



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

**Onko perehdytyskansiolle tarvetta iltapäiväkerhoissa?**

Tutkimus kirjallisen ohjeistuksen tarpeesta ja sisällöstä iltapäiväkerho Touhulassa

*Taneli Aunio*

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika 5 / 2015

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma

### TIIVISTELMÄ

<b>Työn tekijä</b> Taneli Aunio	<b>Sivumäärä</b> 42 ja 14 liitesivua
<b>Työn nimi</b> Onko perehdytyskansiolle tarvetta iltapäiväkerhoissa? Tutkimus kirjallisen ohjeistuksen tarpeesta ja sisällöstä iltapäiväkerho Touhulassa.	
<b>Ohjaava(t) opettaja(t)</b> Markus Söderlund	
<b>Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja</b> Touhula tmi, Sari Karppinen	
<b>Tiivistelmä</b> <p>Opinnäytetyönäni tein tutkimuksen iltapäiväkerho Touhulalle. Iltapäiväkerho Touhula on yksityinen toiminimi, jolla on seitsemän iltapäiväkerhoa pääkaupunkiseudulla. Opinnäytetyöni tavoitteena oli tutkia työntekijöiden ja organisaation johdon tarvetta kirjalliselle ohjeistukselle sekä työhyvinvointia.</p> <p>Organisaatiolla oli tarve kirjalliselle ohjeistukselle. Opinnäytetyö edesauttaa jatkoprosessina toimivaa kehittämisprojektia, jossa itse kasaan tutkimustulosten, työntekijöiden ja organisaation johdon avulla kyseisen ohjeistuksen. Opinnäytetyössä tehdyssä tutkimuksessa selvitin myös työntekijöiden viihtyvyyttä ja hyvinvointia työpaikalla.</p> <p>Tutkimusmenetelminä käytin kyselyä, teemahaastattelua sekä osallistuvaa havainnointia. Kyselytutkimukseen vastasi 15:sta työntekijästä kahdeksan ja haastattelin neljää, työkokemuksiltaan toisistaan eroavaa työntekijää. Osallistuvaa havainnointia tein 7.1.2015 lähtien. Analysoin tutkimustulokset ja vertailin niitä keskenään.</p> <p>Tutkimustulokset osoittavat iltapäiväkerhojen työntekijöiden ja johdon tarvetta kirjalliselle ohjeistukselle. Kirjallinen ohjeistus edesauttaa uusien työntekijöiden perehdyttämistä, sekä työn ja toimintamallien sisäistämistä iltapäiväkerhoissa. Tutkimustulokset osoittavat millaiselle ohjeistukselle on tarvetta ja millaista sisältöä siihen kaivataan.</p>	
<b>Asiasanat</b> Iltapäivätoiminta, perehdytys, lapset, työhyvinvointi.	

# HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Name of the Degree Programme

### ABSTRACT

<b>Author</b> Taneli Aunio	<b>Number of Pages</b> 56
<b>Title</b> Is there a need for new orientation guidebook for afternoon clubs? Research for need of written guidance and content of it in the afternoon club Touhula.	
<b>Supervisor(s)</b> Markus Söderlund	
<b>Subscriber and/or Mentor</b> Touhula tmi, Sari Karppinen	
<b>Abstract</b> <p>My project was a research for afternoon club Touhula. Touhula afternoon club is a private company, which has seven afternoon clubs in Helsinki, Espoo and Vantaa. Aim of this research was to examine the workers and the management of the organizations need for written guidance and well-being at work.</p> <p>The organization has a need for written guidance. The thesis contribute to the further process of upcoming development project. I write myself this guidance. The thesis also figured out a research of workers' comfort and well-being in the workplace.</p> <p>Methods I used were inquiry, interviews and participant observation. To inquiry responded eight from 15 employees and I interviewed four. Participant observation I started in 7.1.2015. The results were analyzed, and compared with each other.</p> <p>The results indicate employees and executives need for written guidance. Written guidance will help new employees to internalize work in afternoon clubs. The results show what kind of guidance is needed and what kind of content written guidance should have in it.</p>	
<b>Keywords</b> Afternoon club, orientation, children, employee well-being.	

## **SISÄLLYS**

1 Johdanto	3
2 Lapset, ohjaaminen, kasvatus ja työhyvinvointi	6
2.1 Lapset ja lapsuus	7
2.2 Ohjaaminen	10
2.3 Mitä on kasvatus ja kasvattaminen?	12
2.4 Työhyvinvointi	15
3 Tutkimusmenetelmät	16
3.1 Työntekijöiden haastattelu	18
3.2 Kysely	20
3.3 Osallistuva havainnointi	22
4 Aineiston analyysi	23
4.1 Kyselytutkimuksen analyysi	25
4.2 Haastattelujen analyysi	29
4.3 Havainnoinnin analyysi	33
5 Pohdintaa	35
5.1 Yhteenveto ja johtopäätökset	36
5.2 Jalkauttaminen	39
LÄHTEET	41
LIITTEET	43

## 1 Johdanto

Tutkin opinnäytetyössäni yksittäistä iltapäiväkerho organisaatiota ja sen toimintaa. Joulukuussa hain ja sain työpaikan iltapäiväkerho Touhulasta. Ensimmäisillä tapaamiskerroilla työsopimusten ja tiimipalaverien yhteydessä tuli selville tarpeesta opinnäytetyölle ja kehittämisprojektille.

Iltapäiväkerhot järjestävät lapsille koulun jälkeistä toimintaa. Lasten vanhemmat eivät välttämättä itse ole kotona lasten päästyä koulusta ja haluavat lapsilleen paikan jossa lapset ovat ensinnäkin turvassa, tietävät missä he ovat ja että lapsilla on jotain mielekästä ja kehittävää tekemistä koulun jälkeen. Iltapäiväkerhot tarjoavat tällaista palvelua, käytännössä lapsista huolehtimista ajalle jolloin vanhemmat ei siihen pysty. Toisaalta myös lapset itse haluavat mukaan iltapäiväkerhoihin ystäviensä kanssa, mutta on myös niitä jotka eivät kerhossa tahtoisi välttämättä edes olla. Pääasiallinen syy toiminnalle on turvallisuus, mikä on vanhemmille myös tärkein motiivi maksaa kyseisestä palvelusta.

Iltapäiväkerhoja on pääkaupunkiseudulla monia ja erilaisia. Toimintatavat, työntekijät, ryhmien koot, lapset ja ympäristö vaihtelevat suuresti. Opinnäytetyössäni keskityn kuitenkin vain yhteen organisaatioon ja sen toimintaan. Tarkoitukseni on tehdä tutkimus iltapäiväkerho Touhulan työntekijöille ja sijaisille. Opinnäytetyöni on tarkoitus tukea sosiaalisen vahvistamisen kehittämisprojektiani samaiselle toiminnalle. Näin opinnäytetyöstä ja kehittämisprojektista rakentuu yksi suurempi kokonaisuus, jotka tukevat toisiaan.

### 1.1 Mikä on iltapäiväkerho Touhula ja miksi kehittämistyö tarvitaan?

Iltapäiväkerho Touhula on yksityisen henkilön toiminimi. Iltapäiväkerho Touhulalla on kerhoja pääkaupunkiseudulla seitsemän. Iltapäiväkerhoissa työskentelee 15 työntekijää, jotka ovat jaettuna eri yksiköihin. Iltapäiväkerhon perustaja toimii itsekin kentällä, poikkeuksena pakolliset hallinnolliset työt sekä koulutustilaisuudet.

Kerhoilla ei ole varsinaisesti kirjattua yhteistä toimintatapaa, jonka mukaan iltapäiväkerho toimii, vaan tavat ovat hyvin kerhokohtaisia. Tavat määräytyvät paljolti sen mukaan, mikä missäkin yksikössä toimii parhaiten. Kerhoissa myös vaihtuvat työntekijät varsin usein. Iltapäiväkerhot eroavat muutenkin toisistaan eri tavoin. Iltapäiväkerhoissa vaihtelevat lasten määrät, toisissa kerhoissa on erityistä huomiota tai apua vaativia lapsia enemmän, toisissa vähemmän tai ei ollenkaan. Kerhojen tilat sekä ympäristöt vaihtelevat koulujen mukaan.

Johdon kanssa käydyissä keskusteluissa on käynyt ilmi, että organisaatiolla on tarve kirjalliselle ohjeistukselle. Perustaja sanoikin tarkoituksenaan olleen palkata ulkoinen taho kokoamaan kyseisen ohjeistuksen. Toiminimellä on tarve saada työntekijät ja sijaiset nopeasti sisäistämään iltapäiväkerhossa työskentely ja toimintatavat. Ohjeistuksen tulisi helpottaa ohjaajia eri tilanteissa, ohjelman luomisessa ja antamaan ideoita. Kyseisen ohjeistuksen aion itse tehdä kehittämisprojektina Touhulalle. Helpottaakseni tätä tehtävää, tein opinnäytetyönäni tutkimuksen, jonka avulla selvitin mitä sisältöä ohjeistukseen tarvitaan työntekijöiden, sijaisten, sekä johdon osalta.

Tarve tehdä tutkimus työntekijöille ja sijaisille perustui ohjeistuksen sisällön ke-  
räämiseen. Tutkimuksessa selvitin myös tietoa iltapäiväkerhojen työpaikkaviihty-  
vyyydestä, mitä parannettavaa toiminnassa on ja mikä toimii erityisen hyvin. Jo  
pelkästään tutkimuksen perusteella voidaan siis kehittää Touhulan toimintaa.

## 1.2 Opinnäytetyön tavoitteet

Opinnäytetyön tavoitteena oli saada selville, tarvitseeko organisaatio kirjallista ohjeistusta ja millaista sisältöä tulisi kirjoittaa. Näin ollen tavoitteenani oli luoda laadukas kysely työntekijöille, joka on nopea, helppo ja yksinkertainen täyttää ja että siitä saatu tieto tukisi kehittämisprojektissa tehtävän ohjeistuksen kirjoittamista.

Myös laadukkaiden haastatteluiden pohjalta halusin selvittää kirjan sisällön tarvetta. Haastatteluiden etuna on se, että niissä haastateltavat antavat helpommin itsestään irti, sekä kertovat enemmän omia kehitysideoitaan verrattuna nettikyselylomakkeeseen. Vaikka tavoitteena olikin luoda niin hyvä kysely, että se inspiroi työntekijöitä antamaan ehdotuksia ja toiveita runsaasti, uskoin silti haastatteluista saaduista tiedoista saavani enemmän irti. Tämän takia otinkin haasteeksi itselleni luoda niin hyvän kyselyn, että siitä saatu tieto olisi vähintään yhtä laadukasta, ellei jopa parempaa, kuin haastatteluista saatu informaatio.

Tutkimuksen tavoitteena oli myös saada yleisesti hyödyttäviä tuloksia toimintaa ajatellen ja toiminnan kehittämiseksi. Selvitin tutkimuksessani työntekijöiden työviihtyvyyttä ja työhyvinvointia. Tutkimukseni pääpaino oli selvästi ohjeistuksen tarpeen ja sisällön selvittämisessä. Työviihtyvyyden ja työhyvinvoinnin selvittäminen oli kuitenkin helppoa ja aiheellista ottaa mukaan tutkimukseen.

### 1.3 Mitä konkreettista työ tuottaa

Konkreettisenä tuotoksena opinnäytetyö tuotti tutkimustuloksen kyselystä, haastattelusta ja havainnoinnista. Tutkimuksen tulokset antoivat tärkeää tietoa työhyvinvoinnista ja mahdollistavat kirjallisen ohjeistuksen kirjoittamisen. Tutkimustuloksista kirjoitin yhteenvedon, jossa tulkitsen ja vertailen vastauksia toisiinsa. Kaikkien tulosten ja yhteenvedon avulla kirjoitan kehittämisprojektissani ohjekirjan iltapäiväkerhon työntekijöille ja sijaisille. Opinnäytetyö ja kehittämisprojekti yhdessä luovat kokonaisuuden, joka auttaa ja kehittää iltapäiväkerhojen toimintaa. Mutta jo pelkästään tehty tutkimus on avuksi, osoittaen millaista apua työntekijät sekä sijaiset haluaisivat ja tarvitsevat. Joten vaikka kehittämisprojekti ei jostain syystä toteudukaan, ei opinnäytetyö ole tehty turhaan. Myös tulokset helpottavat ohjeistuksen tekijää, mikäli tämä hankittaisiin jostain muuta kautta.

Opinnäytetyöstä koottu materiaali, sekä kehittämisprojektissani kokoama ohjekirja eivät ole pelkästään iltapäiväkerho Touhulan käyttöön tehty, vaan se voi olla avuksi myös muille alan työntekijöille.

## 2 Lapset, ohjaaminen, kasvatustyö ja työhyvinvointi

Iltapäiväkerhossa työskennellessä on hyvä muistaa lapsilähtöisyys toiminnalle. Tarkoituksena on, että lapsilla on mielekäs ja turvallinen paikka, missä olla koulun jälkeen. Iltapäiväkerhon ohjaajan onkin hyvä olla varsin luova, kylmähermoinen, päättäväinen ja energinen. Iltapäiväkerhoon tullessa lapset pääsevät viettämään vapaa-aikaa, eikä kerho ole koulunkäyntiä, vaikka koulun tiloissa toimitaankin. Yleensä läksyjen tekeminen kuuluu asiaan, mutta se vain edesauttaa vanhempien ja lapsien loppupäivää, kun läksyt ovat valmiiksi tehtynä ennen iltaa.

Iltapäiväkerho-ohjaajalla on työssään valtava vastuu, sillä ohjattavana voi olla suuriakin lapsiryhmiä. Kaiken lisäksi ohjaajan on sopeuduttava nykyajan lapsuuden elementteihin. Tekniikka on tänä päivänä vahvasti läsnä lasten elämässä ja useimmat alakoululaiset käyttävätkin tietotekniikkaa jopa paremmin kuin vanhempansa. Iltapäiväkerhon ohjaaja voikin kohdata työssään varsin erilaisia asioita ja hänen on oltava valmis toimimaan kunkin tapauksen mukaisesti erikseen.

Iltapäiväkerhon ohjaajalla on osansa myös lasten kasvatuksessa. Vaikka iltapäiväkerhojen tarkoitus ei ole olla koulun tapainen koulutuslaitos, vaikuttaa toiminta siellä väistämättä lapsen kasvatukseen. Ohjaajan onkin oltava varpaillaan koska hänen kuuluisi toimia kasvattavana osapuolena vai puuttuuko hän lapsen kotikasvatukseen? Kodin ja koulun kasvatustyön tukeminen edellyttää keskinäiseen kunnioitukseen ja tasa-arvoisuuteen perustuvaa yhteistyötä. (Opetushallitus 2011, 8.)



## 2.1 Lapset ja lapsuus

Lapsuudelle on erilaisia määritelmiä. YK:n lastenoikeuksien sopimuksen (1989) ja Suomen lainsäädännön mukaan lapseksi määritellään alle 18-vuotias henkilö. Lapsuutta voidaan myös mitata muun muassa filosofisesti, biologisesti, psykologisesti sekä sosiaalisesti. Lapsuutta voidaan määritellä ajanjaksona, jolloin ihminen on ainutlaatuisen riippuvainen aikuisista. Tämä antaa lapselle tilaa muuttaa ja muuttua. (Karlsson & Karimäki 2012, 18.)

Lapsen luontoon kuuluu vahvasti luovuus, mielikuvitus, leikkimisen taito ja kyky sanattomaan ilmaisuun. Ne ovat tärkeitä asioita, joita tulisi vaalia ja antaa lasten käyttää ja kehittää. Lapsi tarvitsee kasvamisensa tueksi monenlaisia asioita, kuten onnistumisen kokemuksia itseluottamuksen ja minäkuvan vahvistamiseksi. Toisaalta yhtäläillä lasten tulee saada epäonnistua, kokea epäonnistumisia ja oppia pääsemään yli virheistä ja tappioista. Lapsi tarvitsee ympärilleen myös sosiaalisia suhteita, aluksi luonnollisesti vanhemmat ja sitä mukaa muita eri tahoja. Lapsi on luonnostaan utelias ja oppimishaluinen, joten hän tutkii mielellään kaikkea uutta ja ihmeellistä. Siksi hän tarvitseekin elämäänsä ehdotonta rakkautta ja vapautta toteuttaakseen itseään, mutta vastavuoroisesti myös rajoja ja ohjausta. Rajat, säännöt ja ohjaus luovat lapselle myös turvallisuuden tunnetta. Luottamuksen ja turvallisuuden luominen onkin kasvattajan yksi tärkeimmistä tehtävistä. (Järvinen, Laine & Hellman-Suominen 2009, 10.)

Lapsi on aktiivinen toimija. Lapsi ei ole vain toimenpiteiden ja kasvatuksen kohde, vaan vaikuttaa toiminnallaan ympäristöön ja elämiin, siinä missä aikuisetkin. Nykyään lasten mielipiteitä, ajatuksia ja kokemuksia kuunnellaan ja arvostetaan aivan eri tavalla kuin ennen. Lapset ovat myös kansalaisia, joiden mielipiteet tulee ottaa huomioon. Lapset esittävät mielipiteitä, osallistuvat keskusteluihin, pyytävät apua, luovat uusia ideoita ja ajatuksia, sekä he tuntevat, että voivat vaikuttaa oppimisympäristöönsä ja omaan oppimiseensa. Lasten aktiivisen toimijuuden tukeminen on tärkeää kokonaisvaltaisen kasvun ja hyvinvoinnin edistämiseksi. (Kronqvist & Kumpulainen 2011, 43-45.)

Iltapäiväkerhon toiminnassa onkin tärkeää terveen kasvun tukeminen. Toiminta on suunnattu 1-2 luokkalaisille, sekä erityistä apua tarvitseville lapsille. Iltapäiväkerhot tekevät kasvattajina vahvaa yhteistyötä koulun ja vanhempien kanssa, puuttumatta kuitenkaan kodin tai koulun asettamiin kasvatustapoihin. Iltapäiväkerhoissa on tärkeää, että lapsilla on turvallinen ja mielekäs paikka koulun jälkeen, jossa tehdä läksyjä, liikkua, askarella, leikkiä ja kasvaa. Suomen perusopetuslaissa on määritelty iltapäivätoiminnan perusteet ja tavoitteet.

Aamu- ja iltapäivätoiminnan tavoitteena on tukea kodin ja koulun kasvatustyötä sekä lapsen tunne-elämän kehitystä ja eettistä kasvua. Lisäksi aamu- ja iltapäivätoiminnan tulee edistää lasten hyvinvointia ja tasa-arvoisuutta yhteiskunnassa sekä ennaltaehkäistä syrjäytymistä ja lisätä osallisuutta. (Perusopetuslaki 8 a luku (19.12.2003/1136) 48 a §.)

Aamu- ja iltapäivätoiminta Suomessa juontaa juurensa koulujen kerhotoiminnasta, joka sai alkunsa jo 1800-luvulla. Kerhotoiminta kehittyi aina 1990-luvulle asti, mutta toimintaa jouduttiin supistamaan laman vuoksi. Opetusministeriö asetti työryhmän 1997 peruskoulujen kerhotoiminnan kehittämiseksi. Työryhmän mukaan jokaisella peruskoululaisella pitäisi olla mahdollisuus monipuoliseen ja ohjattuun toimintaan koulun jälkeen. Se esitti kerhotoiminnan laajaa ja tiivistä yhteistyötä eri toimijoiden kanssa, sekä kunnille päävastuuta kerhotoiminnan koordinoinnista. Työryhmä esitti, että perusopetuslakiin sisällytetään maininta kerhotoiminnasta, peruskoulujen paikallisiin opetussuunnitelmiin sisällytetään kerhotoiminnan tavoitteet ja sovittu vastuunjako eri tahojen kanssa ja perusopetuksen opetussuunnitelman perusteisiin lisätään kerhotoiminnan kansalliset tavoitteet. Vuonna 2001 opetusministeriö asetti työryhmän laatimaan ehdotuksen valtioneuvoston periaatepäätökseksi aamu- ja iltapäivätoiminnan järjestämisestä. Työryhmän muistiossa vuonna 2002 esitettiin, että koulusta ja sen ympäristöstä muodostetaan toimintakeskus, jossa oppilaille on koulutyön ulkopuolella mahdollisuus osallistua aamu- ja iltapäivätoimintaan. Kaikille peruskoulun 1. ja 2. vuosiluokkien oppilaille on oltava oikeus osallistua päivittäiseen toimintaan tai vaihtoehtoisesti oikeus osallistua kerhotoimintaan vähintään kerran viikossa lapsen ja perheen tarpeiden mukaan. Samoin vuosiluokkien 3-9 erityisopetukseen osallistuvilla on oikeus päivittäiseen toimintaan tai osallistua kerhotoimintaan vähintään kerran viikossa. Aamu- ja iltapäiväkerhon toimintaa, rahoitusta ja ohjaajan kelpoisuusvaatimuksia koskeva lakimuutos astui voimaan 1.8.2004. (Iivonen 2009, 19.)

Lapsuus on muuttunut paljon viimeisimpien vuosikymmenien aikana. Teknologian kehittyminen on muuttanut lasten toimintaa ja osaamista, sekä niiden myötä on tullut uudenlaisia vaaroja ja mahdollisuuksia. 2000-luvulla syntyneet lapset kasvavat teknologian ympärillä ja osaavat jo hyvin varhain käsitellä sujuvasti vaikkapa kännykkää tai tablettitietokonetta. Internetiin pääsy on nykypäivänä lapsille mahdollista lähes kaikilla laitteilla. Tämän vuoksi lapsuuden uhkakuvat ovat muuttuneet, tai ainakin niitä on tullut lisää. Aikuisen olisikin hyvä pysyä tietoisena tietotekniikasta, internetin vaaroista ja sosiaalisesta mediasta, sillä lapset käyttävät ja osaavat käyttää tietoteknisiä laitteita erittäin hyvin. Pelkät internetsivujen estosovellukset ynnä muut lasten turvaksi tehdyt palvelut eivät välttämättä riitä, sillä lapset keksivät varmasti varsin nopeasti tavat joilla ohittaa nämä. Siksi olisikin hyvä lisätä tietoisuutta kotona ja kasvattaa lapsia turvalliseen tietotekniikan ja internetin käyttöön.

Toisaalta teknologiaa ei saa myöskään täysin sivuuttaa eikä pidä liikaa pelätä. Teknologia on erittäin hyvä tuki oppimiselle. Se avulla voidaan visuaalisesti näyttää eri asioita, tai pelaamalla oppimiseen sovellettuja pelejä. Digitaalinen video ja valokuvaus ovat rikastuttaneet lasten maailmaa liikunnan sekä muiden taito- ja taideaineiden parissa. Nykyään teknologiaa käytetäänkin paljon avuksi kouluissa ja päiväkodeissa. Iltapäiväkerho Touhulassa on tapana kerätä lapsilta kännykät ja muut elektroniset laitteet pois kerhon ajaksi. (Kronqvist & Kumpulainen 2011, 93-97.)

Uusi teknologia, pelit ja muut välineet ovat vähentäneet lasten ulkoilu-, liikunta- ja leikkimisaikaa. Onkin tärkeää asettaa lapsille rajat, sekä patistaa myös aktiiviseen liikkumiseen ja ulkoiluun. Harrastuksiin on hyvä kannustaa ja ulkoleikit ovat edelleen olennaisen tärkeitä lapsen kehitykselle. Lapset näkevät luonnon tuhansien mahdollisuuksien toimintaympäristönä mielikuvituksensa ansiosta. Lapset eivät vain näe toimintaympäristönsä mahdollisuuksia, vaan tuntevat kehonsa kaikilla aisteilla, muun toiminnan mukana. Koulun piha on jo täynnä mahdollisuuksia. Toisille kiipeilyteline on avaruusalus tai laiva, toiset pelaavat jalkapalloa tai leikkivät taistelurobotteja, joku taas viihtyy koko iltapäiväkerhon

ulkoiluajan keinussa ja toiset taas leikkivät ovilla, samalla kun odottavat pääsevänsä sisään. (Kronqvist & Kumpulainen 2011, 52-57.)

## 2.2 Ohjaaminen

Perusopetuslain (19.12.2003/1136) mukaan aamu- ja iltapäivätoiminnassa tulee toiminnan järjestystapa huomioon ottaen olla riittävä määrä ammattitaitoisia ohjaajia, joiden kelpoisuusvaatimuksia säädetään valtioneuvoston asetuksilla. Asetuksen mukaan iltapäiväkerhon ohjaajaksi soveltuu henkilö, joka on suorittanut tehtävään soveltuvan korkeakoulututkinnon, opistoasteen tutkinnon, ammatillisen perustutkinnon tai sitä vastaavat aikaisemmat opinnot, ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon ja jolla on koulutuksen yhteydessä hankittu tai kokemuksella osoitettu taito toimia lapsiryhmän ohjaajana. Ohjaajaksi soveltuu myös henkilö jolla on kelpoisuus antaa luokanopetusta, esiopetusta, erityisopetusta tai aineenopetusta tai toimia oppilaanohjaajana. (Perusopetuslaki 8 a luku (19.12.2003/1136) 48 a §, Opetus ja kulttuuriministeriön asetus 9 a § 115/2004.)

Iltaapäiväkerhon ohjaajan vaatimukset eivät lopulta ole kovinkaan vaativia, asetuksen kohta "kokemuksella osoitettu taito" mahdollistaa työhön kouluttamattomankin henkilön. Taitojen arviointi jääkin täten työnantajalle. Ohjaajana toimiminen ei ole aina välttämättä helppoa. Ohjaaminen on taito, joka kehittyy kokemuksen myötä ja siihen annettu koulutus auttaa varmasti prosessia. Ohjaamisen tavat ovat hyvin yksilökohtaisia, jokaisella on omanlaisensa tapa ohjata ryhmiä.

Ohjaamiselle ja ohjaajuudelle on monia erilaisia määritelmiä, kuin on myös erilaisia ohjaajiakin. Ohjaaminen voi tarkoittaa jollekin yksittäisten ohjaustuokioiden vetämistä, kun taas jollekin se voi olla pitkäaikaisempaa ja jatkuvampaa ohjaamista. Esimerkiksi personal trainer voi ohjata monia yksittäisiä ohjaustuokioita ja nuorisotyöntekijä voi ohjata yhtä nuorta tai ryhmää pidemmän ajanjakson. Ammatillisessa mielessä sanasta ohjaaja tuleekin varmasti mieleen nuoriso-ohjaaja, opinto-ohjaaja tai muu vastaava. Mutta ohjaamista on monenlaista ja eri ammattiryhmissä. Ohjaaminen voikin muistuttaa joissain tilanteissa val-

mentamista tai yksinkertaisemmin neuvomista ja auttamista. Toisissa amma-teissa koko työ koostuu pelkästään tai lähes pelkästään ohjaamisesta, kun taas toisissa, kuten pankkivirkailijoilla, ohjaaminen on vain osa työtä. Ohjaaminen on monimuotoista ja sillä on erilaisia tavoitteita ja sisältöjä. Sen määrittää ohjauksen ympäristö ja ohjattava ryhmä. (Kalliola, Kurki, Salmi & Tamminen-Vesterbacka 2010, 7-8.)

Ohjaaminen on vuorovaikutuksellista toimintaa. Olennainen asia ohjaajuuden kokonaisuudessa on ohjattava. Ohjattava voi tarkoittaa yhtä ohjattavaa henkilöä tai ryhmää. Yksittäisen ihmisen ohjaamista kutsutaan yksilöohjaamiseksi ja ryhmien ohjaamista luonnollisesti ryhmänohjaamiseksi. Ohjaajia on erilaisia ja jokainen luo ohjaajana itselleen oman tyyliinsä tai tapansa. Ohjaajuuteen vaikuttaa kokemuksen, koulutuksen ja ympäristön lisäksi myös oma persoona. Millainen ohjaaja on henkilönä itsenään, kertoo luultavasti paljon hänen ohjaamistavoista ja tyylistä. Ohjaajana tulee tuntea itsensä ja omat rajansa hyvin, sekä pitää huolta tärkeimmästä työvälineestään, eli itsestään. Esimerkiksi nuoriso-ohjaaja, joka käyttää metodologiaan seikkailukasvatusta, on tiedostettava oma tietotasonsa ja jaksamisensa. Tällöin ohjaustilanne on ensinnäkin turvallinen, mielekäs, hauska ja opettavainen kokemus. Ohjaajan fokus on ohjattavassa ja turvallisessa toiminnassa. Ohjaajaksi ei ryhdytä noin vain, vaan siihen kasvetaan ja koulutaudutaan. Ohjaamisen taito syntyy ennen kaikkea kokemuksen ja tekemisen kautta, eikä sitä voi vain pöntätä opiskelemalla kirjasta. (mt., 10-13.)

Lasten ohjaaminen voi olla ja onkin haastavaa. Ohjaamistilanne on hyvä valmistella huolella etukäteen, tai tuokio voi päätyä kaaokseen. Lapset ovat energisiä, suoria ja vaistoavat sekä huomaavat helposti asioita ohjaajassa. Ohjaajan tulee olla itsevarma, lapset kyllä tunnistavat epävarman ohjaajan ja osaavat käyttää sitä ohjaajaa vastaan. Lasten kanssa työskennellessä ohjaajan on oltava aito. Tällä tarkoitan sitä, että ohjaaja on oma itsensä kokevana ja tuntevana aikuisena. Lapset vaistoavat kyllä epäaitouden ja esittämisen. Lapset ajattelevat hyvin itsekeskeisesti ja uskovat kaiken olevan lähtöisin heistä itsestään. Sen vuoksi ohjaajan onkin hyvä puhua asioista suoraan ja rehellisesti. Esimerkiksi mikäli ohjaajalla on vaikka huono päivä, niin hänen on hyvä kertoa se rehdisti lapsille: ”Tänään olen väsynyt ja on huono päivä, sen vuoksi saatan olla hieman ärtynyt.” Ohjaaja saa näyttää tunteensa, mutta on osattava tehdä se oikein. Oh-

jaaja ei voi riehua ja huutaa työpaikallaan vaan osattava kertoa omista tuntemuksistaan ja niiden syistä. (mt., 26-27.)

Hyvä lapsiryhmän ohjaaja on kannustava. Lapsi tarvitsee myönteistä sekä rakentavaa palautetta. Palautetta on osattava antaa tasapuolisesti kaikille ryhmässä. Ohjaajan on oltava luotettava. Niin lapsille kuin heidän vanhemmilleen ja vastavuoroisesti ohjaajan on osattava luottaa myös lapsiin. Tämä näkyy tulevaisuudessa muun muassa oma-aloitteisuutena sekä itseluottamuksena lapsessa. Luottamus ansaitaan ehdottomasti turvallisuuden kautta. Hyvän ja turvallisen ohjaajan hoiviin vanhemmat jättävät mielellään lapsensa. Turvallisessa ympäristössä lapsikin on aktiivisempi ja tuntee olonsa mukavaksi. Hyvä, turvallinen ohjaaja välittää aidosti ohjaamistaan lapsista. Vuorovaikutus tilanteissa on tärkeää, että lapsi tuntee olevansa tärkeä ja välitetty. Ohjaajan on osattava olla ehdottomasti luova. Eteen voi tulla monia tilanteita, joita ei voi opetella oppikirjasta vaan on osattava niin sanotusti vetää hatusta. Luovuus ja tilanne taju kasvaa ohjaajalla kokemuksen myötä. (Autio & Kaski 2005, 63-66.)

### 2.3 Mitä on kasvatusta ja kasvattaminen?

Perusopetuslain mukaan aamu- ja iltapäivätoiminnan tavoitteena on tukea kodin ja koulun kasvatustyötä sekä lapsen tunne-elämän kehitystä ja eettistä kasvua. Vaikka iltapäiväkerhon pääasiallinen tehtävä ei ole koulun tapaan opettaminen, vaikuttaa se vahvasti lapsen kasvuun. Puuttumatta kodin ja koulun kasvatustapoihin ja ideologiaan, kehittyy lapsi kuitenkin iltapäiväkerhossa ollessaan sosiaalisesti, henkisesti sekä fyysisesti. Iltapäiväkerhossa noudatetaan ja opetetaan peruskäytöstapoja ja käyttäytymistä muita ihmisiä kohtaan. Esimerkkinä hyvistä käytöstavoista on vaikkapa se, että kädet pestään ennen ruokailua ja ettei keitä lyödä tai kiusata. Myös lasten kädentaidot karttuvat heidän askarrellessa ja fyysinen kunto kohoaa leikkien ja pelien muodossa.

Lapsen kasvatuksesta ensisijainen vastuu on vanhemmilla. Aamu- ja iltapäiväohjaajilla on kasvattamisessa ammatillinen vastuu. Työtä ohjaavana periaat-

teena on kasvatuskumppanuus, eli ohjaajat sitoutuvat toimimaan yhdessä huoltajien kanssa lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen tukena. Kodin ja koulun kasvatustyön tukeminen edellyttää keskinäiseen kunnioitukseen ja tasa-arvoisuuteen perustuvaa yhteistyötä. Toiminnan tavoitteena on lapsen tunne-elämän, hyvinvoinnin ja sosiaalisen kehityksen tukeminen. On tärkeää, että kerhoissa on myönteinen ja turvallinen ilmapiiri, jota ohjaaja luo läsnäolollaan. Aamu- ja iltapäivätoimintaan kuuluu eettisen kasvun tukeminen jonka eettisenä lähtökohtana ovat perusopetuksen opetussuunnitelman perusteissa määritelty perusopetuksen arvopohja sekä kodin ja koulun kanssa yhdessä sovitut kasvatukselliset periaatteet ja käytännöt. Jokainen lapsi nähdään arvokkaana yksilönä, joka on ikä- ja kehitysvaiheensa mukaisesti itsestään ja teoistaan vastuussa. Aamu- ja iltapäivätoiminnassa tavoitteena on myös osallisuuden, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen sekä sosiaalinen vahvistaminen. Lasten tulee tulla kuulluksi, sekä he saavat osallistua toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen. Erityistä tukea tarvitsevien ja eri kulttuuritaustaisten lasten osallistumisen edistäminen on tärkeää. Aamu- ja iltapäivätoiminnassa kunnioitetaan lasten omaa kieli- ja kulttuuritaustaa sekä elämäntapaa ja -arvoja. Kukaan ei saa joutua muita huonompaan asemaan esimerkiksi etnisen alkuperänsä, sukupuolensa, ikänsä, uskontonsa tai vammansa vuoksi. (Opetushallitus 2011, 8-11.)

Tapoja kasvattamiseen ja kasvatusteorioita on erittäin paljon. Esimerkkinä Friedrich Fröbelin teoria, jonka mukaan lapsi on itse oma leikkivälineensä, mutta tarvitsee myös välineitä, joita käsitellä vapaasti. Yksi kuuluisimpia kasvatusteorian henkilöitä on Jean Piaget, jonka teorian mukaan lapsen ajattelu kehittyy tiettyjen vaiheiden kautta. Tapoja ja teorioita tulee esille koko ajan lisää. Joukkoon mahtuu niin oikeita, kuin väriäkin tapoja, mutta kuka määrittelee mikä on oikea ja mikä väärä? Kasvatus käsitteenä ymmärretään toimintana joka muokkaa yksilön ominaisuuksia haluttujen päämäärien mukaisesti. Kaikki kasvattajan tahalliset tai tahattomat toiminnot vaikuttavat yksilön kehittymiseen. Kasvattaja voi olla käytännössä mitä vain ja kasvatettava kuka vain. Yksilöä kasvatetaan jollakin tapaa koko elämänsä. Yksilön oma toimintakin toimii kasvattavana tekijänä, aivan kuten ympäristö, ihmiset ja koulutusjärjestelmä. Lapsen kasvatuksesta puhuttaessa vaikuttavimmat kasvattajat ovat vanhemmat tai lähiomaiset, koulutusjärjestelmä ja ympäristö. Ympäristöön lukeutuu kaikki maan ja taivaan

välillä ja se kaikki vaikuttaa lapseen. Vaikuttavia asioita ovat kaverit, asuinpaikka, harrastukset, lemmikit tai vaikkapa kivi, johon lapsi kompastuu. Lapsi imee itseensä vaikutteita kaikilla aisteillaan. (Järvinen, Laine & Hellman-Suominen 2009, 51.)

Koulu on kodin ohella yksi merkittävimmistä oppimisen ja kehityksen ympäristö lapsen elämässä. Tämän ympäristön rakentaminen, määrittäminen, muovaaminen ja toteuttaminen tapahtuvat nykyään aktiivisena yhteistyönä opettajien, oppilaiden, vanhempien ja julkishallinnon kesken. Koulu tarjoaa lapsille monia sosiaalisia ja akateemisia mahdollisuuksia, vaatimuksia ja haasteita. Parhaissa tapauksissa oppilaat kiinnittyvät koulun arkeen, kasvavat ja kehittyvät yhdessä oppimisen ilon kokien, uusia ideoita löytäen ja yhteisöllisyyttä rakentaen. Koulumaailma antaa lapselle kasvattavina tekijöinä auktoriteetit, vertaiset, sosiaalisen verkoston ja ympäristön. Koulumaailma edesauttaa lasta kehittymään tasapainoisesti psyykkisesti, fyysisesti ja sosiaalisesti. (Pyhältö & Vitikka toim. 2013, 79.)

Kasvattamisen ammattilaisilla, kuten opettajilla, päiväkodin ohjaajilla, iltapäiväkerhon ohjaajilla, nuoriso-ohjaajilla, sekä tietenkin vanhemmilla on valtavasti haasteita. Nyky-yhteiskunnassa vallitsevien normien rikkoutuminen, tietotekniikka, media sekä muut tekijät luovat kasvattajille niin haasteita kuin mahdollisuuksia. Lasten kasvatusta mieltien erilaisia asioita on muuttunut tai muuttuu ja normeja rikkoontuu tai rikotaan. Lapsen kasvaminen tytöksi tai pojaksi ei ole itsestään selvää, eikä sukupuolta määritellä enää vain biologisen sukupuolen perusteella. Kasvattamisessa ei voida sokeasti tuudittua heteroseksuaalisen normin taakse, sillä ihmisen seksuaalisuutta ei enää määritellä vain heteroseksuaaleihin ja homoseksuaaleihin. Maailmassa on kehitytty paljon avoimempaan, suvaitsevaisempaan ja ymmärtäväisempään suuntaan. Kuten aikaisemminkin olen maininnut, tietotekniikka, media ja internet ovat muuttaneet lasten maailmaa ja myös kasvattamisen luonnetta. Samoin kulttuurillinen moninaisuus on kasvanut Suomessa ja sen myötä luonut omia haasteita kasvatuksellisille tahoille. Kasvattamisen ammattilaisten onkin hyvä pitää huolta omasta pätevydestään ja siihen tarjotaan mahdollisuuksia eri kurssien ja koulutusten muodossa. Varsinkin lasten ja nuorten kanssa toimivien on hyvä tiedostaa maailma, missä lapset ja nuoret elävät. Esimerkiksi on hyvä tietää eri kulttuureista, eri sosiaali-



sista medioista mitä lapset käyttävät, sekä leluista, brändeistä ja muista asioista, joiden parissa lapset kasvavat ja elävät, jotka vaikuttavat lasten kasvuun. (Kiilakoski, Tomperi & Vuorikoski toim. 2005.)

## 2.4 Työhyvinvointi

Työhyvinvointiin sisältyy monia asioita. Siihen liittyy muun muassa hyvä johtaminen, palkitseminen, osaamisen kehittäminen, vastuullinen liiketoiminta, työn ja muun elämän yhteensovittaminen, työajat, tasa-arvo, työkyky ja työterveys sekä työturvallisuus. Työhyvinvointi tarkoittaa työolojen kehittämistä ja työn sisällön rikastuttamista, töiden järjestämistä ja niiden johtamista, joka tyydyttää yksilöä sekä organisaatiota. Hyvä ammattitaito ja työkyky luovat pohjan niin fyysiselle, kuin psyykkisellekin hyvinvoinnille. Työyhteisön johdolle työhyvinvointi näkyy työtapaturmien, sairaspöissaolojen ja ennen aikaisten eläkkeelle siirtymisten vähentymisenä. Hyvinvoiva työyhteisö on tehokkaampi ja tuottavampi. Iltapäiväkerho toiminnassa työhyvinvointi näkyy nimenomaan poissaolojen vähentymisenä ja pitkäaikaisempina työsuhteina. Iltapäiväkerhotyö voi olla ajoittain erittäin raskasta ja haastavaa niin henkisesti, kuin fyysisesti. Alalla työhyvinvointi on tärkeää niin työntekijöiden, kuin asiakkaidenkin vuoksi. Mikäli ohjaaja ei viihdy työpaikalla tai tuntee työnsä liian raskaaksi, vaikuttaa se myös lapsiin, iltapäiväkerhon toimintaan ja turvallisuuteen. (Kauhanen 2012, 199-201.)

Työhyvinvointia mitataan usein tekemällä asiasta tutkimusta työpaikoilla. Organisaatiosta riippuen tutkimuksen tekemiseen voi palkata ulkoisen tekijän tai sitä voi tehdä organisaation johto, tai joku työntekijöistä. Tutkimuksessa työhyvinvointia voidaan mitata seuraavien tekijöiden pohjalta:

- taloudelliset ja aineelliset tekijät
- työn rasitustekijät
- työn voimavaratekijät
- työhyvinvoinnin sosiaalinen/kollektiivinen ulottuvuus

Rasitustekijöiksi voidaan kutsua muun muassa työaikaa, työn vaatimustasoa, työn rasittavuutta, määrää, kiireettä, sekä vaikeuksia työn ja perheen yhteensovittamisessa. Voimavaratekijöinä tai resurssitekijöinä pidetään koulutusta, työautonomiamia, työaikajoustavuutta, työn monimuotoisuutta sekä työyhteisön sosiaalista hyvinvointia. (Blom & Hautaniemi 2009, 31-33.)

Työhyvinvointia tarkastellaan monesti lähinnä yksilötasolla. Sillä on kuitenkin sosiaalinen ulottuvuus, mitä ei pidä jättää huomioimatta. Hyvästä työstä saatu tunnustus, johtamisen oikeiden mukaisuus, työyhteisön kannustavuus, työntekijöiden halu pysyä organisaatiossa sekä sen yhtenäisyys ovat tärkeitä, vaikuttavia tekijöitä myös yksilön hyvinvoinnille. (mt., 2009, 31.)

Iltapäiväkerhoissa työajat ovat puolesta päivästä viiteen. Liian pitkä työaika ei näin ollen tule ensimmäisenä kysymykseen työhyvinvoinnissa. Työn raskaaksi tekee usein varmasti vastuun määrä ja lasten kanssa työskentely. Ohjaajalla on suuri vastuu huolehtia lasten hyvinvoinnista ja turvallisuudesta. Tämä voi joillekin luoda suuriakin paineita ja se vaikuttaa jaksamiseen. Lapset voivat ajoittain tai jopa aina, riippuen tietenkin lapsista, olla hyvinkin vilkkaita ja vaatia ohjaajalta paljon. Ohjaajan onkin hyvä tiedostaa omat rajansa ja pitää huolta omasta jaksamisestaan, jotta voi huolehtia muista. Lasten kanssa työskennellessä työhyvinvointi on tärkeää, jotta lapsilla on turvallinen iltapäiväkerho ympäristö jossa olla koulun jälkeen.

### 3 Tutkimusmenetelmät

Laadullinen tutkimus, eli kvalitatiivinen tutkimus, on tutkimuksen menetelmäsuuntaus. Laadullisen tutkimuksen määrittäminen on helpompaa, kun sitä vertaa määrälliseen, eli kvantitatiiviseen tutkimukseen. (Eskola & Suoranta 2000, 13,14.)

Määrällisessä tutkimuksessa hankitaan tutkimusmateriaalia suurista lähdemääristä. Jos haluaisimme tutkia kuinka moni suomalainen kastelee kukat aamuisin

ja kuinka moni iltaisin, käytettäisiin menetelmäsuuntauksena määrällistä tutkimusta. Eli pyrittäisiin saamaan mahdollisimman monta vastausta kysymykseen, jonka pohjalta tehdä analyysi Suomalaisten kukkien kasvatus tavoista.

Laadullisessa tutkimuksessa lähtökohdat ovat erilaiset. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä. Tutkittava lähderyhmä on tässä paljon suppeampi, mutta harkitummin valittu ja tutkimusmenetelmät ovat valittu ja tehty tarkkaan tietylle ryhmälle tai jopa yksilöille. Kvalitatiivinen tutkimus kulkee usein kuitenkin käsikkäin kvantitatiivien tutkimuksen kanssa. Kvalitatiivinen tutkimus voi keskittyä johonkin määrällisessä tutkimuksessa saatuun tietoon ja pyrkii selvittämään miksi tämä kyseinen saavutettu tieto on näin. Tästä puhutaan myös nimellä harkinnanvarainen otanta. (mt., 2000, 13,14.)

Jos kvantitatiivisessa tutkimuksessa on saatu selville, että 30% suomalaisista ei kastelekaan kukkia aamulla tai illalla, vaan päivällä klo 12-14 välisenä aikana, pyritään kvalitatiivisen tutkimuksen keinoilla selvittämään, miksi tämä kyseinen ryhmä kastelee kukkansa juuri tähän aikaan? Onko kyse aikatauluasioista, onko puutarha tällä ryhmällä paremmassa vai huonommassa kunnossa, onko tässä ryhmässä paljon alan harrastajia, ja niin edelleen.

Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään usein myös varsin pieneen määrään tapauksia ja pyritään analysoimaan niitä mahdollisimman perusteellisesti. Aineiston tieteellinen kriteeri ei näin ollen olekaan sen määrä vaan laatu, käsitteellistämisen kattavuus. Tutkija pyrkii sijoittamaan tutkimuskohteen yhteiskunnallisiin yhteyksiinsä ja antamaan siitä historiallisesti yksityiskohtaisen ja tarkan kuvan. Harkinnanvaraisessa otannassa on kysymys tutkijan kyvystä rakentaa tutkimukseensa vahvat teoreettiset perustukset, jotka osaltaan ohjaavat aineiston hankintaa. (Eskola & Suoranta 2000, 18.)

Opinnäytetyössäni käytin tutkimusmenetelmäsuuntauksena laadullista tutkimusta. Tutkittava ryhmä oli varsin pieni ja tutkimuksesta halusin saada hyvin tarkkaa tietoa, erittäin laajasti. Tutkimuksessa halusin saada selville työntekijöiden työviihtyvyyttä, ohjauskokemuksia, toimintatapoja, mitkä helpottaisivat työntekoa ja eritoten millaista sisältöä työntekijät haluaisivat ohjekirjassa olevan.

Samoin sijaisilta halusin saada selville, mikä helpottaisi heidän työntekoaan, kuinka perehtyä helposti ja nopeasti annettuihin tehtäviin, toimintatapoihin sekä

viihtyvyyteen sijaisen tehtävissä. Aineiston hankinnassa käytin haastatteluja, Webropol-kyselyä sekä osallistuvaa havainnointia. Tutkimukseni oli siis laadullinen tutkimus, joka sisälsi määrällisen tutkimuksen elementtejä.

### 3.1 Työntekijöiden haastattelu

Haastattelun idea on hyvin yksinkertainen ja järkevä. Kun haluamme tietää jotain ihmisestä – mitä hän ajattelee, minkälaisia motiiveja hänellä on jne. – niin miksi emme kysyisi sitä häneltä suoraan? (Eskola & Suoranta 2000, 85.)

Haastattelu on yksinkertaisuudessaan vuorovaikutusta. Kysymyksiä kysytään ja niihin vastataan. Tästä perinteisestä kysymys-vastaus formaatista on haastattelut kehittyneet enemmän keskustelunomaiseksi. Haastattelussa on se hyvä piirre, että sen ei tarvitse noudattaa kysymyspaperia orjallisesti, vaan siinä voidaan tarttua saamaansa vastaukseen ja esittää jatkokysymyksiä, sekä keskustella aiheesta. Näin saatetaan saada jopa enemmän tietoa, mitä on suunniteltu saatavaksi.

Tilanteena haastattelu voi olla helppo ja mukava, tai vaihtoehtoisesti vaivaannuttava ja vaikea, riippuen millaiseksi haastattelija tilanteen tekee. Hyvä haastattelu on nimenomaan mukava keskustelu. Haastattelulle vuorovaikutustilanteena on tyypillistä, että se on 1. ennalta suunniteltu; 2. haastattelijan alulle panema ja ohjaama; lisäksi 3. haastattelija joutuu usein motivoimaan haastateltavaa ja pitämään haastattelua yllä; 4. haastattelija tuntee roolinsa ja haastateltava oppii sen; 5. haastateltavan on luotettava siihen, että hänen kertomisiaan käsitellään luottamuksellisesti. (Hirsijärvi & Hurme 2006, 41.)

Teemahaastattelussa ei seurata kysymyksiä ja runkoa orjallisesti, vaan haastattelun teemat suunnitellaan etukäteen, mutta kysymykset, järjestys ja niihin vastaaminen on vapaata. Teemat käydään haastateltavan kanssa läpi, mutta kysymysten järjestykset vaihtelevat ja haastattelussa on tilaa keskustelulle ja lisäkysymysten esittämiselle. Haastattelumuotona teemahaastattelu on hyvin vapaa. (Eskola & Suoranta 2000, 86.)

Omassa tutkimuksessani käytin teemahaastattelua. Tämä sopi tutkimuksen kannalta haastattelutapana kaikkein parhaiten. Eri teemojen pohjalta oli mahdollista tarttua joihinkin esille tuleviin asioihin helposti ja sain näin arvokasta tietoa. Haastattelut tein työpaikoilla, työajan loppupuolella, tai kun töiden lomassa oli haastattelulle sopivaa aikaa. Haastatteluissani otin selville haastateltavan 1) perustiedot, 2) työviihtyvyyttä, 3) millaista apua, muutosta, kehittämistä haastateltava työhönsä kaipaa; 4) millaista sisältöä ohjekirjaan hän haluaisi. Näiden teemojen ympärille loin haastattelun pohjan. Tärkeimmät tiedot kehittämissuunnitelmassa tuotettavaa ohjeistusta varten ovat avun tarve ja millaista sisältöä halutaan, vaikka jokaisesta teemasta saatu tieto auttaakin ohjeistusta tehdessä. Itse tutkimukselle ja iltapäiväkerho Touhulan toiminnalle oli tärkeää saada laadukasta tietoa kaikista teemoista.

Haastattelut tein mahdollisimman anonyymisti, joka vaikutti hieman hankalalta pienessä työyhteisössä. Haastatteluista tein kävin eri toimipisteissä haastattelemassa työntekijöitä, joka aiheutti pientä toimipisteiden vaihtelua eri työntekijöiden kanssa. Tämä ei kuitenkaan aiheuttanut ongelmia työn tekemisen kannalta. Tästä johtuen tilaaja tietää ketkä ovat haastattelun antaneet. Haastattelut tein nimettöminä, eikä tuloksista voi selvittää mitä kukin on haastattelussa kertonut. Haastattelut nauhoitin ja litteroin jälkepäin. Litterointimateriaalista on mahdollista päätellä henkilöllisyyksiä, mutta ilman nimiä se on kuitenkin hyvin vaikeaa.

Ratkaisuksi täytyikin siis miettiä, annanko iltapäiväkerhon johdon lukea litteroidut haastattelut, vai vasta haastatteluista tehdyt analyysit. Haastatteluihin ja niistä saatuihin tietoihin täytyy suhtautua kriittisesti. Päätin, etten anna litterointimateriaalia luettavaksi, vaan esittelen ainoastaan tutkimustulokset ja analyysit. Työnantajille ei ole välttämätöntä lukea sanasta sanaan litteroituja haastatteluista, vaan tärkeämpää on tietää mitä tutkimuksesta on saatu selville. Tämä on tutkimuseettisesti parempi ratkaisu. Näin haastattelut eivät vaikuta haastateltaviin, heidän kertomansa perusteella.

Haastattelin työntekijöiden ja sijaisten lisäksi myös iltapäiväkerhon johtoa, tarkemmin sanottuna asiakkuusvastaavaa. Häneltä sain paljon haluttua tietoa ja

hänellä oli visiota siihen mitä he tarvitsevat. Nauhoitin haastattelut, johon haastateltavat antoivat luvan. Litteroin ja analysoin haastattelut.

### 3.2 Kysely

Kysely mielletään yleensä enemmän kvantitatiiviseksi tutkimukseksi kuin kvalitatiiviseksi. Sen elementit eivät annakaan vastaajalle samanlaista mahdollisuutta avoimelle pohdiskelulle ja antaa tiettyjä vastausvaihtoehtoja. Riskinä kyselyssä onkin johdattelevuus. Tutkijan täytyy osata luoda kysely hyvin, ettei tuloksista tule yksipuolista tai jotain jää huomioimatta.

Otanta on tutkimuksessa käytettävä termi, millä tarkoitetaan vastaajista koottua ryhmää jolle kysely annetaan. Jos halutaan tutkia koko Suomen väestöä koskevaa tietoa, ei tarvitse kyselylomaketta lähettää koko väestölle, vaan voidaan käyttää otantaa ja supistaa kyselylomakkeiden lähettämistä vaikkapa tuhannelle ihmiselle. Otannan avulla pyritään saamaan isosta perusjoukosta eräänlainen pienoismalli, joka kuvaa mahdollisimman hyvin perusjoukkoa. (Valli 2001,13.)

Kyselytutkimuksella kerätään tietoa muun muassa ihmisten toiminnasta, mielipiteistä, asenteista, arvoista ja yhteiskunnan ilmiöistä. Tutkimuksessa tutkija esittää vastaajalle kysymyksiä kyselylomakkeella. Tämä eroaa haastattelututkimuksesta siten, että kyselytutkimuksessa tutkija ei osallistu kyselyyn vastaamiseen millään lailla. Haastattelututkimuksessa tutkija esittää kysymykset suoraan vastaajalle, kasvokkain tai puhelimen välityksellä sekä vaihtoehtoisilla menetelmillä, kuten sähköpostilla tai sosiaalisessa mediassa. (Vehkalahti 2014, 11.)

Omassa tutkimuksessani käytettävä kyselytutkimus oli vaikea määritellä juuri kvalitatiiviseksi tai kvantitatiiviseksi tutkimukseksi tarkalleen. Se oli enemmänkin molempia. Lähetin kyselyn kaikille työntekijöille ja sijaisille. Mutta työntekijöiden ja sijaisten vähäisen määrän vuoksi sana ”määrällinen” ei välttämättä ole korrekti nimike tutkimukselle. Toisaalta ”laadullinen tutkimus” ei myöskään kuvaa täysin kyselytutkimusta, mutta tässä tapauksessa se on hieman molempia. Toi-

voin saavani vastauksen jokaiselta työntekijältä ja sijaiselta. Näin olisin saanut mahdollisimman laajan tutkimustuloksen ja hyvän analyysipohjan. Toisaalta tarkoitukseni oli saada tehtyä kyselystä niin hyvä, että siitä saatu tieto olisi jopa parempaa kuin haastatteluista. Tavoitteena oli tehdä kyselystä mahdollisimman ”laadullinen” kysely, eli antaa tilaa kyselyn vastaajalle omille pohdinnoille ja mielipiteille. Toki tämä oli haasteellista, eikä kyselystä ole hyötyä jos vastaajille annetaan kasa esseetyyppisiä kysymyksiä. Tein kyselyn Webropol-ohjelmalla. Se tuntui helpolta käyttää ja koulumme avulla oli helppo pääsy sen käyttöön. Kyselyn kysymyksiä teemoittelin ensin paperille, joiden perusteella lähdin hahmottelemaan varsinaisia kysymyksiä. 1) Perustiedot, 2) työviihtyvyyttä, 3) millaista apua, muutosta, kehittämistä haastateltava työhönsä kaipaa; 4) millaista sisältöä ohjekirjaan hän haluaisi. Onnistuin kyselyn tekemisessä mielestäni hyvin, vaikka muutamia muutoksia kyselyyn näin jälkeinpäin tekisinkin. Kysely tavoitti viidestätoista työntekijästä kahdeksan, eikä yhtään sijaista. Kyselytutkimuksen tulokset olivat kuitenkin päteviä tutkimuksen kannalta.

Kysymysten tuli olla sellaisia, joista selviää työntekijöiden toivoma apu ja toiveet ohjeistuksen sisällölle. Haasteena olikin luoda sellaisia kysymyksiä jotka eivät suoraan kysyneet ”mitä haluat ohjeistukseen kuuluvan; vastausvaihtoehdot a,b,c,” vaan kysymykset olisi niin ”ovelasti” tehty, ettei vastaaja välttämättä ymmärrä, että kysymyksellä pyritään saamaan selville ohjeistuksen sisällön toiveita.

Työntekijöiden tavoittaminen kyselyllä oli helppoa sähköpostilistan avulla. Valitettavasti seitsemältä työntekijältä jäi kuitenkin vastaus kyselyyn saamatta. Kyselystä lähetettiin muistutus viestejä, mutta enempää vastauksia ei saatu. Työn johdolla on sähköpostilistat kaikille työntekijöille ja tällä tavoin heille oli helppo lähettää kysely. Vaikeampaa oli tavoittaa sijaisia, sillä sijaiset ovat yleensä jonkun työntekijän ystäviä, jotka tulevat tuuraamaan poissaolevaa työntekijää. Toisaalta johtoportaalilla oli tiedot vakituisemmista sijaisista, mutta kysely ei heitä tavoittanut, tai he eivät vaan siihen vastanneet.

### 3.3 Osallistuva havainnointi

Osallistuva havainnointi tarkoittaa aineistonkeruutapaa, jossa tutkija osallistuu tutkittavan yhteisön toimintaan. Tutkimusmateriaalin hankkimistapana tässä kyseisessä tutkimuksessa on ehkä kaikkein hankalin. Tutkijana minun täytyi osata keskittyä erittäin paljon havainnointien tekemiseen samalla kun osallistuin itse toimintaan. Vaikeutta tuotti se, että olen töissä kyseisessä iltapäiväkerhossa, joten huomioitavia asioita saattoi jäädä huomioimatta tai unohtua. Tutkimusta ajatellen osallistuvaa havainnointia ei voinut kuitenkaan sivuuttaa, vaikka tutkimusmateriaalin pääpaino onkin haastatteluissa ja kyselyissä. Vaikka teenkin töitä organisaatiolle, se ei välttämättä vähentänyt objektiivisuuttani vaan voi jopa auttaa huomaamaan iltapäiväkerhossa kehittämiskohteita. Olenhan itse uusi työntekijä ja omat kokemukseni kertoivat siitä mitä tutkimuksessani halusin selvittää. Osallistuvassa havainnoinnissani en kulkenut vihko kädessä kirjoittaen muistiinpanoja ja tarkkailen jatkuvasti. Havainnointi pohjautui omiin kokemuksiini ja tuntemuksiini uutena työntekijänä. (Eskola & Suoranta 2000, 98.)

Eskola ja Suoranta (2000) toteavat, että tutkijan tulisi vaikuttaa mahdollisimman vähän tutkittavan yhteisön elämään ja tapahtumien kulkuun. Tämä on Grönforsin (1982, 93) näkemys asiasta. Omassa tutkimuksessani tämä olisi ollut täysin mahdotonta jos kerta itse työskentelen iltapäiväkerhossa. Suhtauduinkin kriittisesti tähän, sillä uskon hyvän tutkijan osaavan havainnoida yhteisöä, vaikka olisikin yhteisön täysinäinen jäsen. Kirjassa (s. 100-103) onkin esimerkkejä siitä, kuinka tutkijat ovat päätyneet eri yhteisöihin sisään ja tehnyt silti tutkimusta.

Keinot osallistuvassa havainnoinnissa vaihtelevat. Tutkija voi joko kertoa tekevänsä tutkimusta ja havainnoivansa tutkittavaa yhteisöä, tai jättää kertomatta ja salata tarkoituksensa. Osallistuvassa havainnoinnissa tuleekin vastaan eettisyys kysymys, onko oikein olla kertomatta tutkittavalle kohteelle tutkimuksesta vai olisiko jopa parempi olla kertomatta. (Eskola & Suoranta 2000, 99.)



Omassa tutkimuksessani tulinkin vaikean kysymyksen eteen. Kerronko työtöve-reilleni havainnoivani heitä ja heidän toimintaansa vai en? Toimivatko he joten-kin toisin kuin normaalisti, mikäli he tästä tietäisivät? Saanko havainnoimalla välttämättä luotettavaa tietoa tutkimukseen? Tutkimukseni aikana en paljastunut tekevänä osallistuvaa havainnointia muille työntekijöille, sillä havainnointi poh-jautuu juuri enemmän omiin kokemuksiin. En varsinaisesti tarkkaillut muiden työntekijöiden työskentelytapoja, enkä kirjoittanut heidän kanssaan käytyjä kes-kusteluja muistiin, tai muutakaan, mikä vaikuttaisi heidän työhönsä.

#### 4 Aineiston analyysi

Aineiston analyysissä täytyy olla tarkkana mitä ja miten analysoi, ettei tee vääriä tulkintoja. Omassa tutkimuksessani oli sekä laadullisen, että määrällisen tutki-muksen elementtejä, joten analyysit tuli jakaa osiin. Kyselyn, haastatteluiden ja havainnoinnin tutkimustulokset oli kannattavampaa analysoida ensin omina eril-lisinä tapauksinaan, jonka jälkeen tutkin tuloksia ja analyyssejä keskenään teh-däkseni viimeiset johtopäätökset tutkimuksesta.

Analyysin tarkoitus on tiivistää saatu aineisto kadottamatta silti sen tärkeää in-formaatiota, luoda selkeyttä ja sitä kautta tuottaa uutta tietoa tutkittavasta ai-heesta. Tutkimuksen informaatioarvoa pyritään analyysin avulla kasvattamaan luomalla hajanaisestä aineistosta selkeää ja mielekästä. (Eskola & Suoranta 2000, 137.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa eri analyysitavat kietoutuvat usein toisiinsa ei-vätkä ne ole mitenkään selvärajaisia. Tämä on kvalitatiivisen tutkimuksen yksiä hyviä puolia, nimittäin tietynlainen rajattomuus. Aineiston analyysitapoja on mo-nia ja niitä kehitellään jatkuvasti. *Teemoittelussa* tutkimuksessa saatuja vasta-uksia ryhmitellään teemoittain, jota kautta analyysiä tehdään (mt., 2000, 160-202.)

Yhtä tiettyä virallista analyysitapaa oli vaikea valita, mutta onneksi ei tarvinnutkaan. Käytin kolmea eri tutkimusmenetelmää ja niihin pätee kaikkiin eri säännöt, tavat ja oletukset, sekä onneksi niihin voi soveltaa monia eri käytänteitä. Teemoittelu vastasi lähimpänä analyysitapaani. Tutkimuksen tulokset kävin läpi ensin tutkimus kerrallaan, sitten teema kerrallaan ja vertailin paljon toisiinsa. Analyysin tekeminen oli enemmän tulosten lukemista sellaisenaan ja havaintojen tekemistä niiden pohjalta mitä näki ja luki. Tulosten vertailu toisiinsa oli kaikkein ratkaisevin tekijä analyysiä tehdessä ja antoi eniten ratkaisevaa tietoa. Kynnys tutkimuksen jälkeen analyysin aloittamiseen on usein korkea. Analyysivaiheessa kerättyä tekstiä ja materiaalia on erittäin paljon, eikä välttämättä tiedä mistä aloittaa. Tavallaan kyseleminen alkaa alusta. Ihmisten sijaan kysymyksiä kysytään tekstiltä. Mitä halutaan saada selville? Miksi tähän on vastattu näin? Mitä tämä luku kertoo? Mitä, miksi, miten, milloin ja niin edelleen. Saadusta materiaalista löytyy vastaukset, kunhan tutkija osaa esittää sille oikeat kysymykset. (Ruusuvuori & Nikander & Hyvärinen [toim.] 2010, 9-14.)

Analyysivaiheessa on hyvä pitää mielessä ja tutkiskella prosessin eri kohtia ja sitä kautta myös analysoida tutkimustuloksia. Oma tutkimusprosessini alkoi ensin hahmottelemalla mitä tarkalleen oli tarkoitus tutkia ja mitä tarkoitus saada selville. Tästä aloitin hyvin nopeasti kokoamaan kyselytutkimukseen teemoja ja kysymyksiä. Kun kysely oli valmis, hyväksytin sen ensin työn tilaajalla, jonka jälkeen kysely lähetettiin sähköpostilla työntekijöille. Sijaisille tein täysin oman kyselyn joka poikkesi hieman työntekijöille suunnatusta kyselystä, mutta valitettavasti se ei tavoittanut yhtäkään vastaajaa.

Haastattelun teemat olivat hyvin samanlaiset kyselytutkimuksen teemojen kanssa. Haastattelut päätin pitää avoimina haastatteluina ja loin itselleni vain haastattelupohjan teemoista ja tärkeimmistä aiheista joista haastatella. Haastattelutilanteissa kävin haastattelun hyvin keskustelumaisesti ja esitin jatkokysymyksiä ja pidin tunnelman mahdollisimman rentona ja avoimena. Haastattelut nauhoitin.

#### 4.1 Kyselytutkimuksen analyysi

Teetin työntekijöille kyselyn Webropol-ohjelman avulla. Kysely lähetettiin kaikille viidelletoista työntekijälle, joista kyselyyn vastasi kahdeksan. Vastaaajista enemmistö on 18-22-vuotiaita ja työskennellyt Touhulassa yhden vuoden, mutta kokemus iltapäiväkerhotyöstä jakautuu hyvinkin tasaisesti yhdestä kuuteen vuoteen. Kyselyyn osallistuneita on lähes kaikista toimipisteistä, tarkemmin viidestä toimipisteestä.

Työviihtyvyys on kyselyn vastanneiden mukaan hyvä, niin kuin työkavereiden väliset suhteetkin. Kyselyn ensimmäinen hajonta vastauksissa tulee kun kysyn työn tekemisen tasavertaisuudesta. Vaikka edelleen suurin osa vastaa tekevänsä töitä työkavereidensa kanssa saman verran, lievää hajontaa myös löytyy. Lievää eriarvoisuutta koetaan työnteon määrässä. Yksi vastaajista kokee työkaverinsa tekevän vähemmän töitä kuin itse. Mutta kokeeko hän itse olevansa vain ahkerampi, kuin työtoverinsa. Yksi vastaajista taas kokee itse tekevän vähemmän töitä kuin työkaverinsa. Vastaaajan kohdalla voidaan esittää sama kysymys, mutta toisin päin. Eli kokeeko hän itse tekevänsä selkeästi muita vähemmän, vai kokeeko hän, että hänen työtoverinsa on erittäin paljon ahkerampi? Olisiko tähän tarvittu tarkentava kysymys vielä jatkoksi? Toisaalta kysymyksen hajonta on sen verran pieni, ettei tarkempaa analyysiä kyselyn tavoitteiden kannalta kannatakaan välttämättä tehdä. Kuusi vastanneista on sitä mieltä, että tekee työkavereidensa kanssa yhtä paljon töitä.

Seuraavassa kysymyksessä (11) on taas enemmän hajontaa ja tutkimuksen kannalta ehkä hieman relevantimpi. Kysymyksessä tiedustellaan työympäristön mukavuutta ja inspiroivuutta. Kolme vastanneista on osittain eri mieltä siitä, että työympäristö on mukava ja inspiroiva, kaksi osittain samaa mieltä ja kolme samaa mieltä. Työympäristöjen suhteen voisi siis olla parantamisen varaa, mutta toisaalta iltapäiväkerhot toimivat koulujen alaisuudessa ja näin ollen koulunrakennuksen vanhuudesta riippuen ei tiloissa välttämättä ole mahdollisuutta parantaa. Mutta ympäristön viihtyvyyttä voidaan toki parantaa sisustuselementein tai eri tarvikkeiden avulla.

*11. Jos muuttaisit työympäristössäsi jotain, mitä se olisi? (Saa kertoa useammankin asian)*

*Vastaajien määrä: 4*

- *Kerhotilan kokoa suuremmaksi, enemmän sisustusmahdollisuutta, pihapiirin rikastuttaminen erilaisilla kiipeilytelineillä*
- *Enemmän tilaa, sekä tekemismahdollisuuksia.*
- *En muuttaisi mitään*
- *Iltapäiväkerholle oma, kouluryhmistä riippumaton tila. Hyvät ja toimivat työskentelyvälineet ja -tarvikkeet. Virikkeellisempi pihaympäristö.*

Tämä edelliseen tarkentava kysymys ilmaisee, että työntekijät kaipaavat kerholle lisää tilaa tai muita ehkäpä iltapäiväkerhosta riippumattomia tekijöitä kohenettavaksi. Koulun henkilökunnan kanssa toisaalta koetaan, että on hyvät välit ja yhteistyö on helppoa ja toimivaa.

Kyselyssä työntekijöiden omaa työskentelyä ja taitoja mittaavassa osiossa, vastaajat ovat luottavaisia omiin taitoihinsa. Kysymyksissä käsiteltiin työntekijöiden motivaatiota, työajoista kiinni pitämistä, ohjaajan taitoja ja lasten kanssa toimimista. Työntekijöillä on kyselyn mukaan hyvä luottamus omiin taitoihinsa iltapäiväkerho-ohjaajana. Työn aloittamiseen liittyvissä kysymyksissä esiintyykin jo enemmän hajontaa. Yksi vastanneista kokee, ettei töiden aloittaminen ollut ihan helppoa, mutta muut vastanneet ovat merkinneet alun helpoksi ja oppivansa nopeasti työskentelyn iltapäiväkerhossa.

Työn alussa saadusta avusta tutkivassa kysymyksessä onkin jo suurempi hajonta. Vain yksi vastanneista ajattelee saaneensa tarpeeksi apua ja ohjeita, sekä kaksi tuntee saaneensa osittain tarpeeksi. Tutkimuksen kannalta mielenkiintoista onkin vastaajista kaksi, jotka ovat kysymykseen vastanneet ”en osaa sanoa,” sekä kolme jotka ovat kokeneet, etteivät ole saaneet osittain tarpeeksi apua ja ohjeita. Täysin ohjeettomiksi ja apua saamattomiksi ei kuitenkaan ole koettu jääneeksi. Mielenkiintoani herättää ehdottomasti ”en osaa sanoa” vastanneet. Kokevatko he, etteivät tiedä mitä apua ja ohjeita he olisivat osanneet edes kaivata enempää? Vai tarkoittaako tämä, etteivät he välttämättä ole saaneet hirveästi apua, mutta eivät sitä toisaalta ole kaivanneetkaan?

Seuraavassa kohdassa ”Ottaisin mielelläni apua vastaan työssäni” on suurin osa vastannut ”samaa mieltä” tai ”osittain samaa mieltä” ja kaksi ”en osaa sa-

noa.” Tästä voi päätellä, että työpaikoilla ollaan valmiita vastaanottamaan apua, vaikka koetaan pärjäävän hyvin. Kysymys kuuluukin, että millaista apua ollaan valmiita ottamaan vastaan. Tätä asiaa onkin vaikeampi määritellä. Vastaajat kokevat, että työpaikoilla on tarpeeksi työntekijöitä ja että lapsia varten on hankittu tarpeeksi leluja, pelejä, askarteluvälineitä ynnä muuta sellaista. Vain yksi vastanneista on ”osittain eri mieltä” siitä, että työpaikalla on tarpeeksi tarvikkeita. Kyselyn kohdassa 24, jossa vastaaja on vapaalla sanalla saanut kertoa millaista apua tarvitsisi, on määriteltynä hieman tarkemmin kahden vastaajan osalta. Muut vastaajat eivät ole kokeneet tarvitsevansa erikoisempaa apua tai jättänyt vastaamatta. Apua kaivataan erityisten tilanteiden kohtaamisessa, materiaalista apua, esimiesten tukea sekä enemmän tapaamisia. Tai kuten vastaaja on sanonut, ”kuulumisten vaihto.” Tästä voidaan päätellä, että vastaaja kaipaa enemmän kontaktia esimiehiinsä ja tunnetta, ettei jää toiminnassaan yksin tai ole yksin vastuussa toiminnasta.

#### *24. Millaista apua kaipaisit/voisit ottaa vastaan?*

*Vastaajien määrä: 4*

- *Jonkin näkösisissä koulutuksissa olisi kiva käydä. Esimerkiksi miten toimia kun joku lapsista saa raivonpuuskia. Miten saan "käsitellä" lasta?*
- *En mielestäni tarvitse apua, mutta jos tarvitsen, saan sitä helposti. :)*
- *En oikein tarvii apua*

*Uusia ideoita kaivataan aina, ehkä joku hyvä koulutus. Työnantajalta tukea haastavien lasten ja perheiden kohtaamiseen, kuulumisten vaihto.*

*Uusia materiaaleja työskentelyyn lasten kanssa, esim. leluja ja askartelutarvikkeita, eli siis myös apua toiminnan suunnittelussa.*

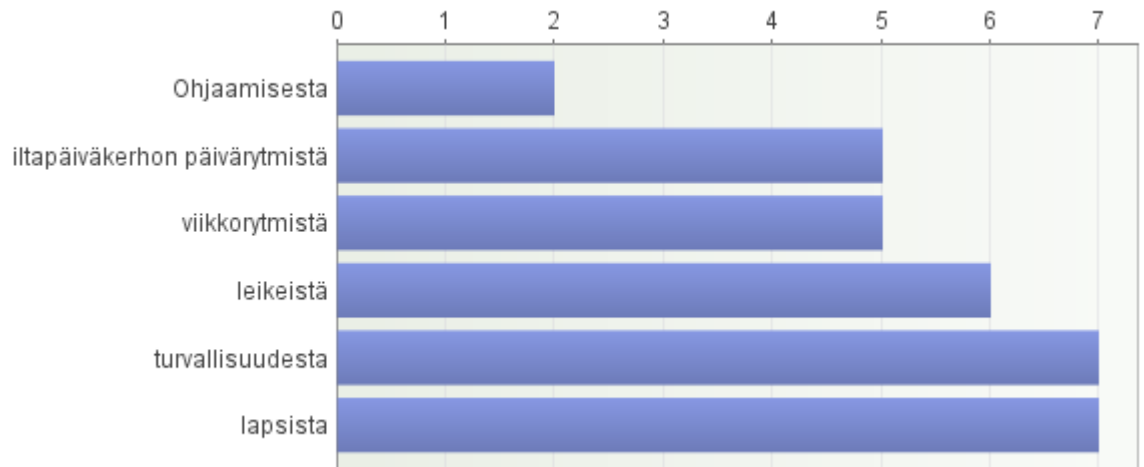
Opinnäytetyöni jalkauttamista ja kehittämisprojektia ajatellen kyselyn seuraava kohta onkin hyvin mielenkiintoinen, sekä aluksi hieman huolestuttava. Kyselyn kohdassa 25 ”ohjekirjasta olisi minulle apua työssäni” on vastattu ”jonkin verran”, ”vähän” ja ”erittäin vähän”. Vastaukset pelästyttivät ensin, että onko myöhemmin kehittämisprojektina tehtävä ohjeistus täysin turha? Mutta kuten myös myöhemmin haastatteluiden analyysissä selviää, että vika on enemmänkin kyselyn asettelussa. Kyselystä selviää se, että vanhat työntekijät eivät välttämättä koe ohjekirjaa hyödylliseksi työssään, mutta haastatteluista taas on käynyt ilmi se, että se olisi erittäin hyödyllinen uusille työntekijöille, sekä esimiehille koulutusvälineenä. Tästä voi siis päätellä, että kuten kyselyn työntekijöiden osaamista käsittelevissä kohdissa, työntekijät uskovat ja luottavat omiin kykyihinsä ja taitoihinsa ohjaajana. Tämä seikka on myös esimiesten ja toiminimen kannalta helpottava tieto.

Lopuissa kysymyksissä selvitin millaista tietoa työntekijöiden mielestä kirjallisessa ohjeistuksessa kuuluisi olla. Kyselystä selviää, että annetuista esimerkeistä ohjaamisesta, iltapäiväkerhon päivä- ja viikkorytmistä, leikeistä, turvallisuudesta ja lapsista olisi hyvä olla tietoa ohjekirjassa. Tärkeimmiksi aiheiksi vastanneet ovat kokeneet tiedon ohjaamisesta, turvallisuudesta, sekä lapsista. Lisäksi tieto iltapäiväkerhon päivärytmistä koettiin hyvin tärkeäksi.

Mielenkiintoista näissä tuloksissa on se, että kysymyksessä 26, on vastannut kaksi henkilöä siten, että ohjekirjassa olisi hyvä olla tietoa ohjaamisesta. Tärkeimmässä kysymyksessä 28, jossa kysytään mitkä ovat työntekijöiden mielestä tärkeimmät aiheet ohjeistukseen, viisi henkilöä halusi tietoa ohjaamisesta. Miksi kuvio on vaihtunut tässä kohtaa näin radikaalisti? Kysymykset olisi voinut asetella paremmin, muuttaa kysymyksiä niin ettei toista olisi edes tarvinnut. Tulokset osoittivat, että tärkeimmiksi aiheiksi koetaan lapset, turvallisuus ja ohjaaminen.

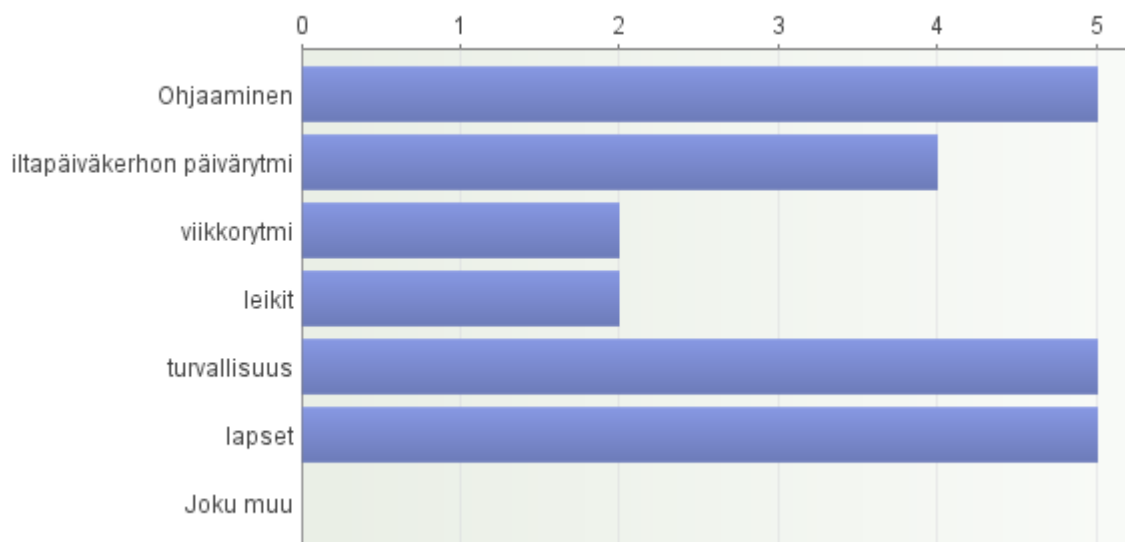
#### 26. Ohjekirjassa olisi hyvä olla tietoa

Vastaajien määrä: 8



#### 28. Tärkeimmät aiheet edellisestä listasta on mielestäni (valitse kolme)

Vastaajien määrä: 8



Viimeisessä kysymyksessä vastaajat saivat vapaasti kertoa seikkoja, joita he kokevat tärkeäksi informaatioksi ohjeistukseen. Vastaajista vain yksi oli tähän kysymykseen vastannut, mutta vastaus on tutkimuksen kannalta erittäin tärkeä. Vastaaja kaipasi ohjeita tilanteeseen, kun lapsi raivostuu. Tietoa kaivataan toimimiseen tällaisissa tilanteissa ja näin ollen voi päätellä, että muihinkin erikoistilanteisiin, jotka iltapäiväkerhotoiminnassa ovat mahdollisia, kaivataan toimintaohjeita ja -malleja.

#### 4.2 Haastattelujen analyysi

Tein haastattelun neljälle iltapäiväkerho Touhulassa työskentelevälle henkilölle. Haastattelututkimus onnistui mielestäni hyvin, sillä sain haastateltavakseni hyvin erilaisia henkilöitä, eri taustoilla ja työkokemuksilla. Haastateltavana oli kaksi hyvin kokenutta työntekijää, yksi ensimmäisen vuoden työntekijä ja yksi harjoittelija. Näin sain hyvin erilaisista lähteistä tietoa tutkimusta varten ja hyvin erilaisia näkökulmia. Tämä onkin tutkimuksen ja sen tulosten jalkauttamisen kannalta erittäin hyvä asia.

Haastatteluja varten valmistauduin teemoittelemalla haastattelun aiheita. Teemojen alle tein valmiiksi alustavia kysymyksiä, mutta en tehnyt niitä kovin montaa. Halusin näin pitää haastattelut mahdollisimman avoimina ja keskustelumaisina. Valmiit teemat ja kysymykset olivat enemmänkin suuntaa antavia. Haas-

tatteluissa tartuinkin johonkin haastateltavan kertomaan asiaan ja esitin siitä jatkokysymyksiä ja keskustelimme aiheista hyvin vapaasti.

Haastatteluja tehdäkseeni kävin eri iltapäiväkerhoissa haastattelemassa työntekijöitä. Oli paljon helpompaa tehdä haastattelut työn ohella, kuin vapaa-aikana. Haastattelut tein kun niille löytyi siihen sopiva ja rauhallinen aika. Esimerkiksi kun suurin osa lapsista on jo lähtenyt kotiin ja työpaikalla on useampi ohjaaja vielä paikalla. Tai ennen kuin lapset pääsivät koulusta ja tulivat kerhoon. Haastattelut nauhoitin matkapuhelimessani olevalla nauhurilla, johon kysyin kaikilta haastateltavilta ensin luvan. Ensimmäisen haastattelun jouduin toistamaan uudelleen, sillä nauhoite ei ollut ensimmäisellä kerralla tallentunut muistiin. Tämä vaikutti haastatteluun siten, että kävimme samat asiat nauhalle uudestaan läpi, mutta emme toistaneet haastattelua sanasta sanaan, vaan mitä tärkeitä asioita haastattelussa kävimme läpi.

Haastattelut litteroin yleensä heti työpäivän jälkeen tai seuraavana aamuna ennen töitä, kun haastattelu oli vielä tuore. Niin haastattelun ja litteroinnin aikana havaitsin jo tutkimuksen kannalta tärkeitä esille tulleita asioita ja huomioita. Haastattelujen litteroinnissa ei mennyt kovinkaan kauan aikaa, sillä haastattelut olivat lopulta aika lyhyitä ja haastateltavia oli neljä.

Haastattelun alussa kyselin ensin haastateltavilta hieman taustatietoja, nimenomaan työkokemusta alalta ja Touhulasta. Kuten mainitsin, haastateltavat olivat hyvin erilaisia työkokemukseltaan ja erilaisissa työtehtävissä. Toinen kokeneemmista työntekijöistä toimiikin Touhulassa esimiestehtävissä ja näin ollen hänen mielipiteensä ja haastattelunsa on myös ehdottoman arvokas. Tutkimuksen kannalta myös erityisen hienoa on se, että haastateltavakseni sain nimenomaan ensimmäisen vuoden työntekijän, ensikertalaisen alalla, sekä harjoittelijan, joka opiskelee alalle. Heiltä saatu tieto ja heidän toiveensa tuoreina työntekijöinä on yhtäläillä arvokasta tietoa.

Haastatteluissa oli yhtenäistä se, että kaikki ovat tyytyväisiä työhönsä ja työtovereihinsa. Haastateltavat kertoivat saaneensa runsaasti apua työkavereiltaan tai että työkavereiden kanssa on helppo kommunikoida ja toimia.



Nimenomaan uudempi työntekijä ja harjoittelija kokivat saavansa tarpeeksi apua ja neuvoja työhönsä. Kokeneemmat taas tuntevat, että työkavereiden kanssa on helppo puhua ja tehdä töitä. Työyhteisö voidaan siis todeta varsin hyväksi iltapäiväkerho Touhulassa. Toisaalta harjoittelija ja uusi työntekijä ovat työskennelleet toimipisteessä, jossa esimiehet työskentelevät. Tämä kertoo toki esimiesten hyvästä toiminnasta työpaikalla ja sen, että esimiehet koetaan reiluiksi muita työntekijöitä kohtaan ja hyväksi työtovereiksi. Kysymys kuuluukin, olisiko samankaltaisia vastauksia saatu joltain muulta toimipisteeltä, jossa on uudempia työntekijöitä? Tästä on toki tietoa, joka selviää myöhemmin havainnoinnin analyysissä.

Kyselytutkimuksessa selvisi, etteivät työntekijät kaipaa varsinaisesti kirjallista ohjeistusta. Kuitenkin haastatteluista saadusta tiedosta saadaan selville se, että vanhat työntekijät eivät kaipaa itseään varten välttämättä kirjallista ohjeistusta, mutta uskovat sen olevan hyödyksi nimenomaan uusille työntekijöille. Ja haastatteluissa haastateltavatkin löytävät asioita, joita uskoisivat kaipaavansa ohjeistukselta omaan käyttöön. Haastateltavilla on eri lähtökohdat ajatellen ohjeistuksen sisältöä ja sain eroavia vastauksiakin. Yksi yhteinen toive oli kuitenkin kaikilla vastaajilla ohjeistukselle. Ohjeistuksen tulisi olla ehdottomasti yksinkertainen, helppolukuinen ja tiedon tulisi olla helposti löydettävissä.

Toinen vanhemmista ja kokeneemmista haastateltavista toimii esimiestehtävissä. Hänen mielestään ohjeistus olisi erittäin hyvä apuväline niin uusille työntekijöille ja sijaisille, kuin työnantajillekin. Esimiehet voisivat käyttää jokavuotisessa perehdytyksessä ohjeistusta apunaan, jottei mikään tärkeä perusasia iltapäiväkerhon toiminnasta unohtuisi opettaa. Kokeneena työntekijänä on vaikeaa muistaa, mitä ensikertalaiset kaipaavat ja tarvitsevat koulutuksessa. Myös jotkut aivan perusasiat, jotka ovat kouluttajilla jo selkärangassa, saattaa jäädä kertomatta perehdytettävälle. Siksi hän kaipaakin ohjeistuksesta niin sanottua ”iltapäiväkerho for dummies” versiota, jossa käydään simppeleitä perusasioita läpi, selkeästi ja esimerkein höystettynä.

Toinen kokeneemmista työntekijöistä on toiminut iltapäiväkerhotoiminnassa ja koulunkäyntiavustajana ennenkin. Hän ei vankan kokemuksensa takia itse koe

varsinaisesti tarvitsevan ohjeistusta, mutta uskoo sen helpottavan aloittavia työntekijöitä ja alkusyksyn vaikeuksia. Myös hän toivoo ohjeistuksen olevan simppelempi ja sisältöön perustietoja. Hyväksi sisällöksi hän sanoo olevan leikkien ja askartelujen ohjeita, jotta aina niitä ei tarvitse itse olla keksimässä. Myös ilta-päiväkerhoissa sattuvien erityistapausten, kuten raivostuneen lapsin kiinnipitämisen ohjeita ja vastuiden määrittämisiä, hän uskoo hyväksi ja tärkeäksi sisällöksi ohjeistukseen.

Harjoittelija kertoi haastattelussaan uskovan ohjeistuksen auttavan uusia työntekijöitä ja uskoisi, että se olisi auttanut häntä harjoittelussaan. Hänestä olisi hyvä saada lukea etukäteen tietoa eri tilanteisiin ja toimintatapoihin. Erityisesti hän mainitsee, että olisi mukava varautua etukäteen juuri erityisiin tilanteisiin, mitä ilta-päiväkerhoissa voi tulla vastaan. Hänen mielestään olisi nimenomaan hyvä, että erilaisista tilanteista olisi selkeitä toimintaohjeita ja esimerkkejä ohjeistuksessa.

Vuoden ilta-päiväkerhossa työskennellyt haastateltava uskoo myös vahvasti ohjeistuksen hyödyllisyyteen. Hän painottaa, kuinka hyvä olisi töiden alkaessa, että kaikilla aloittavilla olisi ohjeistuksen avulla suhteellisen yhtäläiset ja hyvät lähtökohdat aloittaa työt. Etenkin, jos ei ole aiempaa kokemusta työstä, ohjeistus helpottaisi aloittamista, mikäli siinä on hyvä ja oikea informaatio. Hän painottaakin sitä, että kaikki työntekijät pystyisivät hallitsemaan ilta-päiväkerhon ohjaajan tehtäviä ohjeistuksen avulla nopeasti töiden alkaessa. Haastateltava kertoo, että ohjeistuksesta olisi hyvä kyetä tarkistamaan, miten jossain tietyssä tilanteissa tulisi toimia. Esimerkiksi, jos lapsen ilta-päiväkerhopaikka halutaan perua tai jotain muuta niin arkista, tai erilaisempaa tilannetta. Haastateltava kaipaa myös perustoimintaohjeita erilaisiin tilanteisiin sekä raameja, joiden pohjalta ilta-päiväkerho Touhula toimii. Näiden ohjeiden perusteella päivä- ja viikkorytmien luominen olisi helpompaa aloittavalle työntekijälle.

Haastattelujen mukaan ohjeistus auttaisi ehdottomasti uusia työntekijöitä, ja heidän perehdytystä. Ohjeistuksen tulisi olla yksinkertainen ja helppo, jossa on selkeää tietoa ilta-päiväkerhon perusasioista, sekä toimintaohjeita ja esimerkkejä erilaisista tilanteista. Tällaisilla tiedoilla saataisiin aloittaville työntekijöille hyvät lähtökohdat töiden aloittamiseen ja niistä kunnialla selviämiseen.

### 4.3 Havainnoinnin analyysi

Osallistuva havainnointi on käynyt tutkimuksen aikana kuin luonnostaan. Olen työskennellyt iltapäiväkerho Touhulassa 7.1.2015 lähtien ja oman kokemukseni pohjalta voin hyvin todeta yhdessä muiden tutkimusmenetelmien tulosten kanssa, millaista sisältöä ohjeistukseen tarvitaan, sekä olen huomannut työyhteisön hyvinvointia. Itselläni ei ole ollut aikaisempaa työkokemusta iltapäiväkerhoissa ja sen vuoksi omat kokemukseni työstä ovat mielestäni pätevää materiaalia tutkimuksen tavoitetta ajatellen. Havainnointini ei ollut järjestelmällistä. En ohjatesani iltapäiväkerhoa kulkenut kynä ja vihko kourassa kirjoittaen eri havaintoja ylös muistiin. Havainnointini perustuikin juuri enemmän omiin tuntemuksiin ja tuntemuksiin joita koin uutena työntekijänä. Toimin työyhteisössä tavallisena iltapäiväkerho ohjaajana ja havaintojani käsittelin tarkemmin, kun aloitin kirjoittamaan opinnäytetyötäni ja analysoimaan tutkimustuloksia. Näitä yhdessä kyselyn ja haastattelujen avulla mietin millaista minulla itselläni oli aloittaa uutena ohjaajana iltapäiväkerhossa. Näitä omia tuntemuksia ja muita tutkimusmateriaaleja vertailin keskenään ja näistä muodostui kokonaiskuva sille, kuinka paljon tarvetta kirjalliselle ohjeistukselle on ja mitä sisältöä siihen kaivataan. Samoin pystyin helposti uutena työntekijänä huomioida työyhteisöä, kuinka minut otettiin uutena työntekijänä vastaan, sekä tarkastella työyhteisön toimintaa omasta näkökulmastani.

Aloitin työni täysin uudessa iltapäiväkerhossa, juuri auenneessa koulussa. Ensimmäisen viikon aikana apunani oli yksi kokeneempi työntekijä, jonka kanssa kävimme läpi Touhulan toimintatapoja. Ilman tätä kyseistä apua toiminta saattaisi olla hyvin erilaista ja käytännön pienet toimivat asiat olisi saattanut jäädä käyttämättä. Yksin ei olisi välttämättä samankaltaista iltapäiväkerhon toimintamallia syntynyt kuin muissa toimipisteissä. Tietysti jokaiseen iltapäiväkerhoon syntyy omat tapansa toiminnan myötä, mutta perustoiminta ja raamit, joiden puitteissa iltapäiväkerhon rytmi ja tavat muodostuvat vanhojen jo tiedossa olevien toimintatapojen pohjalta. Nimenomaan ne pienet asiat, esimerkiksi miten lapset kannattaa viedä välipalalle ja kuinka välipala jakaa, tai miten päivä kannattaa lasten kanssa aloittaa sekä muita aivan perusasioita joita en itse vielä

tiennyt. Oli erittäin hyvä, että oli joku kokeneempi niitä kertomassa ja näyttämässä.

Hyvin nopeassa ajassa viikon tai kahden jälkeen tämä kokeneempi työntekijä siirtyi takaisin normaaliin yksikköönsä ja itse jäin vastuuhjaajaksi uuteen iltapäiväkerhoon. Työtoverikseni tuli nuori työntekijä, sekä harjoittelija. Heidän kanssaan työt toki helpottui, mutta tällä kertaa toimin itse neuvovana ja auttavana tahona. Toki tässä vaiheessa kyseisen iltapäiväkerhon rytmi ja toimintatavat olivat jo selkiytyneet, ja olin itse omaksunut oman tavan toimia ohjaajana. Mielestäni sain erittäin suuren vastuun hyvin nopeassa ajassa. Tämä ei ollut välttämättä huono asia, vaan osoitti luottamusta minua ja ammattitaitoani kohtaan ja nosti itseluottamustani. Tietysti eteen tuli tilanteita joissa tarvitsin apua tai kysymyksiä joihin tarvitsin vastauksia, joten puhelin oli varsin aktiivisessa käytössä.

Oman kokemukseni mukaan aloittava työntekijää tarvitsee ehdottomasti apua aloittaessaan työt ensi kertaa iltapäiväkerhossa. Alussa voi olla vaikeaa päästä selville toimivista tavoista tai toiminnasta yksin. Epävarmuus on asia jonka lapset huomaavat ja käyttävät sitä hyväkseen. Alussa on osattava näyttää olevansa kerhossa auktoriteettinen ohjaaja, jota totellaan. Omien kokemusteni perusteella alkuvaiheen töihin olisi ohjeistuksesta apua. Asioita olisi hyvin kätevää voida tarkistaa nopeasti jostain vihkosesta, ettei jokaiseen kysymykseen tarvitse etsiä vanhempaa työntekijää tai soittaa esimiehille. Omasta mielestäni ohjeistuksessa tulisi olla ainakin asioita, joita kertoa lasten vanhemmille, kuten tietoa maksu- ja hakemusasioista. Lisäksi olisi hyvä saada tietää Touhulasta, iltapäiväkerhoista sekä esimerkkejä toimintatavoista eri tilanteissa.

Havaintojeni pohjalta ohjeistukseen tärkeää sisältöä olisi iltapäiväkerhon päivärhythmin ja viikkorytmin luominen. Niin ohjaajille, kuin lapsillekin, on helpompaa toimia kun on tiedossa jokin pysyvä kaava. Viikkorytmin tekeminen vaatii tietoa ensinnäkin lasten kouluajoista. Lapset pääsevät koulusta eri aikoihin ja niiden raameissa viikkoaikataulu kannattaa tehdä. Tämä lukujärjestys kannattaa laittaa kerhon seinälle näkyville josta sen kaikki voivat nähdä ja tietää mitä seuraavaksi kerhossa tehdään. Ohjaajalle on paljon helpompaa toimia tiettyjen raamien mu-

kaan ja tehdä niihin poikkeuksia, kuin mieltä joka päivä uusi idea ja elää tilanteen mukaan.

Ohjeistuksessa olisi hyvä olla lista tarvikkeista, asiakirjoista ja tiedoista, mitä ohjaajalla tulee ja kannattaa olla kerhon tilassa saatavilla. Tällaisia ovat esimerkiksi lasten ja heidän huoltajiensa yhteystiedot, ensiaputarvikkeet, iltapäiväkerhon hakemuskaavakkeita, pakolliset puhelinnumerot, puhelin, papereita, kyniä ja muuta mitä iltapäiväkerhossa tarvitaan. Listasta on helppo tarkistaa, että kaikki tarvittava on saatavilla ja välillä hyvä tehdä sen avulla inventaariota.

Turvallisuusasiat kuuluvat ehdottomasti ohjeistukseen. Ohjeistuksessa on hyvä olla informaatiota ensiavusta ja toimintaohjeita eri tilanteista. Pelastussuunnitelmat tulipalon tai muiden tilanteiden varalta tulee koululta, mutta ohjeistuksessa on hyvä lukea tietona mistä tällaiset tiedot tulisi saada ja mistä löytyä.

## 5 Pohdintaa

Opinnäytetyön tekeminen ennen kehittämisprojektia, ei varmastikaan ole uusi idea, mutta on selkeästi normaalista kaavasta ja opintojenkulusta poikkeava. Itse en kuitenkaan idean saatuani kertaakaan kyseenalaistanut tätä järjestystä tai ainakaan sen jälkeen kun olin tehnyt suunnitelmani toteutuksesta. Kehittämisprojekti ja opinnäytetyö tehdään organisaatioille hyödyttämään ja kehittämään toimintaa. Kun mietitään näitä opiskelijoiden tekemiä kehittämistöitä, on mielestäni hyvä mieltä, kumpi taho on asiakas, ja kumpi tarjoaa palveluja? Omasta mielestäni me Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijat tarjoamme omaa osaamistamme kehittämistöiden muodossa sitä tarvitseville organisaatioille. Opinnäytetyön tilaaja, eli organisaatio, on tässä tapauksessa asiakas. Näin ollen työt tehdään heidän tarpeistaan riippuen. Monet tilaajat eivät välttämättä tiedä tarvitsevansa opinnäytetyötä ennen kuin opiskelija esittelee valmiiksi suunnitellun kehittämisideansa valitsemalleen organisaatiolle. Näin tein itse,

eli tarjosin omaa osaamistani ja ideaani tilaajalle, ja tämä tarttui tarjoukseen. Vaikka kehittämistyöt voidaan ajatella ”asiakas ja tarjoaja”-näkökulmasta, sisältää se kuitenkin ehdottomasti yhteistyön. Kaikilla on varmasti erilaisia kokemuksia kehittämistöiden tekemisestä, mutta itse en usko, että kenellekään on mieluisaa se, että työn tilaaja odottaa opiskelijan tulevan organisaatioon ja taikovan yksinään kehittämistyönsä ja selvittää näin organisaation vaikeudet. Mielestäni parasta on tehdä organisaation, tilaajan kanssa hyvää yhteistyötä, jakaa ajatuksia ja kysymyksiä puolin ja toisin, ja selvittää miten työ olisi sekä organisaatiota hyödyttävä ja opiskelijalle mielekäs ja omaa osaamista kehittävä työ. Tällaisissa puitteissa opiskelija saa riittävästi itsenäisyyttä ja luottoa omaan tekemiseensä.

Opinnäytetyöni on omasta mielestäni edennyt edellä mainitulla tavalla. Olen saanut tarpeeksi tukea ja tietoa tilaajan taholta, mutta olen työskennellyt erittäin itsenäisesti ja tunnen että minuun ja taitoihini luotetaan. Parhaiten motivaatiota olen saanut kun esimieheni ovat kertoneet jo suunnitelleensa miten kehittämistöideni tuotosta käyttäisivät omassa työssään ja olen näin saanut hyvää palautetta tekemästäni työstä. Niin lasten hoitamisessa, kuin kehittämistyössäni olen saanut mielestäni paljon vastuuta ja näin myös osaamiseeni luotetaan. Esimiehiltä saatu luottamus ja vastuu ovat mielestäni palautetta parhaimmasta päästä ja se motivoi minua tekemään työni mahdollisimman hyvin ja ammattitaitoisesti.

Tutkimustulokset ovat erittäin positiivisia. Kielteistä palautetta ei ole annettu juuri lainkaan. Tämä herättää kysymyksiä miksi näin on? Onko kyselyssä ja haastatteluissa kaunisteltu vastauksissa, vai onko asiat todella näin hyvin? Vai olenko itse epäonnistunut tutkimuksen laatimisessa? Kyselyssä on ehkä liian vähän otettu selvää kehittämis ehdotuksista tai osattu kysyä oikein mitä koetaan olevan toimivan huonosti. Oman havainnointi perusteella työ iltapäiväkerho-ohjaajana on ajoittain erittäinkin vaativaa, mutta iltapäiväkerhossa työyhteisö todella on hyvä ja työntekijöille pyritään antamaan kaikki apu, mitä voidaan antaa.

## 5.1 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tutkimuksessa käytetyt menetelmät, kysely, haastattelut ja havainnointi sekä niistä saatu materiaali tukevat toisiaan. Yksittäin tarkasteltuna saatu tieto ei kerro tarpeeksi, mutta tutkiessa vastausmateriaalia kokonaisuutena, kertoo se juuri

sen tiedon mitä on etsittykin, ja ehkä jopa enemmän. Tulosten luotettavuutta ja saatua tietoa on kuitenkin hyvä arvioida.

Kyselytutkimukseen vastasi kahdeksan viidestätoista työntekijöistä, eikä sijaisille suunnattuun kyselyyn vastannut kukaan. Tämä antaa aihetta epäillä kyselytutkimuksen tulosten käytettävyyttä ja luotettavuutta. Kertooko nämä tulokset tosiaan tarpeeksi, vai olisiko pitänyt saada enemmän vastaajia, jotta tulosten pohjalta voidaan aloittaa kehittämistyö? Tarkastellessani kyselyä ja vastauksia, uskon kuitenkin siitä saamani tiedon kertovan tarpeeksi, jopa puuttuvien seitsemän työntekijän puolesta. Itseäni toki harmittaa, ettei kyselyyn vastannut enemmän ihmisiä ja varsinkin sijaisille suunnattu kysely, josta en nyt saanut materiaalia ollenkaan. Kuten aikaisemmin jo sanoin, tutkimusmenetelmät tukevat toisiaan ja kyselyä ja sen tuloksia vahvistaa haastatteluista ja havainnoinnista saatu tieto.

Haastattelut olivat mielestäni erittäin onnistuneita. Haastateltavien taustat olivat työskentelyyn kaikilla erilaiset ja näin sain tarpeeksi näkökulmia, sekä erittäin hyviä tuloksia. Haastatteluista jäi valitettavasti Espoon iltapäiväkerhojen työntekijät pois kokonaan, eikä kyselyssäkään vastanneita Espoon iltapäiväkerhoista ollut kuin yksi. Tosin Touhulan toiminta painottuukin enemmän Helsinkiin, mutta olisin mielelläni kaivannut enemmän ja monipuolisempaa tietoa tutkimukseen. Käytännön järjestelyistä johtuen emme saaneet mahdollisuutta järjestää haastatteluja moneen eri paikkaan, mutta mielestäni haastateltavani antavat tarpeeksi monipuoliset näkökulmat tutkimusta varten.

Havainnointi kertoo ehkä enemmän omista työkokemuksistani, eikä minulla varsinaisesti ole ollut mahdollista tarkastella ja tutkia muiden työskentelyä ja heidän taitojaan. Mutta tutkimuksen kannalta perustuen ensisijaisesti kyselystä ja haastatteluista saatuun tietoon, omat kokemukseni, eli havainnointi tukee saatua tietoa vahvasti, sekä antaa lisää, sillä itse tarkastelen asioita varmasti eri näkökulmasta kuin muut työntekijät.

Kaikista tutkimustuloksista selviää muutama selvä asia tai helposti pääteltäviä asioita. Työyhteisö on Touhulassa hyvä, työkaverit ovat olleet mukavia ja töihin tullaan mielellään. Toki työ on välillä, tai oikeastaan aika useinkin, hermoja

raastavaa, mutta se kuuluu ammattiin ja näistä ärsyttävistä asioista päästään yli. Työkaverit on se asia mistä ehdottomasti pidetään. Työntekijöiden väliset suhteet ovat hyvät, töitä tehdään hyvällä yhteistyöllä ja asioista voi puhua työkavereiden kesken vapaasti.

Toinen selvä asia on avun saaminen, eli esimiesten toiminta. Tähänkin ollaan tyytyväisiä ja työntekijät kokevat saavansa tai saaneensa tarpeeksi apua, neuvoja ja välineitä työhönsä. Esimiehistä on tutkimuksen perusteella saatu välittävä kuva ja työntekijöistä ja heidän tarpeistaan huolehditaan. Tästä kannattaa pitää kiinni ja sosiaalisesti vahvistaa työyhteisöä jatkossakin.

Se, missä kaivataan parannuksia, on työtilat. Iltapäiväkerho haluttaisiin enemmän itsenäisemmäksi ja irrallisemmaksi koulusta, tai että kerhon tilat ovat täysin omat ja niitä saisi muokata iltapäiväkerholle sopivaksi mahdollisimman paljon. Valitettavasti tämä on vaikeasti kehitettävä asia, sillä kouluilla ei välttämättä ole paljoa mistä tarjota ja varsinkin yksittäinen tila koulussa, jonka voisi irrottaa täysin ja pelkästään iltapäiväkerhon käyttöön on vaikeaa tai mahdotonta toteuttaa. Eri kouluissa on erilaiset tilanteet ja erilaiset tilat joten joissain paikoissa neuvotteluvaraa saattaa olla. Iltapäiväkerhot toimivat koulun ohella, yhteistyössä koulun kanssa ja myös koulun armoilla.

Mitä tulee tutkimuksen ehkä pääaiheeseen, eli kirjallisen ohjeistuksen tarpeellisuuden ja sisällön tutkimukseen, tulokset ovat varsin selkeät. Kysely antaa kuvan, ettei ohjeistukselle olisi tarvetta, mutta haastatteluista saatu tieto selvittää sen, että vanhat työntekijät eivät sitä itse niinkään välttämättä tarvitse, mutta ohjeistus olisi ehdottomasti hyödyllinen uusille työntekijöille. Lisäksi ohjeistuksesta olisi esimiehille hyötyä uusien työntekijöiden perehdytyksessä ja se toimisi muistutuksena heille asioista, joita uuden työntekijän tulisi sisäistää. Kirjallinen ohjeistus tulee toiminnalle tarpeelliseksi ja se kehittää positiivisesti iltapäiväkerho Touhulan toimintaa.

Ohjeistuksen sisällöstäkin ollaan hyvin yksimielisiä. Ohjeistuksen halutaan olevan yksinkertainen ja helppo lukea, sekä siitä tulee löytää nopeasti haluttu tieto. Ohjeistukseen halutaan iltapäiväkerhon perusasioita ja toimintatapoja, sekä neuvoja ja ohjeita yksittäisiin tilanteisiin, jotka sinänsä ovat harvinaisia mutta



sangen mahdollisia iltapäiväkerho toiminnassa. Esimerkit helpottaisivat työntekijöitä hahmottamaan miten eri tilanteissa tulisi toimia.

## 5.2 Jalkauttaminen

Opinnäytetyön ja tutkimustyön tulokset ja materiaali tulevat käyttöön, kun alan tekemään kehittämisprojektia samalle organisaatiolle. Kehittämisprojektini on kirjallisen ohjeistuksen kokoaminen ja näin ollen opinnäytetyöni tehtävä oli tutkia ja kerätä tietoa ja materiaalia kehittämistyön tekemistä varten. Tutkimuksen ansiosta tiedän millaista tietoa työntekijät toivovat ohjeistuksessa olevan. Opinnäytetyön tekeminen on ehdottomasti valmistanut minua kehittämisprojektia varten ja idea ohjeistuksesta on kehittynyt valtavasti opinnäytetyöni aikana. Tutkimuksessa ilmi tulleiden tulosten avulla voin tehdä ohjeistuksesta juuri iltapäiväkerho Touhulan tarpeiden mukaisen materiaalipaketin, joka kehittää heidän toimintaansa uusien työntekijöiden perehdytyksessä.

Opinnäytetyö selvitti myös työntekijöiden työviihtyvyyttä, sekä suhtautumista esimiehiin. Mikäli tulokset olisivat olleet erilaisia, voisivat esimiehet tutkimuksen perusteella kehittää toimintaansa ja korjata asioita joita työntekijät näkevät haittaavan työntekoa. Esimiehet voivat nykyisenkin tutkimusmateriaalin pohjalta kehittää toimintaansa, mikäli itse näkevät asian tarpeelliseksi, jos he vaikkapa itse huomaavat tutkimuksen ansiosta jotain, mitä haluaisivat muuttaa. Tulosten avulla organisaation johto voi aloittaa työyhteisön sosiaalisen vahvistamisen. Vaikka tulokset työtovereista ja esimiehistä onkin hyvin positiiviset, voi töitä sen eteen kuitenkin tehdä. Kyselystä nousee esiin (kysymys 19), että töiden alkuun olisi kaivattu enemmän ohjeita ja apua. Erilaisille koulutuksille on myös kysyntää. Työsuhteet työntekijöiden kesken, sekä esimiehiin koetaan hyviksi. Tämä on asia josta kannattaa pitää kiinni ja hyvää ilmapiiriä työyhteisössä pitää yllä. Työyhteisöä voi myös sosiaalisesti vahvistaa eri keinoin ilman ongelmaa johon tarvitsee puuttua. On myös hyvä tehdä töitä sen eteen, että työsuhteet pysyvät hyvinä jatkossakin.

Opinnäytetyön tutkimuksen tulokset tulevat kuitenkin tärkeään käyttöön, eikä työtä ole tehty turhaan. Toki voi olla, että opinnäytetyö on jo itsessään kehittänyt iltapäiväkerhojen toimintaa tiedostamattani. Kaiken kaikkiaan opinnäytetyöni ja

kehittämisprojektini on yksi suuri kokonaisuus, ja kuten sanoin opinnäytetyöni perustuu kehittämisprojektin tekemiseen. Itse olen hyvin tyytyväinen myös siitä, että selvitin samalla työntekijöiden viihtyvyyttä työpaikalla. Opinnäytetyötä ei voida arvioida kehittämisprojektin onnistumisen perusteella, ihan jo käytännön syistä, mutta itselleni on ehkä jopa tärkeämpää saada korkeasti arvioidun opinnäytetyön sijaan tärkeää ja arvokasta hyötyä tilaajaorganisaatiolle. Tärkeää on se, että ohjeistus hyödyttää aktiivisesti työntekijöitä eri tilanteissa. Lähtökohtahan on kehittää tilaajan toimintaa.

Tutkimuksen perusteella on todettava kirjallinen ohjeistus organisaatiolle tarpeelliseksi ja hyödylliseksi. Ohjeistuksen sisällöksi tulee hyvät ja selkeät luvut ohjaamisesta ja ohjaajuudesta, turvallisuudesta, ensiavusta ja eri tilanteiden toimintamalleista. Ohjeistus myös tarjoaa tietoa yleisesti lapsista, erityislapsista, tilannekuvauksia lasten kanssa tehtävästä työstä ja teorioita tietynlaisista käyttäytymisistä. Näiden lisäksi kokoan ohjeistukseen esimerkkileikkejä, askarteluja ja muita iltapäiväkerhossa hyödynnettäviä ohjelmia. Näiden avulla ohjaajan ei aina tarvitse itse keksiä ohjelmaa, vaan hän voi käyttää esimerkkejä sellaisenaan, tai niiden avulla keksiä jotain uutta.

Ohjeistusta aloitan kirjoittamaan pikimmiten. Sisällön kokoamisessa käytän apunani opinnäytetyössä tehtyä tutkimusta, sekä iltapäiväkerhon työntekijöitä ja tilaajaa. Ohjeistuksen kokoamisessa on ehdottoman tärkeää se, että siitä tulee sellainen kuin tilaaja toivoo ja että se tulee Touhulassa aktiiviseen käyttöön.

## LÄHTEET

Autio, Tuire & Kaski, Satu 2005. Ohjaamisen taito. Helsinki: Edita.

Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari 2009. Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Neljäs painos. Jyväskylä: Vastapaino.

Grönfors, Martti 1982. Kvalitatiiviset kenttätömenetelmät. Helsinki: WSOY.

Heikkilä, Tarja 2010. Tilastollinen tutkimus. Kahdeksas painos. Helsinki: Edita.

Hirsijärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2006. Tutkimushaastattelu, Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Neljäs painos. Helsinki: Yliopistopaino kustannus.

Järvinen, Mervi, Laine, Anne & Hellman-Suominen, Kirsi 2009. Varhaiskasvatusta ammattitaidolla. Neljäs painos. Helsinki: Kirjapaja.

Kalliola, Tiina, Kurki, Arja, Salmi, Marjaana & Tamminen-Vesterbacka, Tutta 2010. Matkalla ohjaajuuteen. Helsinki: Kustannus-Osakeyhtiö Kotimaa / Kirjapaja.

Kauhanen, Juhani 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 11. painos. Helsinki: SanomaPro.

Karlsson, Liisa & Karimäki, Reeli (toim.) 2012. Sukelluksia lapsinäkökulmaiseen tutkimukseen ja toimintaan. Jyväskylä: FERA Suomen kasvatustieteellinen seura.

Kiilakoski, Tomi, Tomperi, Tuukka & Vuorikoski, Marjo (toim.) 2005. Kenen kasvatusta? Kriittinen pedagogiikka ja toimintakasvatuksen mahdollisuus. Jyväskylä: Vastapaino.

Kronqvist, Eeva-Liisa & Kumpulainen, Kristiina 2011. Lapsuuden oppimisympäristöt, Eheä polku varhaiskasvatuksesta kouluun. Helsinki: WSOYpro Oy.

Opetushallitus, 2011. Perusopetuksen aamu- ja iltapäivätoiminnan perusteet. Tampere: Opetushallitus. Viitattu 6.4.2015.

[http://www.oph.fi/download/131412\\_po\\_aamu\\_ja\\_iltapaivatoiminnan\\_perusteet\\_2011.pdf](http://www.oph.fi/download/131412_po_aamu_ja_iltapaivatoiminnan_perusteet_2011.pdf)

Perusopetuslaki (19.12.2003/1136) Viitattu 6.4.2015.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980628>

Pyhältö, Kirsi & Vitikka, Erja (toim.) 2013. Oppiminen ja pedagogiset käytännöt varhaiskasvatuksesta perusopetukseen. Tampere: Opetushallitus.

Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.) 2010. Haastattelun analyysi. Tallinna: Vastapaino.

Valli, Raine 2001. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Vehkalahti, Kimmo 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Finn Lectura.

## LIITTEET

## Kysely iltapäiväkerho Touhulan työntekijöille

Heippa! Teen kyselyn liittyen opinnäytetyöhöni, jossa tutkin iltapäiväkerho Touhulan työntekijöiden työiihtyvyyttä, osaamista, avun tarvetta, sekä toiveita kirjallisen ohjeistuksen sisällöstä. Vastaathan kyselyyn huolella ja rehellisesti. Kiitos ajastasi.

**Perustiedot****1. Ikä**

- 18-22
- 23-28
- 28-35
- 36-

**2. Kuinka kauan olet työskennellyt iltapäiväkerhoissa?**

- 0-1v
- 1-3v
- 3-6v
- 6-9v
- 9-15v
- 15v-

**3. Kuinka kauan olet työskennellyt Touhulassa?**

- 0-1v
- 1-2v
- 2-4v
- 4-6v
- 6-8v
- 8v-

**4. Missä yksikössä työskentelet?**

---

---



---



---



---



---

### Työiihtyvyys

#### 5. Viihdyn työpaikallani

erittäin hyvin hyvin kohtalaisesti huonosti erittäin huonosti

:) ○ ○ ○ ○ ○ :(

#### 6. Minulla on mukavat työkaverit

samaa miel- osittain samaa en osaa sa- osittain eri eri miel-  
tä mieltä mieltä noa mieltä tä

:) ○ ○ ○ ○ ○ :(

#### 7. Työkavereistani on minulle apua, ilman että minun tarvitsee erikseen pyytää

samaa miel- osittain samaa en osaa sa- osittain eri eri miel-  
tä mieltä mieltä noa mieltä tä

:) ○ ○ ○ ○ ○ :(

#### 8. Työkaverini tietää mitä tehdä ja miten toimia iltapäiväkerhossa

samaa miel- osittain samaa en osaa sa- osittain eri eri miel-  
tä mieltä mieltä noa mieltä tä

:) ○ ○ ○ ○ ○ :(

#### 9. Työkaverini tekee töitä... kuin minä (puuttuu tilanteisiin, järjestää asioita, on yhteydessä vanhempiin, siivoaa, organisoii välipalaa ja ulos menemisiä yms.)

paljon enemmän enemmän saman verran vähemmän paljon vähemmän

: ○ ○ ○ ○ ○ :

#### 10. Työskentely-ympäristöni on mukava ja inspiroiva

samaa miel- osittain samaa en osaa sa- osittain eri eri miel-  
tä mieltä mieltä noa mieltä tä

:) ○ ○ ○ ○ ○ :(

**11.** Jos muuttaisit työympäristössäsi jotain, mitä se olisi? (Saa kertoa useammankin asian)

---



---



---



---

**12.** Suhteet koulun henkilökunnan ja iltapäiväkerhon työntekijöiden välillä ovat hyvät

samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en osaa sanoa	osittain eri mieltä	eri mieltä	
:)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	:(

**13.** Koulun henkilökunnan kanssa asiointi on helppoa

samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en osaa sanoa	osittain eri mieltä	eri mieltä
:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Oma työskentely**

**14.** Olen motivoitunut ohjaaja

samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en osaa sanoa	osittain eri mieltä	eri mieltä	
:)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	:(

**15.** Tiedän miten työskennellä ja toimia eri tilanteissa

samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en osaa sanoa	osittain eri mieltä	eri mieltä	
:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	:

**16.** Olen ajoissa töissä

aina usein vaihtelevasti harvoin en koskaan

:      :

**17.** Keksin yhteisiä leikkejä, tekemistä yms. lapsille

erittäin helposti helposti joten kuten huonosti erittäin huonosti

:)      ○              ○              ○              ○              ○              ○              :(

**18.** Minun oli helppo aloittaa työt ja opin nopeasti miten työskennellä iltapäiväkerhossa

samaa miel-    osittain samaa    en osaa sa-    osittain eri miel-    eri miel-  
 tä                    mieltä                    noa                    tä                    tä  
 .      ○                      ○                      ○                      ○                      ○                      .

**Avun tarve**

**19.** Sain aloittaessani työskentelyn tarpeeksi apua/ohjeita

Samaa miel-    osittain samaa    en osaa sa-    osittain eri    eri miel-  
 tä                    mieltä                    noa                    mieltä                    tä  
 :)      ○                      ○                      ○                      ○                      ○                      :(

**20.** Ottaisin mielelläni apua vastaan työssäni

Samaa miel-    osittain samaa    en osaa sa-    osittain eri    eri miel-  
 tä                    mieltä                    noa                    mieltä                    tä  
 :      ○                      ○                      ○                      ○                      ○                      :

**21.** Työpaikallani on tarpeeksi ohjaajia

Samaa miel-    osittain samaa    en osaa sa-    osittain eri    eri miel-  
 tä                    mieltä                    noa                    mieltä                    tä  
 :)      ○                      ○                      ○                      ○                      ○                      :(

**22.** Minulla on tarpeeksi apuvälineitä työssäni

Samaa miel-    osittain samaa    en osaa sa-    osittain eri    eri miel-  
 tä                    mieltä                    noa                    mieltä                    tä  
 :)      ○                      ○                      ○                      ○                      ○                      :(

**23.** Työpaikallani on tarpeeksi leluja, pelejä, yms.

Samaa miel-    osittain samaa    en osaa sa-    osittain eri    eri miel-  
 tä                    mieltä                    noa                    mieltä                    tä  
 :)      ○                      ○                      ○                      ○                      ○                      :(

**24.** Millaista apua kaipaisit/voisit ottaa vastaan?

---



---

---

---

---

---

**Kirjallinen ohjeistus ja sen sisältö****25. Ohjekirjasta olisi minulle apua työssäni**

erittäin paljon paljon jonkun verran vähän erittäin vähän

. ○ ○ ○ ○ ○ .

**26. Ohjekirjassa olisi hyvä olla tietoa**

- Ohjaamisesta
- iltapäiväkerhon päivärytmistä
- viikkorytmistä
- leikeistä
- turvallisuudesta
- lapsista

**27. jostain muusta, mistä?**

---

---

---

---

---

---

**28. 32. Tärkeimmät aiheet edellisestä listasta on mielestäni (valitse kolme)**

- Ohjaaminen
- iltapäiväkerhon päivärytmi
- viikkorytmi
- leikit

turvallisuus

lapset

Joku muu

**29. mikä?**

---

---

---

---

---

---

**30. Mitä haluaisit erityisesti, että ohjekirjassa olisi sisältönä. Onko sinulla ideoita mitä kirjaan voisi kirjoittaa?**

---

---

---

---

---

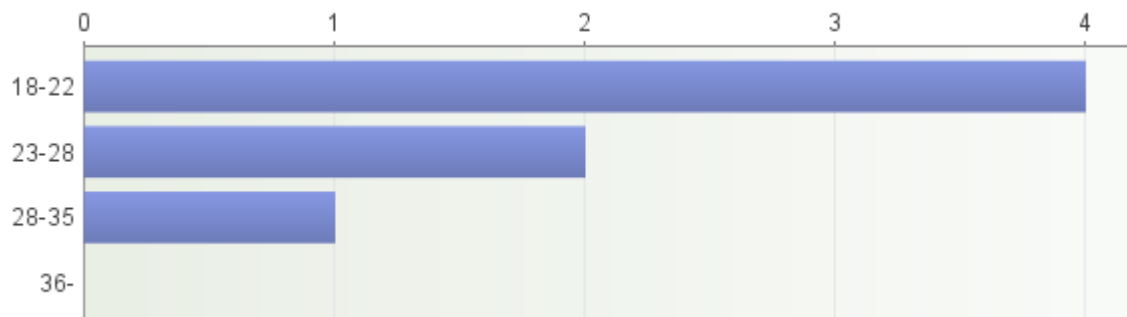
---

***Kiitos ajastasi ja vastauksistasi***

## Kysely iltapäiväkerho Touhulan työntekijöille

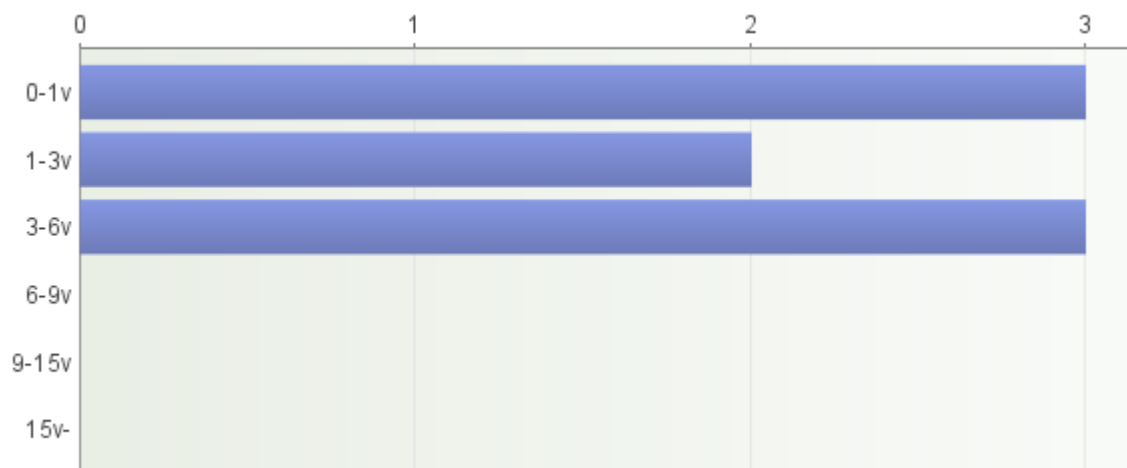
### 1. Ikä

Vastaajien määrä: 7



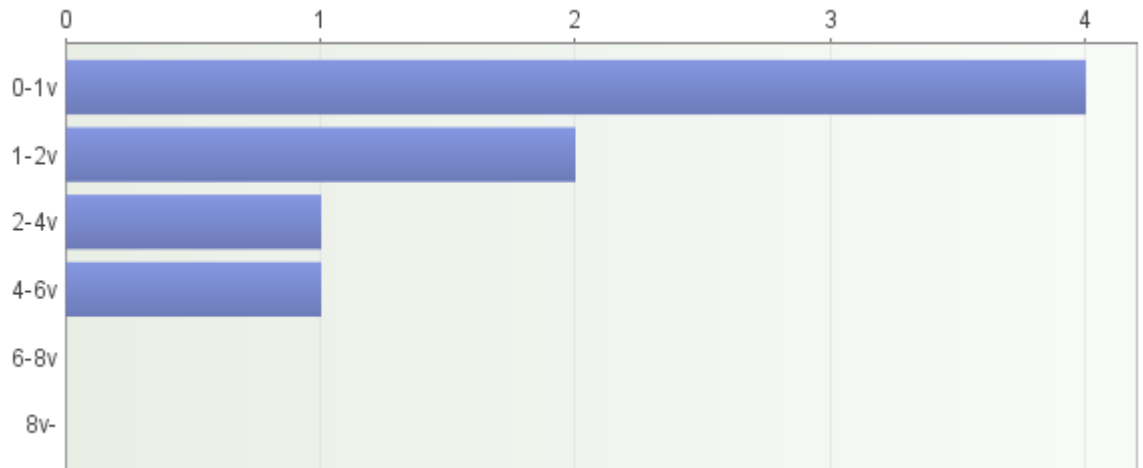
### 2. Kuinka kauan olet työskennellyt iltapäiväkerhoissa?

Vastaajien määrä: 8



### 3. Kuinka kauan olet työskennellyt Touhulassa?

Vastaajien määrä: 8



#### 4. Missä yksikössä työskentelet?

Vastaajien määrä: 7

- Pihlajamäen ala-aste
- Arabian peruskoululla
- Torpparinmäen peruskoulu
- niipperi
- Jakomäki
- Jakomäen
- Pihlajamäki

#### 5. Viihdyn työpaikallani

Vastaajien määrä: 8

	erittäin hyvin	hyvin	kohtalaisesti	huonosti	erittäin huonosti		Yhteensä	Keskiarvo
:)	3	5	0	0	0	:(	8	1,63

#### 6. Minulla on mukavat työkaverit

Vastaajien määrä: 8

	samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en osaa sanoa	osittain eri mieltä	eri mieltä		Yhteensä	Keskiarvo
:)	6	2	0	0	0	:(	8	1,25

## 7. Työkavereistani on minulle apua, ilman että minun tarvitsee erikseen pyytää

Vastaajien määrä: 8

	samaa mieltä	osit-tain samaa mieltä	en osaa sanoa	osit-tain eri mieltä	eri mieltä		Yhteensä	Keskiarv
:)	6	2	0	0	0	:(	8	1,25

## 8. Työkaverini tietää mitä tehdä ja miten toimia iltapäiväkerhossa

Vastaajien määrä: 8

	samaa mieltä	osit-tain samaa mieltä	en osaa sanoa	osit-tain eri mieltä	eri mieltä		Yhteensä	Keskiarv
:)	6	2	0	0	0	:(	8	1,25

## 9. Työkaverini tekee töitä... kuin minä (puuttuu tilanteisiin, järjestää asioita, on yhteydessä vanhempiin, siivoaa, organisoii välipalaa ja ulos menemisiä yms.)

Vastaajien määrä: 8

	paljon enemmän	enemmän	saman verran	vähemmän	paljon vähemmän		Yhteensä	Keskiarv
:	1	0	6	1	0	:	8	2,88

## 10. Työskentely-ympäristöni on mukava ja inspiroiva

Vastaajien määrä: 8

	samaa mieltä	osit-tain samaa mieltä	en osaa sanoa	osit-tain eri mieltä	eri mieltä		Yhteensä	Keskiarv
:)	3	2	0	3	0	:(	8	2,38

### 11. Jos muuttaisit työympäristössäsi jotain, mitä se olisi? (Saa kertoa useamman asian)

Vastaajien määrä: 4

- Kerhotilan kokoa suuremmaksi, enemmän sisustusmahdollisuutta, pihapiirin rikastuttaminen erilaisilla kiipeilytelineillä
- Enemmän tilaa, sekä tekemismahdollisuuksia.
- En muuttaisi mitään
- Iltapäiväkerholle oma, kouluryhmistä riippumaton tila.  
Hyvät ja toimivat työskentelyvälineet ja -tarvikkeet.  
Virikkeellisempi pihaympäristö.

### 12. Suhteet koulun henkilökunnan ja iltapäiväkerhon työntekijöiden välillä ovat hyvät

Vastaajien määrä: 8

	samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en osaa sanoa	osittain eri mieltä	eri mieltä		Yhteensä	Keskiarvo
:)	7	1	0	0	0	:(	8	1,13

### 13. Koulun henkilökunnan kanssa asiointi on helppoa

Vastaajien määrä: 8

	samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en osaa sanoa	osittain eri mieltä	eri mieltä		Yhteensä	Keskiarvo
:	4	4	0	0	0		8	1,5

### 14. Olen motivoitunut ohjaaja

Vastaajien määrä: 8

	samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en osaa sanoa	osittain eri mieltä	eri mieltä		Yhteensä	Keskiarvo
:)	5	3	0	0	0	:(	8	1,38

## 15. Tiedän miten työskennellä ja toimia eri tilanteissa

Vastaajien määrä: 8

	samaa mieltä	osit-tain samaa mieltä	en osaa sanoa	osit-tain eri mieltä	eri mieltä		Yhteensä	Keskiarvo
:	6	2	0	0	0	:	8	1,25

## 16. Olen ajoissa töissä

Vastaajien määrä: 8

	aina	usein	vaihtelevasti	harvoin	en koskaan		Yhteensä	Keskiarvo
:	7	1	0	0	0	:	8	1,13

## 17. Keksin yhteisiä leikkejä, tekemistä yms. lapsille

Vastaajien määrä: 8

	erittäin helposti	helposti	joten kuten	huonosti	erittäin huonosti		Yhteensä	Keskiarvo
:)	4	4	0	0	0	:(	8	1,5

## 18. Minun oli helppo aloittaa työt ja opin nopeasti miten työskennellä iltapäiväkerhossa

Vastaajien määrä: 8

	samaa mieltä	osit-tain samaa mieltä	en osaa sanoa	osit-tain eri mieltä	eri mieltä		Yhteensä	Keskiarvo
.	5	2	0	1	0	.	8	1,63

## 19. Sain aloittaessani työskentelyn tarpeeksi apua/ohjeita

Vastaajien määrä: 8

	Samaa mieltä	osit-tain samaa mieltä	en osaa sanoa	osit-tain eri mieltä	eri mieltä		Yhteensä	Keskiarv
:)	1	2	2	3	0	:(	8	2,88

## 20. Ottaisin mielelläni apua vastaan työssäni

Vastaajien määrä: 8

	Samaa mieltä	osit-tain samaa mieltä	en osaa sanoa	osit-tain eri mieltä	eri mieltä		Yhteensä	Keskiarv
:	2	4	2	0	0	:	8	2

## 21. Työpaikallani on tarpeeksi ohjaajia

Vastaajien määrä: 8

	Samaa mieltä	osit-tain samaa mieltä	en osaa sanoa	osit-tain eri mieltä	eri mieltä		Yhteensä	Keskiarv
:)	6	2	0	0	0	:(	8	1,25

## 22. Minulla on tarpeeksi apuvälineitä työssäni

Vastaajien määrä: 8

	Samaa mieltä	osit-tain samaa mieltä	en osaa sanoa	osit-tain eri mieltä	eri mieltä		Yhteensä	Keskiarv
:)	1	7	0	0	0	:(	8	1,88

## 23. Työpaikallani on tarpeeksi leluja, pelejä, yms.



Vastaajien määrä: 8

	Samaa mieltä	osittain samaa mieltä	en osaa sanoa	osittain eri mieltä	eri mieltä		Yhteensä	Keskiarvo
:)	1	6	0	1	0	:(	8	2,13

## 24. Millaista apua kaipaisit/voisit ottaa vastaan?

Vastaajien määrä: 4

- Jonkin näkösisissä koulutuksissa olisi kiva käydä. Esimerkiksi miten toimia kun joku lapsista saa raivonpuuskia. Miten saan "käsitellä" lasta?
- En mielestäni tarvitse apua, mutta jos tarvitsen, saan sitä helposti. :)
- En oikein tarvii apua
- Uusia ideoita kaivataan aina, ehkä joku hyvä koulutus. Työnantajalta tukea haastavien lasten ja perheiden kohtaamiseen, kuulumisten vaihto. Uusia materiaaleja työskentelyyn lasten kanssa, esim. leluja ja askartelutarvikkeita, eli siis myös apua toiminnan suunnittelussa.

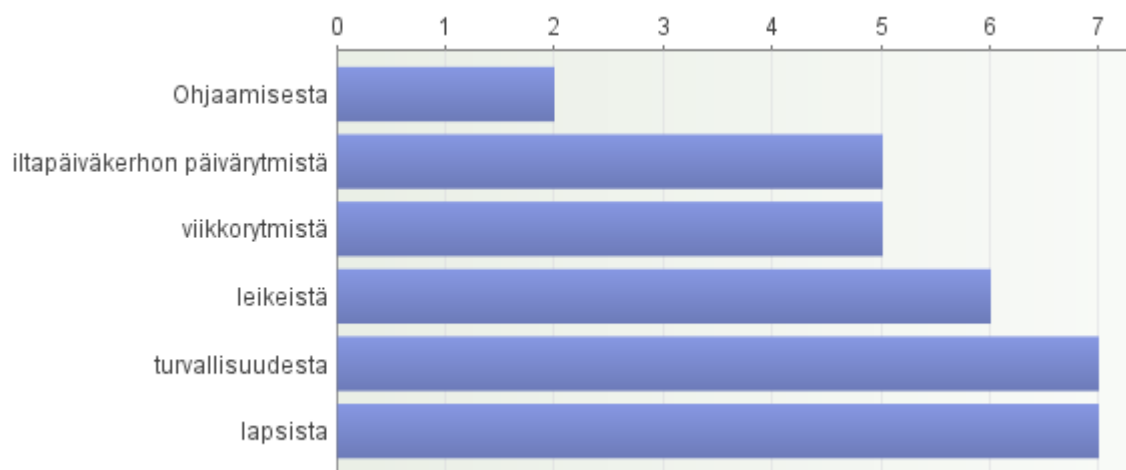
## 25. Ohjekirjasta olisi minulle apua työssäni

Vastaajien määrä: 8

	erittäin paljon	paljon	jonkun verran	vähän	erittäin vähän		Yhteensä	Keskiarvo
.	0	0	4	3	1	.	8	3,63

## 26. Ohjekirjassa olisi hyvä olla tietoa

Vastaajien määrä: 8



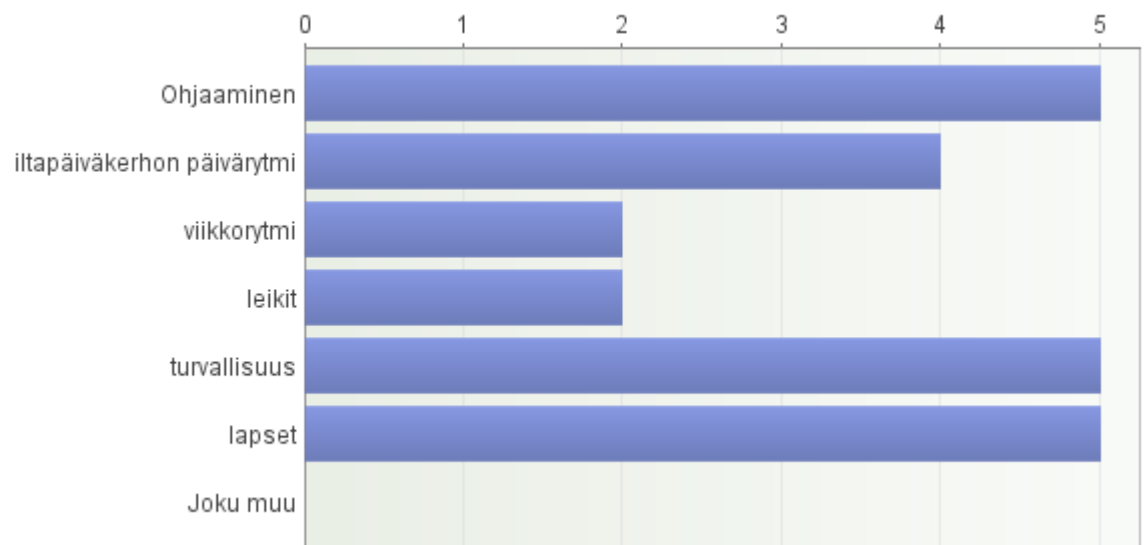
### 27. jostain muusta, mistä?

Vastaajien määrä: 1

- Ei oo mitään

### 28. Tärkeimmät aiheet edellisestä listasta on mielestäni (valitse kolme)

Vastaajien määrä: 8



### 29. mikä?

Vastaajien määrä: 1

- Ei ole

### 30. Mitä haluaisit erityisesti, että ohjekirjassa olisi sisältönä. Onko sinulla ideoita mitä kirjaan voisi kirjoittaa?

Vastaajien määrä: 2

- Ohjeita lasten "käsittelystä" kun joku raivostuu. Hyviä keinoja siihen miten saa lapseen kontrollin raivon hetkellä.
- Ei tule mieleen