

Johanna Saarivirta

PEDAGOGINEN PIENRYHMÄTOIMIN-  
TA JA SEN VAIKUTUS KASVATTAJIEN  
TYÖHYVINVOINTIIN  
PUISTOLAN JA KYMINTEHTAAN  
PÄIVÄKODEISSA

Opinnäytetyö  
Sosionomi (AMK)

Marraskuu 2015



**KYAMK**  
University of Applied Sciences

<b>Tekijä/Tekijät</b>	<b>Tutkinto</b>	<b>Aika</b>
Johanna Saarivirta	Sosionomi (AMK)	Marraskuu 2015
<b>Opinnäytetyön nimi</b>		
Pedagoginen pienryhmätoiminta ja sen vaikutus kasvattajien työhyvinvointiin Puistolan ja Kymintehtaan päiväkodeissa		56 sivua 6 liitesivua
<b>Toimeksiantaja</b>		
Kouvolan kaupunki / Kymintehtaan päiväkoti		
<b>Ohjaaja</b>		
Lehtori Merja Hautalainen		
<b>Tiivistelmä</b>		
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kasvatushenkilökunnan ajatuksia ja kokemuksia pedagogisen pienryhmätoiminnan vaikutuksista työhyvinvointiin Kymintehtaan ja Puistolan päiväkodeissa. Näille kokemuksille taustaksi selvitettiin kasvattajien käsityksiä omaa hyvinvointia ja työhyvinvointia tuottavista ja tukevista tekijöistä, pedagogisen pienryhmätoiminnan taustaa, sen erilaisia toteutusmuotoja, etuja ja haasteita sekä sitä, kuinka kasvattajat kokevat sen työhyvinvointinsa kannalta. Opinnäytetyön tilaajana on Kymintehtaan päiväkoti.</p> <p>Tutkimus on laadullinen eli kvalitatiivinen. Tutkimusaineisto on kerätty kyselylomakkeella. Lisäksi kouvolaalaisen lastentarhanopettajan haastattelusta saatua tietoa on käytetty taustatietona. Kohderyhmänä olleiden päiväkotien kasvatushenkilökunta sai vastattavakseen kyselyn, joka koostui osin avoimista, osin monivalintakysymyksistä. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 19 kasvattajaa näistä kahdesta päiväkodista.</p> <p>Tutkimustulosten mukaan kohdepäiväkotien kasvattajat pitivät pedagogista pienryhmätoimintaa enimmäkseen hyvänä ja monimuotoisena, työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavana työmenetelmänä. Pienemmän ryhmän hallinta on helpompaa, päivän toiminta on selkeämpää ja rauhallisempaa, ja pienemmän ääniärsytyksen ja työn tasapuolisemman jakautumisen ansiosta työstressin koetaan vähentyvän. Työhyvinvointia tukeväksi tekijäksi koettiin myös se, että lapset ja näiden yksilölliset tarpeet on mahdollista huomioida paremmin. Toiminnan käynnistysvaiheen haasteena pidettiin ennakkoluuloja ja muutosvastarintaa uutta työmenetelmää kohtaan. Pedagogista pienryhmätoimintaa työmenetelmänä käytettäessä haasteena pidettiin sen sitovuutta, jolloin muulle työlle, esimerkiksi suunnittelulle on vaikea löytää aikaa. Haasteiden voittamiseksi oli kuitenkin etsitty ja löydetty erilaisia ratkaisuja. Työmenetelmän käyttöönottoa suosittelisivat kaikki kyselyyn vastanneet kasvattajat.</p> <p>Työn tuloksia on mahdollista hyödyntää pohdittaessa pedagogisen pienryhmätoiminnan käyttöönottoa työmenetelmäksi niissä päiväkodeissa, joissa se ei vielä ole käytössä. Pedagoginen pienryhmätoiminta on tarkoitus saada käyttöön kaikkiin Kouvolan kaupungin varhaiskasvatusyksiköihin.</p>		
<b>Asiasanat</b>		
varhaiskasvatus, päivähoito, pienryhmätoiminta, työhyvinvointi		

Author (authors)	Degree	Time
Johanna Saarivirta	Bachelor of Social Services	November 2015
<b>Thesis Title</b>		
Pedagogic Small Group Activities and their Effects for Well-being at Work in the Day Care Centers Puistola and Kymintehdas		56 pages 6 pages of appendices
<b>Commissioned by</b>		
The city of Kouvola, Daycare center Kymintehdas		
<b>Supervisor</b>		
Merja Hautalainen, Senior Lecturer		
<b>Abstract</b>		
<p>The objective of this thesis was to sort out thoughts and experiences of the effects of small group activities for well-being at work in day-care centers Kymintehdas and Puistola. The background of small group activities, different ways to put them into effect, their benefits and challenges and the ways the educators feel them affecting their well-being at work were sorted out as background for these experiences.</p>		
<p>This study is qualitative. Research data was collected by using a question form. Additional information is obtained by interviewing a kindergarten teacher from Kouvola. The personnel of these two day-care centers answered the questionnaire with some open and some multiple-choice questions. In total 19 kindergarten teachers and children`s nurses returned the question form.</p>		
<p>According to the results the early childhood educators thought that the pedagogic small group activities are mostly good and a multiform way to affect positively well-being at work. It is easier to control a smaller group, activities of the day are easier to plan and put into effect, and because the noise is not so loud and work is more evenly distributed the stress caused by work is experienced decreasing. It was also discovered that it was easier to regard the individual needs of the children, and it was mentioned to be another supporting factor for well-being at work.</p>		
<p>Prejudices against the new working method were challenging in the early stages of using the method. Using the small group activities as working method requires educators to commit it, and this was also mentioned to be challenging. For instance it is difficult to find time for planning the activities. However, different ways to solve these problems were found. Every early childhood educator who answered the question form would recommend small group activities as working method.</p>		
<p>The results of this study can be used when the day-care centers that do not use small group activities as working method consider taking them for use.</p>		
<b>Keywords</b>		
early childhood education, day-care, small group activities, well-being at work		

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	LEIKKIRYHMÄTOIMINNAN ALKU KOUVOLALAISESSA PÄIVÄKODISSA .....	7
3	PÄIVÄHOIDOSTA VARHAISKASVATUKSEEN.....	9
3.1	Päivähoito ennen ja nykyään.....	10
3.2	Varhaiskasvatus .....	12
3.3	Integroitu pienryhmä.....	14
4	PEDAGOGINEN PIENRYHMÄTOIMINTA.....	15
4.1	Pienryhmätoiminnan toteutusmalleja .....	17
4.2	Omahoitajuus.....	18
4.2.1	Vuorovaikutus perheen kanssa.....	19
4.2.2	Sitoutuminen omahoitajuuteen.....	20
4.3	Kouvolan pienryhmätoiminnan pilottihanke .....	21
4.3.1	Pilottihankkeen haasteita ja ratkaisumalleja.....	22
4.3.2	Vuorohoitoa tarjoavien yksiköiden haasteita ja ratkaisumalleja.....	23
5	TYÖHYVINVOINTI .....	24
5.1	Fyysinen työhyvinvointi.....	26
5.2	Työn imu sekä psyykinen ja sosiaalinen työhyvinvointi.....	26
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	28
6.1	Tutkimuksen tausta ja tarkoitus .....	29
6.2	Tutkimusongelmat .....	30
6.3	Tutkimuksen kohderyhmä.....	30
6.4	Tutkimusmenetelmä .....	31
6.5	Tutkimusaineiston hankinta kyselylomakkeella .....	32
6.6	Aineiston analyysi.....	32
7	TUTKIMUSTULOKSET .....	33
7.1	Taustatiedot.....	34
7.1.1	Ikäryhmä, toimenkuva ja työkokemus .....	34
7.1.2	Ennako-odotuksia ja -pelkoja pienryhmätoimintaa aloitettaessa .....	35
7.2	Päiväkotien henkilökunnalle hyvinvointia tuottavia tekijöitä .....	37

7.2.1	Työhyvinvointia tuottavia ja tukevia tekijöitä.....	37
7.2.2	Pienryhmien jakoperusteita.....	39
7.2.3	Pienryhmätoiminnan toteuttaminen.....	40
7.2.4	Kasvattajien kierto eri pienryhmissä.....	41
7.3	Pienryhmätoiminnan vaikutuksia työhön, työntekoon ja työhyvinvointiin.....	42
7.4	Pienryhmätoiminnasta muille varhaiskasvattajille.....	44
8	PÄÄTELMÄT.....	45
8.1	Tutkimustulokset.....	45
8.2	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	47
9	POHDINTA.....	48
	LÄHTEET.....	52
	LIITTEET	
	Liite 1. Lastentarhanopettajan haastattelurunko	
	Liite 2. Kyselylomake	
	Liite 3. Saatekirje	

## 1 JOHDANTO

Ryhtyessäni pohtimaan aihetta opinnäytetyölleni mielessäni oli alusta asti osassa Kouvolan päiväkotija toteutettava pedagoginen pienryhmätoiminta. Pedagogista pienryhmätoimintaa käynnisteltiin pilottihankkeena muutamissa Kouvolan kaupungin päiväkodeissa toimintakauden 2012–2013 aikana. Päiväkoti, jossa itse työskentelen, ei ollut pilottihankkeessa mukana, ainoastaan yksi ryhmä osallistui sen rinnalla kulkeneeseen oppimisympäristön kehittämispilottiin. Pilotin yhtenä osa-alueena ja kehittämisvaihtoehtona oli pedagoginen pienryhmätoiminta. Tämän yhden ryhmän kokeilun myötä pääsin tutustumaan pintapuolisesti aiheeseen ja kiinnostuin siitä heti. Pilottihankkeen päättyessä sain osallistua sen päätöstilaisuuteen, jossa esiteltiin muiden mukana olleiden päiväkotien hankkeen etenemistä ja tuloksia. Tulokset suhteessa lapsiryhmän tyytyväisyyteen ja hyvinvointiin sekä toisaalta henkilökunnan tyytyväisyyteen olivat henkilökunnalle ja lasten vanhemmille tehdyn kyselyn perusteella hyviä ja saivat minut kiinnostumaan aiheesta entistä enemmän.

Pedagogisesta pienryhmätoiminnasta on tehty jonkin verran tutkimuksia. Useimmiten näkökulmana on kuitenkin ollut pienryhmätoiminta suhteessa lapsiin ja näiden hyvinvointiin. Tässä tutkimuksessa näkökulmana ovat päiväkodin kasvattajat ja näiden työhyvinvointi. Tutkimuksen kohteina on kahden kouvolalaisen päiväkodin, Puistololan ja Kymintehtaan päiväkodin henkilökunnat, joiden ajatuksia selvitän kyselytutkimuksen avulla. Lisäksi saadakseni taustatietoa pienryhmätoiminnan alkuvaiheesta Kouvolassa haastattelen erästä lastentarhanopettajaa.

Pedagogisen pienryhmätoiminnan kiinnostavuutta aiheena lisää sen ajankohtaisuus. Tällä hetkellä pedagoginen pienryhmätoiminta on työmenetelmänä käytössä jo noin puolessa Kouvolan kaupungin päiväkodeista. Tarkoitus on saada se vähitellen kaikkien kaupungin päiväkotien toimintamalliksi ja -tavaksi. Ajankohtaisuutta lisää myös uuden varhaiskasvatuslain voimaantulo elokuussa 2015 sekä hallituksen suunnittelemat muutokset varhaiskasvatuksen toteuttamiseksi jatkossa.

Tässä tutkimuksessa on tarkoitus selvittää sitä, millaisin ennakoajatuksin pedagogista pienryhmätoimintaa on alettu Kouvolassa toteuttaa, millaisia erilaisia toteutusmalleja on käytössä, kuinka erilaiset toteutusmallit vaikuttavat var-

haiskasvattajien työn arkeen ja sen sujumiseen sekä sitä kautta heidän työhyvinvointiinsa.

Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys rakentuu päivähoidon ja varhaiskasvatuksen, pedagogisen pienryhmätoiminnan, omahoitajuuden sekä päiväkodissa työskentelevien työhyvinvoinnin ympärille. Yhtenä käsitteenä keskeisten käsitteiden rinnalla myös integroitu pienryhmä, joka on yksi erityisvarhaiskasvatuksen toimintamuoto. Tämän halusin ottaa mukaan selventääkseni eron integroidun pienryhmän ja pedagogisen pienryhmätoiminnan välillä.

## 2 LEIKKIRYHMÄTOIMINNAN ALKU KOUVOLALAISESSA PÄIVÄKODISSA

Haastattelussa 23.4.2015 kouvoolalaisen päiväkodin lastentarhanopettaja kertoi seuraavaa:

Tämän tietyn kouvoolalaisen päiväkodin pienryhmätoiminta sai alkunsa tilanteessa, jossa piti löytää uusia keinoja haasteellisen ryhmän toiminnan sujumisen avuksi. Omahoitajuutta päiväkodissa oli alettu toteuttaa jo vuonna 2009. Ryhmässä työskenteli kaksi lastentarhanopettajaa ja lastenhoitaja. Ryhmässä oli 22 lasta ja lapsilla oli erilaisia tuen tarpeita. Ryhmän kasvattajat alkoivat uupua jo toimintakauden alussa, ja he päättivät kutsua koolle koko työyhteisön sekä päiväkodin johtajan keskustellakseen tilanteesta avoimesti. Sovittiin, että lapsille tehdään tarpeelliset pedagogiset arviot. Lisäksi sovittiin tehtäväksi pedagoginen ryhmäarvio. Lapsilla ilmeni tuen tarvetta useilla kehityksen osa-alueilla: oli tunne-elämän, käyttäytymisen ja puheen kehityksen ongelmia ja saadun tiedon perusteella todettiin, että ryhmään tarvittaisiin lisää henkilökuntaa. Päiväkodin johtaja ei kuitenkaan voinut luvata lisäresurssia yksin, joten koolle kutsuttiin uusi palaveri. Tähän osallistuivat aiemmin koolle olleen ryhmän lisäksi myös kaupungin varhaiskasvatuksen palvelupäällikkö Helena Kuusisto, palvelualueen esimies Satu Hyytiä sekä erityisvarhaiskasvatuksen palvelualueen esimies Terttu Hänninen. Käydyn keskustelun ja tilanteen selvittämisen jälkeen alettiin muodostaa perustaa pienryhmätoiminnalle. Päiväkoditi sai lasten tuen tarpeiden perusteella luvan palkata ryhmään toisen lastenhoitajan ja erityisohjaajan. Uutta toimintaa alettiin suunnitella. (LTO 2015.)

Toiminnan suunnittelu aloitettiin aivan alusta. Kaikki aiemmin suunniteltu toiminta sekä toimimattomien työmenetelmien ja toimintatapojen käyttö lopetet-

tiin Helena Kuusiston luvalla. Vanhoja työnkuvia ja aikatauluja tärkeämmäksi koettiin se, että lasten hoitopäivät saataisiin järjestettyä sellaisiksi, että nämä tuntisivat olonsa turvalliseksi ja hyväksi kaikkien perustarpeiden mutta myös psyykkisten tarpeiden tullessa tyydyttyiksi. Ohjattu toiminta päätettiin tässä vaiheessa unohtaa, koska tärkeämmäksi koettiin leikkiin, ulkoiluun ja muihin perusasioihin sekä lasten kohtaamiseen keskittyminen sekä se, että kasvattajilla olisi aikaa nähdä lapset ja lasten tarpeet. Talon kaikki huoneet otettiin aktiiviseen käyttöön, ymmärrettiin, että esimerkiksi siirtymät ja ulkoilut voisi ja pitäisi toteuttaa pienissä ryhmissä eri aikoina. Loppujen lopuksi toiminta alkoi rakentua ikään kuin vahingossa. Vapaus suunnitella toimintaa paitsi lasten näkökulmasta myös henkilökunnan työssä jaksamisen näkökulmasta mahdollisesti pienryhmätoiminnan syntymisen. Uusi toimintamalli ja työmenetelmä synnytti nopeasti vastaamaan sekä lasten että kasvattajien tarpeeseen. (LTO 2015.)

Arkeen ja toimintaan tehtiin suuria muutoksia ja esimerkiksi työvuorojärjestelyt suunniteltiin uusiksi. Lapset päätettiin jakaa neljään kiinteään ryhmään. Tässä vaiheessa perusteena lasten ryhmiin jaolle oli se, kuinka ryhmistä saatiin mahdollisimman toimivat. Kasvattajat vaihtoivat ryhmää joka päivä. Tätä perusteltiin sillä, että ryhmien ollessa niin haastavia olisi tietyn ryhmän kanssa eletyn päivän jälkeen tiedossa ehkä hieman helpompi päivä toisen ryhmän kanssa. Nämä vaihtelut olivat siinä vaiheessa tärkeitä nimenomaan henkilökunnan jaksamisen kannalta. Kiinteät lapsiryhmät, joita tässä alkuvaiheessa nimitettiin leikkiryhmiksi, osoittautuivat nopeasti hyväksi lasten kannalta. Toiminta alkoi pikkuhiljaa sujua. (LTO 2015.)

Tässä nimenomaisessa ryhmässä muutos oli välttämätön ja uusi alku valoi kasvattajiin toiveikkuutta ja innostuneisuutta. Kasvattajat olivat motivoituneita työhönsä, ja raskaan alun jälkeen muutos näytti nopeasti, että uusi työmenetelmä oli toimiva. Lasten hyvinvointi alkoi kohentua, ja se oli kasvattajille merkki siitä, että nyt asioita tehtiin oikein. Tämä motivoi kasvattajia entisestään ja lasten parantuvan voinnin myötä myös kasvattajien arki helpottui. Myös vanhemmilta saatiin hyvää palautetta, eikä vanhaan toimintamalliin haluttu enää palata. (LTO 2015.)

Näin on alkanut pedagoginen pienryhmätoiminta päiväkodissa, jossa haastateltu lastentarhanopettaja työskentelee. Leikkiryhmätoiminta, jonka nimeksi



myöhemmin toteutetun pilottihankkeen aikana muotoutui pedagoginen pienryhmätoiminta, laajentui kaikkiin talon lapsiryhmiin. Nykyään se on haastatellun lastentarhanopettajan mukaan vakiintunut toimintatapa koko päiväkodissa.

### 3 PÄIVÄHOIDOSTA VARHAISKASVATUKSEEN

Asetus lasten päivähoidosta (16.3.1973/239) määrittää sen, kuinka monta kasvatusvastuullista aikuista päivähoitoryhmässä tulee olla tiettyä lapsimäärää kohden. Asetuksen mukaan korkeintaan neljää alle kolmivuotiasta kohden tulee ryhmässä olla yksi lain vaatimalla tavalla koulutettu henkilö. Korkeintaan seitsemää yli kolmivuotiasta kohden ryhmässä tulee olla yksi lain vaatimalla tavalla koulutettu henkilö. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Suhdeluvut lasten ja kasvattajien välillä asetuksen lasten päivähoidosta mukaan

Päivähoitoryhmän lasten ikä:	Suhdeluku: lapsia / kasvattaja:
alle 3 v.	4 / 1
yli 3 v.	7 / 1

Toukokuussa 2015 työnsä aloittanut uusi hallitus on hallitusohjelmassaan esittänyt muiden päivähoitoon ja varhaiskasvatukseen liittyvien säästötoimien ohella, että yli kolmivuotiaiden ryhmässä yhden kasvattajan vastuulla olisi jatkossa seitsemän lapsen sijaan kahdeksan lasta. Suhdeluvun nosto edellyttäisi muutosta päivähoitoasetukseen, ja sen olisi mahdollista tulla voimaan vuonna 2016. (Valtioneuvosto 2015.) Esitys on saanut aikaan suuren vastalause-ryöpyn. Turkulaisen päiväkodin johtajan Laura Mälkösen kirjoittama nettiaadressi varhaiskasvatuksen säästöjä vastaan keräsi lyhyessä ajassa yli 50 000 allekirjoitusta. Adressin koonnut työryhmä harkitsee nyt kansalaisaloitteen tekoa, kun riittävä määrä allekirjoituksia on saatu koottua. (Lassila 2015.) Työryhmän perustama Vain kaksi kättä -yhteisö toimii sosiaalisessa mediassa ja yhteisöä seuraa yli 16000 henkilöä. Yhteisö järjesti 10.6.2015 eri puolella Suomea tuhansia ihmisiä koonneita mielenilmaisuja hallituksen suunnitelmia vastaan. Mielenilmaisuja tukemassa oli useita suomalaisia ammattijärjestöjä

kuten JHL, Super, Talentia, Tehy, LTOL sekä useita suomalaisia kasvatusalan ammattilaisia. (Vain kaksi kättä 2015.)

Perinteisesti päiväkodeissa on toimittu niin, että suuren lapsiryhmän kanssa toimii juuri laissa säädetty määrä kasvatushenkilökuntaa. Ryhmien kokoa on voitu suurentaa lisäämällä henkilökuntaa: 12 lasta ja kolme kasvattajaa, 16 lasta ja neljä kasvattajaa ja niin edelleen. Näin muodostuneen ryhmän kanssa on toimittu yhtenä suurena massana. Kasvattajan roolissa ja tehtävässä on korostunut varsinkin vuonna 1973 voimaan tulleen päivähoitolain jälkeisenä aikana valmistuneiden lastentarhanopettajien joukossa ryhmänhallintataidot, joita on pidetty paitsi asiansa osaavan pedagogin merkinä myös kaiken päiväkotitoiminnan perustana. (Karila 2013, 16.)

On kuitenkin täysin ymmärrettävää, että vaikka suhdeluku lapsimäärän ja kasvatushenkilöstön välillä pysyy asetuksen mukaisena, ei lähes rajattomasti kasvava ryhmä koko tuota kenellekään enää mitään erityisen hyvää. Ei turvallisuutta, ei luottamusta, ei hyvää rauhallista oloa, vaan ennemminkin levottomuutta, meteliä, kiirettä, ruuhkaa ja vaaratilanteita suuren lapsiryhmän touhussa. Lapsen päivässä on valtava määrä vuorovaikutussuhteita toisiin lapsiin ja aikuisiin. Mitä pienemmästä lapsesta on kyse, sitä hankalampaa tämän on suuren vuorovaikutussuhdemäärän vuoksi kiinnittyä kunnolla yhteenkään ihmiseen päiväkodissa. (Mikkola & Nivalainen 2011, 20–21.) Toisaalta taas kasvattajana olen itse sitä mieltä, että tärkeä roolimme opettajana, ohjaajana, havainnoijana sekä myös lapsen kasvun ja kehityksen tukijana on suurissa lapsiryhmissä työskenneltäessä vaarassa, koska huomiomme on pakko jakautua niin laajalle monen lapsen kesken.

### 3.1 Päivähoito ennen ja nykyään

*”Päivähoidolla tarkoitetaan lasten hoidon järjestämistä päiväkotihoidona, perhepäivähoidona, leikkitoimintana tai muuna päivähoitotoimintana”* (Laki lasten päivähoidosta 19.1.1973 / 36). Päivähoidon yhtenä tarkoituksena on lapsen päivähoidosta ja tarpeista huolehtimalla mahdollistaa vanhempien työssäkäynti, mutta toisaalta päivähoidolla on myös opetuksellinen ja kasvatuksellinen merkitys (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2004, 9). Näistä määreistä tulee Suomen päivähoitojärjestelmää kuvaava sana *educare*: education

– opetus, care giving – hoito (Vilén, Vihunen, Vartiainen, Sivén, Neuvonen & Kurvinen 2008, 186). Kirjassaan Hyvä päivähoito – Työkaluja sujuvaan arkeen Pirjo-Leena Koivunen (2009) kuvaa päivähoiton perustehtävää, jota voidaan tarkastella ja tulkita joko suppeasti tai laajasti. Kapea-alainen tulkinta määrittelee päivähoiton perustehtäväksi hoidon, opetuksen ja kasvatuksen, laajempi tulkintamalli liittää mukaan vielä kasvatuskumppanuuden, lastensuojelullisen tuen sekä moniammatillisen, verkostoituneen yhteistyön.

Suomalaisen päivähoiton ja varhaiskasvatuksen isänä voidaan pitää saksalaista Friedrich Fröbeliä. Fröbel perusti vuonna 1840 lastentarhan, jonka tavoitteena oli tukea lapsen kokonaisvaltaista kehitystä lasta arvostamalla ja kunnioittamalla. Lastentarha ei ollut lasten säilytyspaikka, vaan sen tarkoituksena oli saada lapset oppimaan asioita oman toimintansa ja aistiensa avulla. Lastentarha-aatteen toi Suomeen Uno Cygnaeus. (Vilén ym. 2008, 187.)

Ensimmäisen varsinaisen lastentarhan avasi Helsingissä vuonna 1888 Hanna Rothman. Rothman keräsi lastentarhaan kaduilla kuljeskelevat yksinäiset lapset ja yhdisti näin pedagogisen ja sosiaalisen tehtävän lapsista huolehdittaessa. Alun perin lastentarha toimi vain aamupäivisin, mutta Rothman huomasi nopeasti tarpeen myös iltapäivien hoidolle. Tämä toiminta alkoi 1900-luvun alussa. (Vilén ym. 2008, 187.)

Sodan aikana päivähoiton tarve lisääntyi naisten työssä käymisen yleistyessä. Naisille järjestettiin kursseja, joiden jälkeen he toimivat kodinhoitajina tai puistotäteinä. Tarve päivähoitolle oli kuitenkin suurempi kuin tarjonta ja tästä syystä erilaiset valvomattomat päivähoitomuodot yleistyivät. Vuonna 1973 voimaan tulleen lasten päivähoidosta annetun lain myötä päivähoidosta tuli julkinen sosiaalipalvelu. Laki asetti kunnille velvoitteen huolehtia jokaiselle lapselle tasa-arvoisen ja korkeatasoisen päivähoiton riippumatta perheen varallisuudesta tai asuinpaikasta. Tässä vaiheessa otettiin käyttöön uusi nimitys; vauvojen seimestä ja lastentarhasta tuli kunnallinen päiväkoti. (Jaakkola, Pulma, Satka & Urponen 1994, 320–322.)

Tässä vaiheessa lasta ei vielä nähty niinkään yksilönä, vaan kasvatuksellisen toiminnan ytimenä oli ryhmä. Sosiaalisten taitojen kehittyminen oli tärkeä kasvatuksellinen päämäärä ja ryhmässä toimimisen ajateltiin olevan tie tämän päämäärän saavuttamiseksi. Samalla kun ryhmä oli toiminnan ydin, korostui myös nimenomaan kasvattajan ryhmänhallinnallinen osaaminen. Suunnittelu

välineiden ja tilojen hyödyntämiseksi oli paitsi tärkeää myös välttämätöntä, jotta suuren ryhmän liikuttelu onnistui. Toiminta oli hyvin aikuislähtöistä: lapsiryhmä oli aikuisten suunnitteleminen tuokioiden kohteena. (Karila 2013,16–17.)

1996 voimaan tullut subjektiivinen päivähoito-oikeus syrjäytti tarveharkintaisen päivähoiton myöntämisen. Jokaiselle päivähoitopaikkaa hakevalle se oli ja on osoitettava. Tämän vuoksi uusien päiväkotien ja kasvattajien tarve lisääntyi nopeasti. Tässä vaiheessa päivähoiton sisällöiltään fröbeliläiset tuokiot muutuivat enemmänkin työn suorittamiseksi, koska uusien, tarpeeseen perustettujen päivähoitoyksiköiden uusilla, vastavalmistuneilla hoitajilla ja lastentarhanopettajilla ei ollut mallia jonka mukaan työtään tehdä. Pedagoginen sisältö kärsi toimintojen rutinoituessa. (Karila 2013, 18–19.)

Nykyään päiväkotien toiminta perustuu pedagogisuuteen. Toiminta on lasten tarpeista lähtöisin olevaa ja lasten tarpeisiin vastaavaa. Toiminnan pedagogisuudesta vastaa koulutettu lastentarhanopettaja. Ryhmät ovat suuria ja monissa päiväkodeissa ryhmät liikkuvat edelleen yhtenä yksikkönä, jolloin kasvattajien ryhmänhallintataidot ovat todella tarpeellisia. Järkevää suunnittelua ja siihen perustuvaa pedagogista pienryhmätoimintaa työmenetelmänä hyödyntäen on mahdollista selkeyttää ryhmän toimintaa. Samalla voidaan vähentää meteliä ja kiirettä sekä hyödyntää tehokkaammin niin päiväkodin tiloja kuin toisaalta myös jokaisen henkilökuntaan kuuluvan osaamista. (Mikkola & Nivalainen 2011, 36–37.)

### 3.2 Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatus on osa päivähoitoa ja valtakunnallisesti sen sisällöllistä toteuttamista ohjaavat varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Tavoitteena näillä perusteilla on ”*edistää varhaiskasvatuksen yhdenvertaista toteuttamista koko maassa, ohjata sisällöllistä kehittämistä ja luoda osaltaan edellytyksiä varhaiskasvatuksen laadun kehittämiseksi yhdenmukaistamalla toiminnan järjestämisen perusteita*” (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2004, 5).

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2004, 9) mainitaan varhaiskasvatukseen kuuluvan päivähoiton hoivan ja hoidon lisäksi myös kasvatuksellinen ja opetuksellinen osa-alue. Varhaiskasvatus on tavoitteellista ja suunnitelmallista yhteistä toimintaa ja vuorovaikutusta, jossa lapsen omasta itsestä lähtöi-

sin olevalla leikillä on tärkeä merkitys. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2004, 9) mukaan varhaiskasvatuksen lähtökohtana on ammattitaitoinen kasvatushenkilöstö, jolla on monipuolisen, varsinkin kasvatustieteelliseen tietoon ja pedagogiseen osaamiseen pohjautuva, tavoitteellisen ja suunnitelmalaisen toiminnan avulla toteutettava näkemys lapsista ja näiden kehityksestä, kasvusta ja oppimisesta.

Suomalaisen varhaiskasvatuksen arvot perustuvat kansainvälisiin lasten oikeuksia määritteleviin sopimuksiin. Yksi näistä sopimuksista on YK:n yleissopimus lasten oikeuksista, joka on yksi maailman laajimmin ratifioiduista sopimuksista. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2004, 10; Unicef.) Sopimuksen arvoista keskeisin on lapsen ihmisarvo, johon sisältyvät lapsen mielipiteen huomioiminen, lapsen edun huomioon ottaminen, syrjinnän kieltäminen ja tasa-arvoisuus sekä lapsen oikeus täysipainoiseen elämään ja kehittymiseen. Varhaiskasvatuksen keskeisimmät lapsen oikeuksia konkreettisesti ohjaavat periaatteet pohjautuvat lisäksi Suomen perusoikeussäännöksiin. Nämä määrittävät lapsen oikeuksiksi turvalliset ihmissuhteet, turvallisen ja terveellisen kasvuympäristön, mahdollisuuden turvalliseen kehitykseen, kasvuun ja oppimiseen, oikeuden tulla kuulluksi ja ymmärretyksi omalla ikä- ja kehitystasollaan, oikeuden saada erityistä tukea oman tarpeensa mukaan sekä oikeuden omaan äidinkieleen, uskontoon sekä kulttuuriin. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2004, 10.)

Varhaiskasvatukseen kuuluu myös fyysinen, toiminnallinen, psyykinen sekä sosiaalinen ympäristö, jossa sitä toteutetaan. Fyysinen kasvuympäristö, johon toiminnallinen toimintaympäristö liittyy, tarkoittaa fyysisiä tiloja ja huoneita joissa toimitaan, mutta myös päiväkotia ympäröivää piha-aluetta. Jotta fyysinen kasvuympäristö päiväkodissa olisi turvallinen ja lasten erilaiset tarpeet huomioiva, tulisi tilaa ja käytettävissä olevia huoneita olla riittävästi. Lelut, pelit ja kirjat tulisi olla sijoitettuna niin, että lasten on mahdollista hyödyntää niitä myös oma-aloitteisesti. Valoa ja lämpöä pitää olla sopivasti ja myös esteettisyys tulisi olla huomioituna. (Koivunen 2009, 179–180.)

Varhaiskasvatuksen psyykinen kasvuympäristö tarkoittaa ilmapiiriä ja kasvatustajien tunnetiloja, jotka ovat havaittavissa lasten kanssa toimittaessa. Kasvatustajan omilla asenteilla ja toimintatavoilla on keskeinen merkitys lapselle suotuisan ja turvallisen psyykkisen kasvu- ja toimintaympäristön muodostamises-

sa. Kasvattajan oma persoonallisuus, vuorovaikutustaidot, äänensävy ja tapa puhua ja käyttäytyä luovat pohjan psyykkiselle toimintaympäristölle. (Koivunen 2009, 182–183.)

Psyykinen kasvu ympäristö on tavallaan osa sosiaalista kasvu ympäristöä. Sosiaaliseen kasvu ympäristöön voidaan tunneilmaston lisäksi määritellä kuuluvaksi kaikki ryhmän sisäinen toiminta, dynamiikka, kaikki sosiaaliset suhteet ja vuorovaikutus mitä ryhmään kuuluvien ihmisten välillä on havaittavissa. Myös lasta päiväkotiin tuova tai sieltä hakeva henkilö ovat läsnäolohetkellään osa päiväkodin sosiaalista ympäristöä. (Koivunen 2009, 183.)

Edellä mainittujen osa-alueiden lisäksi tärkeä osa varhaiskasvatuksen kasvu- ja toimintaympäristöä on pedagoginen toiminta- eli oppimisympäristö. Pedagoginen oppimisympäristö muodostuu kasvattajien käsityksestä lapsen oppimisesta, omasta roolistaan ja sen merkityksestä sekä päiväkodissa toteutettavasta varhaiskuntoutuksesta. Näiden lisäksi suuri merkitys on sillä, kuinka kasvattaja näkee ja kokee lapsen ja lähestyy tätä. Lasten erilaiset tuen tarpeet määrittävät kuinka strukturoitu oppimisympäristön ja esimerkiksi päiväohjelman tulee olla, mutta toimintaympäristön on oltava jokaiselle lapselle oppimisen mahdollistava. (Koivunen 2009, 183–184.)

### 3.3 Integroitu pienryhmä

Lapsella voi olla tarvetta tukeen kehityksensä eri osa-alueilla. Näitä osa-alueita ovat esimerkiksi sosiaalinen tai tunne-elämän kehitys, lapsen tiedollinen, taidollinen tai fyysinen kehitys. Erityisvarhaiskasvatus on tehostetun tai erityisen tuen tarpeessa olevalle lapselle tarjottavaa kehitystä ja oppimista tukevaa varhaiskasvatusta. Tarvittava tuki määritellään vanhempien sekä varhaiskasvatuksen henkilöstön lapsesta tekemien havaintojen ja arvion perusteella. Tuen tarve arvioidaan osana lapsen varhaiskasvatus- tai esiopetus-suunnitelmaa. Kasvattajien ja vanhempien tukena erityisvarhaiskasvatusta toteutettaessa voivat olla esim. puheterapeutti, fysioterapeutti sekä varhaiskasvatuksen erityisopettaja VEO. (Peda.net 2013.)

Integroitu pienryhmä on yksi erityispäivähoidon toimintamuoto. Se on päiväkodissa toimiva ryhmä, jossa on erilaista tukea tarvitsevia lapsia, mutta myös tavallisia, normaalisti kehittyneitä lapsia, jotka ovat eri tavoin mallina ja tukena

eli tukilapsina tukea tarvitseville lapsille. Lasten tuen tarpeet voivat vaihdella kielen kehityksen viivästymistä käytösongelmiin tai esim. kehitysvammaisuuteen. Kuntouttavina menetelminä käytetään esimerkiksi erilaisia kielellisliikunnallisia harjoitteita (Kili, suujumppa), Theraplay-leikkikerhoa, Sherbourne-jumppaa sekä lasten tunnetaitoja kehittäviä Tunnemuksu- ja Askeleittain-ohjelmia. Käytössä voi olla myös erilaisia vaihtoehtoisia kommunikaatiomenetelmiä, kuten tukiviittomia tai kuvallista ohjausta. Menetelmien tavoitteena on muun muassa vuorovaikutus- ja tunnetaitojen kehittyminen, toiselle tilan antaminen ja toisen hyväksyminen omana itsenään. (Salo.fi 2010.)

Ryhmässä työskentelee yleensä erityislastentarhanopettaja, hoitajia sekä yksi tai useampia lasten erityisohjaajia (Salo.fi 2010). Kasvattajien määrä riippuu lasten lukumäärästä, mutta myös lasten tuen tarpeista. Lasten päivähoidosta annetun asetuksen 6. § 3. momentin mukaisesti tukea tarvitseva lapsi on huomioitava henkilökunnan määrässä, mikäli lapsella ei ole omaa avustajaa.

Integroidun pienryhmätoiminnan tavoitteena on vastata erilaisten lasten erilaisiin kehityksellisiin ja kuntoutuksellisiin tarpeisiin niin, että kaikki lapset voivat tuntea onnistumisen ja oppimisen iloa ja riemua turvallisessa ja tutussa ympäristössä ja ilmapiirissä. Toiminnassa korostetaan lapsen vahvuuksia sen perustessa toimivaan ja tiiviiseen yhteistyöhön lapsen perheen ja tätä kuntouttavien tahojen kanssa. Kaiken toiminnan perustana on tukea tarvitsevien lasten tehostetun tai erityisen tuen päätökset, joiden pohjalta lapsille on laadittu yksilölliset asiakassuunnitelmat. (Salo.fi 2010.)

#### 4 PEDAGOGINEN PIENRYHMÄTOIMINTA

Pedagoginen pienryhmätoiminta tarkoittaa työmenetelmää, jossa lapsiryhmä jaetaan päivän toimien ajaksi kiinteisiin pieniin ryhmiin. Toiminnan tavoitteena on, että jokainen lapsi tulee kuulluksi ja nähdyksi omana itsenään, lapsen osallisuuden ja omatoimisuuden lisääminen, kasvattajan aidon läsnäolon mahdollistuminen, lapsen tarpeisiin vastaaminen sekä sosiaalisten ja vuorovaikutustaitojen harjoitteluun soveltuvan kasvuympäristön luominen. (Kouvolan kaupunki, hyvinvointipalvelut.) Elina Savolainen (2013) kertoo pro gradu -tutkielmassaan ”Pienryhmätoiminta päiväkodin lapsiryhmätoiminnan järjestämisen keinona”, että pienryhmätoiminnasta ja sen toteuttamisesta ei säädetä

missään laissa tai asetuksessa, vaan sen järjestäminen ja toteuttaminen on ryhmässä työskentelevien kasvattajien vastuulla. Tällöin kasvattajien omat arvot, kasvatuskäsitys ja -tapa ovat merkityksellisessä asemassa. Pedagogista pienryhmätoimintaa ei pidä sekoittaa integroituun pienryhmään. Jatkossa puhuessani pienryhmätoiminnasta tarkoitan nimenomaan pedagogista pienryhmätoimintaa. Puhuessani integroidusta pienryhmästä mainitsen sen erikseen.

Pienryhmätoiminnan taustalla on lapsilähtöinen ajattelutapa, jossa lapsen osallisuus ja hyvä olo ovat pedagogisen toiminnan keskiössä (LTO 2015). Oman havaintoni ja kokemukseni perusteella kuitenkin myös kasvattajien on mahdollista hyötyä pienryhmätoiminnasta. Sen sijaan, että kasvattaja työskentelee yhtenä aikuisena 20 lapsen joukossa, hän työskenteleekin neljän alle kolmivuotiaan tai seitsemän yli kolmivuotiaan kanssa. Oman kokemukseni perusteella melutaso on alhaisempi ja lasten leikit ovat rauhallisempia. Pienen ryhmän ohjaaminen on myös helpompaa. Havainnointiakaan ei pidä unohtaa; pienemmässä joukossa havainnointi on helpommin ja tarkemmin toteutettavissa. Kaisa-Sisko Kangas (2013) on pro gradu -tutkielmassaan ”Päiväkodin pienryhmätoiminta ja lasten osallisuus” todennut, että pienryhmätoiminnasta on hyötyä myös päiväkodin kasvattajille. Kankaan mukaan työntekijöiden ammatillinen kasvu ja yhteisöllisyys ovat kehittyneet, jonka lisäksi työntekijöiden psyykinen työssä jaksaminen on parantunut lasten kanssa läheiseksi koetun vuorovaikutuksen ansiosta.

Pedagogista pienryhmätoimintaa toteutettaessa päivän toimet, ulkoilu ja usein myös ruokailu tapahtuvat pienissä, 4–7 lapsen ryhmissä. Lapselle on sitä turvallisempaa ja emotionaalisesti helpompaa, mitä pienempi hänen ympärillään oleva ryhmä on, koska kasvattajan ei tarvitse hajauttaa huomiotaan niin monen lapsen kesken. Tämä pätee suhteessa kaikenlaisiin lapsiryhmiin, mutta erityisesti pienestä ryhmästä hyötyvät alle kolmivuotiaat lapset. Myös tehostetua tai erityistä tukea tarvitsevat lapset, jotka yhä useammin integroidaan tavallisiin päivähoitoryhmiin, hyötyvät pienemmistä ryhmistä. Lapsen on mahdollista toimia, tulla nähdyksi ja kuulluksi omana itsenään ja samalla hallita omaa toimintaansa. (Mikkola & Nivalainen 2011, 31–33.) Nikan (2015) mukaan pienessä lapsiryhmässä kasvattajan on helpompi nähdä lapsi arvokkaana ja erityisenä ja näin rakentaa yhteyttä lapseen. Tästä johtuen kasvattajan on mahdollista olla hyvässä vuorovaikutuksessa lapsen kanssa, jonka seurauksena



kieltojen ja rajoitusten tarve vähenee. Pieni ryhmä mahdollistaa lapsen toimimisen oman lähikehityksensä alueella niin, että aikuinen voi tukea häntä erilaisissa tilanteissa. Samalla kasvattajalla on mahdollisuus helpommin havainnoida lasta ja tämän toimintaa ja tarvittaessa ohjata lapsen kehitysprosesseja tarvittavaan suuntaan. Vuorovaikutuksen suunnittelu ja sen mahdollistaminen toimivat perustana pienryhmätoiminnalle. (Mikkola & Nivalainen 2011, 31–33; 34.)

Merkityksellinen lähtökohta pedagogisen pienryhmätoiminnan toiminnalle ja toimivuudelle on kasvattajien positiivinen asenne ja hyvä, toimiva yhteishenki henkilökunnan ja tiimien jäsenten kesken. Pienryhmätoiminta vaatii toteuttajiltaan myös sensitiivisyyttä, luottamusta työtovereihin, täydellistä läsnäoloa ryhmässä, kykyä sitoutua sekä kehittämistähtoa ja ennakkoluulottomuutta. Myös esimiehen myönteisellä asenteella on suuri merkitys. (Nikka 2015.)

#### 4.1 Pienryhmätoiminnan toteutusmalleja

Päivähoitoryhmissä pienryhmätoimintaa on mahdollista toteuttaa useilla eri tavoilla. Yleensä lapset jaetaan kiinteinä pysyviin pienryhmiin, joissa päivän eri toimet toteutetaan, kasvattaja sen sijaan toteutusmallista riippuen vaihtuu tiettyin väliajoin. Kun lapsiryhmä pysyy mahdollisimman samana koko toimintakauden ajan, on lapsilla mahdollisuus ryhmäytyä eli tutustua ryhmänsä muihin lapsiin kunnolla. Tämä helpottaa myös luottamuksen ja ystävyysuhteiden syntymistä lasten välillä. (Mikkola & Nivalainen 2011, 34.)

Lapset voidaan jakaa pienryhmiin erilaisin perustein. Perusteena voi olla esimerkiksi lasten ikä ja taidot, kehitystaso, läsnäolopäivät tai sukupuoli. Ryhmän koko on lasten iästä riippuen 4–7 lasta. Jos ryhmään kuuluu tehostettua tai erityistä tukea tarvitsevia lapsia, pienryhmän koko voi olla pienempikin, jolloin tukea tarvitseville lapsille mahdollistetaan myös pienryhmässä heidän tarvitsemansa tuki arjen sujumiseksi. (LTO 2015.)

Kasvattajien rooli on erilainen riippuen lapsien iästä. Alle kolmivuotiaiden pienryhmissä kasvattaja ei vaihdu, mutta vanhempien lasten ryhmissä toimintaa ohjaava kasvattaja vaihtuu esimerkiksi viikoittain. Tämä mahdollistaa sen, että jokainen lapsi pääsee tasapuolisesti osalliseksi jokaisen ryhmän kasvattajan, myös lastentarhanopettajan pedagogisesta osaamisesta. Näin jokaisen päi-

vähoitoryhmässä työskentelevän aikuisen taitoja ja osaamista voidaan hyödyntää mahdollisimman tehokkaasti. (LTO 2015.)

Joskus vanhemmat ovat huolissaan siitä, pääseekö lapsi tutustumaan ja toimimaan muiden kuin oman pienryhmänsä lasten kanssa. Kuitenkin kiinteässä pienryhmässä toimiminen keskittyy yleensä aamupäivän toimintaan, jolloin iltapäivisin jää aikaa leikkiä ja luoda kaverisuhteita myös muiden kuin oman pienryhmän lasten kanssa. (Mikkola & Nivalainen 2011, 34.) Toisaalta, vaikka ryhmät pysyisivät kiinteinä myös iltapäivisin, tulee ryhmään lisää lapsia. Yleensä työvuorosuunnittelun mukaisesti yksi kasvattaja on jo lähtenyt kotiin ja hänen ryhmänsä jakaantuu paikalla olevien kasvattajien ryhmiin. (LTO 2015.)

## 4.2 Omahoitajuus

Omahoitajuustyömenetelmän taustalla voidaan nähdä brittiläisen kehityspsykologi John Bowlbyn (1907–90) kiintymyssuhdeteoria, jonka mukaan jo lasten varhaista kehitystä säätelee tarve tuntea turvallisuutta ja olla lähellä hoivaavaa aikuista, yleensä äitiä. Eniten ahdistusta lapselle aiheuttaa pelko hoivaavasta aikuisesta eroon joutumisesta. (Sinkkonen 2004.) Tähän ajatukseen kiintymyssuhteen tärkeydestä voidaan perustaa myös ajatus omahoitajuudesta ja sen merkityksestä alle kolmivuotiaille päiväkodissa oleville lapsille.

Kiinteästi pienryhmätoimintaan liittyvä asia on omahoitajuus. Alle kolmivuotiaiden ryhmissä omahoitajuudella on suuri merkitys lapsen turvallisuudentunteen luojana ja ylläpitäjänä. Omahoitajuus on kehitetty alle kolmivuotiaan päivähoitoa aloittavan lapsen sosiaalisia vuorovaikutustaitoja tukevaksi työmenetelmäksi. Se on myös tärkeä osa lapsen ja kasvattajan välistä varhaista vuorovaikutusta. (Salminen & Tynninen 2011, 12.) Omahoitajana oleminen tarkoittaa sitä, että omahoitaja vastaa lapsen päivähoiton aloituksesta ja arjesta pienryhmässä. Myös pienryhmän kanssa on sama kasvattaja koko ajan, ja näin lapsi pääsee ensin tutustumaan kunnolla yhteen päiväkotiryhmän kasvattajaan. Luottamuksen ja turvallisuudentunteen synnyttyä on helpompaa tutustua muihin ryhmän ja päiväkodin aikuisiin. (Mikkola & Nivalainen 2011, 34.)

Lapsen ensisijainen kiintymyssuhde suuntautuu luonnollisesti vanhempiin. Yksi varhaiskasvatuksen ja päivähoiton tärkeä tehtävä onkin arvostaa, säilyt-

tää ja tukea lapsen ja vanhempien välistä kiintymyssuhdetta. (Salminen & Tynninen 2011, 31.) Oppaan (2013, 142) mukaan toimiva omahoitajuus voi kuitenkin tukea myös lapsen toissijaista tärkeää kiintymyssuhdetta, suhdetta omaan hoitajaan. Luennoissaan ”Päiväkoti lapsen kehitysympäristönä” Mannerheimin Lastensuojeluliiton pääsihteeri Mirjam Kalland mainitsee pienen ja pysyvän ryhmän sekä tehtävänsä koulutetun ja lapseen sitoutuneen kasvat-tajan olevan hyvän päivähoidon tunnusmerkkejä. Se, että lapsi voi tarvitse-saan turvautua tuttuun ja hellään hoitajaan, luo turvallisuudentunnetta. Toi-saalta se vähentää esimerkiksi kiusaamisesta aiheutuvaa stressiä, koska lapsi tietää hoitajan olevan lähellä ja pystyvän huomaamaan uhkaavan tilanteen. (Kalland 2010.)

#### 4.2.1 Vuorovaikutus perheen kanssa

Lapselle tiimin jäsenten kesken sovittu omahoitaja ottaa yhteyttä perheeseen, kun perhe on saanut tiedon heidän lapselleen myönnetystä päivähoitopaikas-ta. Tällöin omahoitaja sopii perheen kanssa tapaamisesta ja aloituskeskuste-lusta, jonka tarkoituksena on saada tietoa lapsesta, tämän tavoista ja tottu-muksista. Olisi hyvä, jos omahoitaja voisi vierailta lapsen kotona ja aloituskes-kustelu voitaisiin käydä siellä lapsen ja perheen omassa, luontaisessa ympä-ristössä. Keskustelun käyminen päiväkodilla perheen tullessa tutustumaan lapsen tulevaan päivähoitopaikkaan on kuitenkin yleistä. Aloituskeskustelussa omahoitaja ensisijaisesti kuuntelee vanhempien kertomusta lapsestaan teh-den täydentäviä kysymyksiä. Aloituskeskustelulla on tärkeä merkitys toimivan kasvatuskumppanuuden alkuunsaamisessa. (Opas 2013, 161–162; Salminen & Tynninen 2011, 41.)

Omahoitaja toimii paitsi hoitosuhteen alussa myös sen jatkuessa linkkinä per-heen ja päiväkodin välillä. Omahoitaja vastaanottaa ja tutustuttaa perheen päiväkotiin, täyttää perheen kanssa päivähoiton aloitukseen liittyvät asiakirjat ja kun lapsi sitten todella aloittaa päivähoiton, on omahoitaja lapselle jo tuttu-na ja turvallisena ihmisenä häntä vastaanottamassa. Tavoitteena on, että var-sinkin hoidon alkuvaiheessa omahoitaja pystyisi hoitamaan lasta kaikissa pe-rushoitotilanteissa oman työvuoronsa aikana. (Opas 2013, 162.)

Kun omahoitaja on läsnä lapsen päivissä ja päivän tapahtumissa mahdollistuu myös lapsen kasvun ja kehityksen säännöllinen havainnointi (Mikkola & Nivalainen 2011, 34). Havainnointiin ja kasvatuskumppanuuteen perustuen muuttaman kuukauden kuluessa hoidon aloituksesta omahoitaja käy vanhempien kanssa keskustelun, jonka perusteella omahoitaja ja vanhemmat laativat yhdessä lapsen säännöllisesti arvioitavan varhaiskasvatussuunnitelman (Opas 2013, 162; Stakes 2005).

Tärkeä osa omahoitajuutta on yhteydenpito vanhempiin ja tiedon välittäminen muun henkilökunnan kautta näille, mikäli omahoitaja ei ole lapsen hakuajaksi enää paikalla (Mikkola & Nivalainen 2011, 34). Toisaalta tiedon kulku myös toisinpäin, perheeltä omahoitajan kautta muulle tiimille, on tärkeää. Näin tiimin muutkin jäsenet ovat tietoisia lapseen ja tämän perheeseen liittyvistä perustehtävän toteuttamiseen vaikuttavista asioista ja voivat tehdä työnsä lapsen ja perheen hyväksi mahdollisimman hyvin. (Opas 2013, 160.)

Mikkola ja Nivalainen (2011) kiteyttävät omahoitaja- työmenetelmän vaativan kasvattajilta näiden perustehtävän merkityksen pohdintaa ja uutta ajattelutapaa. Kun lasten kanssa ollaan tiiviissä vuorovaikutuksessa, on kasvattajan kyettävä olemaan läsnä lapselle luonnollisesti, ilman suorittamisen tunnetta. Opettamiseen ja toimintatuokioihin keskittyneet toimintatavat jäävät takalalle, kun työn kohteena onkin lapsen vuorovaikutustaitojen ja kehitysvaiheessa olevan tunne-elämän tukeminen, unohtamatta lapsen perusturvallisuutta.

#### 4.2.2 Sitoutuminen omahoitajuuteen

Marjatta Kallialan (2008, 64) mukaan aidon toimintaan sitoutumisen voi havaita sinnikkyydestä ja keskittyneisyydestä, jolla toimintaa toteutetaan. Omahoitajuus ja sen toteuttaminen vaativat tekijältään ja koko tiimiltä jatkuvaa sitoutumista, jotta omahoitajuus toimii pedagogisena työmenetelmänä (Mikkola & Nivalainen 2011, 51). Sitoutuminen omahoitajuuteen mahdollistaa myös sensitiivisyyden työskennellessä lapsen kanssa, jolloin lapsen pienetkin viestit ja tarpeet kyetään huomioimaan ja niihin voidaan vastata. Tällöin lapsen ja kasvattajan välinen vuorovaikutus toimii ja lapselle muodostuu niin fyysisesti kuin

psykkisesti turvallinen kokemus hoitopäivästä. (Salminen ja Tynninen 2011, 51.)

Toimiva omahoitajuus edellyttää yhteisvastuullista sitoutumista. Jos tiimissä huomataan, ettei joku tiimin jäsenistä ole oikeasti sitoutunut omahoitajuuteen, on toisilla velvollisuus puuttua tilanteeseen keskustellen ja tukien työntekijää. Tarvittaessa pyydetään tiimille lisätukea esimieheltä, jonka yhtenä tehtävänä on yhdessä työntekijöiden kanssa miettiä näiden jaksamista ja keinoja, joilla jaksamista voidaan tukea. (Salminen & Tynninen 2011, 51; Kanninen & Sigfrids 2012, 113.)

#### 4.3 Kouvolan pienryhmätoiminnan pilottihanke

Kouvolassa toteutettiin toimintakaudella 2012–2013 varhaiskasvatuksen oppimisympäristöjen kehittämiseen tähtäävä pilottihanke, jonka yhtenä osa-alueena oli pedagoginen pienryhmätoiminta ja sen kehittäminen. Osallistumaan halukkaat päiväkodit saivat ilmoittautua mukaan, ja lopulta hankkeeseen osallistui seitsemän kouvolaista päiväkotia: Voikkaan, Mielakan, Sippolan, Maurinlehdon, Vuokkolan, Ruusulaakson sekä Peippolan päiväkodit. Alusta asti pilottihanketta toteutettiin kolmea varhaiskasvatuksen toimintasuunnitelman keskeistä näkökulmaa; lapsen psykologista, sosiaalista ja inhimillistä pääomaa sekä ehkäisevää toimintaa mukana kuljettaen. (Kettunen 2015a.)

Yksi kouvolaalainen päiväkotitoteutus oli toteuttanut omaa pienryhmätoimintaansa leikkiryhmien nimellä jo ennen pilottihankkeen alkua. Toimintamalli oli luotu vastaamaan arjen haasteisiin. Varhaiskasvatuksen palvelupäällikkö Helena Kuusiston kanssa oli sovittu toiminnalle tietyt kriteerit ja raamit, jotka takasivat sen, että voitiin puhua pedagogisesta pienryhmätoiminnasta, eikä pelkästään ”vapaa-oleilusta pienen, muutaman lapsen ryhmän kanssa”. (LTO 2015.) Tässä päiväkodissa jo aiemmin aloitettua pienryhmätoimintaa käytettiin pilottipäiväkodeissa mallina, jolle muut päiväkodit perustivat omaa toimintaansa. Päiväkotien edustajina pilottiryhmien kokoontumisissa toimivat päiväkotien johtajat tai asiasta vastaamaan valitut lastentarhanopettajat. Mari Nikka kiersi päiväkodeissa, osallistui ryhmien keskusteluihin ja toi niissä esiin pienryhmätoi-

minnan vaikutuksia ja etuja niin lapsille kuin lapsiryhmien kasvattajille. (Kettunen 2015a.)

Pilottihankkeen edetessä Kouvolan pohjoisen palvelualueen esimies Anja Kettunen ja kotihoidossa olevien lasten hoidon tukemisen palveluvastaava Anita Nikkanen vierailivat pilottipäiväkodeissa ja keskustelivat pienryhmätoiminnasta sekä esimiesten että kasvattajien kanssa. Näkökulmina keskusteluissa olivat lasten, vanhempien ja kasvattajien ajatukset pienryhmätoiminnasta ja sen vaikutuksista. Lasten ja vanhempien näkökulmasta tuli esiin monia positiivisia seikkoja. Kasvattajien näkökulmasta huomionarvoista oli, että vaikka työmenetelmän koettiin vaativan sitoutumista, se myös auttoi kasvattajia tutustumaan lapsiin paremmin ja sen vuoksi havainnoimaan näitä tehokkaammin. Samalla se tarjosi mahdollisuuden työrauhaan ja itsenäisempään työntekoon. (Kettunen 2015a.)

Kettusen (2015a) mukaan vierailut pilottipäiväkodeissa Anita Nikkasen kanssa tuottivat samansuuntaisia havaintoja kuin mitä henkilökunta oli tuonut esiin. He viettivät aamupäivän jokaisessa mukana olevassa yksikössä havainnoimassa ryhmien toimintaa. Heidän kokemanaan päällimmäisiksi tunteiksi ja ajatuksiksi jäivät pienryhmän levollisuus ilman riitelyä ja toisten kiusaamista, lasten huomioiduksi ja kuulluksi tuleminen, kasvattajan sensitiivisyyden tasainen jakautuminen kaikille ryhmän lapsille, lasten omatoimisuus sekä dialogisuus kasvattajan kanssa. Myös lapsen tarvitseman tuen toteuttaminen vaikutti olevan pienryhmässä helpompaa.

#### 4.3.1 Pilottihankkeen haasteita ja ratkaisumalleja

Pilottihankkeeseen liittyi myös haasteita eri osapuolien kokemana. Valkealassa maaliskuussa 2014 järjestetyssä pedagogisen pienryhmätoiminnan työpajassa keskusteltiin erilaisista haasteista ja samalla pohdittiin ratkaisumalleja niihin. Työpajaan osallistui 27 henkilöä päiväkodeista sekä varhaiskasvatuksen hallinnosta Anja Kettunen, Anita Nikkanen sekä erityisvarhaiskasvatuksen edustajana Terttu Hänninen. Kasvattajien näkemyksissä haasteiksi nousivat työajat ja niiden suunnittelu, koko henkilökunnan mukaan saaminen ja toimintaan sitouttaminen, tiiviisti ryhmässä kiinni olemisen rasiukset, riittävät tauot, henkilökunnan riittävyys sekä lasten suuri liikkuvuus aamu- ja iltapäivisin. Rat-

kaisumalleja näihin haasteisiin löydettiin useita. Löydetyissä keinoissa korostuivat suunnittelun ja sopimuksista kiinni pitämisen merkitys, motivointi, talon yhteisten linjausten merkitys sekä avoin keskustelu erilaisten tilanteiden ratkaisemiseksi. (Kettunen 2015b.)

Myös johtajat kokivat pienryhmätoimintaan liittyvän haasteita. Asian sisäistäminen koettiin haastavaksi ja varsinkin usean talon johtajana olevien haasteena oli läsnä oleva johtajuus. Henkilöstön riittävyys ja työvuorot mietityttivät, samoin yksiköiden sisäiset ja fyysiset muutokset. Näihinkin kuitenkin keksittiin ratkaisumalleja: avoimet keskustelut, riittävä henkilöstö, sopimukset aikatauluista, palaverit ja koulutukset sekä johtajan jalkautuminen ryhmiin tutustumaan työmenetelmään, jolloin pienryhmätoiminnan arki avautuu myös hänelle. (Kettunen 2015b.)

#### 4.3.2 Vuorohoitoa tarjoavien yksiköiden haasteita ja ratkaisumalleja

Vuorohoitoyksiköillä oli samansuuntaisia haasteita pienryhmätoiminnan toteutamisessa kuin päiväyksiköilläkin, mutta vuorohoitoa toteuttavien yksiköiden henkilökunnalle järjestetyssä keskustelutilaisuudessa ilmeni, että haasteita on päiväyksiköihin verraten vielä paljon enemmän. Haasteet liittyvät niin henkilökunnan riittävyyteen ja työvuoroihin, suunnittelun vaikeuteen, yksin tehtävään työhön, pienryhmätoimintaan sitoutumiseen kuin työn vaihtelevuuteen, joka taas johtuu lasten hyvin monimuotoisista ja muuttuvista hoitoajoista. Tämän vuoksi ryhmien koko ja kokoonpano vaihtelee kovasti, vuororyhmien ikäkauma on suuri ja lapsi saattaa joutua olemaan hoitopäivänsä aikana monessa eri pienryhmässä. Myös tehostetun tai erityisen tuen tarjoamisen koettiin olevan vaikeaa vaihtelevan henkilökunnan ja toisaalta jatkuvasti vaihtuvan lapsiryhmän vuoksi. Näiden lisäksi merkittävänä haasteina esiin nousivat vielä työntekijöiden oma asenne, motivoituneisuus ja sitoutuneisuus sekä jopa suorainen vastustus pienryhmätoimintaa kohtaan. (Kettunen 2015c.)

Keskustelu toi esiin myös ratkaisuja näihin haasteisiin. Jatkuva arviointi ja toiminnan kunnollinen suunnittelu viikoksi kerrallaan koettiin mahdollisuudeksi, samoin omaan itseen kohdistuva armollisuus; toteutetaan pienryhmätoimintaa silloin kun se on realistisesti mahdollista, vaikka kahtena päivänä viikossa. Vanhoista kaavoista koettiin olevan merkityksellistä luopua ja toisaalta jousa-

vuuden lisäämisen sekä oman asenteen korjauksen nähtiin helpottavan tilanteita. Toimiva ja täsmällinen työvuorosuunnittelu ja sen merkitys nousivat myös esiin yhtenä ratkaisumallina. (Kettunen 2015c.)

Kaiken kaikkiaan iltapäivä oli ollut osallistujille antoisa. Antina oli vertaistukea, käytännön vinkkejä ja erilaisia malleja ratkaista erilaisia haasteita. Osallistujat havaitsivat, ettei pienryhmätoiminta sittenkään olisi mahdotonta toteuttaa. (Kettunen 2015c.)

## 5 TYÖHYVINVOINTI

Niin päiväkodin kuin muidenkin alojen työntekijöiden työhyvinvoinnin taustalla ovat toimiva työyhteisö ja hyvin tehty työ. Työhyvinvointi muodostuu jokaisen organisaatiossa työskentelevän jokapäiväisistä toimista ja tekemisistä, ja se muuttuu jatkuvasti. (Kaivola & Launila 2007, 128.) Yksinkertaistettuna työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työ on tekijälleen terveellistä, mielekästä ja turvallista (STM 2014). Käsitteenä työhyvinvointi ja sen merkitys on laajentunut: aiemmin sen nähtiin tarkoittavan nimenomaan kykyä tehdä työtä positiivisessa mielessä, tai jos se koettiin huonoksi, työntekijä koki stressiä, uupumusta tai masennusta, joka esti työn tekemisen. Nykyään työhyvinvointi nähdään laajempänä kokonaisuutena, työn ja työelämän laatua koskevana käsitteenä. (Laine 2013.)

Työhyvinvoinnilla ja sen tarkastelulla on takanaan pitkä historia. Ennen toista maailmansotaa työhyvinvoinnista käytettiin nimitystä työviihtyvyys, jolla tarkoitettiin sitä, miltä työ tekijästään tuntui, mitä työntekijä koki ja kuinka työntekijä koki tulevansa hyväksytyksi työpaikallaan. Kyselyitä työntekijöiden työssä viihtymisestä toteutettiin joissain työyhteisöissä jo 1920-luvulla, vaikka viihtyminen työssä ei niinkään ollut johdon kannalta merkityksellistä. (Juuti 2010, 46.)

1940-luvun lopulla viihtyvyyskyselyt muuttuivat asenteita mittaaviksi kyselyiksi, ja kun 1960-luvun lopulla termi työviihtyvyys muuttui työtyytyväisyydeksi, alkoi myös näkökulma muuttua. Työtyytyväisyys alettiin ymmärtää työn sisällöstä sekä työpaikan ilmapiiristä johtuvaksi tekijäksi. 1980-luvulla alettiin viimein puhua työntekijän voimavarojen, työympäristön, työn kuormittavuuden sekä työyhteisön tekijöiden muodostamasta kokonaisuudesta eli työkykytoiminnasta. Työkyky-käsitteen perustalle muotoutui myöhemmin työhyvinvoinnin käsite.



Nykyisin sen rinnalle ovat vakiintuneet myös käsitteet työnilo ja työuupumus. Näiden käsitteiden vakiintuminen perinteisten tyytyväisyys-, stressi- ja ilmapiiri-käsitteiden rinnalle kertoo työn sisällön muuttumisesta luonteeltaan myös henkiseksi ja sosiaalista vuorovaikutusta sisältäväksi. (Juuti 2010, 46–47.) Erilaisia työhyvinvointikyselyitä käytetään edelleen mittaamaan työhyvinvoinnin tilaa. Kysymykset käsittelevät esimerkiksi työn fyysistä ja psyykkistä kuormittavuutta, sen tarjoamia haasteita ja motivoivuutta, sen mukanaan tuomaa arvostusta sekä työn tarjoamia kehittymismahdollisuuksia.

Työhyvinvointia on tutkittu ja tutkitaan edelleen runsaasti sekä opinnäytetyö- kuin väitöskirjatasollakin. Opinnäytetyössään ”Pienin askelin kohti työhyvinvointia päiväkodissa” Sari Halmén (2012) on teemahaastattelua aineistonkeruumenetelmänään käyttäen tutkinut sitä, kuinka päiväkodin työntekijät määrittelevät työhyvinvoinnin, kuinka nämä arvioivat työyhteisönsä työhyvinvoinnin tilaa, mitkä tekijät edistävät ja toisaalta mitkä tekijät heikentävät työhyvinvointia ja lopuksi vielä työn imua, kuinka se ilmenee päiväkotityössä. Halmén raportoi tuloksensa tutkimusongelmittain, ja työilmapiiri, tasapuolisuus, oma asenne sekä oman työn mielekkyys nousivat toimivien sijaisjärjestelyjen, palautteen, henkilökunnan vaikuttamismahdollisuuksien sekä kouluttautumismahdollisuuksien rinnalla esiin työhyvinvointiin vaikuttavina positiivisina asioina. Toisaalta taas esimerkiksi suuret lapsiryhmät, melu, kiire, työvuorojen muutokset, päätöksenteon vaikeus, riittämättömyyden tunne, haastavat asiakkaat ja tilanteet näiden kanssa koettiin työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi. Myös Laura Pekkarinen on tutkinut päiväkotihenkilöstön työhyvinvointia Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden laitokselle syksyllä 2013 tekemässään pro gradu -tutkielmassa ”Päiväkodin kasvatushenkilöstön työhyvinvointi: työn voimavarat ja kuormittavat tekijät”. Työn voimavaroiksi hänen tutkimukseensa nousivat työn mielekkyys ja merkityksellisyys, lapset sekä työyhteisö. Kuormittavina tekijöinä myös Pekkarinen mainitsee suuret lapsiryhmät, melun sekä kiireen.

Työstä ja työhyvinvoinnista säädetään useissa eri laeissa. Näitä lakeja ovat esimerkiksi työaikalaki, työturvallisuuslaki, työsopimuslaki, työterveyshuoltolaki, laki yhteistoiminnasta yrityksissä, tasa-arvolaki, laki yksityisyyden suojasta työsuhteessa, vuosilomalaki, laki työsuojelun valvonnasta ja työsuojelun yhteistoiminnasta sekä työeläkelaki. Työnantajalle työhyvinvoinnin kehittäminen

on osin lakeihin ja säädöksiin perustuva velvollisuus, mutta myös mahdollisuus. (Rauramo 2012, 18.)

Työhyvinvointiin liitetään myös useita muita käsitteitä. Jari Hakanen (2011, 6) mainitsee yleisnimityksiksi työhyvinvoinnille esimerkiksi työtyytyväisyyden ja työssä viihtymisen. Työn imu ja työn ilo ovat työhyvinvointiin kuuluvia ja sitä lisääviä osatekijöitä, mutta myös sen lähikäsitteitä.

## 5.1 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi tarkoittaa ihmisen fyysisiä työntekoon ja työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Fyysisestä työkyvystä kannattaa jokaisen huolehtia liikumalla riittävästi sekä työssä että vapaa-aikana monipuolisesti. (Myllys 2003.) Hyöty- ja arkiliikunnan lisäksi toimintakykyään voi jokainen lisätä reippaalla liikunnalla, jota aikuiselle ihmiselle suositellaan kestävyyskunnan parantamiseksi vähintään 2,5 tuntia viikoittain (UKK-instituutti 2009).

Fyysiseen työhyvinvointiin liittyy erilaisia tuki- ja liikuntaelimiä kuormittavia tekijöitä. Näitä tekijöitä ovat esimerkiksi matalista huonekaluista tai ahtaista tiloista johtuvat hankalat työasennot, äkkinäiset liikkeet ja raskaat kantamukset. Päiväkodeissa tämä tarkoittaa esimerkiksi lasten kantamista ja nostelua (TTL 2014a). Tuki- ja liikuntaelimiä fyysistä kuormittumista voidaan helpottaa oikeilla työasunnoilla ja ergonomialla, mutta myös huolehtimalla lihasten ja verenkiertoelimistön kunnosta liikunnan avulla.

Edellä mainittujen tekijöiden lisäksi fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat erilaiset työsuojelun toimintaohjelmat, riskien kartoitus, työpaikkaselvitykset ja työterveyshuolto, työpaikan pelastussuunnitelma sekä tarvittaessa järjestettävä kuntoutus (Suutarinen 2010, 25).

## 5.2 Työn imu sekä psyykinen ja sosiaalinen työhyvinvointi

Työ, jonka ansiosta ihmisen psykologiset perustarpeet tyydyttyvät, tuottaa tekijälleen hyvinvointia. Tällaista työhyvinvointia saavuttaakseen ihminen on valmis panostamaan voimavarojaan työn hyväksi. Vastineeksi tästä ihminen kokee mielekkäässä ympäristössä tekemänsä työn merkitykselliseksi. Tällais-

ta myönteistä työhyvinvoinnin kokemusta nimitetään työn imuksi. On määritelty kolme myönteistä ulottuvuutta, jotka kuvaavat työn imua: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuus on työntekijän halua panostaa työhön sekä ponnistella työn hyväksi myös hankalissa tilanteissa, omistautuminen on kokemusta inspiraatiosta, ylpeydestä, merkityksellisyydestä ja haasteellisuudesta työssä. Uppoutumista kuvaa keskittyminen ja paneutuminen työhön, jolloin siitä irrottautuminen voi olla vaikeaa. (Hakanen 2011, 38–39.) Edellä mainittujen asioiden lisäksi työn imua voimistavia tekijöitä ovat tehdyn työn monipuolisuus ja sen tarjoamat haasteet, vaikutusmahdollisuudet työssä, arvostus ja tuki työpaikalla, kannustava johtaminen sekä mahdollisuus kehittyä ja oppia työssä. Myös yksilön omilla voimavaroilla sekä kodin tuottamilla voimavaroilla on merkitystä esimerkiksi työstä palautumisen tukena. (TTL 2013.) Työn imuun kuuluvat käsitteet kuten haasteet, arvostus ja työyhteisön tuki ovat merkityksellisiä asioita myös työntekijän psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin rakentajina, samoin kuin avoimuus ja toimivat vuorovaikutustaidot työntekijöiden sekä esimiesten välillä. (TTL 2014b.)

Työn imulla on paljon positiivisia vaikutuksia työntekijän arkeen. Hakasen (2011, 41) mukaan työn imulla voidaan kuvata parasta mahdollista työhyvinvoinnin tilaa. Työn imun edistäminen luo mahdollisuuksia lisätä laatua ja menestystä työelämässä. Työntekijät, jotka kokevat työn imua, ovat aikaansaavia, aloitteellisia ja auttavaisia työtovereitaan kohtaan, tuottavia, sitoutuneita työhönsä ja työpaikkaansa ja haluavat jatkaa pidempään työelämässä. He kokevat työn muuta elämäänsä rikastuttavana ja ovat tyytyväisiä myös muuhun elämäänsä. Kirjassaan *Työn imu* (2011, 42) Hakanen sanoo, että työn imua kokevat voivat tartuttaa työn imua myös muihin työntekijöihin ja näin koko työtiimin suoriutuminen voi parantua. Myös vastavuoroisuus tulee esiin työn imussa: kun esimiehen työntekijöitään tukeva ja kannustava toiminta ja työolot saavat aikaan työn imua, haluaa myös työntekijä suoriutua työstään niin hyvin kuin mahdollista.

Työn imuun liittyy myös työntekijän psyykkinen työhyvinvointi, joka on monen osatekijän muodostama kokonaisuus. Samalla se liittyy kiinteästi myös sosiaaliseen työhyvinvointiin. Kun tehty työ on oikein mitoitettua, tuottaa tekijälleen onnistumisen tunnetta, arvostusta ja hyväksyntää niin oman itsen kuin työtovereidenkin kautta, voi työntekijä kokea psyykkistä ja sosiaalista työhyvinvointia. Psyykkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin vaikuttaa erityisesti myös hy-

vä työyhteisö ja -ilmapiiri sekä johtaminen. (Sallinen, Kandolin & Purola 2007.) Jokaisella työyhteisön työntekijällä on vastuu ilmapiiristä, joka työpaikalla on koettavissa (Kaivola 2003, 37). Myös työstä ja sen tekemisestä saatu palaute kehitys- tai tuloskeskusteluissa, erilaiset kannustinjärjestelmät, työnkierto, mentorointi, työnohjaus, erilainen virkistystoiminta sekä työyhteisöohjelma vaikuttavat työntekijän psyykkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin. Työntekijän omilla työyhteisö- ja sosiaalisilla taidoilla sekä esimiehen esimiestaidoilla on myös merkitystä. (Suutarinen 2010, 25.)

## 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimukseni käynnistyi tilaajan kanssa käydystä keskustelusta, jonka perusteella pienryhmätoiminnan näkökulma tutkimuksessani keskittyi kasvattajien työhyvinvointiin. Sopimus opinnäytetyöstä oli tehty jo aiemmin, joten tässä vaiheessa ryhdyin kirjoittamaan tutkimussuunnitelmaa, joka tarvittiin myös tutkimusluvan liitteeksi.

Koska tutkimuskohteinani olivat kahden kouvolaalaisen päiväkodin henkilökunnat, hain tutkimukselleni tutkimuslupaa Kouvolan kaupungin hyvinvointipalveluilta 20.1.2015. Luvan myönsi Kouvolan kaupungin varhaiskasvatuspäällikkö Helena Kuusisto 11.2.2015. Jos tutkimus olisi kohdistunut ainoastaan oman päiväkodin henkilökuntaan, olisi luvan voinut antaa päiväkodin johtaja.

Ennen varsinaisen tutkimuksenteon aloittamista haastattelin kouvolaista lastentarhanopettajaa saadakseni esi- ja taustatietoa pienryhmätoiminnan synnystä Kouvolassa. Alun perin leikkiryhmiksi kutsuttu pienryhmätoiminta luotiin tuomaan helpotusta haastavaan arkeen. Kun toiminta oli saatu käyntiin, todettiin, että lasten parantuneen hyvinvoinnin lisäksi kasvattajien kokema stressi väheni. Toisaalta työn koettiin taas motivoivan ja innostavan tekijöitään. Tämä haastattelu on suullisena lähdemateriaalina ollut pohjana tutkimukseni viitekehyselle.

Tallentamastani haastattelusta sain runsaasti taustatietoa. Tallenteen rauhasa kuuntelemalla keräsin sieltä tarvitsemani tiedot. Pienryhmäpilottiin liittyviin kysymyksiin sain ohjeen pyytää tietoa pohjoisen varhaiskasvatusalueen palvelupäälliköltä Anja Kettuselta. Teemahaastattelun runko on liitteenä.

## 6.1 Tutkimuksen tausta ja tarkoitus

Päiväkotien lapsiryhmät ovat suuria ja varsinaisen henkilökunnan määrä on yleensä juuri lain vaatimalla tasolla: neljä alle kolmivuotiasta tai seitsemän yli kolmivuotiasta yhden lain perusteella kasvattajaksi kelpoisen vastuulla (Asetus lasten päivähoitosta 16.3.1973/239; Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 29.4.2005/272). Työ on vastuullista ja kuormittaa työntekijöitä sekä henkisesti että fyysisesti. Sairauslomien ajaksi ei ole helppoa saada sijaisia riippuen joko saatavilla olevien sijaisten määrästä tai kunnan taloustilanteesta. Näissä tilanteissa ryhmässä läsnä olevien lasten määrä saattaa ylittää asetuksessa mainitun määrän, mutta toisaalta samassa asetuksessa lasten päivähoitosta annetaan kunnille mahdollisuus ”*poiketa säädetystä suhdeluvusta, jos lasten keskimääräiset hoitopäivät ovat jatkuvasti vähäisemmät kuin toimintapäivät. Poikkeaminen voi tapahtua siten, ettei lapsia ole muutoin kuin lyhytaikaisesti yhtäaikaisesti hoidossa enempää kuin kokonaisuuhdeluku edellyttää.*” Tarkemmin määrittelemättä jätetty ”lyhytaikaisuus” jättää paljon varaa tulkinnalle.

Suuri lapsiryhmä on rasite myös lapselle. Suuressa ryhmässä ääntä ja hälinää on lapsen ympärillä koko ajan ja rauhalliset hetket joko kaverien tai kasvattajien kanssa jäävät usein vähäisiksi. Kun varhaiskasvatuksen tärkeimmäksi tavoitteeksi on asetettu lasten kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistäminen, voisikin kysyä, mahdollistaako suuri lapsiryhmä tämän? (Stakes 2005.) Suuressa lapsiryhmässä lapsi ei välttämättä pääse koko päivänä olemaan oma itsensä ja tuomaan esiin omaa persoonaansa. Lapsi joutuu olemaan useissa tilanteissa vain osana ryhmää ja tämän vuoksi lapsen kahdenkeskiselle vuorovaikutukselle kasvattajan kanssa jää liian vähän aikaa. (Rusanen 2011, 232.)

Viime vuosina Kouvolassa on herätty huomaamaan, että suurryhmien kanssa toimimisen lisäksi on muitakin tapoja toteuttaa varhaiskasvatusta. Tähän liittyen opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää, mitä kasvattajat ajattelevat pienryhmätoiminnasta ja vaikuttaako pedagoginen pienryhmätoiminta kasvattajan työhyvinvointiin ja jos vaikuttaa niin miten?

## 6.2 Tutkimusongelmat

Varsinkin työhyvinvointia mutta myös pienryhmätoimintaa on vuosien varrella tutkittu eri näkökulmista ja aiheena se on tärkeä. Kuitenkin pienryhmätoimintaa käsittelevien tutkimusten näkökulma on tutustumissani tutkimuksissa yleensä ollut se, kuinka pienryhmätoiminta vaikuttaa lasten hyvinvointiin ja kehitykseen tai toisaalta siihen, kuinka kasvattajien on mahdollista hallita pienryhmää paremmin kuin suurta. Keskustelin tilaajan kanssa pienryhmätoiminnasta ja siitä, kuinka sitä voitaisiin hyödyntää työntekijöiden työhyvinvoinnin tukena. Ajatus tutkia pienryhmätoimintaa nimenomaan ryhmän kasvattajien työhyvinvoinnin näkökulmasta lähti liikkeelle siitä, että tilaajan kanssa käydyn keskustelun jälkeen pohdimme tiimissä keinoja arjen pyörittämiseen niin, että jokaisen tiimiin kuuluvan osaaminen saataisiin käyttöön kenenkään uupumatta.

Tutkimuskysymykseni olivat seuraavat:

- Mitkä asiat tuottavat työhyvinvointia Puistolan ja Kymintehtaan päiväkotien kasvattajille?
- Minkälaisia kokemuksia Puistolan ja Kymintehtaan päiväkotien kasvattajilla on pedagogisen pienryhmätoiminnan erilaisista toteutusmalleista?
- Kuinka Puistolan ja Kymintehtaan päiväkotien kasvattajat kokevat pedagogisen pienryhmätoiminnan vaikuttaneen työhyvinvointiinsa?

## 6.3 Tutkimuksen kohderyhmä

Tutkimukseni kohteena oli kouvolaisten Puistolan ja Kymintehtaan päiväkotien kasvatushenkilöstö. Puistolan päiväkodissa pienryhmätoiminta on ollut työmenetelmänä käytössä jo pidemmän aikaa, Kymintehtaan päiväkotia on otanut sen käyttöön Kouvolassa toteutetun pilottihankkeen jälkeen. Valitsin nämä päiväkodit kasvatushenkilökuntineen tutkimukseni kohteiksi, koska toinen on oma työpaikkani ja on mielenkiintoista kuulla, kuinka henkilökunta kokee vasta jonkin aikaa käytössä olleen työmenetelmän vaikuttavuuden työhyvinvointiinsa. Kymintehtaan päiväkodissa jaoin kyselylomakkeita 15 kpl. Toisena kohteena oli edellisen vastakohtana henkilökunta päiväkodista, jossa pedagogista pienryhmätoimintaa on toteutettu jo pidempään. Kyselylomakkei-

ta vein Puistolán päiväkodin kasvattajille 10 kpl. Tutkimuksen kohderyhmän valinta oli tarkoituksenmukaista ja tarkoituksenmukaisuus on yksi laadullisen tutkimuksen tyypillisistä piirteistä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2012, 164).

#### 6.4 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyöni lähestymistapa on laadullinen eli kvalitatiivinen. Laadullinen tutkimus on menetelmäsuuntaus, jonka avulla voidaan hankkia tietoa ihmisten omista kokemuksista ja näin nostaa esiin asioita, jotka jo tiedetään, muttei välttämättä vielä ymmärretä. Laadullisen tutkimuksen yleisimpiä tutkimusmenetelmiä ovat esimerkiksi havainnointi, haastattelu, kysely sekä dokumentteihin perustuva tieto. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 71.) Kuten Tuomi ja Sarajärvi (2012, 35) sanovat: tehdään jo tunnettu tiedetyksi. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan pienryhmätoimintaa päiväkodin kasvattajien työhyvinvoinnin näkökulmasta. Pienryhmätoiminta on jo monessa paikassa tuttu toimintamalli, mutta välttämättä sen vaikutuksia työhyvinvointiin ei tunneta tai huomata.

Valitessani kyselylomakkeen aineistonhankinnan menetelmäksi korostui se, että kohdehenkilöiden todellinen mielipide tulisi esiin, olisi se sitten positiivinen tai negatiivinen. Tarkoitukseni oli saada selville nimenomaan näiden kahden päiväkodin henkilökunnan kokemuksia, ei välttämättä kaiken kattavaa totuutta. Jos tutkimuskohteena olisivat olleet jotkut muut päiväkodit, olisivat vastaukset voineet olla aivan erilaisia.

Toisena perusteena kyselylomakkeen valinnalle oli aikataulut. Vaikka toisaalta kyselyn tekemiseen oli aikaa runsaasti, olisi ollut vaikea saada sovitettua sekä haastateltavien, omien että oman työyhteisöni aikatauluja niin, että henkilökohtaisesti toteutettavat haastattelut yksittäin tai ryhmissä olisivat olleet mahdollisia. Päiväkodin työrytmi on kiireinen ja jokainen poissaolo ryhmästä vaikuttaa aina sen toimintaan. Lisäksi aikataulua kuormitti oman työpaikan ulkopuolella suorittamani harjoittelujakso, jonka aikana työpäivät venyivät tavallistakin pidemmiksi matkojen vuoksi.

## 6.5 Tutkimusaineiston hankinta kyselylomakkeella

Päiväkotien kasvattajille suunnatun kyselyn perustana olivat heidän omat mielipiteensä heille itselleen hyvinvointia tuottavista ja työhyvinvointia tukevista tekijöistä. Koska jokainen, jolle kysely meni, toteutti kyselyn aikana pienryhmätoimintaa, halusin kuulla myös ajatuksista, joita se oli heissä herättänyt työmenetelmää käyttöönotettaessa. Heidän toteuttamansa pienryhmätoiminnan mallia kartoitin, koska halusin tietää, onko eri toteutusmuodoilla vaikutusta siihen, miten työmenetelmän koetaan vaikuttavan vastaajien työhyvinvointiin. Kysymyksiä ei testattu etukäteen.

Kyselyt toimitin omassa päiväkodissani vastaajille käteen palautuskuorissa, joissa oli nimi ja palautusosoite valmiina. Halutessaan vastaajat olisivat saaneet mukaan postimerkin vastauksen postitusta varten. Kukaan ei kuitenkaan postimerkkiä halunnut, vaan vastaukset palautettiin sovittuun palautuspaikkaan. Puistolaan vein kymmenen kyselyä postimerkillä, nimellä ja palautusosoitteella varustetuissa kuorissa. Vastaajat palauttivat vastauksensa postitse.

Kyselylomakkeet toimitin kohdepäiväkoteihin elokuun alkupuolella 2015. Saatekirjeeseen olin määritellyt vastausten viimeisen palautuspäivämäärän. Suurin osa vastauksista tuli palautuspäivään mennessä. Muutamia vastauksia saapui vielä tämän päivämäärän jälkeen. Pystyin kuitenkin huomioimaan kaikki saapuneet vastaukset, koska analysointityö oli vielä kesken viimeisten vastausten saapuessa. Kaiken kaikkiaan vastauksia palautui 19. Avoimiin kysymyksiin annettujen vastausten pituudet vaihtelivat melko paljon, mutta materiaalia kertyi kuitenkin runsaasti.

## 6.6 Aineiston analyysi

Kerätystä aineistosta tehty analyysi on yksi tutkimuksenteon keskeisimmistä asioista, koska analyysi antaa tutkijalle vastaukset tutkimusongelmiin. Saattaa olla, että tässä vaiheessa selviää myös se, miten ongelmat olisi oikeastaan pitänyt esittää. Analyysivaihe muodostuu kolmesta osasta. Ensimmäinen osa on tietojen tarkistus. Tässä vaiheessa aineisto tarkistetaan ja päätetään, onko kaikki saatu materiaali kelvollista käytettäväksi. Toisessa vaiheessa tietoja täydennetään esimerkiksi puuttuvia vastauksia kyselemällä tai tarkentamalla



suullisesti haastatellun antamia tietoja täydentävän kysymyksen avulla. Kolmannessa vaiheessa saatu materiaali järjestetään, jotta tiedot voidaan tallentaa ja analysoida. Aineiston käsittely ja analyysin tekeminen on hyvä aloittaa mahdollisimman pian aineiston keruun jälkeen. (Hirsjärvi ym. 2012, 221–223.)

Saadakseni kokonaiskuvan kyselylomakkeilla kasvattajilta saadusta aineistosta aloitin analyysin tekemisen lukemalla läpi kaikki saamani vastaukset. Luin vastauksia useampaan kertaan, jolloin kuva niiden sisällöstä alkoi hahmottua mieleeni. Tämän jälkeen aloin lukea ja kirjata vastauksia kysymyksittäin. Kun samoja vastauksia tuli esiin, en kirjoittanut niitä kaikkia vaan merkkasin tukkimiehen kirjanpidolla, kuinka monesti tietty vastaus oli annettu. Näin minulle hahmottui myös se, kuinka yleisesti joku tietty vastaus esiintyi. Vastaaajien taustatietoja kartoittaviin kysymyksiin saamani vastaukset keräsin prosentuaalisina osuuksina kuvaan, koska siitä on helppo nähdä esimerkiksi vastaajien ikäjakauma.

## 7 TUTKIMUSTULOKSET

Kysymyslomakkeita jaoin 25 kappaletta. Vastausaikaa oli noin viikko. Lyhyehköstä vastausajasta huolimatta vastauksia palautui 19, jolloin kokonaisvastausprosentti oli 76 %. Kaikki vastaajat työskentelivät kyselyn ajankohtana pedagogista pienryhmätoimintaa työmenetelmänä käyttäen.

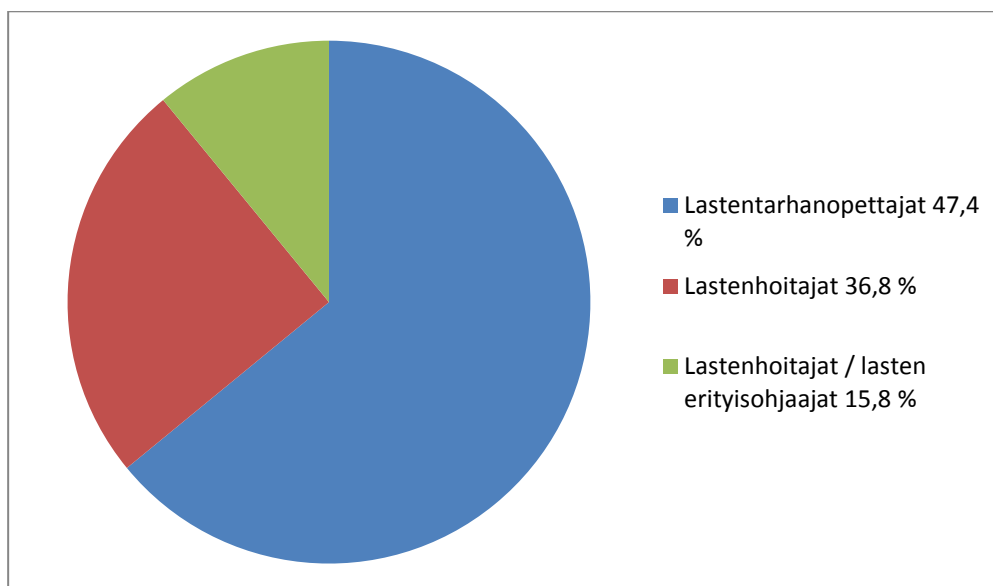
Havainnollistaakseni saamiani vastauksia olen käyttänyt vastausaineistosta poimittuja suoria lainauksia, koska pidän niitä tärkeinä asiaan liittyvän ajatus- ja tunnemaailman näkökulmasta. Vaikka vastaajista on kysymyslomakkeissa taustatietoa, en käytä lainauksien yhteydessä mitään koodeja tai nimimerkkejä, jotta vastaajien anonyymius säilyy.

Sen, että vastaajien joukossa saattoi olla uusia työntekijöitä, joilla ei ole juuri lainkaan kokemusta pienryhmätoiminnasta, tai toisaalta työntekijöitä, joilla ei muusta ole kokemusta, en koe haittaavan, koska myös näiden nuorempien alalla työskentelevien kokemukset ovat tärkeitä. Toisaalta tärkeää tietoa on myös se, jota sain vanhemmilta työntekijöiltä, joilla on kokemusta myös suurien ryhmien kanssa työskentelystä.

## 7.1 Taustatiedot

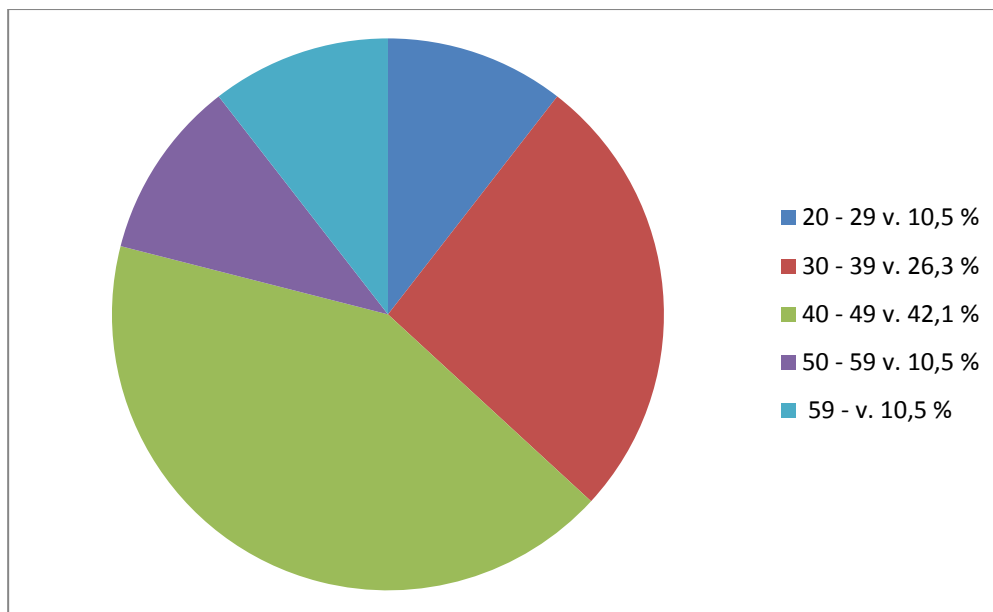
### 7.1.1 Ikäryhmä, toimenkuva ja työkokemus

Ensimmäiseksi kartoitin kyselyssäni taustatietoina vastaajien ikäryhmän, toimenkuvan sekä varhaiskasvatuksessa hankittujen työkokemusvuosien määrän. Vastaajista 47,4 % työskenteli lastentarhanopettajana, 36,8 % lastenhoitajana ja 15,8 % sekä lastenhoitajana että lasten erityisohjaajana. Tutkimuspäiväkotien johtajia en pyytänyt vastaamaan kyselyyn, koska he toimivat hallinnollisina johtajina, eivätkä juuri osallistu ryhmien toimintaan. (Kuva 1.)



Kuva 1. Vastaajien prosentuaalinen jakautuminen eri ammattiryhmiin

Suurin osa vastaajista kuului ikäryhmään 40–49 vuotta, yhteensä 42,1 %. Alle 20-vuotiaita vastaajia ei ollut lainkaan, toisaalta vastaajissa oli mukana yli 59-vuotiaita. Ikäjakauma oli siis laaja, mutta vastauksista ei tullut esille eroja ikäjakauman perusteella. (Kuva 2.)



Kuva 2. Vastaajien prosentuaalinen jakautuminen ikäryhmittäin

Työkokemusvuosissa korostui vastaajien pitkät työurat. Yhdellätoista vastaajalla oli takanaan yli 15 vuoden ura varhaiskasvatuksessa, näistä kuudella työuraa oli takanaan yli 20 vuotta. Toisaalta vastaajissa oli mukana myös henkilöitä, joilla ura on vasta alussa. Vastaajia, joilla oli takanaan työkokemusta varhaiskasvatuksen alalta alle 5 vuotta, oli 4.

#### 7.1.2 Ennako-odotuksia ja -pelkoja pienryhmätoimintaa aloitettaessa

Asetin kysymyksen ennako-odotuksista ja -peloista rinnakkaiseksi. Molempia ajatuksia kertyi, mutta oli selkeästi havaittavissa, että positiivisiksi miellettyjä odotuksia oli enemmän. Vastauksissa mainitut erilaiset odotukset oli mahdollista luokitella lapseen liittyviin tekijöihin sekä toisaalta työn tekemiseen ja työilmapiiriin liittyviin tekijöihin taulukon 2 mukaisesti. Vastauksissa mainitut tekijät esiintyivät tasaisesti kaikkien ammattiryhmien vastauksissa. Vastauksissa ei tullut esiin yhtään tiettyä vastausta, joka olisi liittynyt vain tiettyyn ammattiryhmään.

Lapsien kanssa toimimiseen liittyvät tekijät korostivat erilaisia mahdollisuuksia:

*"[Odotan] Lasten tulevan entistä tutummiksi."*

*"Aikaa enemmän yksittäisille lapsille."*

Taulukko 2: Lapsiin sekä työhön ja työilmapiiriin liittyviä odotuksia pienryhmätoiminnan aloitusvaiheessa

Lapset:	Työ ja työilmapiiri:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• mahdollisuus oppia tuntemaan lapset paremmin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• suunnittelun ja toiminnan toteutuksen helpottuminen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• mahdollisuus havainnoida lapsia paremmin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• asioiden hallittavuuden helpottuminen toiminnassa ja siirtymissä</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• mahdollisuus huomioida lapsen yksilöllisyys paremmin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• työn ja päivärytmin selkeytyminen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• aidon läsnäolon mahdollistuminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• joustavuuden lisääntyminen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• mahdollisuus keskittyä lapsiin paremmin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kiireen, ilmapiirin ja äänimaailman rauhoittuminen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• vuorovaikutuksen lisääntyminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• työinto ja motivaatio</li> </ul>

Jokainen vastaaja koki pienryhmätoiminnan myönteisenä vaihtoehtona aiemmin käytössä olleille työmenetelmille ja -tavoille, eikä kukaan ollut sitä mieltä, että joskus vielä haluaisi palata toimimaan suurryhmän kanssa.

Vaikka ennakkoajatukset pienryhmätoiminnasta olivat enimmäkseen positiivisia odotuksia, 12 vastaajaa oli kirjannut vastauksiinsa myös ihan oikeita pelkoja. Eräs vastaajista oli kirjoittanut, että nämä ”pelot” eivät ehkä olleet varsinaisia pelkoja, vaan ennemminkin alkuvaiheen epätietoisuudesta ja epävarmuudesta johtuvia kysymyksiä vastaajan mielessä. Enimmäkseen peloissa korostuivat yksin tehtävä työ ja sen sitovuus, aikataulut ja sen onnistuminen, kuinka tarvittaessa saisi apua ja tukea, kuinka yllättävistä tilanteista selviäisi ja se, että olisiko koko ajan kiire. Aloitusvaiheessa myös tiimin jäsenten tasapuolinen sitoutuminen uuteen työtapaan mietitytti:

*”Mietitytti sitoutuvatko kaikki työntekijät samalla tavalla.”*

*”Mitä jos en pärjääkään jonkun tietyn lapsiryhmän kanssa?”*

*”Pelkäsin käytäntöjen sujumista, siirtymätilanteiden hoitumista, avun saamista tarvittaessa.”*

## 7.2 Päiväkotien henkilökunnalle hyvinvointia tuottavia tekijöitä

Työhyvinvointia tuottavien ja tukevien tekijöiden rinnalla selvitin tutkimuksessani työntekijöille yleisesti hyvinvointia tuottavia ja sitä tukevia tekijöitä. Tämän kysymyksen taustalla oli halu tietää, kuinka paljon nämä osatekijät ovat samansuuntaisia sekä työ- että muuhun hyvinvointiin liittyen.

Hyvinvointia tuottavia tekijöitä vastaajat olivat löytäneet runsaasti, kaiken kaikkiaan erilaisia vastauksia annettiin 45 kappaletta. Vastauksissa esiin tulleissa vastauksissa oli havaittavissa sekä fyysinen, psyykinen että sosiaalinen näkökulma hyvinvointiin. Saamani vastaukset jaoin samankaltaisuuden perusteella neljään luokkaan: fyysisiin ja psyykkisiin tekijöihin, harrastuksiin, ihmisiin ja ihmissuhteisiin sekä työhön liittyviin tekijöihin. Suurin osa mainituista tekijöistä liittyi fyysisiin ja psyykkisiin tekijöihin. Tällaisina tekijöinä mainittiin esimerkiksi oikeanlainen ravinto, uni, tasapainoisuus elämässä, stressittömyys, terveys, mielenrauha, kiireettömyys ja oma aika. Hyvinvointia tuottavina harrastuksina mainittiin esimerkiksi musiikki, liikunta, luonto, ulkoilu, rentoutuminen sekä yleensä mukavat asiat ja niiden puuhailu. Perhe, aviomies, lapset ja lapsenlapset sekä ystävät mainittiin läheisinä ihmisinä ja ihmissuhteina. Itselle hyvinvointia tuottaviksi tekijöiksi oli löydetty myös työhön liittyviä asioita. Näinä mainittiin työssä viihtyminen, hyvä työyhteisö, mielekäs työ sekä viihtyisä työympäristö yhdessä työhön heittäytymisen kanssa. Näiden osuus oli kuitenkin selvästi pienempi kuin muiden kolmen osa-alueen. Eri ammattiryhmiin kuuluvien vastaukset olivat samansuuntaisia, eikä tietylle ammattiryhmälle ominaisia hyvinvoinnin tuottajia ollut eroteltavissa. Myöskään eri-ikäiset vastaajat eivät erottuneet tietyssä vastausryhmässä.

### 7.2.1 Työhyvinvointia tuottavia ja tukevia tekijöitä

Kysymykseeni työhyvinvointia tuottavista ja tukevista tekijöistä sain yhteensä 86 erilaista vastausta. Myös nämä vastaukset oli mahdollista luokitella. Luokiksi muodostuivat työyhteisöön liittyvät työhyvinvointia tuottavat tekijät, työntekoon liittyvät työhyvinvointia tuottavat tekijät sekä muut työhyvinvointia tuottavat tekijät. Työyhteisöön liittyvät työntekijälle työhyvinvointia tuottavat tekijät jakaantuivat vielä alla olevan taulukon mukaisesti kolmeen alaluokkaan: johtajuuteen, omaan tiimiin sekä työpaikan ilmapiiriin liittyviin tekijöihin.

Taulukko 3: Kasvattajille työhyvinvointia tuottavia tekijöitä

<b>Työyhteisö:</b>	<b>Työnteko:</b>	<b>Muut:</b>
<b>Johtajuus:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• työn motivoivuus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kuntoilu</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• esimiehen tasa-puolisuus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• oman työn kehittä-misen mahdollisuus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• itsestä huolen pitäminen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• arvostus ja tuki</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• työn suunnitelmalli-suus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• harrastukset</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• asiantuntemus ja tieto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• työssä onnistuminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• hyvät per-hesuhteet</li> </ul>
<b>Oma tiimi:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lasten hyvinvointi ja huolenpito</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ystävät</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• avoin vuorovai-kutus tiimissä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• riittävät resurssit työn toteuttamiseksi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• oma psyykki-nen ja fyysinen hyvinvointi</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• paneutuminen tehtävään työhön</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• toimivat käytännöt ja selkeä työnjako</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• tiimin toimivuus ja tuki</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kohtuullinen ääni-maailma</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• tiimin ”hyvyys”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• rauhallinen työym-päristö</li> </ul>	
<b>Ilmapiiri:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pienryhmätoiminta</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• hyvä yhteishenki</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• avoin, hyvä työ-yhteisö</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• hyväksyvä ja rento työilmapiiri</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• mukavat työka-verit</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ammatillinen, kannustava työ-yhteisö</li> </ul>		

Työyhteisöön liittyvät tekijät mainittiin lähes puolessa annetuista vastauksista. Moni näistä mainituista tekijöistä on myös Hakasen (2011, 38–39) mainitse-mia työn imua tuottavia tekijöitä, kuten esimiehen sekä työyhteisön arvostus ja tuki, avoin vuorovaikutus, tiimin toimivuus sekä kannustava, ammatillinen ilmapiiri työpaikalla:

*”Työpaikalla työilmapiiri on tärkeä tekijä.”*

*”Hyvä ja toimiva työtiimi.”*

Työntekoon liittyvien työhyvinvointia tukevien ja tuottavien tekijöiden osuus oli myös suuri, noin kolmannes kaikista vastauksista:

*”Sopivan haasteellinen työ, joka motivoi.”*

*”Tiimin jäsenet ovat paneutuneita pienryhmätoimintaan.”*

*”Hyvä suunnittelu ja selkeä tehtävä.”*

Kolmanneksi ryhmäksi muodostui työhyvinvointia tukevat ja tuottavat muut tekijät. Muiden tekijöiden osuus oli kahteen muuhun verrattuna hieman pienempi, mutta koostui myös tärkeistä osatekijöistä:

*”Perhe, harrastukset...”*

*”Ilo työstä, positiivinen elämänasenne.”*

*”Pitää huolta itsestä. Kuntoilee, tapaa ystäviä.”*

Työhyvinvointia tuottavat tekijät olivat näiden vastausten perusteella hyvin samansuuntaisia kuin Sari Halménin tutkimuksessa vuonna 2012. Halménin tutkimuksessa työhyvinvointia edistävinä tekijöinä mainittiin esimerkiksi toimiva tiedonkulku ja saatu palaute, henkilökunnan vaikuttamismahdollisuudet, huumori ja oma mieliala sekä mahdollisuus oman ammattitaidon ylläpitoon koulutusten avulla (Halmén 2012.)

### 7.2.2 Pienryhmien jakoperusteita

Vastauksissa mainittiin yhteensä 39 erilaista perustetta pienryhmien jaolle. Tyypillisiä lapseen itseensä liittyviä perusteita kuten ikä, taidot, luonne ja kehitystaso mainittiin, mutta ryhmien jaossa oli käytetty myös muunlaisia perusteita. Vanhemmilta tulleet toiveet oli huomioitu kahdessa vastauksessa. Taulukossa 4 on nähtävissä erilaisten perusteiden jakautuminen vastausten kesken.

Taulukko 2. Perusteet pienryhmien jaolle

Ryhmäjaon peruste	Määrä
ikä	8/39
kaverit	6/39
sopimuspäivät	4/39
luonne	3/39
1 pieni + loput isoja	3/39
taidot	3/39
kehitystaso	2/39
vanhempien toiveet	2/39
haasteellisuus	2/39
muut, yksi kutakin	6/39

Joissain vastauksissa kävi ilmi, että vastaajalla on kokemusta useammasta eritavasta jakaa lapset pienryhmiin. Kyselyn vastausajankohtana ei kuitenkaan kenelläkään ollut pohdinnassa ryhmien rakenteen muuttaminen. Tämän perusteella uskallan ajatella, että vastaajat ovat tyytyväisiä tapaan, jolla heidän ryhmänsä on jaettu. Tällöin pienryhmien jakotapa vaikuttanee positiivisesti heidän työhyvinvointiinsa.

### 7.2.3 Pienryhmätoiminnan toteuttaminen

Pienryhmätoimintaa toteutettiin eri ryhmissä hiukan eri tavoin ja eri verran. 5 vastaajaa kertoi toteuttavansa pienryhmätoimintaa joka päivä koko päivän ajan, jokaisessa tilanteessa. Yksi vastaaja kertoi, että pienryhmätoiminta toteutuu aamu- ja ruokapiireillä. Loput 13 vastaajaa kertoivat toteuttavansa pienryhmätoimintaa vaihtelevasti päivän eri toimissa ja vaiheissa. Pienryhmätoiminta painottui heidän vastauksissaan aamupäivien ajalle, johon sijoittuvat ryhmän toiminta, ulkoilu ja ruokailu. Iltapäivisin ryhmä useimpien vastausten perusteella toimii isompana ryhmänä.

Pienryhmätoiminnan toteuttamisen erilaisia muotoja perusteltiin sillä, että ryhmien toimivuuden ja yleensäkin toiminnan mahdollistumisen vuoksi on valittu juuri se tietty toteuttamistapa. Pienryhmätoiminnan erilaisissa toteutusta-



voissa ei tullut esiin eroja eri ammattiryhmien välillä, vaan eri tavat jakautuivat melko tasaisesti eri ammattiryhmien kesken.

#### 7.2.4 Kasvattajien kierto eri pienryhmissä

19 vastaajasta 18 vastasi kysymykseen kuinka usein kasvattajat vaihtavat ohjaamaansa ryhmää. 10 vastaajaa kertoi, että kasvattajan ohjaama ryhmä vaihtuu viikoittain ja 3 kertoi vaihtavansa ryhmää päivittäin. Vastaajista 5 ei vaihda ryhmää ollenkaan, koska he työskentelevät alle 3- vuotiaiden kanssa ja toteuttavat omahoitajuutta pienryhmätoimintaan liittyen.

15 vastaajaa 19:stä kertoi olevansa tyytyväinen ryhmässään käytössä olevaan vaihtoväliin tai siihen, ettei ohjattavaa ryhmää vaihdeta ollenkaan. Neljä vastaajaa ei vastannut kysymykseen ollenkaan. Viikoittain ryhmää vaihtavat kertoivat olevansa tyytyväisiä, koska viikon vaihtovälillä työhön ja työntekoon liityen:

- toiminta pysyy selkeänä
- toiminnan jatkuvuus
- viikossa ehtii toteuttaa vaikka pienen projektin
- mahdollistaa pitkäjänteisen työskentelyn ryhmän kanssa
- saa keskittyä rauhassa oman ryhmän arkeen
- jokaisen työntekijän osaaminen voidaan hyödyntää

Toisaalta viikon vaihtoväli mahdollistaa lapsen kannalta, että kasvattajan:

- lapsituntemus pysyy hyvänä
- vaihtuvuus ei pirstaloi lapsen olemista
- voi rauhassa havainnoida lapsia
- saa tutustua lapsiin rauhassa
- läsnäolo on sensitiivistä
- syvemmät kontaktit lapsen ja aikuisen välillä
- jokainen aikuinen saa mahdollisuuden työskennellä jokaisen lapsen kanssa.

Päivittäin ryhmää vaihtavat olivat tyytyväisiä, koska silloin he kokivat, että:

- kaikkiin lapsiin pysyy tuntuma
- lapset tottuvat kaikkiin aikuisiin ja kaikki aikuiset toimivat kaikkien lasten kanssa
- vaihtoväli sopii isompien lasten kanssa toteutettavaksi.

Päivittäin ryhmää vaihtavien vastauksissa ei tullut esiin näkökulmaa työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemisen kannalta, vaan ajatukset keskittyivät siihen, kuinka päivittäinen vaihto vaikuttaa lapseen. Pysyvää ryhmää ja omahoitajuutta toteuttavat perustelivat tyytyväisyyttään sillä, että omahoitajuus luo lapselle turvaa ja on sen vuoksi hyvä ja sopiva tapa toteuttaa pienryhmätoimintaa. Myös lapsen havainnoinnin ja läheisen ohjaamisen koettiin olevan hyvä asia. Näitä ajatuksia tukee myös Mikkolan ja Nivalaisen (2011) näkemys omahoitajuuden merkityksestä lapsen perusluottamuksen ja turvallisuudentunteen luoja ja tukijana.

### 7.3 Pienryhmätoiminnan vaikutuksia työhön, työntekoon ja työhyvinvointiin

Kysymyksessäni asioista, joihin kasvattajat kokevat pienryhmätoiminnan vaikuttaneen, oli vastausvaihtoehtoina nimenomaan kasvattajaan itseensä liittyviä väitteitä. Lisäksi oli mahdollisuus kirjoittaa itse, mihin kokee pienryhmätoiminnan työssään vaikuttaneen. Kysyttäessä asioita, joihin pienryhmätoiminta on vaikuttanut, vastasi 18 vastaajaa, että ääniärsytyksen määrään [vähentävästi], toiminnan toteutukseen pienryhmätoiminnan on kokenut vaikuttaneen 18 sekä toiminnan suunnitteluun 16 vastaajaa. Myös vaikutukset stressin määrään [vähentävästi] ja kasvatuskumppanuuteen [parantavasti] tulivat vastauksissa selkeästi esiin. Annettujen vaihtoehtojen lisäksi 4 vastaajaa kertoi muista pienryhmätoiminnan vaikutuksista. Näitä vaikutuksia olivat kiireettömyys, läheisyys, [lapsen] yksilöllinen huomioiminen ja suhteet lasten kanssa, fyysinen ja psyykinen turvallisuus, parantunut lapsituntemus, selkeytynyt ja tasapuolistunut työnjako, työtehtävät ja vastuu sekä lisääntynyt työn ilo.

Vastausten perusteella voi päätellä, että kasvattajat itse kokevat pienryhmätoiminnalla olevan runsaasti positiivisia vaikutuksia heidän työhönsä ja työntekoonsa ja sitä kautta heidän työhyvinvointiinsa. Kaikki 19 vastaajaa kertoivat kokevansa erilaisia positiivisia vaikutuksia.

Vaikka perusmielipide ja kokemus pienryhmätoiminnasta olivat vastaajien mielestä positiivisia, oli 17 vastaajaa tuonut esiin myös haasteita, joita pienryhmätoiminta työn teolle tuottaa. Nämä vastaukset on mahdollista luokitella työhön ja työntekoon liittyviksi sekä työntekijän asenteisiin liittyviksi. Lisäksi yksi vastaaja kertoi toisen kysymyksen yhteydessä alkusyksyyn sijoittuvasta

uusien perheiden tutustumisen ja kotikäyntien aiheuttamasta raskaammasta ja voimia kuluttavasta vaiheesta pienryhmätoimintaan liittyen. Kuitenkin hänen mielestään tämän vaiheen kunnollinen läpikäyminen on hyvä perusta perheiden kanssa tehtävälle yhteistyölle.

Taulukko 3: Pienryhmätoiminnan haasteita

Työ ja työnteko:	Työntekijän omat asenteet:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• työmenetelmän sitovuus</li> <li>• ryhmäjakojen suunnittelu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• työntekijän ennakkoluulot</li> <li>• muutosvastarinta &lt;-&gt; hankaluus / haluttomuus omaksua uutta työtapaa</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• poissaolojen aiheuttamat haasteet</li> <li>• yksinolo &lt;-&gt; siirtymät</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• toiminnan kellotus &lt;-&gt; siirtymien ja toiminnan porrastaminen</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• tiedonkulku</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• tarvittaessa lisäävun saaminen</li> </ul>	

Haasteellisina koettiin myös toiminnan kellotus porrastamisen onnistumiseksi, lisäävun saaminen jos esim. täytyy lähteä yhden lapsen kanssa wc:hen, työajat, tiedonkulku sekä siirtymät yksin lapsiryhmän kanssa:

*”Haasteita ovat tilanteet, joissa joku lapsista tarvitsee täysin aikuisen tuen/ huomion, pyllynpesu ym.”*

*”Tiedonkulku esim. iltavuorolaiselle joskus jää, jolloin iltavuorolainen ei osaa välttämättä kertoa kotiin tarkasti lapsen päivänselitystä.”*

Pienryhmätoiminnan haasteita oli pohdittu ja niihin oli myös löydetty erilaisia ratkaisuja. Joissain ryhmissä oli käytössä varahoitajajärjestelmä, jossa yhdelle ryhmälle oli jo valmiiksi nimetty kaksi vastuukasvattajaa. Ennakoinnilla koettiin olevan suuri toimintaa helpottava merkitys, samoin kuin avoimella keskustelul-

la ja kokemusten jakamisella. Alkuvaiheessa työn perusteellinen suunnittelu ja organisointi koettiin tärkeäksi. Joissain ryhmissä oli myös muutettu pienryhmi- en jakoa, kun oli todettu, että suunniteltu ryhmä ei ollut toimiva esim. toimin- nan toteutuksen kannalta.

Kasvattajien omilla asenteilla koettiin myös olevan vaikutusta haasteista sel- viämiseen. Kun kasvattajan oma mieli pysyi avoimena ja vastaanottavaisena, eivät eteen tulleet haasteet välttämättä niin ylitsepääsemättömiä olleetkaan.

#### 7.4 Pienryhmätoiminnasta muille varhaiskasvattajille

Jokainen 19 vastaajasta kertoi, että suosittelisi pedagogista pienryhmätoimin- taa työhyvinvointia tukevaksi työmenetelmäksi yksiköihin, joissa sitä ei vielä tunneta. Perusteluissa työntekijöiden työhyvinvoinnin rinnalle nousi myös nä- kökulma lapsista ja se, kuinka tavallaan lapsiin liittyvä seikka voi kuitenkin olla kasvattajan työhyvinvointia tukeva asia. Tällaisia asioita olivat lasten stressin määrän väheneminen, koska kasvattaja näkee ja kuulee heidät paremmin, työtavan lapsen kasvua ja kehitystä tukeva merkitys sekä lapsille yksilölli- semmän hoidon tuottaminen.

Vastaajat olivat löytäneet runsaasti pienryhmätoiminnan positiivisia vaikutuk- sia työntekoonsa ja sitä kautta työhyvinvointiinsa. Näitä mainittujen positiivis- ten vaikutusten, kuten esimerkiksi metelin ja stressin määrän vähenemisen sekä työmäärän tasaisemman jakautumisen koettiin olevan selkeitä kannusti- mia pienryhmätoiminnan aloittamiseksi. Näistä vastauksista on mahdollista tehdä päätelmä, että pienryhmätoiminta on vastannut positiivisia ennakko- odotuksia ja vaikuttaa toteuttajiensa työhyvinvointiin sitä parantaen:

*”..se [pienryhmätoiminta] vähentää työperäistä stressiä, tukee lapsen kasvua ja kehitystä, mahdollistaa lasten kohtaamisen yksi- löinä.”*

*”Aikuinen sitoutuu eri tavalla toimiessaan pienen ryhmän kanssa.”*

*”Lasten tarpeisiin pystytään vastaamaan paremmin ->tulee olo, että työnsä pystyy tekemään paremmin.”*

Yksi vastaajista kertoo omasta kokemastaan seuraavasti: ” 😊 *Nappi juttu! Sul-la on oma pieni ryhmä josta saat vastata ja toteuttaa itseäsi juuri sellaisena kuin olet!*”

## 8 PÄÄTELMÄT

### 8.1 Tutkimustulokset

Tässä tutkimuksessa oli tarkoitus selvittää kahden kouvolaalaisen päiväkodin kasvatushenkilöstön ajatuksia omasta työhyvinvoinnistaan, kokemuksia pedagogisesta pienryhmätoiminnasta ja sen erilaisista toteuttamismuodoista sekä edellisten vaikutuksista heidän työhyvinvointiinsa. Vastaajat löysivät runsaasti erilaisia pienryhmätoimintaan liittyviä positiivisiksi koettuja vaikutuksia. Tutkimukseni tuloksista on mahdollista päätellä, että pedagoginen pienryhmätoiminta koetaan työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavaksi ja sitä tukevaksi työmenetelmäksi, vaikka pienryhmätoiminnan luomat haasteet ja hankaludetkin tunnistetaan ja niitä kohdataan omassa työssä. Tutkimuksessa tuli vahvasti esille myös pienryhmätoiminnan myönteinen vaikutus lasten kasvuun ja kehitykseen, vaikkei pienryhmätoiminnan vaikutus lapsiin ollutkaan tutkimuksen varsinainen näkökulma.

Tutkimuksessani tuli esille runsaasti erilaisia päiväkodeissa lasten kanssa työskentelevien hyvinvointiin ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Monet seikat olivat samansuuntaisia molemmissa osa-alueissa ja myös tukivat toinen toistaan.

Pienryhmätoiminnalle oli asetettu runsaasti positiivisia ennakko-odotuksia ja toiveita työmenetelmän käyttöönottoaiheessa. Odotuksista monet liittyivät lapsiin ja heidän hyvinvointiinsa ja sen lisääntymiseen, mutta pienryhmätoiminnalta odotettiin myös oman työn sujuvuuteen ja hallittavuuteen liittyvien tekijöiden parantumista. Nämä ovat osittain tekijöitä, joista Hakanen (2011) kertoo työn imun syntyvän. Myös työhyvinvointia tuottavina tekijöinä nämä ovat tärkeitä, paitsi varhaiskasvatuksessa myös muilla työelämän osa-alueilla.

Pienryhmätoiminnan mukanaan tuomat haasteet oli myös ymmärretty realistisesti. Työ koetaan tietyllä tapaa yksinäiseksi, kun ei ole toista aikuista ihmistä

tukena ja apuna, toisaalta myös seurana. Tämä yksinäinen työtapa ja siihen liittyen erilaisten käytäntöjen sujuminen tuottivat eniten negatiivissävyytteisiä odotuksia. Toisaalta tiimin jäsenten sitoutuminen pienryhmätoiminnan toteuttamiseen pohditutti. Samansuuntaisia ajatuksia on tullut esiin tutkimuksessa, jonka Anne Pekkala on tehnyt vuonna 2013 pienryhmäpedagogiikasta ja sen haasteista ja eduista. Kuitenkin enemmän esille tulleet positiivissävyytteiset odotukset pienryhmätoiminnan vaikutuksista sekä halu saada pienryhmätoiminta toimivaksi työmenetelmäksi ovat todennäköisesti vaikuttaneet siihen, että työhyvinvointia heikentäviin haasteisiin on löydetty ratkaisuja ja niistä on selvitty.

Pienryhmätoiminnan toteutustapa ryhmien jaon sekä toteuttamisaktiivisuuden kannalta vaihteli vastauksissa runsaasti. Ryhmiä on jaettu esimerkiksi iän, taitojen tai kehitystason perusteella. Kuitenkin vaikuttaa siltä, että tiimeissä on löydetty ne pienryhmätoiminnan toteutustavat, jotka hyödyttävät ryhmien toimintaa ja kasvattajien työntekoa eniten. Tämä on pääteltävissä siitä, ettei kukaan harkitse toteuttamistavan muuttamista. Tästä voi edelleen päätellä, että tutkimuksen ajankohtana käytössä olleiden toimintamuotojen koetaan tukevan kasvattajien työhyvinvointia, koska muutostarvetta ja -halua ei koeta. Myös aiemmissa tutkimuksissa (Kangas 2013; Savolainen 2013) on mainittu samankaltaisia jakoperusteita. Tutkimuspäiväkodeissa on lapsiryhmien jaolle ollut selkeät perusteet, vaikka jakotapoja on useita erilaisia.

Jokainen vastaaja piti pienryhmätoimintaa työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavana tekijänä. Tämän voi päätellä siitä, ettei kukaan vastaajista palaisi vanhaan työmuotoon, toimimaan suurten ryhmien kanssa. Vastausten perusteella voi päätellä myös, että vaikka pienryhmätoimintaan liittyy myös haasteita, on sen vaikutus työntekoon ja työhyvinvointiin näiden kahden päiväkodin henkilökunnan mielestä kokonaisuutena kuitenkin positiivinen. Myös tämä vahvistaa omaa käsitystäni siitä, että pienryhmätoiminta koetaan työhyvinvointia tukevaksi työmenetelmäksi.

Tutkimukseeni saamieni vastausten perusteella pedagoginen pienryhmätoiminta vaikuttaa olevan haasteista huolimatta työhyvinvointia tuottava ja tukeva työmenetelmä. Pienryhmätoiminnalla vaikuttaa olevan runsaasti positiivisia vaikutuksia Puistolän ja Kymintehtaan päiväkotien kasvatushenkilökunnan

työhyvinvointiin. Pienryhmätoiminnan toteuttamista aiotaan jatkaa ja sen käyttöä suositellaan myös niille, joilla se ei vielä ole käytössä.

## 8.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Eettisesti hyvän tutkimuksen taustalla on hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan vuonna 2012 julkaisemassa ohjeessa ”Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa” todetaan, että vain jos tutkimus on tehty niin, että se noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä se voi olla eettisesti uskottava. Tutkimusta tehdessä on huomioitava rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus niin tutkimusta tehdessä, tuloksia tallennettaessa ja esiteltäessä sekä tuloksia arvioitaessa. Tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmien pitää olla eettisesti pitäviä ja kriteerien mukaisia. Lisäksi toisten tutkijoiden aiemmin tekemää työtä tulee kunnioittaa antamalla heille kuuluva arvo lähdemateriaalin tuottajina merkittävällä lainausten lähteet lähdeluetteloon oikein. Myös asiaan kuuluvat tutkimusluvut ja tarpeen vaatiessa eettinen ennakoarviointi on tärkeä hoitaa ajoissa kuntoon. (Hirsjärvi ym. 2012, 23–24.)

Eettisyys on tärkeää muistaa tehtäessä tutkimusta ihmisten mielipiteistä, ajatuksista ja toiveista. Tässä tutkimuksessa osallistujien henkilöllisyyttä ei kysytty eikä henkilöllisyys kohdentunut tiettyihin vastauksiin. Vastauksia ei myöskään käsitelty kukaan muu kuin minä, vastaukset hävitin niiden analysoinnin jälkeen. Näin toimin myös haastattelumateriaalin suhteen. Näin tutkimuksen luottamuksellisuus ja vastaajien anonyymius säilyi, eikä kenenkään ollut eikä ole mahdollista kohdentaa saatuja vastauksia keneenkään tiettyyn vastaajaan. Lähetin kyselyn paperisena tutkimuksessa mukana olevien päiväkotien kasvatushenkilöstölle ja liitin mukaan palautuskuoren postimerkkeineen ja osoitetietoineen. Vastaaminen oli vapaaehtoista eikä papereissa eikä kuorissa ollut mitään tunnistetietoja. Mukana oli myös saatekirje, jossa kerroin tutkimuksesta, sen tarkoituksesta sekä siitä, kuinka vastauksia tulisin käsittelemään. Koska tiedän varhaiskasvatusalan hektisyyden, halusin pitää kyselyn helppona ja yksinkertaisena. Vastaaminen ei vaatinut paljoa aikaa yhdeltä henkilöltä. Uskon, että tämä vaikutti myös siihen, että vastauksia palautui niin paljon. Kysely ei koskenut ryhmien lapsia, eikä siinä kerätty eikä käytetty aiemmin kerättyjä

henkilötietoja, joten tätä varten ei tarvinnut hakea erillistä lupaa lasten vanhemmilta (Mäkinen 2006, 64).

Tätä tutkimusta tehdessäni eettisyys kulki mukana koko ajan. En kokenut tarpeelliseksi avata käsitettä ”pedagoginen pienryhmätoiminta” kyselyssäni, koska Kouvolan kaupungissa asia on jo sen verran tuttu, että jokaisella varhaiskasvatuksessa työskentelevällä on asiasta ainakin jonkinlainen käsitys. Lisäksi kyselyn mukana olleessa saatekirjeessä oli mukana yhteystietoni, joten tarvittaessa lisätietoja asiasta sekä koko tutkimuksesta olisi ollut mahdollista saada.

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa myös se, että kyselylomake oli kaikille vastaajille samanlainen, enkä ole päässyt vaikuttamaan annettuihin vastauksiin. Vastaajien anonyymius säilyi koko tutkimuksen ajan ja tämä tieto oli myös vastaajilla. Vastauksia palautui toimitetuista suuri osa, joten näiden tutkimuksen kohteena olleiden päiväkotien kasvattajien ajatukset ja kokemukset pedagogisesta pienryhmätoiminnasta tulivat selkeästi esiin. Sain tutkimusongelmieni vastauksen ja mielestäni tutkimuksen tarkoitus toteutui. Tämä tieto voi hyödyttää myös muita yksiköitä pohdinnassa, onko pedagoginen pienryhmätoiminta ja sen toteuttaminen hyödyllistä. Saamani vastaukset olivat myös samansuuntaisia aiemmissa samaa aihepiiriä käsitelleiden tutkimusten kanssa.

## 9 POHDINTA

Tutkimukseni tarkoituksena oli selvittää, minkälaisen asioiden koetaan tuottavan työhyvinvointia päiväkotien kasvattajille. Lisäksi selvitettiin pedagogisen pienryhmätoiminnan ja sen erilaisten muotojen vaikutuksia kasvattajien työhyvinvointiin. Vastausten määrän perusteella vaikuttaisi, että pienryhmätoiminta on kasvattajille merkityksellinen asia, jonka vuoksi vastauksia oli pohdittu. Eri laisten vastausten perusteella työntekijöiden työhyvinvointia tukeviksi asioiksi nousi hyvä johtajuus ja sen mukanaan tuoma työntekijän arvostus, työn motivoivuus ja mahdollisuus kehittyä omassa työssä. Myös omasta fyysisestä ja psyykkisestä kunnosta huolehtimisella koetaan olevan työhyvinvointia tukeva vaikutus. Nämä vastaukset tukevat aiemmissa tutkimuksissa saatuja tuloksia työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä.



Tutkimukseni toinen osio selvitti pienryhmätoiminnan vaikutuksia kasvattajien työhyvinvointiin. Vastaukset, joissa ilmenee sekä fyysinen, psyykinen että sosiaalinen työhyvinvoinnin osa-alue, tulivat esille asioista, joihin pienryhmätoiminta on heidän työssään vaikuttanut. Nämä koettiin työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttaviksi tekijöiksi. Lisäksi vaikutti siltä, että pienryhmien erilaiset jako- ja toiminnan toteutusmallit on saatu muokattua työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttaviksi. Tämä kävi ilmi siitä, ettei kukaan vastanneista suunnittele tai ole suunnitellut muutosta edellä mainittuihin asioihin. Myös nämä vastaukset saavat tukea aiempien tutkimusten tuloksista sekä pienryhmätoiminnan ja siihen liittyvän omahoitajuuden teoriasta.

Kyselylomakkeen kysymyksistä osaan oli annettu valmiita vastausvaihtoehtoja, osa kysymyksistä vaati sanallisen vastauksen. Uskon, että vastaukset ovat rehellisesti annettuja, koska vastaukset sai antaa anonymisti eikä minulla ollut mahdollisuutta tunnistaa vastaajia vastausten perusteella. Kysymyslomakkeita ja annettuja vastauksia analysoidessani huomasin, että osa kysymyksistä ei kuitenkaan ollut tutkimuksen kannalta olennaisia, vaikka kysymyksiä laatiessani siltä tuntuikin. Lisäksi jo analyysin alkuvaiheessa tajusin, että kyselyssä mukana oleva hyvinvointikysymys oli oikeastaan aivan tarpeeton, se ei oikeastaan liittynyt mihinkään mitenkään.

Lastentarhanopettajan haastattelussa totesin myös olleen tarpeettomia kysymyksiä. Vaikka hänen taustatietonsa avasivat minulle hänen kokemusmaailmaansa, ei niillä ollut tutkimuksen kannalta merkitystä. Osaan hänelle tarkoitettuihin kysymyksiin sain neuvon kysyä tarkempaa tietoa muilta tahoilta, kuten sitten teinkin. Näin sain tarvitsemani tiedot.

Parantaakseni tutkimustyötäni minun olisi pitänyt syventyä kysymysten laittamiseen paremmin. Osa kysymyksistä käsitteli tavallaan samaa asiaa, joten kysymyksissä oli analysoinnin kannalta toistoa. Toisaalta näiden samankaltaisten kysymysten avulla sain tutkimusmateriaalia runsaasti. Samaan asiaan liittyviä seikkoja oli mainittuina useissa kohdissa, joten niitä täytyi osin yhdistellä. Ymmärsin tässä vaiheessa, että kysymykset asioista, joihin pienryhmätoiminta on vastaajan mielestä vaikuttanut ja kokeeko vastaaja pienryhmätoiminnan vaikuttaneen positiivisesti työhyvinvointiinsa, olisi pitänyt yhdistää. Lisäksi tähän kysymykseen oli jäänyt alkuperäisestä suunnitelmasta työssä jakaminen mukaan. Vastaajat olivat kuitenkin ymmärtäneet kysymysten merki-

tyksen ja yhteyden, ja osa oli laajentanut vastaustaan monivalinnan lisäksi kirjoittamalla. Lisäksi ymmärsin tuloksia analysoidessani, että oma positiivinen suhtautumiseni pienryhmätoimintaan oli ohjannut kyselyni rakentumista, mikä sinällään saattoi vääristää tuloksia.

Pienryhmätoimintaa on viime vuosina tutkittu jonkin verran. Jatkotutkimusaiheena tähän tutkimukseen voisin kuitenkin nähdä tarpeellisenä tutkia sitä, kuinka pienryhmätoiminnan mukanaan tuomat haasteet vaikuttavat työn tekemiseen ja työhyvinvointiin sekä kuinka ja millaisia ratkaisuja niihin olisi mahdollista löytää. Tätä työtä tehdessäni olen oppinut itsestäni uusia asioita. Olen joutunut huomaamaan, etten ehkä olekaan sellainen ihminen kuin olen aina ajatellut. Olen pitänyt itseäni yksinäisenä puurtajana ja kokenut voimaantuvani siitä, että olen tekemästäni työstä sekä sen ajoituksesta ja tuloksesta vastuussa ainoastaan itselleni. Nyt minun on kuitenkin pakko myöntää, että omien voimavarojen rajallisuus tuli vastaan ja että olisin todella kaivannut toisia aivoja ja silmäparia kanssani tätä työtä tekemään. Toisaalta, ehkä tämä oli merkityksellinen oppi minulle. Tämän tutkimustyön perusteella ymmärrän entistä paremmin erilaisten työmenetelmien merkityksen työssä ja sen toteutuksessa. Toisaalta ymmärrän nyt myös sen, että joku yhdelle ihmiselle sopiva ja mieleinen työmenetelmä ja siihen liittyvä asia ei välttämättä ole samanlaista jollekulle toiselle.

Tämä opinnäytetyö ei ollut kehittämistyö, mutta tutkimustulokset antavat tilaajalle kuvan siitä, millainen mielikuva tutkimuspäiväkotien henkilökunnalla on pienryhmätoiminnasta työmenetelmänä, kuinka sitä toteutetaan ja mitkä ovat sen mahdollisuudet työhyvinvointia tukevana menetelmänä. Koska pienryhmätoiminnasta toivotaan tulevan kaikissa Kouvolan päiväkodeissa käytössä oleva työmenetelmä, voivat sen käyttöönottoa harkitsevat yksiköt näiden tutkimustulosten avulla pohtia, mitä pienryhmätoiminta juuri heidän yksikölleen voisi antaa. Tutkimustulosten antamien kasvattajien työhyvinvointiin liittyvien vastausten lisäksi työssä on teoreettista pohjaa pedagogisen pienryhmätoiminnan merkityksestä lapsen hyvinvoinnille, kasvulle ja kehitykselle. Tämän teoriaosuuden kokoamisen aikana olen itse oppinut paljon lisää pienryhmätoiminnasta. Mielestäni pystyn nyt aiempaa perustellummin itse sitä toteuttamaan. Ammatillisesti huomioin tulevaisuudessa myös oman työhyvinvointini aktiivisemmin. Koska aion kuitenkin tehdä tätä itselleni tärkeää varhaiskasva-

tustyötä vielä monta vuotta eteenpäin, on tärkeää, etten kuluta itseäni loppuun liian aikaisin työhyvinvointiini negatiivisesti vaikuttavien asioiden kanssa.

## LÄHTEET

Asetus lasten päivähoidosta 16.3.1973/239.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint.

Halmén, S. 2012. Pienin askelin kohti työhyvinvointia päiväkodissa. Opinnäytetyö. Laurea- ammattikorkeakoulu.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2011. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2012. Tutki ja kirjoita. 15. – 17. painos. Hämeenlinna: Tammi.

Jaakkola, J., Pulma, P., Satka, M. & Urponen, K. 1994. Armeliaisuus, yhteisöapu, sosiaaliturva. Jyväskylä: Gummerus.

Juuti, P. 2010. Työhyvinvoinnin strategia – mitä sillä tarkoitetaan? Teoksessa: Työhyvinvoinnin johtaminen, toim. Suutarinen, M. & Vesterinen, P.-L., 45 – 55.

Kaivola, T. 2003. Työpaikan ihmissuhteet. Helsinki: Kirjapaja Oy.

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kalland, M. 2010. Päiväkoti lapsen kehitysympäristönä. PowerPoint-esitys 14.4.2010. Mannerheimin lastensuojeluliitto. Saatavissa: <http://www.mll.fi/@Bin/12558664/Mirjam+Kalland.pdf>. [viitattu 9.6.2015].

Kalliala, M. 2008. Kato mua! – Kohtaako aikuinen lapsen päiväkodissa? Helsinki: Gaudeamus.

Kangas, K.-S. 2013. Päiväkodin pienryhmätoiminta ja lasten osallisuus. Pro gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto.

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

Karila, K. 2013. Ammattilaissukupolvet varhaiskasvatuksen pedagogiikan toteuttajina ja kehittäjinä. Teoksessa: Varhaiskasvatuksen pedagogiikka, toim. Karila, K. & Lipponen, L., 16 – 17.

Kettunen, A. 2015a. Palvelualueen esimies. Pedagoginen pienryhmätoiminta-pilotti-info. Kouvolan kaupunki.

Kettunen, A. 2015b. Palvelualueen esimies. Pedagogisen pienryhmätoiminnan työpaja-kooste 26.3.2014. Kouvolan kaupunki.

Kettunen, A. 2015c. Pedagoginen pienryhmätoiminta-vuorohoito. Koonti vuorohoidon haasteista ja niiden ratkaisuvaihtoehdoista pienryhmätoiminnan toteutuksessa. Kouvolan kaupunki.

Koivunen, P.-L. 2009. Hyvä päivähoito – Työkaluja toimivaan arkeen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kouvolan kaupunki. Hyvinvointipalvelut. Pedagoginen pienryhmätoiminta varhaiskasvatuksessa.

<http://www.kouvola.fi/material/attachments/hyvinvointipalvelut/esitteet/MqzBlpnrw/Pienryhmatoiminta.pdf> [viitattu 22.6.2015].

Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen - Hyvän kehittämisen reunaehdotja tutkimassa. Väitöskirja. Turun yliopisto.

Laki lasten päivähoidosta 19.1.1973/36.

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 29.4.2005/272.

Lassila, P. 2015. Päiväkodin johtajan adressi ylitti jo haamurajan: Mielenilmauksia luvassa ensi viikolla. Aamulehti 7.6.2015. Saatavissa:

<http://www.aamulehti.fi/Kotimaa/1194984925808/artikkeli/paivakodin+johtajan+adressi+ylitti+jo+haamurajan+mielenilmauksia+luvassa+ensi+viikolla.html> 10.6.2015].

LTO. 2015. Lastentarhanopettaja. Haastattelu 23.4.2015. Kouvola: päiväkot.

Mikkola, P. & Nivalainen, K. 2011. Lapselle hyvä päivä tänään – näkökulmia 2010- luvun varhaiskasvatukseen. 5. painos. Saarijärvi: Pedatiето.

Myllys, H. 2003. Mistä tekijöistä työhyvinvointi koostuu? Verkkari 01/03. Saatavissa: <http://www.helsinki.fi/kirjastot/verkkari/2003/01/kaiku.html> [viitattu 7.7.2015].

Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Helsinki: Tammi.

Nikka, M. 2015. Pedagoginen pienryhmätoiminta Puistolän päiväkodissa Met-sätähtien ryhmässä. Luentomateriaali.

Opas, M. 2013. Yhteisöllinen kasvattajatiimi. Teoksessa: Pienten piirissä - Yhteisöllisyyden merkitys lasten hyvinvoinnille, toim. Marjanen, P., Marttila, M. & Varsa, M., 142–163.

Peda.net. 2013. Verkkoveräjä. Erityisvarhaiskasvatus. Päivitetty 2.10.2013. Saatavissa: <http://peda.net/veraja/soini/varhaiskasvatus/erityisvarhaiskasvatus> [viitattu 9.6.2015].

Pekkarinen, L. 2013. Päiväkodin kasvatushenkilöstön työhyvinvointi: työn voimavarat ja kuormittavuustekijät. Pro gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Porvoo: Edita.

Rusanen, E. 2011. Hoiva, kiintymys ja lapsen kehitys. Porvoo: Oy Finn Lectura Ab.

Sallinen, M., Kandolin, I. & Purola, M. 2007. Psykykinen ja sosiaalinen työhyvinvointi. Terveyskirjasto. Saatavissa: [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=onn00004](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00004) [viitattu 8.2.2015].

Salminen, E. & Tynninen, K. 2011. Omahoitajana päiväkodissa – Omahoitajuus pedagogisena työmenetelmänä. 1. painos. Saarijärvi: Pedatieto.

Salo.fi. 2010. Integroidut erityisryhmät päiväkodeissa. Saatavissa: <http://www.salo.fi/attachements/2013-01-13T10-00-05341.pdf> [viitattu 29.4.2015].

Savolainen, E. 2013. Pienryhmätoiminta päiväkodin lapsiryhmätoiminnan järjestämisen keinona. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto.

Sinkkonen, J. 2004. Kiintymyssuhdeteoria- tutkimustuloksista käytännön sovelluksiin. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim. Saatavissa: [http://www.duodecimlehti.fi/web/guest/uusinnumero?p\\_p\\_id=Article\\_WAR\\_DL6\\_Articleportlet&\\_Article\\_WAR\\_DL6\\_Articleportlet\\_viewType=viewArticle&\\_Article\\_WAR\\_DL6\\_Articleportlet\\_tunnus=duo94437](http://www.duodecimlehti.fi/web/guest/uusinnumero?p_p_id=Article_WAR_DL6_Articleportlet&_Article_WAR_DL6_Articleportlet_viewType=viewArticle&_Article_WAR_DL6_Articleportlet_tunnus=duo94437) [viitattu 9.6.2015].

Stakes. 2005. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Oppaita 56. Saarijärvi: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Saatavissa:

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77129/Varhaiskasvatussuunnitelmanperusteet.pdf?sequence=1> [viitattu 15.3.2015].

STM 2014. Työhyvinvointi. Päivitetty 4.11.2014. Saatavissa:

<http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi> [viitattu 8.2.2015].

Suutarinen, M. 2010 Työhyvinvoinnin organisointi. Teoksessa: Työhyvinvoinnin johtaminen, toim. Suutarinen, M. & Vesterinen, P.-L., 11 - 44.

TTL 2014a. Fyysinen toimintakyky ja kuormittuminen. Päivitetty 10.9.2014.

Saatavissa:

[http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/liikuntaelimet\\_terveys/fyysinen\\_toimintakyk/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/liikuntaelimet_terveys/fyysinen_toimintakyk/sivut/default.aspx) [viitattu 30.1.2015].

TTL 2014b. Työyhteisön hyvinvointi. Päivitetty 10.9.2014. Saatavissa:

[http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden\\_edistaminen\\_tyopaikalla/tyoyhteison\\_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx) [viitattu 7.7.2015].

TTL 2013. Mikä synnyttää työn imua? Päivitetty 20.6.2013. Saatavissa:

[http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon\\_imu/mika\\_synnyttaa\\_tyon\\_imua/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/mika_synnyttaa_tyon_imua/sivut/default.aspx) [viitattu 7.7.2015].

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Saatavissa:

[http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf) [viitattu 27.7.2015].

UKK-instituutti. 2009. Liikuntapiirakka. Saatavissa:

<http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka> [viitattu 7.7.2015].

Unicef. Mikä on lapsen oikeuksien sopimus? Saatavissa:

<https://www.unicef.fi/lapsen-oikeudet/mika-on-lapsen-oikeuksien-sopimus/> [viitattu 27.10.2015].

Vain kaksi kättä. 2015. Facebook-yhteisö. Saatavissa:

<https://www.facebook.com/vainkaksikatta?fref=ts> [viitattu 10.6.2015].

Valtioneuvosto. 2015. Ratkaisujen Suomi – Neuvottelutulos strategisesta hallitusohjelmasta. Saatavissa:

[http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Hallitusohjelma\\_27052015\\_LIITE.pdf/2167cbc0-7b17-43e8-a0af-e4f1a2004708](http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Hallitusohjelma_27052015_LIITE.pdf/2167cbc0-7b17-43e8-a0af-e4f1a2004708) [viitattu 10.6.2015].

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2004. STAKES. Oppaita 56. Saarijärvi: Gummerus kirjapaino.

Vilén, M., Vihunen, R., Vartiainen, J., Sivén, T., Neuvonen, S. & Kurvinen, A. 2008. Lapsuus, erityinen elämänvaihe. 1. – 3. painos. Helsinki: WSOY.



HAASTATTELU: LASTENTARHANOPETTAJA KOUVOLASTA

- OMA TAUSTA, KOULUTUS, TYÖURA YM.
- KUINKA KAUAN OLET TYÖSKENNELLYT VARHAISKASVATUKSEN ALALLA?
- OLETKO TYÖSKENNELLYT MUUALLA KUIN KAUPUNGIN PALVELUKSESSA?
- MILLOIN OLET SAANUT ENSIKOSKETUKSEN PIENRYHMÄTOIMINTAAN?
  - ❖ MILTÄ SE TUNTUI?
  - ❖ MIKÄ AJATUKSESSA INNOSTI?
  - ❖ MIKÄ HERÄTTI KYSYMYKSIÄ?
- KOUVOLAN KAUPUNGIN PILOTTIHANKE:
  - ❖ TAUSTAA, MISTÄ AJATUS PILOTTIIN LÄHTI LIIKKEELLE?
  - ❖ KUINKA OSALLISTUNEET PÄIVÄKODIT VALIKOITUIVAT?
  - ❖ OLIKO OSALLISTUJIA HELPPO SAADA MUKAAN?
  - ❖ KUINKA HANKE ETENI?
  - ❖ LOPPUTULEMAT?
- OMASSA TALOSSA, MILLAISIA POHDINTOJA RYHMIEN JAKO HERÄTTI? OLIKO VAIKEAA?
  - ❖ MILLAISIN PERUSTEIN RYHMIEN JAOT TEHTIIN?
  - ❖ KUINKA VANHEMMAT SUHTAUTUIVAT PIENRYHMIIN? OLIKO EPÄILYKSIÄ, KYSYMYKSIÄ, MILLAISIA?
- KUINKA TYÖ LÄHTI KONKREETTISESTI KÄYNTIIN?
- TULIKO PILOTIN AIKANA VASTAAN YLLÄTYKSIÄ, POSITIIVISIA TAI MUITA?
- KUINKA PIENRYHMÄTOIMINTA ON VAIKUTTANUT PÄIVÄKODIN / RYHMIEN ARKEEN?
- KUINKA PIENRYHMÄTOIMINTA ON VAIKUTTANUT OMAAN TYÖSSÄJAKSAMISEEN JA TYÖHYVINVOINTIIN?
- JOS SINUN PITÄISI LÄHTEÄ KÄYNNISTÄMÄÄN PIENRYHMÄTOIMINNAN PILOTTIA JOSSAIN KAUPUNGISSA, JOSSA SITÄ EI VIELÄ YHTÄÄN TUNNETA, MILLÄ PERUSTEILLA SAISIT KYSEISEN KAUPUNGIN PÄÄTTÄJÄT INNOSTUMAAN PILOTTITOIMINTAAN OSALLISTUMISESTA?

KYSELY PIENRYHMÄTOIMINNASTA JA SEN VAIKUTUKSISTA PÄIVÄKODIN HENKILÖKUNNAN TYÖHYVINVOINTIIN. YMPYRÖI SOPIVA VASTAUS TAI KIRJOITA AJATUKSISTASI.

1. IKÄRYHMÄSI:

- 20 - 29
- 30 - 39
- 40 - 49
- 50 - 59
- 59 –

2. TYÖTEHTÄVÄSI:

- LASTENTARHANOPETTAJA
- LASTENHOITAJA
- ERITYISOHJAAJA
- HENKILÖKOHTAINEN AVUSTAJA
- MUU, MIKÄ? \_\_\_\_\_

3. TYÖKOKEMUKSESI:

- ALLE 5 v.
- 5 – 10 v.
- 10 – 15 v.
- 15 – 20 v.
- YLI 20 v.

4. MINKÄLAISET ASIAT TUOTTAVAT SINULLE HYVINVOINTIA?

---

---

---

---

5. MINKÄLAISET ASIAT TUKEVAT OMAA TYÖHYVINVOINTIASI?

---

---

---

---

6. MILLAISIA ODOTUKSIA / PELKOJA SINULLA OLI ALOITTAESSASI PIENRYHMÄTOIMINTAA ENSIMMÄISTÄ KERTAA? KUINKA AJATTELIT PIENRYHMÄTOIMINNAN VAIKUTTAVAN TYÖNTEKOOSI JA TYÖHYVINVOINTIISI?

---

---

---

---

7. MILLAISIN PERUSTEIN PIENRYHMÄT ON JAETTU RYHMÄSSÄ JOSSA TYÖSKENTELET? ONKO MIETITTY TAI KOKEILTU MUUTA JAKOPERUSTETTA?

---

---

---

---

8. MILLAISISSA TILANTEISSA PIENRYHMÄTOIMINTAA TOTEUTETAAN?

---

---

---

---

9. KUINKA USEIN KASVATTAJAT VAIHTAVAT OHJAAMAANSA RYHMÄÄ?

- VIIKOTTAIN
- PÄIVITTÄIN
- MUULLA AIKAVÄLILLÄ, KUINKA? \_\_\_\_\_

---

10. ONKO VAIHTOJEN VÄLI MIELESTÄSI SOPIVA?

- KYLLÄ, MIKSI? \_\_\_\_\_
- EI, MIKSI? \_\_\_\_\_

---

11. MILLAISIIIN ASIOIHIN PIENRYHMÄTOIMINTA MIELESTÄSI ON VAIKUTTANUT / VAIKUTTAA TYÖSSÄSI?

- STRESSIN MÄÄRÄÄN
- FYYSISEN KUORMITUKSEN MÄÄRÄÄN
- ÄÄNIÄRSYTYKSEN MÄÄRÄÄN
- TOIMINNAN SUUNNITTELUUN
- TOIMINNAN TOTEUTTAMISEEN
- VANHEMPIEN KANSSA TOTEUTETTAVAAN KASVATUSKUMPPANUUTEEN
- YHTEISTYÖHÖN MUIDEN TIIMILÄISTEN KANSSA
- MUUHUN, MIHIN? \_\_\_\_\_

12. KOETKO PIENRYHMÄTOIMINNAN TOTEUTTAMISEN VAIKUTTAVAN POSITIIVISESTI TYÖHYVINVOINTIISI JA TYÖSSÄJAKSAMISEESI?

- KYLLÄ
- EI

JOS EI, NIIN MIKSI?

---

---

---

13. OLETKO KOHDANNUT HAASTEITA PIENRYHMÄTOIMINTAAN LIITTYEN? (RYHMÄJAKO, TOTEUTUS, VANHEMMAT TMS.) KUINKA MAHDOLLISISTA HAASTEISTA ON SELVITTY? OVATKO NE MUUTTANEET PIENRYHMÄTOIMINNAN TOTEUTUSMALLIA?

---

---

---

---

14. SUOSITTELISITKO PIENRYHMÄTOIMINNAN KÄYTTÖÖNOTTOA TYÖHYVINVOINNIN TUEKSI YKSIKÖSSÄ JOSSA SITÄ EI VIELÄ TUNNETA?

KYLLÄ, KOSKA \_\_\_\_\_

---

---

- EN, KOS-  
KA

15. MITÄ KERTOISIT VIELÄ OMIN SANOIN PIENRYHMÄTOIMINNASTA, SEN VAIKUTUKSISTA TYÖHÖSI JA TYÖHYVINVOINTIISI

---

---

---

---

---

KIITOS AJASTASI JA VAIVANNÄÖSTÄSI!

Arvoisa vastaanottaja!

Olen Kymintehtaan päiväkodissa lastenhoitajana työskentelevä, työn ohella sosionomi (AMK)- tutkintoa suorittava opiskelija Kymenlaakson ammattikorkeakoulusta. Tutkintooni tulee kuulumaan myös lastentarhanopettajan pätevyys. Teen opintoihini liittyen opinnäyte-työtä, jonka tarkoituksena on selvittää, miten pedagoginen pienryhmätoiminta vaikuttaa päiväkodin kasvatushenkilökunnan työhyvinvointiin.

Oheisen kyselyn tarkoituksena on tuottaa opinnäytteeseeni tietoa pedagogisesta pienryhmätoiminnasta ja sen toteuttamistavoista yksikössänne. Myös yksikkönne työntekijöiden kokemukset pienryhmätoiminnasta sen toteuttajina sekä pienryhmätoiminnan vaikutukset työhyvinvointiin ovat merkityksellisiä tutkimukseni kannalta. Kysely on suunnattu työyhteisönne niin vakituisena kuin sijaisena toimivalle kasvatushenkilöstölle. Vastauksillanne olette mukana kehittämässä pedagogista pienryhmätoimintaa työhyvinvoinnin tueksi Kouvolan kaupungin varhaiskasvatusyksiköissä. **Jokainen vastaus on tärkeä!**

Kyselyyn vastataan täyttämällä paperinen kyselylomake ja palauttamalla se minulle suljetussa kirjekuoressa **21.8.2015 mennessä**. Nimelläni, osoitteellani ja postimerkillä varustettu kirjekuori on mukana. Vastaukset tulevat minulle nimettömänä, joten vastaukset eivät henkilöidy keneenkään tiettyyn vastaajaan. Saamani vastaukset käsittelen luottamuksellisesti, ja tutkimuksen valmistuttua hävitän saamani vastausmateriaalin. Yksittäiset vastaajat eivät erotu opinnäytetyön loppuraportissa.

**KIITOS OSALLISTUMISESTASI!**

Ystävällisin terveisin

Johanna Saarivirta

[johanna.saarivirta@student.kyamk.fi](mailto:johanna.saarivirta@student.kyamk.fi)

p.040-706 75 76