydä vain asiantuntijaryhmän kesken, vaan myös asiakas, omainen tai läheinen voi osallistua keskusteluun ja näin saada mahdollisuuden vaikuttaa päätöksentekoon oman mielipiteensä kautta. Moniammatillisessa yhteistyössä korostuvat tietojen yhdistäminen, verkostojen huomioiminen sekä rajoista joustaminen ja niiden ylittäminen. (Isoherranen 2006, 13–14.)

Moniammatillinen yhteistyö on parhaimmillaan kunnioittavaa ja arvostavaa yhdessä tekemistä. Työskentelyn taustalla on ajatus, että yhdessä voidaan saavuttaa enemmän kuin yksin. Moniammatillisessa yhteistyössä on selkeä tavoite, joka on kaikkien tiedossa sekä toimintaa arvioidaan jatkuvasti. (Järvinen, Lankinen, Taajamo, Veistilä & Viro-lainen 2012, 96.)

Moniammatillisen työskentelyn haasteena voidaan ajatella yleensä olevan eri ammattiryhmien puutteelliset tiedot toistensa koulutuksesta ja toimenkuvista. Lisäksi työntekijät voivat olla tottuneempia määrittelemään asiat itse kuuntelematta toisia työntekijöitä. Omat haasteensa toiminnalle asettavat myös ammattiryhmien erilaiset lähtökohdat, toimintakulttuuri ja ammattikieli. Lisäksi moniammatillista työtä vaikeuttavat resurssien puute ja työntekijöiden vaihtuvuus. Myös työskentelytapa voi asettaa omat haasteensa: työllä ei ole selkeitä tavoitteita, eikä mikään muutu. Tämä voi aiheuttaa työntekijöissä turhautumista ja haitata heidän sitoutumistaan työskentelyyn. Pahimmassa tilanteessa yhteistyöllä ei ole selkeää rakennetta: työntekijät eivät ole valmistautuneet palaveriin, heillä ei ole käsitystä miksi ovat siellä tai mitä seuraavaa palaveria varten tulee tehdä. (Järvinen ym. 2012, 96–97.)

Esimiehellä on suuri rooli moniammatillisuuden kehittymisessä. Esimiehen tulee olla tietoinen oman vastualueensa moniammatillisen työskentelyn toteutumisesta sekä tukea työntekijöiden yhteistyötaitojen kehittymistä. Moniammatilliselta yhteistyöltä edellytetään dialogisuutta. Osallistajat ovat avoimia kuulemaan, mitä toisilla on annettavana asian ratkaisemiseksi. Työskentelyssä pyritään saavuttamaan yhteinen ymmärrys. (Järvinen ym. 2012, 97–98.)

Isoherranen (2006) on kuvannut vuorovaikutustaitoja, joita tiimityöskentelyssä tarvitaan. Työskennellessä tiimissä tulee tiimin jäsenellä olla riittävästi oman alan asiantuntijuutta ja informaatiota. Tieto voi olla joko ammatillista tai yleistä tietoa liittyen käsiteltävään asiaan. Kun työskennellään moniammatillisessa tiimissä, tulee jäsenellä olla kykyä tasavertaiseen keskusteluun. Kaikilla on oikeus sanoa mielipiteensä. Työntekijöiden on oltava vastuussa tiimin toiminnasta, jotta kokonaisuus toimii. Moniammatillinen työskentely vaatii kärsivällisyyttä, koska jäsenten työskentely- ja ajattelutavat ovat erilaisia. (Isoherranen 2006, 58–60.)

2.3 Osallistava esimies

Osallistaminen on työntekijöiden mukaan ottamista, luottamuksen rakentamista ja keskustelemaan ilmapiirin luomista. Osallistavat esimiehet korostavat me – henkeä sekä arvostavat työntekijöiden ammatillisuutta, eivätkä latista heitä. Esimiehen esimerkillinen käyttäytyminen tasapuolisesti kaikkia työntekijöitä kohtaan vähentää kilpailuilmapiiriä. (Brandt 2011, 136.)

Osallistavassa johtamisessa esimies tekee johtamisprosessit yhteisiksi, jolloin jokaisesta työntekijästä tulee päätöksentekijä ja vastuunkantaja. Osallistamisen taustalla on ajatus, että vastuu, valtuudet ja sitoutuminen ovat liitoksissa keskenään. Työntekijän vaikutusmahdollisuuksia lisäämällä sitoutuminen ja vastuu voimistuvat. Sitoutuminen ja vastuu edellyttävät esimieheltä valtuuksien antamista myös työntekijöille. (Helin 2006, 157.)

Huono päätöksenteko synnyttää muutosvastarintaa ja sitoutumattomuutta tehtyihin päätöksiin. Osallistavan johtamisen haasteena on saada päätöksenteko sellaiseksi, että kaik-

ki halukkaat voisivat siihen osallistua. Osallistavan esimiehen on tärkeää mahdollistaa oleellisten tietojen ja taitojen siirtymisen työntekijöiden käyttöön. Esimiehen tulee ottaa ongelmanratkaisuun mukaan kaikki ne, joita asia koskee. Tämän seurauksena tehdään hyviä, työntekijöitä sitouttavia ratkaisuja, joiden kautta työntekijät oppivat ongelmanratkaisua. (Helin 2006, 157.)

Osallistavan esimiehen toimenkuvaan kuuluvat säännölliset keskustelut työntekijöiden kanssa, yhteisten suunnittelutilaisuuksien järjestäminen, palautteen kerääminen sekä organisaation sisältä ja yhteistyökumppaneilta. Lisäksi osallistava esimies käsittelee ristiriitoja, johtaa kriittisissä tilanteissa sekä ohjaa työntekijöitä ja osallistuu ryhmän työskentelyyn. (Helin 2006, 158–159.)

Osallistamiseen liittyy kaksi puolta: työntekijä on sekä subjekti että kohde. Osallistava toiminta tapahtuu työntekijän omasta motivaatiosta käsin, mutta myös henkilön kautta, joka osallistaa työntekijää. Osallistamisella tavoitellaan työntekijän osallistumista. Osallistamisen kautta tarjotaan mahdollisuuksia ja osallistumisessa näitä mahdollisuuksia hyödynnetään. (Toikko & Rantanen 2009, 90.)

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

3.1 Tarkoitus ja tutkimustehtävät

Tutkimuksen tarkoituksena oli kehittää varhaiskasvatuksen työntekijöiden osallisuutta ja tavoitteena oli kuvailla päiväkodin työntekijöiden kokemuksia osallisuudesta. Tuotimme kokemuspohjaista tietoa päiväkodin työntekijöiden osallisuudesta, jota yhteistyökumppanimme Oulun kaupunki voi hyödyntää Osallisuuden voima –projektissa. Tutkimuksen taustalla oli tarve kehittää Oulun varhaiskasvatuksen työntekijöiden osallisuutta. Tutkimusta voidaan hyödyntää päiväkodin työntekijöiden osallisuuden kehittämiseen varhaiskasvatuksessa.

Tutkimustehtävät ovat:

1. Millaisia kokemuksia päiväkodin työntekijöillä on osallisuudestaan päiväkodin toiminnassa?
2. Millaisia päiväkodin työntekijöiden osallisuuden edistämiseen liittyviä kehittämisehdotuksia työntekijöillä on?

Tutkimukseen osallistuva päiväkotitoiminta on sitoutunut olemaan yksi Osallisuuden voima -projektin osallisuus-päiväkodeista. Varhaiskasvatuksessa osallisuutta on tutkittu paljon lasten ja vanhempien näkökulmasta, mutta työntekijän näkökulma on jäänyt vähemmälle huomiolle. Ymmärrämme työntekijän osallisuuden ilmenevän yksilötasolla kokemuksena, voimaantumisenä, ammatillisena kasvuna ja tapahtumiin vaikuttamisena. Yhteisöllisesti tuotettuna osallisuus taas ilmenee vuorovaikutuksessa, yhteisöllisyydessä ja moniammatillisuudessa. Osallisuuden kokemus on aina subjektiivinen ja saman työyhteisön sisällä työntekijöiden tunne osallisuudesta voi vaihdella ääripäästä toiseen (Perälä, Salonen, Halme, & Nykänen 2011, 19; Laine 2010, 28–29).

Oppimisen tavoitteitamme ovat eettinen osaaminen sekä tutkiva ja kehittävä työote. Sosionomin eettinen osaaminen koostuu sosiaalialan arvojen ja ammattieettisten peri-

aatteiden hallitsemisesta ja niiden mukaan toimimisesta, kyvystä eettiseen reflektioon sekä yksilön ainutkertaisuuden huomioimisesta. Tutkimuksessamme aiomme huomioida eettisen osaamisen jokaisessa tutkimuksen vaiheessa. Huomioimme jokaisen työntekijän ainutkertaisuuden ja heidän henkilökohtaisen kokemuksen osallisuudesta sekä oman vaitiolovelvollisuutemme. Lisäksi huolehdimme, että päiväkotit ja haastateltavat pysyvät anonyymeina. Tutkimuksemme avulla pyrimme lisäämään tietoutta työntekijöiden osallisuudesta, jonka myötä työntekijöillä on tasa-arvoinen mahdollisuus olla osallisia työyhteisössä. (Sosionomi (AMK) – tutkinto 2012, hakupäivä 18.9.2014.)

3.2 Tutkimuksen metodologiset lähtökohdat

Metodologisena lähtökohdana on laadullinen tutkimus. Tutkimuksen tarkoituksena on kehittää varhaiskasvatuksen työntekijöiden osallisuutta ja tavoitteena on kuvailla työntekijöiden osallisuuden kokemuksia päiväkodin toiminnassa. Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on kuvata arjen todellisuutta kaikenkattavasti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 152, 170). Laadullinen tutkimus voidaan kuvata ymmärtäväksi tutkimukseksi. Ymmärtäminen on eläytymistä työntekijöiden ajatuksiin, tunteisiin ja motiiveihin. Ymmärtäminen on intentionaalista ja aikomuksemme on pyrkiä ymmärtämään työntekijöiden osallisuuden kokemuksia. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 28.) Laadullisessa tutkimuksessa korostetaan ihmisen subjektiivisuutta ja huomioidaan hänen kokemuksiaan. Kokemuksiin ja niistä kertomiseen vaikuttavat vuorovaikutustavat, ympäröivä kulttuuri, toimintatavat ja instituutio. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen 2011, 82.)

Tutkimuksemme keskittyy osallisuuteen, joka on henkilökohtainen kokemus. Ihmisen elämä koostuu kokemuksista, joihin kuuluvat esimerkiksi elämykset, tunteet ja tunnelmat. Ihmiset antavat kokemuksille erilaisia merkityksiä. (Kokemus ja käsitys 2013, hakupäivä 3.12.2013.) Kokemuksella on kolme ominaisuutta: se on kokonaisvaltainen, yksilöllinen ja henkinen tapahtuma. Kokemusta ei voi jaotella, eikä sitä voi tutkia tekeillä yleisiä päätelmiä. (Latomaa 2012, 32.)

3.3 Tutkimusmenetelmä

Valitsimme tutkimusmenetelmäksi haastattelun, koska se on joustava sekä tietoisuuden ja ajattelun sisältöihin kohdistuva menetelmä. Haastattelulla on tietty päämäärä, jota tutkimuksen tavoite ohjaa. Haastattelun päämääränä oli saada kokemustietoa työntekijöiden osallisuudesta. Haastattelijoina olimme kiinnostuneita työntekijöiden osallisuuden kokemuksista. Ohjasimme keskustelua esittämällä kysymyksiä, tekemällä aloitteita ja kannustamalla haastateltavaa vastaamaan. Huolehdimme, että keskustelu pysyy valittujen teemojen sisällä, jotta aineisto ei muodostuisi sekavaksi. Haastattelijalta vaaditaan joustavuutta tilanteen hallinnassa sekä verbaalisten ja non-verbaalisten keinojen käyttämisessä. Haastattelutilanne on keskustelunomaista, jossa haastattelija kuuntelee aktiivisesti ja ohjaa kysymyksillä keskustelun kulkua. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 34–35; Hirsjärvi & Hurme 2008, 102–103; Ruusuvuori & Tiittula 2005, 22–23.)

Haastattelun etuna on, että aineistoa kerätään tilanteen edellyttämällä tavalla sekä haastateltavien ehdoilla. Haastattelu voidaan toteuttaa kolmella eri tavalla: yksilöhaastatteluna, parihaastatteluna tai ryhmähaastatteluna (Hirsjärvi ym. 2009, 205–203, 210). Toitimme haastattelun yksilöhaastatteluna, koska halusimme kuulla työntekijöiden henkilökohtaisen kokemuksen osallisuudesta työssään. Yksilöhaastattelulla varmistimme, että jokaisen kokemus tulee kuulluksi.

Valitsimme teemahaastattelun, koska se helpottaa haastateltavan vastaamista ja edistää meidän ymmärrystämme tutkijoina (Kyselevät tutkimustavat 2014, hakupäivä 15.4.2014). Teemahaastattelun teemat muodostuivat tietoperustan ja tutkimustehtävien perusteella. Olemme laatineet haastattelun teemat osallisuuteen liittyvistä käsitteistä. Pääteemat ovat muokkautuneet tietoperustan pohjalta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 66–67.) Pääteemoja olivat *osallisuuden kokemus, voimaantuminen, ammatillinen kasvu, tapahtumiin vaikuttaminen, vuorovaikutus, yhteisöllisyys ja moniammatillisuus*. Jokaisella pääteemalla oli myös kolmesta seitsemään alateemaa. (LIITE 1)

Haastattelun teemat olivat kaikille haastateltaville samat. Teemahaastattelussa ei ollut tarkkoja kysymyksiä, vaan etenimme tiettyjen teemojen mukaisesti. Teemahaastatteluun ei vaadita yhteistä kokemusta kaikkien haastateltavien kesken, vaan oletuksena on, että

yksilön kaikki kokemukset, ajatukset, elämysmaailmat ja tulkinnat tulevat esille teema-haastattelun avulla. (Hirsjärvi ym. 2009, 208; Hirsjärvi & Hurme 2000, 47–48.)

3.4 Aineiston keruu ja tutkimuksen osallistujat

Tutkimuksen tarkoitus määrää sen, keitä henkilöitä valitaan haastateltaviksi. Heihin voidaan ottaa yhteyttä puhelimitse, sähköpostitse tai kirjeitse. Tutkija voi ottaa myös selville mihin organisaatioon haastateltavat kuuluvat ja olla yhteydessä sinne. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 83–84.) Tutkimuksemme osallistujiksi valikoituivat yhden Osallisuuden voima – projektissa mukana olevan päiväkodin työntekijät. Päädyimme yhteistyökumppanin edustajan kanssa viiteen haastateltavaan. Haastateltaviksi ilmoittautui vapaaehtoisesti päiväkodin neljä työntekijää, joko puhelimitse tai sähköpostitse. Päätimme aineiston perusteella haastateltavien lukumäärän olevan riittävä vastataksemme tutkimustehtäviin, koska samat vastaukset alkoivat toistua työntekijöiden kesken. Koska kyse on laadullisesta tutkimuksesta, haastateltavien määrällä ei ole merkitystä vaan jokainen kokemus on yhtä arvokas.

Haastateltavia motivoidaan yhteistyöhön yhteydenotolla. Haastateltavat täytyy saada kiinnostumaan tutkimuksen aiheesta, vedota haluun olla tukemassa tutkimusta tai auttamassa tutkijoita. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 85.) Tavoitimme tutkimukseen osallistuvan päiväkodin työntekijät yhteistyökumppanin edustajan avulla. Hän järjesti meille esittelykäynnin päiväkotiin viikkopalaverin yhteyteen, jossa esittelimme tutkimuksen sekä miten haastattelu toteutetaan. Lisäksi jätimme päiväkotiin esitteen, jossa kerrottiin tutkimuksen yksityiskohdista, jotta poissaolijatkin saivat tiedon tutkimuksesta. Tiedotimme, että haastateltavat otetaan ilmoittautumisjärjestyksessä ja ilmoittautumiset voi tehdä ottamalla meihin yhteyttä. Esittelykäynnillä otimme huomioon, että ohjeistimme päiväkodin työntekijät haastatteluun ja motivoimme heitä kertomalla tutkimuksen merkityksestä heidän työlleen. Tutkimus on osana kehittämistyötä ja tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden kokemusten avulla päiväkodin työntekijän osallisuutta voidaan kehittää.

Haastattelut tapahtuvat jossakin ennalta sovitussa paikassa ja tiettyyn sovittuun aikaan. Istumajärjestykseen kannattaa kiinnittää huomiota siten, että haastateltavan tulisi istua

lähellä haastattelija, mieluiten vastakkain tai kulmikkain. Tällöin haastattelun osapuolet näkevät toistensa kasvot ja ilmeet. Tarvittaessa haastattelija voi kohteliaasti ohjata haastateltavaa paikan valinnassa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 89, 90.) Pyrimme tutkijoina vaikuttamaan toiminnallamme siihen, että haastattelutilanne oli mahdollisimman luonnollinen. Ohjasimme työntekijän istumaan haastattelutilanteessa haastattelijan lähelle. Otimme huomioon, että haastattelulle annettiin tarpeeksi aikaa ja varattiin rauhallinen tila. Kaikki haastattelut toteutettiin yhteistyökumppanin edustajan järjestämissä tiloissa ja haastattelut kestivät puolesta tunnista kahteen tuntiin.

Teemahaastattelussa on yleistä, että haastattelut nauhoitetaan. Tämän avulla haastattelu etenee katkoitta ja sujuvasti. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 92.) Huolehdimme, että hankkimamme aineisto pysyy vain meidän käytössä. Haastattelujen nauhoitukseen tarvittavat välineet saimme Oulun ammattikorkeakoululta ja käytimme lisäksi puhelimia nauhoitukseen. Poistimme nauhoitukset litteroinnin jälkeen.

Haastattelijalta vaaditaan ammattimaista käyttäytymistä. Hänen tulee toimia tehtäväkeskeisesti eli etusijalla on tutkimuksen kannalta tärkeän tiedon hankkiminen. Haastattelija ei saa olla liian auktoritaarinen, vaan haastattelutilanteen tulee olla tarpeeksi vapautunut ja keskustelunomainen. Lisäksi haastattelijan täytyy osoittaa kaikin puolin luottamuksellisuutta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 96.) Huolehdimme luottamuksellisuuden toteutumisesta kertomalla työntekijöille, että aineisto pysyy vain meidän käytössämme. Tutkimuksessa oli kolme tutkijaa. Järjestimme työnjaon siten, että yksi haastatteli, toinen huolehti nauhoituksesta ja kolmas huolehti, että kaikki teemat tulevat käsitellyiksi. Vaihtelimme haastattelutilanteessa tutkijoiden rooleja.

Joustavuus ilmenee haastattelutilanteessa aiheiden järjestyksen vapaana säätelynä (Hirsjärvi ym. 2009, 205–206). Emme käsitelleet teemoja kaikkien haastateltavien kanssa samassa järjestyksessä, vaan sen mukaan mihin keskustelut ohjasivat. Osaa haastateltavista ohjasimme vain kertomaan kyseisestä teemasta. Turvauduimme tarkentaviin kysymyksiin vasta kun keskustelu ei tuntunut etenevän tai kun työntekijällä oli hankaluuksia kertoa teemasta.

3.5 Aineiston analyysi

Työntekijöiden haastattelut nauhoitettiin, joten aineiston ensimmäinen käsittelyvaihe oli litterointi eli puheen muuntaminen tekstiksi. Tutkimus ohjasi, mikä informaatio on tarkoituksenmukaista osallisuuden ilmiön ymmärtämisen kannalta. Olimme kiinnostuneita työntekijöiden osallisuuden kokemuksista, joten yksityiskohtainen litteraatio ei ollut tarpeen. (Ruusuvuori 2010, 424, 426–427.) Emme kokeneet tarpeelliseksi litteroida yleistä keskustelua, taukoja eikä äännähdyksiä. Kaikki tutkijat osallistuivat haastatteluaineiston litterointiin tasapuolisesti. Litteroitua aineistoa kertyi 52 sivua.

Tutkimuksen analyysia ei tehty vain tietyssä tutkimusvaiheessa, vaan teimme sitä pitkin prosessia (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 211–212). Tulostimme ja luimme aineiston huolellisesti läpi sekä teimme muistiinpanoja alleviivaamalla tekstistä teemoja kuvaavia lausekokonaisuuksia kukin omalla tahollamme, jonka jälkeen kokosimme ne kaikki yhteen yhdeksi tiedostoksi. Keräsimme myös alateemoja kuvaavat lausekokonaisuudet samaan yhteyteen, mutta käsitelimme aineistoa pääteemoittain. Valitsimme analyysitavaksemme teemoittelun, jossa ryhmittelimme aineiston teemojen mukaan etsien aineistosta teemoja kuvaavia kokemuksia. Näiden avulla pystyimme tarkastelemaan teemojen esiintyvyyttä aineistossa. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 93.) Etsimme aineistosta yhteneviä ja eriäviä osallisuuden kokemuksia sekä kehittämisehdotuksia.

Teemoittelu pohjautui teemahaastattelurungon pääteemoihin, kuten esimerkiksi Eskola (2010, 189) on ehdottanut. Lisäksi koimme, että se luo selkeyttä ja pitää yhteyden tutkimuksen tietoperustaan. Pääteemojen osallisuuden kokemus, voimaantuminen, ammatillinen kasvu ja tapahtumiin vaikuttaminen lausekokonaisuudet kuvasivat osallisuutta yksilötasolla. Vuorovaikutuksen, yhteisöllisyyden ja moniammatillisuuden lausekokonaisuudet kuvasivat osallisuutta yhteisötasolla. Lisäksi esille nousi pääteemoista poikkeava teema, esimiehen rooli, joka mielestämme kuuluu yhteisötasoon.

Järjestimme aineiston teemoittain työntekijäkohtaisesti, jonka jälkeen kokosimme yhdessä kaikista haastatteluista kutakin teemaa kuvaavia lausekokonaisuuksia. Lausekokonaisuuksista muodostui kahdeksan sivun materiaali koonnin jälkeen. Ryhmittelimme kokemukset teemoittain ja nostimme tutkimusongelmia valaisevia lausekokonaisuuksia

tulkittavaksi. Painotimme merkityksellisimpiä lausekokonaisuuksia, joten arvoitimme haastateltavien lausekokonaisuudet koskien yksilötasoa ja yhteisötasoa, ja muodostimme niistä lausekokonaisuuksien arvotustaulukon sekä kehittämisehdotusten lausekokonaisuuksien arvotustaulukon. Arvoitimme vastaukset seuraavasti: +++ erittäin antoisa, ++ antoisa, + antaa jotain, - ei kerro mitään. (Eskola 2001, 143, 145–147.) Erittäin antoisat lausekokonaisuudet esiintyivät joko usein tai harvoin ja ne vastasivat tutkimustehtäviin monipuolisesti. Antoisat lausekokonaisuudet vastasivat tutkimustehtäviin, mutta ei niin monipuolisesti kuin erittäin antoisat. Jotain antavat lausekokonaisuudet vastasivat tutkimustehtäviin suppeasti. Ei kerro mitään –vastaukset sivusivat aihetta tai eivät vastanneet tutkimustehtäviin. Valitsimme kutakin teemaa kuvaaviksi lainauksiksi sellaiset vastaukset, joille annoimme arvon +++. Kehittämisehdotuksiin kokosimme kaikki lausekokonaisuudet, riippumatta niiden arvosta. (LIITE 2)

3.6 Tutkimuksen luotettavuus

Kylmä & Juvakka (2007, 128) jakavat laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteerit neljään kategoriaan, joita ovat uskottavuus, vahvistettavuus, refleksiivisyys ja siirrettävyys. Uskottavuutta lisää, että tutkija on riittävän kauan tekemisessä tutkittavan ilmiön kanssa. Tutkimuksen uskottavuutta lisää, että olemme käsitelleet osallisuutta yleisenä ilmiönä jo ennen tutkimusprosessia koulutuksen eri vaiheissa sekä osallisuutta varhaiskasvatuksen työntekijän näkökulmasta yli vuoden. Uskottavuutta vahvistaa myös tutkijatriangulaatio, jonka avulla voidaan yhdistää tutkijoiden näkökulmia ja saada kattava todellisuus. Tutkimukseen osallistui kolme tutkijaa, mikä mahdollisti monipuolisen reflektoinnin sekä erilaiset näkökulmat.

Vahvistettavuus edellyttää tutkimusprosessin kirjaamista sen jokaisessa vaiheessa siten, että lukija voi seurata tutkimusprosessin kulkua. Koska laadullisessa tutkimuksessa on monia todellisuuksia, voidaan päätyä moniin eri tulkintoihin saman aineiston pohjalta ja tätä voidaan pitää ongelmallisena vahvistettavuuden kannalta. (Kylmä & Juvakka 2007, 129.) Olemme kuvanneet tutkimusprosessin jokaisen vaiheen huolellisesti ja todenmukaisesti. Luotettavuutta lisää myös tutkijoiden päätyminen samoihin tulkintoihin.

Tutkijan on oltava tietoinen lähtökohdistaan tutkimuksen tekijänä, jotta refleksiivisyys toteutuu. Tutkijan on otettava huomioon miten hän vaikuttaa omalla toiminnallaan aineistoon ja koko tutkimusprosessiin. (Kylmä & Juvakka 2007, 129.) Tiedostimme puutteelliset taitomme tutkijoina, koska teimme ensimmäistä tutkimusta. Olemme perehtyneet tutkimuskirjallisuuteen, jonka avulla olemme kasvattaneet osaamistamme tutkijoina. Aineiston keruussa emme huomioineet tarpeeksi toista tutkimustehtävää, joka heikensi refleksiivisyyttä.

Siirrettävyyttä voidaan arvioida tarkastelemalla miten tutkija on kuvaillut tutkimukseen osallistujia ja kuinka tutkimuksen tulokset ovat siirrettävissä muihin samankaltaisiin tilanteisiin (Kylmä & Juvakka 2007, 129). Olemme kuvanneet tutkimukseen osallistuneita työntekijöitä säilyttämällä heidän anonymiteettinsä. Tutkimuksen kannalta emme kokeneet tarpeelliseksi kuvailla työntekijöitä tarkasti. Huolellisella tutkimusprosessin kuvauksella tutkimus on siirrettävissä vastaaviin konteksteihin, esimerkiksi toiseen kaupunkiin tai päiväkotiin.

Yksi laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteereistä on saturaatio eli kylläntyminen. Tällä tarkoitetaan sitä, että eri haastateltavat antavat samanlaisia vastauksia tutkimustehtäviin. Laadullisessa tutkimuksessa mietitään usein, kuinka monta haastateltavaa on riittävästi. Kylläntymispiste on saavutettu, kun haastateltavien vastaukset alkavat toistua. (Kananen 2014, 153–154.) Työntekijöiden kokemuksissa ilmeni samankaltaisia kuvauksia. Aineisto alkoi kylläntyä, joten koimme haastateltavien määrän olleen riittävä.

3.7 Tutkimuksen eettisyys

Eettisesti hyvässä tutkimuksessa noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimuseettisten periaatteiden tunteminen ja niiden noudattaminen ovat jokaisen tutkijan velvollisuuksia. Eettisten näkökulmien huomioonottaminen on haastavaa ja siksi onkin tärkeää, että olemme perehtyneet niihin alusta lähtien. (Hirsjärvi ym. 2009, 23, 27.)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta on jakanut eettiset periaatteet kolmeen osa-alueeseen, joita ovat tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, vahingoittamisen välttä-

minen sekä yksityisyys ja tietosuoja. Tutkimukseen osallistujia tulee informoida tutkimuksen aiheesta. Tutkimukseen osallistujien tulee antaa suostumuksensa aineiston tallentamiseen ja arkistointiin. Lisäksi heille täytyy kertoa, millä ehdoilla aineistoa kerätään sekä tullaan käyttämään tulevissa tutkimuksissa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009, hakupäivä 7.11.2014.) Kerroimme esittelykäynnillä tutkimuksen aiheesta, teema- haastattelusta aineistonkeruumenetelmänä ja haastattelujen nauhoituksesta. Tiedotimme työntekijöitä, että tutkimusta hyödynnetään Osallisuuden voima – projektissa varhaiskasvatuksen työntekijän osallisuuden kehittämisessä. Haastattelutilanteessa kerroimme, että aineisto pysyy vain meidän käytössämme ja poistamme nauhoitukset litteroinnin jälkeen. Tutkimuksessa otimme myös huomioon, että työntekijöiden henkilöllisyys pysyi anonyyminä (Hirsjärvi ym. 2004, 26). Koska työntekijät itse ilmoittautuivat haastateltaviksi, he ovat antaneet suostumuksensa aineiston käyttöön.

Vahingoittamisen välttäminen tarkoittaa tutkittavien arvostavaa kohtelua sekä tutkittavia kunnioittavaa kirjoitustapaa tutkimuksessa. Otimme haastattelutilanteessa huomioon, että kohtelimme työntekijöitä arvostavasti. Annoimme työntekijöille aikaa kertoa osallisuuden kokemuksistaan ja korostimme työntekijöille, ettei ole olemassa oikeaa tai väärää vastausta. Pyrimme olemaan haastattelijoina mahdollisimman kohteliaita ja olemaan keskeyttämättä työntekijöiden puhetta. Kirjoitimme tutkimuksen työntekijöitä kunnioittaen olemalla totuudenmukaisia, emme vähätelleet tai suurennelleet kenenkään roolia tai kokemuksia. Esitimme tulokset välttäen leimaavaa asenteellisuutta olemalla mahdollisimman neutraaleja. Osallistuessaan tutkimukseen työntekijät pystyivät päättämään mitä kertoivat tai olemaan kertomatta itselleen haitallisista aiheista. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009, hakupäivä 7.11.2014.)

Yksityisyyden suoja jakautuu tutkimusaineiston suojaamiseen ja luottamuksellisuuteen, tutkimusaineiston hävittämiseen sekä tutkimusjulkaisuun. Olemme säilyttäneet aineiston huolellisesti ja varmistaneet, ettei se päädy missään vaiheessa ulkopuolisten käsiin. Poistimme nauhoitukset litteroinnin jälkeen ja huolehdimme lopun aineiston tuhoamisesta tutkimuksen päätyttyä. Olemme ottaneet tutkimukseen vain sellaiset lausekokonaisuudet, joista ei käy ilmi työntekijöiden koulutustausta tai työpaikka. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009, hakupäivä 7.11.2014.)

Eettiset periaatteet kieltävät toisten sekä oman tekstin plagioinnin eli luvattoman lainaamisen. Olemme huomioineet muiden tutkijoiden työn viittaamalla heidän julkaisuihin asianmukaisella tavalla. Tutkimuksessa olemme merkinneet lähdemerkinnät ja suorat lainaukset ohjeiden mukaisesti. Lisäksi olemme olleet lähdekriittisiä ja käyttäneet vain luotettavia lähteitä. Olemme olleet täsmällisiä ja kertoneet tarkasti tutkimuksessa käytetyt menetelmät. Tutkimuksessa on mainittu jokainen tutkimusryhmän jäsen ja olemme pitäneet jokaisen roolia tutkimuksessa yhtä arvokkaana. (Hirsjärvi ym. 2009, 26–27; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, hakupäivä 7.11.2014.)

4 TYÖNTEKIJÄT JA OSALLISUUS

Kuvaillessaan osallisuuttaan työntekijät korostivat oman erityisosaamisensa ja luovuu-
tensa hyödyntämistä työssään. Työntekijät kokivat, että omalla persoonalla on merkitys-
tä aktiiviseen osallistumiseen ja sitä kautta osallisuuden kokemukseen. Joillekin työntekijöistä osallisuudesta kertominen oli vaivatonta, kun taas toisille osallisuuden käsite oli vieraampi. Työntekijät kokivat osallisuuden tulevan parhaiten esille omissa tiimeissään. Työntekijät ilmaisivat tyytymättömyytensä arjen muutoksiin, kuten teknologian jatkuvaan lisääntymiseen, jonka koettiin heikentävän osallisuutta. Sen koettiin haittaavan kasvatustyötä, vieden huomion pois olennaisesta.

”Mun mielestä päiväkodissa tehtävä työ on semmosena semmosta se mahdollistaa ihmisen niinku siellä sitä tehhään niin sillä omalla persoonalla, että se niinku minusta se helpottaa sitä työntekoa ku sää voit käyttää sitä omaa persoonaas, kaikkia niitä vahvuuksia, mitä sulla on ja sää voit käyttää kaikkia luovia kykyjä, mitä sinussa on ja sun täytyy koko ajan keksiä lisää.”

Työntekijöiden puheesta nousi esille esimiehen tärkeys osallisuuden mahdollistajana kaikista teemoista keskustellessa. Työntekijöillä oli kokemuksia toisten esimiesten alaisuudessa työskentelystä ja he kertoivat, että saman työyhteisön ilmapiiri voi vaihtua päinvastaiseksi esimiehestä riippuen. Johtajan asenteet työntekijöitä kohtaan joko edistivät tai estivät työntekijöiden osallisuuden kokemukset. Työntekijät kokivat tärkeäksi, että johtaja luottaa työntekijöihinsä ja antaa heille vastuuta.

”Aika paljo vaikuttaa kyllä johtajan, tuota, tapa ottaa työntekijät mukaan hommaan tai kuin paljo se antaa vastuuta ja, ja kuin paljo se luottaa, että se on siinä... Mitä on ite kokenu nii aika iso vaikuttava tekijä.”

Osallisuus voi saada aikaan voimaantumista. Voimaantumisen edellytyksinä työntekijät kertoivat olevan toimivan tiimin, yhteistyön ja luottamuksen muiden työntekijöiden kanssa sekä läheisten ystävyys-suhteiden työpaikalla työntekijöiden kesken. Työajan ulkopuoliset illanvietot koettiin tärkeiksi voimavaroiksi. Lisäksi työntekijät kuvasivat

voimaannuttavaksi omat harrastuksensa sekä omasta hyvinvoinnista huolehtimisen. Työntekijät kokivat osallisuutta varsinkin omissa tiimeissään.

”Joo se on aivan hirvittävän tärkeää, on aivan äärimmäisen tärkeää se, että pystyy luottamaan esimieheen, tiimivastaavaan ja tiimin työntekijöihin.”

Työntekijät kertoivat osallisuuden ja ammatillisen kasvun välillä olevan kausaliitteinen suhde. Työntekijät pitivät ammatillisen kasvunsa perustana saamaansa koulutusta. He kokivat, että ammatillista kasvua on tapahtunut työkokemuksen, vanhemmuuden ja erilaisten lisäkoulutusten myötä. Työntekijöiden puheesta ilmeni myös se, että ammatillinen kasvu edellyttää motivaatiota uuden oppimiseen. Lisäksi työntekijät kertoivat, että ulkoapäin tulevat oppimisvaatimukset ja määräykset aiheuttavat vastarintaa. Ammatillisen kasvun myötä asiantuntijuus laajenee, joka taas mahdollistaa osallisuuden, esimerkiksi vaikuttamismahdollisuuksien lisääntymisen avulla.

”Me kehitytään sen uusiutuvan systeemin ja yhteiskunnan mukana. Uusien perheitten mukana on pakko kehittyä niin ajatukset kehittyä ja kasvatus muuttuu ja näin. Niin kyllä siinä on, on muututtava.”

Työntekijät kokivat, että asioihin vaikuttaminen on mahdollista päiväkodin sisällä, tiimistä johtajaan asti. Tapahtumiin vaikuttamisen keinoiksi he mainitsivat yhdessä ideoinnin ja suunnittelun. Työntekijät kertoivat, että yksittäisellä työntekijällä ei ole mahdollisuuksia vaikuttaa valtakunnallisiin ja hallinnollisiin linjauksiin. Työntekijät kokivat tärkeäksi, että työntekijöillä on esimiehen taholta tasavertainen mahdollisuus osallistua.

”Me tullaan kuulluiksi kyllä siihen päiväkodin johtajaan asti.”

Osallisuus tarvitsee toteutuakseen toisia ihmisiä ja täten myös vuorovaikutusta, koska osallisuutta tuotetaan yhteisöllisesti. Päiväkodin työyhteisön vuorovaikutuksessa koettiin tärkeäksi oma persoona sekä vuorovaikutustaidot. Työntekijät kokivat eduksi sen, että samojen työkavereiden kanssa on työskennelty kauan yhdessä. He kertoivat, että muodostuneet ystävyysuhteet helpottavat vuorovaikutusta, koska toisten työskentelytavat ovat tulleet tutuiksi vuosien varrella. Työntekijät liittivät yhteisöllisyyteen vahvasti esimiehen roolin. Esimies voi omalla toiminnallaan luoda puitteet yhteisöllisyyden il-

mapiirille. Yhteisöllisyyden edellytyksenä nähtiin yhdessä tekeminen työntekijöiden kesken.

”Sehän on aika vaikeeki asia varsinki ku iso työpaikka on hirveen monenlaisia ihmisiä nii jos siinä työpaikalla työkavereitten kans se, että oletko sinä nyt osallinen vai et, niin se on kiinni oikiasti niistä noista taidoista, vuorovaikutustaidoista.”

”Sitä ei voi sanoa niin, että se on esimiehen vastuulla yksistään, mutta erittäin suuri vaikutus on esimiehellä siihen yhteisölliseen, yhteisöllisyyden tunteen kokemiseen.”

Jotkut työntekijöistä käsittivät moniammatillisuuden kattavan myös esimerkiksi siivoojat ja keittiöhenkilökunnan. Toiset taas kuvasivat moniammatillisuutta verkostoissa tapahtuvaksi yhteistyöksi esimerkiksi koulun, neuvolan, lääkäreiden ja sosiaalityöntekijöiden kanssa. Moniammatillisuuden hyödyksi ja haitaksi koettiin erilaisten näkökulmien kirjo. Toisaalta erilaiset näkökulmat tulevat yhteiseen käyttöön, mutta toisaalta erilaiset näkökulmat eri ammattikuntien kesken voivat aiheuttaa ristiriitatilanteita. Työntekijät kertoivat kokevansa osallisuutta moniammatillisissa tiimeissä.

”Mutta siinä jos missä (moniammatillisessa tiimissä) pystyy niinko vaikuttaa ja olla osallinen, koska siinä kertoo sen, sen, sen tiedon mitä on ... pitää olla niinko valmistautunu ja tosiaanki tietää mistä puhuu, mutta tuota se on niinko osallisuutta ilman muuta.”

5 TYÖNTEKIJÖIDEN OSALLISUUDEN KEHITTÄMISEHDOTUKSIA

Vaikka osallisuudesta on puhuttu päiväkodissa, kaikki eivät olleet kuitenkaan täysin sisäistäneet käsitettä, vaan kokivat tarvitsevansa enemmän tietoa. Työntekijöillä oli tietoa lapsen osallisuudesta, mutta joillakin oli vaikeuksia hahmottaa työntekijän osallisuutta.

”Enemmän ehkä vielä niinkö päivähoitossa jotenki tarvii semmosta tietoa lissää siitä (työntekijän osallisuudesta).”

Työntekijät peräänkuuluttivat uskallusta ja heittäytymistä uusiin ideoihin sekä vanhoista rutiineista luopumista. Tämän tueksi työntekijät toivoivat esimiehen myönteistä ja kannustavaa suhtautumista sellaisiin työntekijöihin, jotka ovat innostuneita ja uskaltavat kokeilla uutta. Työntekijöiden mielestä osallisuus tarvitsee toteutuakseen koko työyhteisön rohkean ja kokeilevan asenteen, täytyy uskaltaa yrittää epäonnistumisen mahdollisuudesta huolimatta.

”Ja sitte varmaan semmosen esimiehen sitte joka kans niinko tukee niitä jotka innostuu.”

”Luuaan semmonen ilmapiiri jollaki tavalla, se että semmonen innostuneisuus ja semmonen rohkeus niinko lisääntyisi.”

”Mutta niinku sannoin, että on sydän ja sielu mukana niin ei siinä tapahu mittään pahhaa, jos kokeilee jottain uutta.”

Päiväkodissa työskentelee laaja skaala erilaisia persoonia. Osallisuuden kannalta on tärkeää, että jokainen saa oman äänensä kuuluviin. Työntekijät toivoivat, että työyhteisön ilmapiiri mahdollistaisi hiljaistenkin yksilöiden äänen kuuluvuuden. Lisäksi haluttiin, että enemmistöstä eriävät mielipiteet uskallettaisiin sanoa ääneen.

”Ku sais sen ilmapiirin ja työkaveruuen niin luottamukselliseksi ja turvalliseksi, että sais sanua, saa sanoa, sais sen puheenvuoron jokkainen.”

Osallisuuteen kuuluu saada tietoa omaan työhön liittyvistä asioista. Työntekijät näkivät parantamisen varaa olevan tiedonkulussa, koska kaikki työntekijät eivät pääse yhtä aikaa esimerkiksi viikkopalaveriin. Päiväkodissa on käytössä erilaisia tiedonkulun väyliä, mutta silti työntekijät toivoivat toisilta työntekijöiltä aktiivisuutta ja vastuullisuutta työpaikan sisäisten asioiden selvittämisessä. Aktiivisuus, vastavuoroisuus ja vastuuntunto nähtiin edesauttaviksi luonteenpiirteiksi tiedonkulkuun liittyvissä kysymyksissä. Tiedonkulkua haittaavaksi tekijäksi nähtiin kiire. Tiedonkulun onnistumisesta annettiin kiitosta esimiehen aktiivisuudelle.

”Tiedonkulku on nyt ainaki ku on tämmönen aika iso talo nii siinä on varmaan aina parantamisen varaa.”

Konkreettisiksi kehittämissuunnitelmiksi osallisuuden edistämiseksi työntekijät ehdottivat koko päiväkodin yhteistä ideailtapäivää, jossa kaikki saisivat tuoda mielipiteensä julki ja mietittäisiin yhdessä uusia toimintatapoja. Lisäksi esille tuli työntekijöiden tarve miettiä yhteisesti asioita, joihin tulisi kiinnittää huomiota. Työntekijät kertoivat mahdollisuuksistaan suunnitella tiimipalaverissa, mutta päiväkotiin kaivattiin koko työyhteisön kattavia suunnittelutilaisuuksia.

”Varmaan sitä, että ois joku semmonen esimerkiksi joku ideailtapäivä tai joku hetki, että sitte niinku mitetittäis jotain niinku ihan uutta tai semmosta uusia toimintamalleja tai jotaki yhteistä tekemistä nii siinä nyt vois olla semmonen väylä, että siihen sitte niinku kaikki sitoutus ja sais sanoa mielipitteitä ja ehkä ... Niinku ihan koko päiväkoti, sillohan se jotenki niinku yhteisöllisyyttä tois myös siinä sitte enemmänki jos.”

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tarkoituksena oli kehittää varhaiskasvatuksen työntekijöiden osallisuutta ja tavoitteena oli kuvailla päiväkodin työntekijöiden kokemuksia osallisuudesta. Työntekijät kokivat olevansa osallisia päiväkodissa, mutta silti tietoa osallisuudesta kaivattiin lisää. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että työntekijöillä esiintyi samanlaisia osallisuuden kokemuksia. Työntekijöiden osallisuuden kokemuksissa korostuivat tiimityöskentely, oman erityisosaamisen hyödyntäminen, oma aktiivisuus sekä esimies, joka mahdollistaa osallisuuden. He kertoivat myös osallisuutta heikentäviä tekijöitä, kuten arjen muutokset, esimerkiksi teknologian lisääntyminen. Työntekijät ehdottivat osallisuuden kehittämiseksi tiedon lisäämisen osallisuudesta, kokeilevan ja avoimen asenteen juurruttamisten työyhteisöön, tiedonkulun parantamisen sekä ideointipalavereiden järjestämisen.

Terveystieteiden tutkimuskeskuksen barometrissa osallisuus on jaettu neljään muotoon, joita ovat tieto-osallisuus, suunnitteluosallisuus, päätösosallisuus ja toimintaosallisuus (Haake & Nikula 2011, hakupäivä 28.9.2014). Päiväkodin työntekijöiden kokemuksista pystyimme tunnistamaan samanlaista jakautumista. Tieto-osallisuuteen kuuluvat työntekijöiden tiedottaminen ja kuuleminen. Päiväkodissa oli erilaisia tiedottamisen keinoja sekä tiimin sisällä että esimiehen taholta. Lisäksi työntekijät kertoivat tulevansa kuuluisiksi päiväkodin johtajaan asti, pystymättä vaikuttamaan hallinnollisiin päätöksiin. Suunnitteluosallisuus on vuorovaikutuksellista yhteissuunnittelua. Suuri osa päiväkodin työntekijöiden työstä on juuri suunnittelua. Työntekijät kokivat pystyvänsä osallistumaan suunnitteluun ja tuomaan ideoitaan esille varsinkin omassa tiimissään. Päätösosallisuuteen kuuluu mahdollisuus osallistua päätöksentekoon. Työntekijät korostivat päätöksentekoon osallistumista erityisesti oman tiimin sisällä. Työntekijät kertoivat silti päätöksenteon rajoittuvan päiväkotiin, laajempiin organisaatiokysymyksiin työntekijät eivät kokeneet voivansa vaikuttaa. Toimintaosallisuus on työntekijän toimintaa päiväkodin työyhteisössä osallisuuden luomiseksi. Työntekijät kertoivat erilaisista suunnittelupalavereista, tapahtumista ja tiimipalavereista, jotka voidaan sisällyttää toimintaosallisuuteen.

Helin (2006) kuvaa erilaisia osallistavia työmalleja, joista yksi oli ideointipalaveri. Ideointipalaverin tarkoituksena on löytää uusia ideoita ja päivittää työntekijöiden ajattelu- tapaa. Ideointipalavereissa on mahdollista oivaltaa kehittämistarpeita ja vaihtoehtoisia toimintatapoja. Kehittämisehdotuksiin liittyen päiväkodin työntekijät toivoivat työpai- kalleen Helinin kuvaamaa osallistavaa työmallia. Työntekijät toivoivat suunnittelupala- verien rinnalle erillistä ideointipalaveria, jossa olisi mahdollisuus keskittyä pelkästään uusien toimintatapojen suunnitteluun. (Helin 2006, 206.)

Osallistavan johtamisen pääpiirteiksi on kuvattu vastuun jakaminen työntekijöiden kanssa sekä heille valtuuksien antaminen. Työntekijöiden kokemusten mukaan hyvä esimies luottaa ja antaa vastuuta. Työntekijöiden jättäminen päätöksenteon ulkopuolelle aiheuttaa muutosvastarintaa. Päiväkodin työntekijöiden kertomasta voimme päätellä, että työntekijät suhtautuvat kriittisesti varhaiskasvatuksen jatkuviin muutoksiin. Esi- miehen on tärkeä ottaa työntekijät mukaan uudistuksia koskevaan päätöksentekoon, jotta työntekijät sitoutuisivat niiden käyttöönottoon. Osallistava esimies tiedottaa työn- tekijöitään heitä koskevista asioista. Työntekijät kertoivat, että nykyisen esimiehen myötä päiväkotiin on tullut uusia tiedonkulun väyliä, jotka on koettu toimiviksi. Näistä voidaan päätellä, että esimies on osallistava ja mahdollistaa johtamisellaan työntekijöi- den osallisuuden. (Helin 2006, 157.)

Törmäsen (2013) tutkielman tuloksissa kerrotaan, että esimiehen näkökulmasta säädetyt lait voivat tuntua työntekijöistä irrallisilta arjen työstä, jos työntekijöiden näkökulmia ei huomioida ollenkaan. Tutkielman tuloksissa kerrottiin myös osallistavan johtamisen olevan tärkeää yhteistyön ja osallisuuden kannalta. Osallisuutta estäviä tekijöitä olivat byrokratia, ajanpuute sekä keskustelemattomuus. Päiväkodin työntekijät kertoivat, että byrokratia ja ulkoa sanellut muutokset vaikuttavat heidän työskentelyynsä kielteisesti ja vaikeuttavat muutoksiin sitoutumista. Työntekijät ilmaisivat turhautumistaan esimerkiki- si tietoteknisiin järjestelmiin, jotka vievät heidän mielestään keskittymistä liikaa peda- gogiselta työltä. Voimme siis päätellä, että byrokratia vaikeuttaa työntekijän osallisuus- den toteutumista. (Törmänen 2013, 36,40.)

Törmänen (2013) kuvailee tutkielmassaan yhteistyötä tukevaa ilmapiiriä, johon vaikut- tavat tulosten mukaan oma ajattelu ja toiminta. Yhteistyötä tukevassa työilmapiirissä korostuvat joustavuus, avoimuus, muutosvalmius, kunnioittaminen ja toisten arvostami-

nen. (Törmänen 2013, 38). Päiväkodin työntekijät kertoivat yhteistyössä tarvittavan joustavuutta, avoimuutta sekä kunnioittamista. Lisäksi aineistosta on havaittavissa myös muutosvalmiuteen liittyvää keskustelua. Jotkut työntekijöistä olivat halukkaita oppimaan uutta ja kouluttautumaan, kun taas toiset toivat esille uuden kyseenalaistamista ja jopa vastustusta.

Kalliomaa ja Kettunen (2010) toteavat, että jokaisen organisaation tulisi pyrkiä innovatiivisuuteen ja vanhojen toimintatapojen kyseenalaistamiseen. Erilaiset mielipiteet ja toisin ajattelu auttavat uuden luomista sekä uusien toimintatapojen käyttöönottoa, koska erilaisten mielipiteiden avulla on mahdollista jalostaa ajatuksia. Edellytyksenä on se, että toisten mielipiteitä arvostetaan, eikä koeta niitä uhkana. Päiväkodin työntekijät nostivat esiin, kuinka erilaisetkin ja enemmistöstä poikkeavat mielipiteet tulisi uskaltaa sanoa ääneen, koska voidaan oivaltaa jotain, mitä enemmistö ei ole ehkä oivaltanut. Lisäksi työntekijät kertoivat kyseenalaistamisen tärkeydestä, heidän mielestään kaikkea ei tarvitse hyväksyä sellaisenaan. (Kalliomaa & Kettunen 2010, 126-127.)

Lehikoinen, Saarniaho ja Suikkanen (2002, 18) toteavat, että on tärkeää pohtia miten yksilöt voivat osallistua työelämän muutosten hallintaan ja olla päättämässä kehittämismahdollisuuksista. Päiväkodin työntekijät kokivat varhaiskasvatukseen tulevan paljon muutoksia, joten ajan tasalla pysyminen koettiin haastavaksi. Työntekijät kertoivat myös, että muutoksiin suhtaudutaan vastahakoisesti eikä niihin osata sitoutua, koska muutokset eivät ole lähtöisin työntekijöiden toiveista. Lisäämällä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia muutoksia koskien, paranee myös myönteisyys muutoksia kohtaan.

Stengårdin (2013) mukaan osallisuutta voidaan edistää kyseenalaistamalla asenteita ja kouluttautumalla. Lisäksi oman työskentelyn reflektointi on tärkeää osallisuuden saavuttamiseksi. (Stengård 2013, hakupäivä 30.9.2014). Päiväkodin työntekijät kaipaavat lisää tietoa osallisuudesta, jotta he tietäisivät mitkä tekijät vaikuttavat osallisuuteen ja voisivat tulla näin enemmän osallisiksi. Työntekijät kertoivat myös, että asenteiden kyseenalaistaminen vaatii aikaa ja kärsivällisyyttä, pakolla asenteita ei pysty muuttamaan. Tästä voimme päätellä, että työntekijät ovat halukkaita edistämään omaa osallisuuttaan.

Toisin kuin Törmäsen (2013) tuloksissa, tutkimuksessamme oli päinvastaisia kokemuksia erityisosaamisesta. Hänen tutkimuksessaan koettiin, että erityisosaamista ei saada tarpeeksi käytettyä. (Törmänen 2013, 42). Päiväkodin työntekijät kertoivat erityisosaamista voivan hyödyntää hyvin ja erityisosaamisen koettiin edesauttavan osallisuutta.

Osallisuus saa aikaan sitoutumista ja vastuullisuutta (Kananoja ym. 2008, 203). Sitoutumista pidettiin itsestään selvyytenä, sillä työ itsessään vaatii sitoutumista. Vastuu koettiin positiivisena asiana. Päiväkodin työntekijät painottivat rohkeutta vastuunottamiseen, ettei se tuntuisi ylivoimaiselta. Tästä voimme päätellä, että työntekijöiden kokies- sa sitoutuneisuutta ja vastuullisuutta koetaan myös osallisuutta.

Työntekijöillä tulisi olla selkeä käsitys sekä omista että muiden työntekijöiden työtehtävistä ja vastuista. Lisäksi työyhteisön pelisääntöjen tulisi olla kaikkien tiedossa. (Järvinen 2008, 85–86, 90–94.) Päiväkodin työntekijät kaipasivat työpaikalleen selkeämpiä työnjakoja eri koulutustaustan omaavien työntekijöiden kesken. Työntekijät kokivat tarvetta kerrata työpaikan pelisääntöjä riittävän usein. Pelisäännöistä yhdessä päättäminen ja niiden noudattaminen lisäävät päiväkodin yhteisöllisyyttä ja auttavat välttämään ristiriitatilanteita. Kun jokainen työntekijä tietää omat vastuunsa ja velvollisuutensa, ajan käyttö ja suunnittelu helpottuvat.

Törmäsen (2013) tutkielmassa oli havaittavissa samanlaisia tuloksia. Vuorovaikutuksen kerrottiin edellyttävän ystävyyttä ja kumppanuuden syntymistä sekä toisten ja omista tekemisistä välittämistä. Lisäksi vuorovaikutuksessa koettiin tärkeäksi avoimuus, kuulukuksi tuleminen ja kohtaaminen. (Törmänen 2013, 35.) Päiväkodin työntekijät toivat aineistossa esille samoja asioita. He kokivat, että vuorovaikutus on helpompaa jos työkavereiden kesken on ystävyyttä. Lisäksi työntekijät kertoivat vuorovaikutuksen edellyttävän vuorovaikutustaitoja kuten avoimuutta.

7 POHDINTA

Tutkimus onnistui saavuttamaan asetetut tavoitteet suurimmaksi osaksi. Tutkimuksen jatkuvana haasteena oli tietoperustan rakentaminen eheäksi kokonaisuudeksi. Koimme haasteelliseksi sen, että osallisuuskirjallisuus painottuu lapsiin ja vanhempiin, työntekijän osallisuutta ei juurikaan ole käsitelty. Tutkimusta oli haastavaa vertailla muihin aikaisempiin tutkimuksiin, koska aiempia tutkimuksia ei löytynyt. Osallisuudesta löytyy paljon tietoa lapsiin liittyen ja se ilmeni myös työntekijöiden ajattelussa. Kysyttäessä osallisuuden kokemuksista suurin osa työntekijöistä oli valmistautunut kertomaan lapsen osallisuudesta. Työntekijän osallisuus sai aikaan hämmennystä ja miettimistä, joten koemme, että työntekijän osallisuus tarvitsee vielä tarkennusta.

Meidän olisi pitänyt tutkijoina painottaa enemmän osallisuuden kehittämisehdotuksia kerätessämme aineistoa, koska aineisto jäi kehittämisehdotuksien osalta suppeaksi. Luotimme liikaa siihen, että työntekijät kertoisivat itse osallisuuden kehittämistarpeista. Meidän olisi pitänyt huomioida kehittäminen jokaisen teeman kohdalla. Näin olisimme saaneet enemmän vastauksia toiseen tutkimustehtävään. Mielestämme kehittämisehdotusten vähäisyyteen vaikuttaa lisäksi puutteellinen tieto työntekijän osallisuudesta. Kaikki työntekijät eivät olleet täysin selvillä mitä työntekijän osallisuus on, joten on vaikeaa kehittää osallisuutta, koska sen sisällöstä ei olla varmoja.

Aineistoa analysoidessa meidät yllätti esimiehen merkitys työntekijöiden osallisuuden kokemuksissa. Jokainen työntekijä toi esille esimiehen tärkeyden useammassa vaiheessa haastattelua. Emme olleet valinneet esimiehen roolia tietoisesti osaksi tietoperustaa, mutta koimme tärkeäksi lisätä sen tietoperustaan analyysivaiheen jälkeen.

Otimme moniammatillisuus -käsitteen osaksi tietoperustaa, koska oletimme, että osallisuus ei välttämättä toteudu moniammatillisissa tiimeissä ja halusimme saada tietoa kokevatko työntekijät näin. Tuloksista oli havaittavissa kahdenlaisia kokemuksia. Toisaalta koettiin hyvin vahvaa osallisuutta, työntekijän näkemys koettiin olevan jopa tärkein lasta koskevissa palavereissa. Toisaalta taas koettiin, että muut asiantuntijat suhtautuivat päiväkodin työntekijöihin jopa alentavasti. Tulosten pohjalta huomasimme, että oletuksemme oli päinvastainen, joka yllätti meidät.

Olemme hyödyntäneet tutkijatriangulaatiota tutkimuksen jokaisessa vaiheessa. Kolme tutkijaa mahdollisti monipuolisen reflektoinnin sekä erilaiset näkökulmat. Positiivisena tekijänä tutkimuksen aikana koimme tutkijoiden samankaltaisen huumorin, joka toi hankalissa tilanteissa voimaa ja auttoi jaksamaan. Lisäksi koemme yhteistyömme onnistuneeksi muun muassa aikataulumme yhteensovittamisessa. Olemme myös kannustaneet ja tukeneet toisiamme. Negatiivisena tekijänä oli pari pitempää ajanjaksoa, jolloin tutkimus jumitti paikoillaan. Toisaalta tauko auttoi meitä näkemään tutkimuksen uusin silmin, koska saimme etäisyyttä kirjoitusprosessiin.

Tutkimuksen alkuperäisinä oppimistavoitteina olivat eettinen osaaminen sekä tutkiva ja kehittävä työote. Tutkimuksessa huomioimme eettisen osaamisen jokaisessa tutkimuksen vaiheessa. Huomioimme jokaisen työntekijän ainutkertaisuuden ja heidän henkilökohtaisen kokemuksensa osallisuudesta sekä oman vaitiolovelvollisuutemme. Lisäksi huolehdimme, että päiväkotit ja haastateltavat pysyvät anonyymeina. Tutkimuksen avulla pyrimme lisäämään tietoutta työntekijöiden osallisuudesta, jonka myötä työntekijöillä on tasa-arvoinen mahdollisuus olla osallisia työyhteisössä. Olemme tutkimuksen myötä oppineet mitkä asiat vaikuttavat osallisuuteen, joten koemme tulevina työntekijöinä meillä olevan valmiuksia kehittää omaa osallisuuttamme työntekijöinä. Tällä tutkimuksella olemme osana vaikuttamassa työntekijöiden osallisuuden kehittämisessä tuomalla esille työntekijöiden kokemuksia sekä kehittämisehdotuksia heidän osallisuudestaan. Yhteistyö kehittämishankkeen kanssa edellytti tutkivaa ja kehittävää työotetta koko opinnäytetyöprosessin ajan. Tutkimusta suunniteltaessa ja toteuttaessa sekä tutkimusaineistoa analysoidessa opimme työskentelemään reflektiivisesti, koska meidän tuli tutkijoina arvioida valintojamme. Tutkimuksen myötä opimme käytännön tutkimustyötä, jonka avulla voidaan tuottaa uutta tietoa päiväkodin työntekijöiden osallisuudesta. (Sosionomi (AMK) – tutkinto 2012, hakupäivä 18.9.2014.)

Tutkimuksen loppuvaiheessa koimme oppineemme myös kriittistä ja osallistavaa yhteiskuntaosaamista, koska osallistuimme vaikuttamistyöhön Osallisuuden voima -projektin kautta. Tutkimuksen aikana olemme tarkastelleet varhaiskasvatuksen organisaation rakenteita ja pohtineet työntekijän osallisuuden toteutumista käytännössä. (Sosionomi (AMK) – tutkinto 2012, hakupäivä 18.9.2014.) Olemme tulleet kriittisemmiksi tämän tutkimusprosessin aikana. Olemme oppineet kyseenalaistamaan ja pohtimaan

jokaista valintaamme, sekä miettimään eri vaihtoehtoja. Tutkimuksen myötä olemme pohtineet mitkä yhteiskunnalliset ilmiöt vaikuttavat varhaiskasvatuksen työntekijän osallisuuteen. Opimme myös työntekijän osallisuuden kautta mitkä tekijät mahdollistavat tai estävät osallisuuden toteutumisen.

Ehdotamme jatkotutkimuksena työntekijöiden osallisuuden kokemusten tutkimista ja niiden muutosta aikaisempiin kokemuksiin tiedon lisääntymisen myötä Osallisuuden voima – projektin päätyttyä. Lisäksi osallisuuden kokemuksia voidaan tutkia myös muissa päiväkodeissa, jolloin voidaan saada uusia näkökulmia työntekijän osallisuuden kehittämiseen.

Tutkimus sai meidät pohtimaan varhaiskasvatuksen muotituulahduksia, jotka näkyvät lähinnä uusissa käsitteissä ja sähköisissä järjestelmissä. Monet uudet termit ovat käytännön tasolla jo olemassa, mutta niille annetaan ulkoapäin hieno nimi. Tämä tuli esille esimerkiksi osallisuudesta kysyessä. Työntekijät kertoivat osallisuudestaan niukasti, mutta kun osallisuus pilkottiin lähikäsitteisiin, työntekijöillä ei ollut hankaluuksia kuvailla omia osallisuuden kokemuksiaan.

Varhaiskasvatuksen työntekijän osallisuutta voidaan kehittää lisäämällä tietoa osallisuudesta erilaisten koulutusten avulla sekä avaamalla käsitteet, jotka liittyvät osallisuuteen. Osallisuuden käsite tulisi yhtenäistää ja saada kaikkien päiväkotien käytäntöön ensin Oulun varhaiskasvatuksen alueella ja sen jälkeen jopa valtakunnallisesti yhteneviksi. Tutkimuksemme myötä työntekijän osallisuudella on mahdollisuus tulla laajempaan tietoisuuteen.

LÄHTEET

Brandt, T. 2011. Persoonallisuudet työyhteisössä: yhteisölliset johtajat ja esimiesalaissuhteet. Vaasa: Fram.

Dialogisuudesta. Opetushallitus. 2012. Hakupäivä 2.10.2013
http://www.oph.fi/oppilashuollon_opas/tukimateriaali/dialogisuus_ja_dialogiset_toimintatavat/dialogisuudesta.

Eettiset kysymykset. 2014. KvaliMOTV. Hakupäivä 27.3.2014
http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1.html.

Eskel, P. & Marttila, M. 2013. Osallisuuden kokemus osana yhteisöllisyyttä. Teoksessa P. Marjanen, M. Marttila & M. Varsa (toim.) Pienten piirissä. Yhteisöllisyyden merkitys lasten hyvinvoinnille. Jyväskylä: PS-kustannus.

Eskola, J. 2001. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Eskola, J. 2010. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Haake, N. & Nikula, T. Osallisuus, luottamus ja elinympäristö. Terveyden edistämisen kansalaiskysely 2011. Terveyden edistämisen keskuksen julkaisuja 2011:1.

Helin, K. 2006. Yhdessä menestymisen taito. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino

Herranen, J. & Harinen, P. 2007. Oikein valinneet jätetään rauhaan. Osallisuus, kulttuuri ja kontrolli. Teoksessa A. Gretschel & T. Kiilakoski (toim.) Lasten ja nuorten kunta. Nuorisotutkimusverkosto.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

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

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hyväri, S. 2012. Osallisuus – Mitä se on? Diakonia-ammattikorkeakoulu. Hakupäivä 22.9.2014 <http://www.diaktutkii.fi/blogi.asp?id=103>.

Isoherranen, K. 2006. Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.

Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki: WSOYpro.

Järvinen, R., Lankinen, A., Taajamo, T., Veistilä, M. & Virolainen, A. 2012. Perheen parhaaksi. Perhetyön arkea. Helsinki: Edita.

Kalliomaa, S. & Kettunen, S. 2010. Luottamus esimiestyössä. Helsinki: WSOYpro Oy.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen työn vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 176.

Kananoja A., Niiranen V. & Jokiranta H. 2008. Kunnallinen sosiaalipolitiikka. Osallisuutta ja yhteistä vastuuta. Jyväskylä: PS-kustannus

Kiesiläinen, L. 2004. Vuorovaikutusvastuu. Ammatilliset vuorovaikutustaidot kasvatusyhteisössä. Tallinna: Kirjapaino Pakett.

Kiilakoski, T. 2007. Johdanto: Lapset ja nuoret kuntalaisina. Teoksessa A. Gretschel & T. Kiilakoski (toim.) Lasten ja nuorten kunta. Nuorisotutkimusverkosto.

Kilpeläinen, A. & Salo-Laukka, M. 2012. Asiakasosallisuus teknologisoituvassa palvelujärjestelmässä. Teoksessa A. Pohjola, T. Kemppainen & S.Väyrynen (toim.) Sosiaalityön vaikuttavuus. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Kokemus ja käsitys. 2013. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Hakupäivä 3.12.2013 <http://www.kamk.fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Kokemus-ja-kasitys>.

Kupila, P. 2007. ”Minäkö asiantuntija?”. Varhaiskasvatuksen asiantuntijan merkitysperspektiivin ja identiteetin rakentuminen. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.

Kyselevät tutkimustavat. 2014. Taideteollinen korkeakoulu. Hakupäivä 15.4.2014 http://www2.uiah.fi/virtu/materiaalit/tuotetiede/html_files/1364_empiir.html#teemahaas

Laine A., Ruishalme O., Salervo P., Sivén T. & Välimäki P. 2012. Opi ja ohjaa sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Laine T. 2010. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Juva: WS Bookwell Oy, 28-29.

Latomaa, T. 2012. Ymmärtävä psykologia – subjektiivisen kokemuksen ja toiminnan subjektiivisen mielekkyyden tutkimusta. Teoksessa L. Kiviniemi, K. Koivisto, T. Latomaa, M. Merilehto, P. Sandelin & T. Suorsa (toim.) Kokemuksen tutkimus III. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Lehikoinen, A., Saarniaho, R. & Suikkanen, A. 2002. Oppimisella osallisuutta – vastauksia työn murrokseen. Sitra. Raportti 29/2002. Helsinki: Sitra

Mattila, H. 2008. Voimaantumisen ydin. Sosiaali- ja terveysalalla toimivien ihmisten mahdollisuuksia voimaantua työssään. Kuopio: Kopijyvä.

Mitä osallisuus on? Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. 2003. Hakupäivä 19.9.2013 http://www.thl.fi/fi_FI/web/kasvunkumppanit-fi/tyon/periaatteet/osallisuus.

Osallisuus syrjäytymisen vastaparina. 2014. THL. Hakupäivä 28.1.2014 http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/organisaatio/rakenne/yksikot/osallisuuden_edistaminen/osallisuus_syrjaytymisen_vastaparina.

Palsinajärvi-Äikäs, E. & Koistinen, A. 2012. Projektisuunnitelma. Osallisuuden voima – projekti. Oulun kaupunki.

Perälä, M-L., Salonen, A., Halme, N. & Nykänen, S. 2011. Miten lasten ja perheiden palvelut vastaavat tarpeita? Vanhempien näkökulma. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 36/2011. Tampere: Tampereen Yliopistopaino.

Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. 2011. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: WSOYpro Oy

Ruusuvuori, J. 2010. Litteroijan muistilista. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: VASTAPAINO.

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa J. Ruusuvuori & L. Tiittula (toim.) Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: VASTAPAINO.

Siitonen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulu: Oulu University Press.

Sosionomi (AMK) – tutkinto. 2012. Sosiaaliportti. Hakupäivä 18.9.2014
http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/sosiaalialanamkverkosto/sosiaaliala_ammattikorkeakouluissa/sosionomi_amk_tutkinto/.

Stengård, E. 2013. Osallisuuden vahvistaminen – mitä silloin tavoitellaan? Pirkanmaan sairaanhoitopiiri. Hakupäivä 30.9.2014
http://www.google.hu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=10&cad=rja&ved=0CHcQFjAJ&url=http%3A%2F%2Fwww.pshp.fi%2Fdownload.aspx%3FID%3D29869%26GUID%3D%257BAB20C9B3-18AA-466E-A915-0C1B2722A2B4%257D&ei=EW_6Up2wPMWrhQezwoDgCw&usg=AFQjCNHNjuJAVBFMvEBG4G1BpDtO-ult9A&bvm=bv.61190604,d.ZG4.

Särkelä R. 2011. Osallisuus, vaikuttamismahdollisuudet ja sosiaalinen kestävyys. Teoksessa A. Pohjola & R. Särkelä (toim.) Sosiaalisesti kestävä kehitys. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry.

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

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

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

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2009. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käytäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakoarvioinnin järjestämiseksi. Hakupäivä 7.11.2014
<http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/eettisetperiaatteet.pdf>.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Hakupäivä 7.11.2014
http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_verkkoversio040413.pdf.pdf#overlay-context=fi/ohjeet-ja-julkaisut.

Törmänen, T. 2013. Dialoginen yhteistyö ja osallistaminen verkostossa. Hakupäivä 8.10.2014
<https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/93363/T%C3%B6rm%C3%A4nen.Terhi.pdf?sequence=2>.

Varhaiskasvatuksen hankkeet. Oulun kaupunki. 2013. Hakupäivä 7.10.2013
<http://www.ouka.fi/oulu/paivahoito-ja-esiopetus/hankkeet>.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Stakes. 2005. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy.

Vilpas, B. & Tast, S. 2011. Osallisuutta ja näkkileipää. Kehittämisen ja käytännön tutkimuksen rajapinnalla. Teoksessa A-R. Mäkitalo, S. Nevanen, M. Ojala, S. Tast, T. Venninen & B. Vilpas (toim.) Löytöretkellä osallisuuteen. Kehittämistä ja tutkimista päiväkodin arjessa II. Socca.

Yhdistymissopimus. Oulun kaupunki. 2013. Hakupäivä 7.10.2013
http://www.ouka.fi/c/document_library/get_file?uuid=ad3b77c3-3bfd-4ded-82ab-15292cc21d64&groupId=78504 .

LIITTEET

Liite 1: Teemahaastattelurunko

Liite 2: Lausekokonaisuuksien arvotustaulukko, kehittämis ehdotusten lausekokonai-
suuksien arvotustaulukko

Liite 3: Tutkimuksen esittelylomake päiväkotiin

Liite 4: Tutkimuslupa

LIITE 1

TEEMARUNKO

KOKEMUS

- Vuorovaikutus muiden kanssa
- Tunne kuulumisesta yhteisöön
- Ilmapiiri

VOIMAANTUMINEN

- Luottamus
- Tuki
- Kunnioitus
- Itsetunto
- Voimavarat
- Hallinnan tunne
- Vapaus, itsenäisyys

AMMATILLINEN KASVU

- Asiantuntijuuden kasvu
- Positiivinen riippuvuus
- Uuden oppiminen, asenteiden kyseenalaistaminen
- Hiljainen tieto
- Motivaatio

TAPAHTUMIIN

VAIKUTTAMINEN

- Sitoutuminen
- Vastuu päätöksistä ja seurauksista
- Vaikuttamisen keinot
- Työyhteisön peruspilarit
- Työelämän muutokset, kehittäminen
- Vaikutusvalta
- Toiminnan suunnittelu

VUOROVAIKUTUS

- Vuorovaikutus muiden kanssa
- Vastavuoroisuus, läsnäolo
- Avoin vuorovaikutus
- Dialogisuus

YHTEISÖLLISYYS

- Avoimuus
- Keskustelu
- Toisen kunnioittaminen
- Kunnioittaminen
- Sovitut toimintatavat

MONIAMMATILLISUUS

- Asiakaslähtöisyys
- Erilaiset näkökulmat
- Tiimityöskentely
- Joustavuus

LIITE 2

Taulukko 1. Lausekokonaisuuksien arvotustaulukko

Yksilötaso				Yhteisötaso			
	T1 Kokemus	T2 Voimaantuminen	T3 Ammatillinen kasvu	T4 Tapahtumiin vaikuttaminen	T5 Vuorovai- kutetus	T6 Yhteisöllisyys	T7 Moniammatillisuus
H01	++ / +++ / + / ++	++ / ++ / + / ++	++ / ++ / +++	+++ / +++ / +++	+++ / ++ / ++ / +	+++ / +++ / +++	++ / +
H02	- / + / +	+ / -	+	++ / ++	++ / -	++ / +	- / + / ++
H03	+ / + / +++	+ / +	++ / + / ++ / ++	++ / ++ / ++	+ / + / ++	+ / + / +	++ / ++
H04	+++ / +++ / +++ / +	++ / +++ / ++ / +++	+ / ++ / ++	++ / ++ / +++ / ++	++ / ++	++	+ / ++ / ++

Taulukko 2. Kehittämissuhteiden lausekokonaisuuksien arvotustaulukko

H01	++ / +++
H02	+++ / +
H03	+++
H04	+++ / +++ / ++

VARHAISKASVATUKSEN TYÖNTEKIJÄN OSALLISUUS

Kokemuksia osallisuudesta

- **MITÄ?**
- Teemme tutkimuksen, jonka tarkoituksena on kuvailla työntekijöiden kokemuksia osallisuudesta sekä saada osallisuuteen liittyviä kehittämis ehdotuksia
- **KETKÄ?**
- Otamme haastatteluun viisi ensimmäistä vapaaehtoista ilmoittautumisjärjestyksessä
- Vapaaehtoiset ilmoittautuvat Antti Koistiselle, joko sähköpostilla tai puhelimitse, jolta saamme haastateltavien yhteystiedot
 - antti.koistinen@ouka.fi
 - p. 050 388 6808
- **MITEN?**
- Toteutamme aineistonhankinnan teemahaastatteluna, jolle on varattu aikaa noin kaksi tuntia/haastattelu
- Teemahaastattelussa työntekijä saa kertoa vapaasti osallisuuden kokemuksistaan eri teemoihin liittyen
- Nauhoitamme haastattelut, mutta aineistot jäävät vain meidän käyttötarkoituksiimme
- Haastatteluaineistot hävitetään tutkimuksen päätteeksi
- **MISSÄ?**
- Haastattelut toteutetaan Sivistys- ja kulttuuripalveluiden tiloissa, osoitteessa Taka-Lyötyn katu 4, 90140 OULU
- Otamme haastateltaviin henkilökohtaisesti yhteyttä haastattelutiloista
- Paikalla kahvitarjoilu! ☺

- **MILLOIN?**
- Alustavat haastattelupäivät ovat:
 - 16.5. koko päivä
 - 19.5. klo 15 ->
 - 22.5. klo 12 ->
 - 23.5. koko päivä
 - 30.5. koko päivä
- **KIITOS MIELENKIINNOSTASI JA OSALLISTUMISESTASI**
- Osallistumisesi on meille todella tärkeää!
- Yhteistyöterveisin:
 - Merja Penttinen
 - Juulia Ronkainen
 - Sini Vähä





OPINNÄYTETYÖN YHTEISTYÖSOPIMUS

I Toimijat		
Tekijä I (Opiskelija)	Etinimi Merja	Sukunimi Penttinen
	Osoite	Sähköpostiosoite
	Puhelinnumero	Koulutusohjelma Sosiaalialan koulutusohjelma
Tekijä II (Opiskelija)	Etinimi Joulia	Sukunimi Ronkainen
	Osoite	Sähköpostiosoite
	Puhelinnumero	Koulutusohjelma Sosiaalialan koulutusohjelma
Tekijä III (Opiskelija)	Etinimi Sini	Sukunimi Vähä
	Osoite	Sähköpostiosoite
	Puhelinnumero	Koulutusohjelma Sosiaalialan koulutusohjelma
Tekijä IV (Opiskelija)	Etinimi	Sukunimi
	Osoite	Sähköpostiosoite
	Puhelinnumero	Koulutusohjelma
Toimeksi- antaja I	Organisaation nimi Oulun kaupunki	
	Työn ohjaaja/yhteyshenkilö Antti Koistinen	Osoite
	Puhelin	Sähköposti
Toimeksi- antaja II	Organisaation nimi	
	Työn ohjaaja/yhteyshenkilö	Osoite
	Puhelin	Sähköposti

Toimeksiantaja III	Organisaation nimi	
	Työn ohjaaja/yhteyshenkilö	Osoite
	Puhelin	Sähköposti
Oulun ammattikorkeakoulu I	Yksikön nimi Sosiaali- ja terveysalan yksikkö	
	Ohjaava opettaja Pirkko Pietilä	Osoite
	Puhelin	Sähköposti pirkko.pietila@oamk.fi
Oulun ammattikorkeakoulu II	Yksikön nimi Sosiaali- ja terveysalan yksikkö	
	Ohjaava opettaja Markku Koivisto	Osoite
	Puhelin	Sähköposti markku.koivisto@oamk.fi
Oulun ammattikorkeakoulu III	Yksikön nimi	
	Ohjaava opettaja	Osoite
	Puhelin	Sähköposti
Opinnäytetyön ohjaus ja vastuu	Vastuu opinnäytetyön tekemisestä ja tuloksista on Tekijällä. Ammattikorkeakoulun vastuu rajoittuu opinnäytetyön tavanomaiseen ohjaukseen. Toimeksiantaja sitoutuu antamaan Tekijän käyttöön kaikki opinnäytetyön tekemisessä tarvittavat julkiset tiedot ja aineistot sekä ohjaamaan opinnäytetyötä toimeksiantajaorganisaation näkökulmasta. Jos opinnäytetyön tekeminen edellyttää salassa pidettävien tietojen tarkastelua, laaditaan siitä tarvittaessa erillinen salassapitosopimus.	
Tulosten julkistaminen ja luottamuksellisuus	Opinnäytetyö on kokonaisuudessaan julkinen. Mikäli opinnäytetyö sisältää liikesalaisuuksia tai muita julkisuuslaissa salassa pidettäviksi määrättyjä tietoja, on opinnäytetyön raportti laadittava niin, että tietojen luottamuksellisuus säilyy. Tarvittaessa salassa pidettävät tiedot on jätettävä työn tausta-aineistoon. Opinnäytetyö raportoidaan ammattikorkeakoulujen julkaisuarkistosta Theseukseen (http://www.theseus.fi) tai Oulun ammattikorkeakoulun Intraan. Opinnäytetyötoimijat päättävät raportoitavan opinnäytetyön valmistuttua. Tekijä, Toimeksiantaja ja Ohjaava opettaja sitoutuvat pitämään salassa kaikki opinnäytetyön tekemisessä ja siitä edeltävässä tai sen jälkeisissä neuvotteluissa esiin tulevat luottamukselliset tiedot ja asiakirjat sekä pidettävään käyttöön hyväksyneen toisen osapuolen ilmaisemien luottamuksellisten tietojen ilman erillistä lupaa.	
II Suunnitelma		
Opinnäytetyö	Aihe/työnimi Päiväkodin työntekijän osallisuuden kokemukset	
	Kehittämis-/tutkimustehtävän tavoite ja tulos Kurvilla päiväkodin työntekijöiden osallisuuden kokemuksia ja saada kehittämisehdotuksia	

Keskeiset menetelmät Laadullinen tutkimus teemahaastattelu	
Toimeksiantaja maksaa opiskelijalle tai ammattikorkeakoululle työn tekemisestä	<input type="checkbox"/> Kyllä <input checked="" type="checkbox"/> Ei
Opinnäytetyölle on nimetty ohjaajaksi työelämän edustaja	<input checked="" type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei
Toimeksiantaja hyödyntää opinnäytetyön tuloksia toiminnassaan	<input checked="" type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei
Tarkempi selvitys opinnäytetyösuunnitelmassa _____ 20 _____	
Allekirjoitus	Hyväksyn opinnäytetyön toteutuksen ja ohjauksen Toimijat ja Suunnitelma -kohdissa esitetyllä tavalla.
Päivämäärä _____ 20 _____	Ohjaavan opettajan I allekirjoitus
Päivämäärä 8 5 2014	Ohjaavan opettajan II allekirjoitus [Signature]
Päivämäärä 9 5 20 14	Ohjaavan opettajan III allekirjoitus Peter Pää PIRKKO PIETIK
III Sopimusehdot	
Oikeudet tuloksiin ja muuhun opinnäytetyöhön liittyvään aineistoon, laitteisiin ja soveiluksiin	Valitaan A, B, C tai D.
	A <input checked="" type="checkbox"/> Käyttöoikeuden luovutus (ei muunteluoikeutta) Tekijänoikeus opinnäytetyön tuloksiin kuuluu opinnäytetyön Tekijälle (Opiskelijalle). Tekijä myöntää Toimeksiantajalle rinnakkaisen käyttöoikeuden opinnäytetyöhön ja siihen liittyvään aineistoon. Toimeksiantaja saa valmistaa opinnäytetyöstä kopioita, esittää ja näyttää aineistoa ja levittää opinnäytetyöstä tehtyjä kappaleita. Toimeksiantajalla ei ole oikeutta muuttaa opinnäytetyötä ilman Tekijän lupaa. Muusta käytöstä on sovittava erikseen kirjallisesti. Toimeksiantaja ei voi siirtää tämän sopimuksen mukaista käyttöoikeutta kolmannelle osapuolelle. Käyttöoikeus on voimassa <u>31.12.2015</u> saakka. Tekijä luovuttaa Oamkille rinnakkaisen käyttöoikeuden opinnäytetyöhön ja siihen liittyvään materiaaliin ilman erillistä korvausta. Käyttöoikeus sisältää oikeuden säilyttää opinnäytetyö ja siihen liittyvä materiaali sekä käyttää sitä opetus- ja tutkimustoiminnassa, kirjastopalveluissa, toimintansa esittelyssä ja markkinoinnissa ja muussa tavanomaisessa toiminnassaan.
	B <input type="checkbox"/> Käyttöoikeuden luovutus (sisältää muunteluoikeuden) Tekijänoikeus opinnäytetyön tuloksiin kuuluu opinnäytetyön Tekijälle (Opiskelijalle). Tekijä myöntää Toimeksiantajalle rinnakkaisen käyttöoikeuden opinnäytetyöhön ja siihen liittyvään aineistoon. Toimeksiantaja saa valmistaa opinnäytetyöstä kopioita, esittää ja näyttää aineistoa ja levittää opinnäytetyöstä tehtyjä kappaleita sekä tehdä siihen levittämisen ja yleisön saataville saattamisen kannalta tarpeelliset muutokset. Muusta käytöstä on sovittava erikseen kirjallisesti. Toimeksiantaja ei voi siirtää tämän sopimuksen mukaista käyttöoikeutta kolmannelle osapuolelle. Käyttöoikeus on voimassa _____ 20 _____ saakka. Tekijä luovuttaa Oamkille rinnakkaisen käyttöoikeuden opinnäytetyöhön ja siihen liittyvään materiaaliin ilman erillistä korvausta. Käyttöoikeus sisältää oikeuden säilyttää opinnäytetyö ja siihen liittyvä materiaali sekä käyttää sitä opetus- ja tutkimustoiminnassa, kirjastopalveluissa, toimintansa esittelyssä ja markkinoinnissa ja muussa tavanomaisessa toiminnassaan.
	C <input type="checkbox"/> Taloudelliset tekijänoikeudet luovutetaan kokonaan toimeksiantajalle Tekijä (Opiskelijalle) luovuttaa Toimeksiantajalle kaikki opinnäytetyöhön ja sen tuloksiin liittyvät taloudelliset tekijänoikeudet. Toimeksiantajalla on oikeus luovuttaa tämän sopimuksen mukaiset oikeudet edelleen kolmannelle osapuolelle. Tekijää kuulematta ja tehdä levittämisen ja yleisön saataville saattamisen kannalta tarpeelliset muutokset. Oikeus siirtoon sisältyy, mutta ei rajoitu, kaikki oikeudet muuntaa, välittää, esittää julkisesti ja levittää tallennetta, siirtää se toiselle medialle ja valmistaa kopioita (myös otteilla) esittämistä, myyntiä, vuokraamista tai muuta levittämistä varten hyödyntämällä sähköistä, analogista tai digitaalitekniologiaa, cd- ja dvd-formaatteja, multimediala, printtimediaa, lietoverkkoja ja videovuokrausjärjestelmiä ja muita vastaavia teknologisia ratkaisuja jakelutavasta riippumatta. Tekijä vakuuttaa, että hänellä on oikeus luovuttaa kaikki edellä mainitut oikeudet, ja että kyseiset oikeudet eivät Tekijän parhaan tiedon mukaan loukkaa kolmannen osapuolen oikeuksia. Toimeksiantaja luovuttaa Oamkille rinnakkaisen käyttöoikeuden opinnäytetyöhön ja siihen liittyvään materiaaliin ilman erillistä korvausta. Käyttöoikeus sisältää oikeuden säilyttää opinnäytetyö ja siihen liittyvä materiaali sekä käyttää sitä opetus- ja tutkimustoiminnassa, kirjastopalveluissa, toimintansa esittelyssä ja markkinoinnissa ja muussa tavanomaisessa toiminnassaan.
D <input type="checkbox"/> Tekijänoikeuksista sovitaan erikseen Tekijä ja Toimeksiantaja ovat sopineet opinnäytetyön ja sen tulosten tekijänoikeuksista luovuttamisesta seuraavaa:	

Korvaukset	Valitaan E, F tai G. E <input type="checkbox"/> Korvauksena tehdystä työstä ja/tai tekijänoikeuksien luovuttamisesta Toimeksiantaja maksaa Tekijälle _____ € korvauksen _____,20 _____ mennessä. F <input type="checkbox"/> Korvauksesta on sovittu erikseen. G <input checked="" type="checkbox"/> Tekijälle ei makseta korvauksia tehdystä työstä eikä tekijänoikeuksien luovuttamisesta. Työsuhde Mahdollisesta työsuhteesta Toimeksiantaja ja Tekijä sopivat erikseen. Opinnäytetyötä tekevät opiskelijat ovat Oulun ammattikorkeakoulun tapaturmavakuutuspiirissä, mikäli heillä ei ole työsuhdetta opinnäytetyön Toimeksiantajaan.	
Opinnäytetyön kustannukset	Opinnäytetyöstä mahdollisesti aiheutuvien kustannusten (aineistojen hankinta, raaka-aineet, matkat, työkorvaus jne.) korvaamisesta sopivat Toimeksiantaja ja Tekijä keskenään. Ammattikorkeakoulu ei vastaa yksittäisen opinnäytetyön kustannusten korvaamisesta.	
Allekirjoitukset	Olemme sopineet opinnäytetyön toteutuksesta ja ohjauksesta tässä sopimuksessa sovitulla tavalla. Opinnäytetyön arvioitu valmistumisaika on <u>30.11.2014</u> .	
	Päivämäärä <u>12.5.2014</u>	Tekijän I (Opiskelijan) allekirjoitus <i>Mija Puhja</i>
	Päivämäärä <u>12.5.2014</u>	Tekijän II (Opiskelijan) allekirjoitus <i>Juha R.</i>
	Päivämäärä <u>12.5.2014</u>	Tekijän III (Opiskelijan) allekirjoitus <i>Jiirhi</i>
	Päivämäärä _____.20____	Tekijän IV (Opiskelijan) allekirjoitus
	Päivämäärä _____.20____	Toimeksiantajan I allekirjoitus
	Päivämäärä _____.20____	Toimeksiantajan II allekirjoitus
	Päivämäärä _____.20____	Toimeksiantajan III allekirjoitus

Opiskelijapalvelut
Kotkantien kampus
Kotkantie 1, 90250 Oulu
010 272 1152
opiskelijapalvelut.kotkantie@oamk.fi

Opiskelijapalvelut
Teuvo Pakkalan kadun kampus
Teuvo Pakkalan katu 19, 90130 Oulu
010 272 1154
opiskelijapalvelut.liike@oamk.fi

Opiskelijapalvelut
Professorintien kampus
Kiviharjuntie 8, 90220 Oulu
010 272 1156
opiskelijapalvelut.sote@oamk.fi



Oulun kaupunki
Palvelujohtaja
Ulla Rissanen

Sivistys- ja kulttuuripalvelut
Varhaiskasvatus, tuottajatoiminta

Yleinen päätös

§ 48/2014

20.05.2014

OUKA/4449/07.01.04.02/2014

Asia **Tutkimuslupahakemus - Merja Penttinen, Juulia Ronkainen ja Sini Vähä**

Asianosainen Merja Penttinen, Juulia Ronkainen ja Sini Vähä

Selostus asiasta Oulun seudun ammattikorkeakoulun opiskelijat Merja Penttinen, Juulia Ronkainen ja Sini Vähä hakevat tutkimuslupaa opinnäytetyöhön; Varhaiskasvatuksen työntekijä osallisuuden maisemissa. Tutkimuksen tarkoitus on saada työntekijöiden kokemuksia osallisuudesta.

Päätös perusteluineen

Hyväksytään opinnäytetyön tutkimuslupa hakemuksen mukaisesti.

Perustelu Tutkimus tukee varhaiskasvatuksen kehittämistyötä.

Yksi kappale valmiista työstä on toimitettava varhaiskasvatuksen käyttöön päätöksen tekijälle.

Allekirjoitus

Ulla Rissanen
Palvelujohtaja
puh. 044 703 5302

Valmistelija ja puh. Sirkka Ylitalo puh. 050 574 8507

Ilmoitus otto-oikeutetulle viranomaiselle

Ei Kyllä

Otto-oikeusviranomainen: Sivistys- ja kulttuurilautakunta

Tiedoksiantaminen Hakijat