JOUTSAN KUNNAN RYHMÄPERHEPÄIVÄHOITAJIEN AMMATILLISUUS JA TYÖHYVINVOINTI

LAHDEN
AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveysala
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosiaalipedagoginen
aikuistyö/sosiaalipedagoginen lapsi- ja
nuorisotyö
Opinnäytetyö
Syksy 2014
Tiina Heiskanen
Niina Koukkari

Lahden ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma

HEISKANEN, TIINA
KOUKKARI, NIINA:

Joutsan kunnan ryhmäperhepäivähoitajien ammatillisuus ja työhyvinvointi

Sosiaalipedagoginen aikuistyö ja sosiaalipedagoginen lapsi- ja nuorisotyö 70 sivua, 4 liitesivua

Syksy 2014

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli herättää keskustelua ja vaikuttaa ryhmäperhepäivähoitajien ammatillisen osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen Joutsassa. Tavoitteena oli selvittää Joutsan kunnan ryhmäperhepäivähoitajien ammatillista osaamista sekä työhyvinvointia. Tavoitteena oli nimenomaan kuulla ryhmäperhepäivähoitajien ajatuksia ja mielipiteitä näistä teemoista ja saada heidän oma äänensä kuuluviin.

Teoriaosuudessa käsitellään perhepäivähoitajien pedagogisuutta, ammatillista osaamista ja varhaiskasvatuksen laatua. Työhyvinvointia käsitellään yleisesti sekä fyysistä, henkistä että sosiaalista työhyvinvointia. Lisäksi tarkastellaan jaksamista ja työssä viihtymistä, työyhteisön ja esimiehen vaikutusta työhyvinvoinnin kokemiseen sekä palautteen merkitystä.

Varsinainen tutkimus toteutettiin laadullista tutkimusmenetelmää käyttäen. Neljälle Joutsan ryhmäperhepäivähoidossa työskentelevälle ryhmäperhepäivähoitajalle tehtiin teemahaastattelu, jonka avulla selvitettiin, miten ryhmäperhepäivähoitajat kuvaavat omaa ammatillista osaamistaan ryhmäperhepäivähoitajana, mistä ryhmäperhepäivähoitajien työhyvinvointi koostuu sekä millaisia kehittämisehdotuksia hoitajilla on oman ammatillisen osaamisensa ja työhyvinvointinsa kehittämiseksi.

Haastattelun tulokset osoittivat, että ryhmäperhepäivähoitajat tulevat erittäin mielellään töihin, he ovat tyytyväisiä työhönsä sekä viihtyvät siinä ja nauttivat siitä. He voivat työssään hyvin ja heidän ammatillinen osaamisensa on sellaista, mikä vastaa työn vaatimuksia ja tarkoitusta. Työssä parasta olivat lapset, heiltä saa paljon iloa. Lisäksi työyhteisön ja esimiehen merkitystä pidettiin erittäin merkittävinä voimavaroina työssä jaksamiseen ja viihtyvyyteen. Työn kehittämiselle ei ollut juuri toiveita, mutta esimieheltä kaivattaisiin enemmän suoraa ja avointa palautetta. Lisätyövoiman tarve ja työaikojen järkeistäminen nähtiin erittäin tarpeellisena ylitöiden välttämiseksi ja oman jaksamisen kannalta.

Asiasanat: ammatillinen osaaminen, pedagogisuus, laatu, jaksaminen, palaute, työhyvinvointi, toimiva yhteistyö.

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

HEISKANEN, TIINA
KOUKKARI, NIINA:

The group childcare providers` professional know-how and workplace well-being in Joutsa

Bachelor's Thesis in Social Services. Option in social pedagogy for work with adults and children and young people, 70 pages, 4 pages of appendices

Autumn 2014

ABSTRACT

The purpose of this Bachelor`s Thesis was to arose discussion and try to develop group childcare providers` professional knowhow and wellbeing at work in Joutsa. The main aim was to find out their own thoughts and opinions about these subjects.

The theoretical part is about group childcare provider pedagogy, professional know-how and the quality of early childhood education. There is information about workplace wellbeing generally and also physical, spiritual and social welfare. There is also information about having enough strength and enjoying work and what is the influence of the work community and manager on the experience of wellbeing at work and what is the importance of feedback.

The research made using a qualitative research method. Four group childcare providers were interviewed in an attempt to find out how they describe their occupation and professional know-how. The interviews also tried to reveal what wellbeing at work included for them and what kind of developing proposals they had for their professional know-how and workplace wellbeing.

The interviews showed that group childcare providers were satisfied with their work and enjoyed it. Their wellbeing was good and they had the professional know-how that was suitable for their work. The best thing at their work was the children. They give very much joy to the work. The importance of the work community was very big for having enough strength at work and enjoying it. They weren`t much wishes for improving their work but they would like to have more straight feedback from their managers. They thought that it would be very important to have more workers and make work hours more reasonable to avoid overtime work and make it easier to cope with the work.

Key words: Professional know-how, pedagogy, quality, have enough strength, feedback, wellbeing at work, functional cooperation

SISÄLLYS

1 JOHDANTO 1

2 RYHMÄPERHEPÄIVÄHOITO 3

2.1 Ryhmäperhepäivähoito hoitomuotona 3

2.2 Varhaiskasvatuksen laatu ryhmäperhepäiväkodissa 4

2.3 Pedagogisuus perhepäivähoidossa 10

3 TYÖHYVINVOINTI 14

3.1 Työhyvinvoinnin määrittelyä 14

3.2 Fyysinen työhyvinvointi 18

3.3 Henkinen työhyvinvointi 16

3.4 Sosiaalinen työhyvinvointi 17

3.5 Työssä jaksaminen ja viihtyminen 18

3.6 Työyhteisön merkitys työhyvinvoinnille 20

3.7 Esimiehen merkitys työhyvinvoinnille 22

3.8 Palautteen antaminen ja saaminen 23

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE 25

5 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN 26

5.1 Laadullinen tutkimus 26

5.2 Aineiston keruu ja tutkimuksen toteutus 28

5.3 Teemahaastattelu 28

5.4 Aineiston analysointi 32

5.5 Tutkimuksen luotettavuus 34

5.6 Tiedonhaku 36

6 TUTKIMUSTULOKSET 38

6.1 Pedagoginen osaaminen ja laatu ryhmäperhepäivähoidossa 38

6.2 Ryhmäperhepäivähoitajien työhyvinvointi 42

6.3 Kehittämisehdotuksia 49

7 JOHTOPÄÄTÖKSET 53

8 POHDINTA 64

LÄHTEET 71

LIITTEET 79

1 JOHDANTO

Tällä hetkellä Suomessa käydään suhteellisen vireää keskustelua varhaiskasvatuksesta ja sen uudistamisesta sekä aina ajankohtaisesta työhyvinvoinnista. Subjektiivinen päivähoito-oikeus puhuttaa, samoin vireillä oleva varhaiskasvatuslakimuutos ja miten se tulee vaikuttamaan erilaisiin lasten päivähoitomuotoihin ja erityisesti perhepäivähoitajien työhön sekä työehtoihin.

Nykyinen varhaiskasvatuslaki on yli 40 vuotta vanha eikä se vastaa sisällöltään tämän päivän vaatimuksia. Uusi varhaiskasvatuslaki on ollut vireillä jo vuodesta 2012 ja keväällä 2014 julkaistiin tieto siitä, mitä uusi lakiehdotus pitää sisällään. Ehdotus sisältää useita muutoksia, joiden tarkoituksena on selkeyttää ja nykyaikaistaa lakia. Lakimuutos pitää sisällään joitakin merkittäviä perhepäivähoitoa koskevia muutosehdotuksia. Jatkossa perhepäivähoitoryhmä voisi olla kooltaan korkeintaan kahden hoitajan ryhmä eli kahdeksan lasta. Tällä hetkellähän on mahdollista olla kolmen hoitajan ja 12 lapsen ryhmiä. Myös koulutukseen on kiinnitetty huomiota siten, että jatkossa jokaisella hoitajalla tulisi olla alalle soveltuva koulutus. Esimerkiksi perhepäivähoitajilla tulisi olla vähintään perhepäivähoitajan ammattitutkinto. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2014.)

Työelämä on Suomessa nyt tilanteessa, jossa tapahtuu paljon erilaista uudistamista ja kehittämistä, mutta samalla myös säilyy muuttumatonta ja pysyvää. Uudenlaiset tilanteet asettavat haasteita ja vaativat etsimään uusia tapoja toimia työelämässä, sillä työn merkitys on säilynyt ja työtä halutaan edelleen tehdä. (Väänänen, Toivonen & Kokkinen 2013, 35.) Hyvinvoinnin kannalta juuri työllä on suuri merkitys ihmiselle, sillä hyvinvointi syntyy työssä (Ahonen 2013, 12). Julkisessa keskustelussa ja eri medioissa puhutaan työurien pidentämisestä, eläkeiän nostamisesta, työssä jaksamisesta ja viihtymisestä sekä lisääntyvästä työuupumuksesta, masennuksesta, stressistä sekä työn kuormittavuudesta. Esimerkkinä Ahonen (2013, 11) nostaa esille työurien pidentymisen vaikutukset työhyvinvointiin hyvin moniulotteisesti eli vaatien tuottamaan hyvinvointia kuin myös sen ja työelämän laadun kehittymistä. Siihen, että työurien pidentäminen olisi mahdollista, tarvitaan lujaa yhteisvastuullisuutta. Lisäksi perhepäivähoitajien työ ja työn arvostaminen ovat olleet laajasti esillä eri medioiden palstoilla. Kuinka

työssä käyvät jaksavat tämän päivän vaativassa ja kiireisessä työelämässä, kun töitä on enemmän kuin ehtii tehdä. Kohtaavatko työelämän asettamat vaatimukset ja työntekijän kyvyt ja taidot toisensa? Entä miten esimerkiksi työ ja muu elämä saadaan sovitettua yhteen siten, että se olisi kaikille tasapuolista? Väänänen ym. (2013, 35) mukaan juuri työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa on suuria haasteita. Nämä kaikki ovat aiheita, jotka puhuttavat ja herättävät monenlaisia ajatuksia.

Keskustelu varhaiskasvatuksen eri ulottuvuuksista on ollut erittäin mielenkiintoista. Eri kunnissa ja kaupungeissa keskustelut perhepäivähoitajien työn arvostuksesta ja kehittämisestä ovat hyvin erilaisia. Joissakin kunnissa ajetaan alas koko perhepäivähoitosysteemiä ja toisissa sen kehittämiseen panostetaan entistä enemmän. Esimerkkinä mainittakoon tammikuussa 2014 Kouvolan Sanomissa Rönkön (2014, 6) kirjoittama uutinen, jonka mukaan Iitissä valtuustoaloitteen toimesta päätettiin parantaa perhepäivähoitajien työehtoja. Perhepäivähoitajille ryhdyttiin maksamaan kiinteää kuukausipalkkaa, joka ei enää perustu lapsimäärään. Tällä kunta halusi osoittaa, että arvostaa perhepäivähoitajien työtä. Useimmat vanhemmat myös arvostavat perhepäivähoitoa ja pitävät sitä hyvänä hoitomuotona pienille lapsille. Joutsan kunnan varhaiskasvatusjohtajan mukaan myös Joutsan kunnassa perhepäivähoito on saanut vanhemmille tehdyissä kyselyissä parhaan arvosanan.

Tämän opinnäytetyön aihevalintaan vaikutti oma kiinnostuksemme ja motivaatiomme asiaa kohtaan. Aihe on ajankohtainen ja puhutteleva sekä samalla hyödyllinen. Opinnäytetyön avulla voidaan saada lisätietoa ryhmäperhepäivä-hoidosta osana varhaiskasvatusta ja samalla päästään pohtimaan ammatillisuuden merkitystä työssä. Työhyvinvointi koskettaa jokaista työtä tekevää ihmistä ja paremman ymmärryksen luominen aiheesta antaa eväitä työelämään ja työhyvinvoinnin kehittämiseen nyt ja tulevaisuudessa. Kaikilla työntekijöillä ja esimiehillä on vastuu työhyvinvoinnista ja jokainen voi omalta osaltaan vaikuttaa työhyvinvoinnin syntymiseen ja ylläpitämiseen työpaikoilla.

2 RYHMÄPERHEPÄIVÄHOITO

2.1 Ryhmäperhepäivähoito hoitomuotona

Laki lasten päivähoidosta (36/1973) määrittää eri päivähoitomuodot ja niiden sisällöt. Lain mukaan perinteinen perhepäivähoito on hoitajan omassa kodissaan tarjoamaa varhaiskasvatustoimintaa. Ryhmäperhepäivähoito puolestaan on kunnan järjestämissä tiloissa tapahtuvaa kahden hoitajan ja korkeintaan kahdeksan lapsen ja kahden osapäiväisen esiopetukseen osallistuvan lapsen hoitamista. Nykyinen laki sallii tosin erityisestä syystä myös kolmen hoitajan ja 12 lapsen hoitoryhmät ryhmäperhepäiväkodissa.

Ensimmäiset ryhmäperhepäiväkodit on Suomessa perustettu 1980-luvun lopulla. Tuolloin alkoi nousta esiin tarve erilaisille päivähoidon muodoille. Ilta-, yö- ja viikonloppuhoidon tarve lisääntyi ja tavallisen perhepäivähoidon resurssit eivät enää riittäneet vastaamaan kysyntään. Varsin pian perinteisten perhepäivähoitajien määrä alkoi laskea ja vastaavasti ryhmäperhepäivähoitajien määrä lisääntyi. (Väisänen 2007; 6, 9.)

Ryhmäperhepäivähoito hoitomuotona sijoittuu tavanomaisen perhepäivähoidon ja päiväkotihoidon välimaastoon. Muutokset päivähoidon järjestämisessä ja lasten hoitotarpeissa ovat muuttaneet perinteistä perhepäivähoitajan työtä, jolloin se on muuttunut yhä enemmän työryhmätyöskentelyä ja kehittämis- ja suunnittelutyötä vaativaksi. (Perhepäivähoidon kehittämisen suuntia 2007, 15.) Parhaimmillaan ryhmäperhepäivähoitotoimintaan sisältyy kummankin hoitomuodon parhaita piirteitä. Perhepäivähoidosta toiminnassa olisi hyvä olla mukana hyvä perushoito, arjen pedagogiikka ja kodinomainen toimintaympäristö. Päiväkodin ominaisuuksista mukana olisi hyvä olla mm. toiminnan tavoitteellisuus, suunnitelmallisuus ja työyhteisöllisyys. (Väisänen 2007, 10.)

Ryhmäperhepäiväkodit sijaitsevat yleensä kunnan hankkimissa ja ylläpitämissä tiloissa. Vuoden 1990 päivähoitoasetuksen kahdeksannen pykälän mukaan perhepäiväkodissa voi työskennellä kaksi hoitajaa, jotka hoitavat yhteensä enintään kahdeksaa lasta sekä lisäksi osapäiväisesti korkeintaan kahta esikoulu- tai kouluikäistä lasta. Erityisestä syystä tai paikalliset olosuhteet huomioiden voi

olla myös niin, että perhepäiväkodissa kolme hoitajaa hoitaa yhteensä enintään 12 lasta. Tällöin yhdellä työntekijällä tulee kuitenkin olla vähintään kouluasteinen sosiaali- ja terveysalan tutkinto. (Väisänen 2007, 12.)

Laki lasten päivähoidosta (36/1973) ei määritä perhepäivähoitajien kelpoisuusehtoja, joten käytännössä heidän koulutustaustansa voi olla hyvinkin kirjava. Ennen vuotta 2000 ainoa perhepäivähoitajan työhön valmentava koulutus oli ns. perhepäivähoitajakurssi. Sen laajuus on ollut koulutuksen järjestäjästä riippuen n.150–250 tuntia. Koulutuksen suorittaminen ei kuitenkaan ole ollut edellytyksenä perhepäivähoitajana työskentelemiselle.

Vuonna 2000 Opetushallitus sai valmiiksi perusteet perhepäivähoitajan ammattitutkinnolle, joita on tarkistettu vuonna 2006. Tämä uusi näyttötutkintoon perustuva koulutus on ainoa valtakunnallinen määritys perhepäivähoitajan työstä. Kuitenkaan perhepäivähoitajan ammattitutkinnon perusteet eivät riittävästi huomioi ryhmäperhepäivähoidon erityispiirteitä. Koulutuksen suunnittelussa ei näytettäisi otetun huomioon jo pitkään vireillä ollutta perhepäivähoidon rakennemuutosta eli sitä, että kotonaan työskentelevien perhepäivähoitajien määrä vähenee ja ryhmäperhepäivähoitajien määrä vastaavasti kasvaa. Työ ryhmäperhepäiväkodissa edellyttää aivan eri tavalla kykyä lapsiryhmän ohjaamiseen, toiminnan suunnittelemiseen, toteuttamiseen ja arvioimiseen yhdessä toisten hoitajien kanssa, kuin ennen. (Väisänen 2007, 18–20.) Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksessä (2007) todetaan, että hoitajien työolosuhteiden ja osaamisen kehittäminen on keskeisin vaikuttava tekijä perhepäivähoidon tulevaisuuden turvaamisessa. Perhepäivähoitajien tulee jatkuvasti kehittää ammatillista osaamistaan, sillä muutokset päivähoidon järjestämisessä vaativat työn hallinnalta paljon enemmän kuin aikaisemmin.

2.2 Varhaiskasvatuksen laatu ryhmäperhepäiväkodissa

Varhaiskasvatusta ohjataan sekä valtakunnallisella että kunnallisella tasolla. Valtakunnallisella tasolla on olemassa päivähoitoa ja esiopetusta koskevat lait ja asetukset ja varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset. Varhaiskasvatus-suunnitelman perusteet ohjaavat valtakunnan tasolla varhaiskasvatuksen laatua ja sisältöä ja luovat pohjan kuntien omille varhaiskasvatussuunnitelmille. Jokainen

kunta laatii lisäksi omat varhaiskasvatusta koskevat linjauksensa ja kuntakohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman (myöhemmin Vasu). (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 8–9.) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet on tarkoitettu määrittelemään niitä arvoja ja kasvatuspäämääriä, joita varhaiskasvatuksella halutaan olevan (Kuokkanen 2006, 33).

Jokaisella päivähoitoyksiköllä olisi kuntakohtaisen Vasun lisäksi hyvä olla oma Vasunsa, joka on yksityiskohtaisempi ja jossa kuvataan varhaiskasvatuksen lähtökohtia arkilähtöisesti. Yksikkökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma on siis sekin osa laadukasta varhaiskasvatusta. Yksikkökohtaisessa varhaiskasvatussuunnitelmassa kuvataan kyseessä olevan yksikön toimintatavat, toiminnan painotukset ja tavoitteet. Koska suunnitelmaa dokumentoidaan ja arvioidaan määräajoin, toimii se hyvänä laadun arvioinnin apuvälineenä varhaiskasvatusyksikössä. Jokaiselle lapselle laadittava Vasu ohjaa lapsen yksilöllisen varhaiskasvatuksen toteutumista. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 8-9.)

Varhaiskasvatuksen laadun arviointi

Varhaiskasvatuksen laatua voidaan arvioida monin eri tavoin. Laadun ja sen arvioinnin ympärille on muodostunut useita eri koulukuntia ja näkökulmia, ja se minkä kautta laatua tarkastellaan, vaihtelee suuresti. Toisten mielestä laatua voidaan tarkastella objektiivisesti, ulkoisesti mitattavien tunnuslukujen kautta. Ajatellaan, että laadulle voidaan määritellä tietyt edellytykset ja kriteerit, riippumatta ajasta ja paikasta. (Virolainen 2006a, 111.) Toisten mielestä taas laatu on aina subjektiivista, eikä sitä voi arvioida luotettavasti. Tämän käsityksen mukaan laatu on aina tilannekohtaista ja jokaisen ihmisen omat kokemukset ja arvot vaikuttavat siihen, miten laadukkaana varhaiskasvatus koetaan. (Virolainen 2006a, 112.) Uusimpana näkökulmana varhaiskasvatuksen laadunarvioinnissa on ns. inklusiivinen näkökulma, joka kokoaa yhteen erilaisia laatukäsityksiä ja muodostaa laadun käsitteen yhteenvetona useista eri näkökulmista. Tämän näkökulman mukaan laatua arvioitaessa otetaan huomioon päivähoidon tavoitteet, asiantuntijatieto ja myös se seikka, että laatukäsitys on aina kulttuuriin sidottu ja subjektiivinen. (Hujala & Turja (toim.) 2011, 313–314, 318.) Seuraavassa

kerrotaan Suomessa yleisesti käytössä olevasta laadunarviointimallista, joka on kehitetty Oulun yliopistossa toteutetussa ”Laadunarviointi päivähoidossa”-projektissa.

Mallin mukaan varhaiskasvatuksen laatua arvioitaessa voidaan eri laatukriteerit jakaa seuraaviin eri tekijöihin: puitetekijöihin, välillisesti toimintaa sääteleviin tekijöihin, kasvatusprosessiin ja kasvatuksen sisältötekijöihin sekä vaikuttavuustekijöihin. Puitetekijät ja välilliset tekijät luovat pohjan laadukkaalle varhaiskasvatukselle. Puitetekijät ovat niitä reunaehtoja, joiden sisällä päivähoitoa järjestetään. Puitetekijöihin kuuluvat mm. ryhmäkoko, ryhmän ikärakenne sekä aikuisten ja lasten suhdeluku. Siihen kuuluvat myös päivähoidon fyysinen ympäristö ulko- ja sisätiloineen sekä käytettävissä oleva välineistö ja materiaalit. (Hujala & Fonsen 2010, 9-10.) Välilliset tekijät ohjaavat varhaiskasvatuksen laatua nimensä mukaisesti välillisesti. Välillisiin tekijöihin katsotaan kuuluvan hoitajan ammatillisuuteen ja kasvatuskumppanuuteen kuuluvat asiat. Välillisiä tekijöitä ovat mm. erilaiset yhteistyön muodot, jotka säätelevät osaltaan päivähoidon toiminnallista laatua. Yhteistyön muotoja ovat mm. yhteistyö vanhempien ja hoitajien välillä, hoitajien keskinäinen työskentely ja työskentely eri yhteistyötahojen kanssa. Myös henkilökunnan koulutus ja osaaminen ja kuuluvat välillisiin laatua ohjaaviin tekijöihin. (Hujala & Fonsen 2010, 9-10; Hujala & Turja (toim.) 2011, 319.)

Prosessitekijöiden avulla arvioidaan kasvatusprosessin toteutumista ja mitataan pedagogisten käytänteiden laatua. Prosessitekijöihin katsotaan kuuluvan perushoitoon liittyvät tilanteet, kuten päivälepo-, ruokailu- ja vessatilanteet sekä sisällöllisten orientaatioiden, kuten matemaattisten, kielellisten ja luonnontieteellisten sisältöalueiden toteuttaminen. Varhaiskasvatuksen laatua arvioitaessa prosessitilanteissa korostetaan lapsen yksilöllisyyden huomioon ottamista, myönteistä ilmapiiriä, hyvää organisointia ja lapsen omatoimisuuden tukemista ja oppimista. Laadukas kasvatusprosessi onkin varhaiskasvatuksen laatua mittavista tekijöistä merkittävin. (Hujala & Fonsen 2010, 9–10; Hujala & Turja (toim.) 2011, 319–323.)

Vaikuttavuustekijät varhaiskasvatuksen laadun arvioinnissa kuvaavat mm. lasten omia kokemuksia päivähoidosta, heidän kasvuaan, kehitystään ja oppimistaan.

Niillä mitataan myös vanhempien tyytyväisyyttä päivähoitoon ja myös yhteiskunnallista merkitystä eli päivähoidon vaikutusta työvoima- ja perhepoliittisiin tekijöihin. (Hujala & Fonsen 2010, 9-10.) Vaikuttavuustekijöiden voidaan sanoa olevan tulosta laadukkaasta varhaiskasvatuksesta.

Laatu ryhmäperhepäiväkodissa

Laadukas päivähoito ryhmäperhepäiväkodissa muodostuu monista erilaisista tekijöistä. Osaltaan siihen ovat vaikuttamassa ne yhteiskunnalliset tekijät, jotka säätelevät perhepäivähoitoa yleensä: taloudelliset resurssit, perhepäivähoidon arvostus ja itse asiakkaat. Toisaalta laatuun vaikuttaa myös erilaiset organisointiin liittyvät asiat, kuten hoitopaikan saatavuus, perhepäivähoidon ohjaus, hoitajien keskinäinen yhteistyö, yhteistyö eri tahojen kanssa, saatavilla oleva lisäkoulutus ja työnohjaus, työpäivän pituus ja lapsiryhmän ikäjakauma. Hyvin merkityksellistä laatua arvioitaessa ovat kasvatusprosessiin liittyvät asiat: Kuinka lasten ja aikuisten ja toisaalta lasten keskinäinen vuorovaikutus toimii? Millaisia sisältöjä päivässä on? Miten toimintaa suunnitellaan ja arvioidaan? Millainen oppimisympäristö on? Toimiiko yhteistyö vanhempien kanssa? Hyvin suuri merkitys perhepäivähoidon laatua arvioidessa on myös sillä, kuka perhepäivähoitajan työtä tekee. Paitsi että merkitystä on työntekijän koulutuksella ja kokemuksella, paljon merkitsee myös työntekijän persoonallisuus, työhyvinvointi ja jaksaminen ja se miten työnsä kokee. (Väisänen 2007, 24–25.)

Kasvatusprosessiin liittyvät laatutekijät ryhmäperhepäivähoidossa

Hyvin oleellinen osa laadukasta varhaiskasvatusta on toimintaympäristö, jossa työtä tehdään. Toimintaympäristö käsittää sekä ryhmäperhepäivähoitopaikan sisä- että ulkotilat, välineet ja materiaalit että lähiympäristön. Lapsi oppii tutkimalla ja kokeilemalla ja siksi toimintaympäristön tulisikin olla riittävän virikkeellinen ja monipuolinen. Monipuolinen ympäristö mahdollistaa lapsen kaikkien aistien ja koko kehon käyttämisen tutkimiseen ja kokeilemiseen. (Virolainen 2006a, 125.) Fyysisen ympäristön tulee olla turvallinen, monipuolinen ja tarkoituksen-mukainen, sen pitää taata riittävät mahdollisuudet liikunnan harrastamiseen, luovaan toimintaan, vapaaseen leikkiin ja myös rauhoittumiseen. Ryhmäperhe-päiväkoteja perustetaan usein varsin monenlaisiin kiinteistöihin, kerrostaloista

omakotitaloihin ja aina eivät toimintaympäristön puitteet ole lapsitoimintaan täysin sopivia. (Väisänen 2007, 39–40.) Usein lasten kanssa joudutaan hyödyntämään mm. läheisiä leikkipuistoja, jotta lasten toimintaympäristöstä saadaan riittävän monipuolinen.

Perhepäivähoidossa, jossa lapset ovat usein pieniä, korostuu perushoitotilanteiden merkitys lapsen kasvatuksessa. Perushoitotilanteiksi luetaan päivälepo-, ruokailu- ja vessatilanteet. Vasun perusteissa todetaan, että mitä pienemmästä lapsesta on kyse, sitä suurempi osuus aikuisen ja lapsen välisestä vuorovaikutuksesta tapahtuu perushoitotilanteissa. Perushoitotilanteissa toimittaessa korostuu yksilöllisyyden huomioimisen, myönteisen ilmapiirin ja hyvän vuorovaikutuksen merkitys. Koska suurin osa toiminnoista pienten lasten kanssa tapahtuu perushoitotilanteissa, myös oppiminen ja uusien asioiden harjoittelu tapahtuu hyvin pitkälti näissä tilanteissa. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 16.) Usein ajatellaan, että lasten oppiminen tapahtuu aikuisten suunnittelemissa tuokioissa ja opetuksessa, mutta todellisuudessa lapsi oppii aina ja kaikkialla, kokonaisvaltaisesti. Arkiset tilanteet, ruokailut ja pukemiset toimivat tärkeinä lapsen oppimisen välineinä. Perushoitotilanteissa lapsella on mahdollisuus oppia itsenäistä toimintaa ja ne mahdollistavat aikuiselle kasvatuksellisten asioiden esille nostamisen. Lapsi oppii kuin huomaamattaan uutta ja harjaantuu olemassa olevien taitojen kehittämisessä. Arkisten tilanteiden hyödyntäminen pedagogisena välineenä saattaa helposti unohtua, ellei niitä tietoisesti nosteta osaksi kasvatuskäytäntöjä. (Virolainen 2006a, 119–120.)

”Lapset oppivat leikkiessään”, todetaan Vasun perusteissa. Lasten vapaa leikki ja ryhmätoiminnot ovat siten tärkeä osa laadun prosessitekijöitä. Perhepäivähoitoryhmässä on usein mukana eri-ikäisiä lapsia, mikä on pienten lasten oppimisen kannalta ihanteellista. Pienet lapset oppivat isommilta, mutta samalla hoitajan tulee tarvittaessa ohjata leikkiä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 16–17.) Pedagogisesta näkökulmasta tarkastellen, leikki toimii monella tapaa oppimista edistävänä tilanteena. Yhdessä leikkiessään lapset oppivat tunteiden ilmaisua, toisten huomioon ottamista, vuorovaikutustaitoja ja kehittyvät kielellisissä taidoissa (Virolainen 2006a, 150,152). Lapsi oppii vaikka häntä ei opetettaisi.

Lapsi tarvitsee usein apua keskittymiseen ja huomion kohdistamiseen käsiteltävään asiaan. Hoitajan tulee leikkitilanteissa huomata ohjauksen merkitys kasvatuksellisena vuorovaikutuksena. Hoitajan tulee olla mukana leikissä siten, ettei se häiritse leikin kulkua, vaan aikuinen ohjaa leikkiä lasten ehdoilla. Hoitaja voi esimerkiksi osallistua leikkiin jollakin leikkiä rikastuttavalla hahmolla. (Virolainen 2006a, 153.) Hoitajan tehtävänä on myös valvoa leikkiä, reagoida mahdollisiin ongelmatilanteisiin ja rikastuttaa lasten leikkiä sekä kielellisesti että toiminnallisesti. Hoitajan tulee huolehtia siitä, että päivähoitoyhteisön ilmapiiri mahdollistaa jokaisen lapsen osallisuuden. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 16–17.)

Jotta kasvatus olisi tavoitteellista ja tietoista, tulee hoitajan suunnitella ja rakentaa ympäristöä siten, että siinä mahdollistuu lapsille ominainen tapa toimia ja sisällölliset orientaatiot toteutuvat. Jokaisen hoitajan tulee tiedostaa oma tapansa toimia hoitajana ja mitkä arvot ja periaatteet sen taustalla ovat. Tämä näkemys ohjaa hoitajaa toiminnan suunnittelussa. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 17.)

Lapsen varhaiskasvatuksen sisältö rakentuu seuraavien orientaatioiden varaan: matemaattinen, luonnontieteellinen, historiallis-yhteiskunnallinen, esteettinen, eettinen ja uskonnollis-elämänkatsomuksellinen. Orientaatioiden merkitys on siinä, että lapsi hankkii sellaisia valmiuksia ja välineitä, joiden kautta hän vähitellen pystyy perehtymään ja ymmärtämään ympäröivää maailmaa ja sen ilmiöitä. Orientaatioiden tarkoitus ei ole opiskella eri oppiaineita, vaan kullakin niistä on omanlaisensa keinot ja menetelmät, joiden kautta lapsi oppii eri ilmiöistä ja asioista. Jokaisessa varhaiskasvatusyhteisössä tapahtuu varsinaisen sisällön muokkausta ja paikalliset olosuhteet ja tilanteet vaikuttavat paljon siihen, miten eri orientaatiot käytännössä näkyvät päivähoidon arjessa. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 26–27.)

Hoitajilla tulee olla riittävästi tietämystä lasten kehitysvaiheista, jotta eri orientaatioiden sisältöjä voidaan muokata lapsiryhmälle ja ympäristölle sopivaksi. Tarkoituksena on, että eri orientaatiot liitetään lasten lähiympäristöön ja arkisiin kokemuksiin siten, että lapsi itse kykenee muodostamaan käsityksiä ympäröivästä maailmasta. Lasten omilla kiinnostusten kohteilla ja paikallisilla olosuhteilla on

suuri merkitys siihen, miten eri orientaatiot toteutuvat. Orientaatiot luovat hoitajille kehyksen, millaisia kokemuksia, tilanteita ja ympäristöjä heidän tulee etsiä ja tarjota lapsille. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 27.)

2.3 Pedagogisuus perhepäivähoidossa

Pedagogisella osaamisella tarkoitetaan kehityksellisesti sopivien toimintamuotojen löytämistä arjen toiminnoissa varhaiskasvatuksessa. Toisin sanoen hoitajalla oletetaan olevan vankka tietämys lapsen kehitykseen ja kasvuun vaikuttavista tekijöistä. Perinteisesti pedagogisen osaamisen on katsottu olevan osa lastentarhanopettajan erityisosaamista, mutta usein ryhmäperhepäivähoitokodissa ei työskentele yhtään lastentarhanopettajan koulutuksen omaavaa henkilöä. (Virolainen 2006b, 224.) Muuttuneiden päivähoitojärjestelmien vuoksi tänä päivänä pedagogista osaamista vaaditaan myös ryhmäperhepäivähoitajilta. Tämä asettaa suuria ammatillisia haasteita ryhmäperhepäivähoitajille ja heidän esimiehilleen.

Perhepäivähoitoon ja sen pedagogisiin erityispiirteisiin on perinteisesti liitetty sellaisia asioita kuin pienryhmä, kodinomaisuus ja eri-ikäiset lapset. Kasvatus niin perinteisessä perhepäivähoidossa kuin ryhmäperhepäivähoidossa, nähdään kokonaisvaltaisena prosessina. Perhepäivähoitaja on hoitopäivän aikana läsnä kaikissa tilanteissa ja pystyy siten olemaan vuorovaikutuksessa, havainnoimaan ja ohjaamaan lasta monipuolisesti koko päivän ajan. Myös suhde lapseen muodostuu tällöin helposti läheiseksi. (Perhepäivähoidon kehittämisen suuntia 2007, 30.)

Pieni lapsiryhmä mahdollistaa lapsen yksilöllisen huomioimisen ja hoitajalla on siinä mahdollisuus antaa lapselle enemmän henkilökohtaista ohjausta kuin isossa ryhmässä. Pienessä ryhmässä lapsella on vähemmän vuorovaikutussuhteita ja ärsykkeitä, mikä saattaa helpottaa lapsen sopeutumista ja kiinnittymistä ryhmään. (Perhepäivähoidon kehittämisen suuntia 2007, 30.)

Perhepäivähoidossa kaikki lapsen oppiminen tapahtuu arkisessa, kodinomaisessa ympäristössä. Lapsi oppii tällaisessa ympäristössä tekemään pieniä arkisia askareita, auttamaan pöydän kattamisessa, valmistelemaan askartelutuokioita ja siivoamaan leikin jälkiä. Kodinomaisuuteen kuuluu se, että hoidossa on samaan

aikaan hyvinkin eri-ikäisiä lapsia. Tämä saattaa tuoda haasteita perhepäivähoitajan työhön, mutta toisaalta eri-ikäisten ryhmässä tapahtuu vertaisoppimista ja pieni lapsi saa sopivasti haastetta kehittää omia taitojaan. (Perhepäivähoidon kehittämisen suuntia 2007, 30–31.)

Monet ryhmäperhepäivähoitajista ovat aiemmin työskennelleet omassa kodissaan perhepäivähoitajana. Siirtyminen ryhmäperhepäivähoitajaksi tuo työhön paljon uusia haasteita, mm. työryhmätyöskentelyn, isomman lapsiryhmän ja työnsuunnittelun osa-alueen. Ryhmäperhepäivähoitajat tarvitsevat ammatillisuutensa ja pedagogisen osaamisensa vahvistamiseksi paljon ohjausta esimiehiltä. Käytännössä esimiesten mahdollisuus ohjaukseen on usein vähäistä. Esimiehen työhön kuuluu pedagogisen ohjauksen lisäksi paljon talous- ja henkilöstöhallintoon sekä päivähoidon kehittämiseen liittyviä tehtäviä, jolloin aika ei usein riitä ohjauksen järjestämiseen. (Perhepäivähoidon kehittämisensuuntia 2007, 34, 45.)

Ammatillinen osaaminen

Osaaminen on niin yhteisöllinen kuin yksilöllinen kyvykkyys. Osaaminen edellyttää aktiivista johtamista ja organisointia, jossa olennaista on että osaamista ei kehitetä vain työpaikan nykytilan tarpeisiin vaan sen uudistamiseksi. (Leppänen, Hasu, Honkaniemi & Saari 2013, 114.) Jokaisella työntekijällä on vastuu oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä. Ammatillinen osaaminen muodostuu työssä tarvittavasta osaamisesta sekä tiedoista ja taidoista ja vaikuttaa sitä kautta myös työhyvinvoinnin kokemuksiin. Osaaminen on työntekijän ja myös työnantajan kilpailukyvyn perusta ja näin ollen erittäin tärkeä asia myös työhyvinvoinnille. Osaamisen kehittymisen pitää pohjautua organisaation linjaan, sillä näin varmistetaan, että henkilökunnan osaaminen on oikeasuuntaista. (Virtanen & Sinokki 2014, 180.) Aarnikoivu (2010, 65) korostaa, että ammattitaitoa on nimenomaan kyky hallita koko työprosessi niin ajattelun tasolla kuin kykynä toimia oikein muuttuvissa tilanteissa. Ammattitaito on jokaisen työntekijän taitojen ja tietojen hallintaa, mutta myös samalla kommunikointia, yhteistyötä sekä halua ja kykyä työn jatkuvaan uudistumiseen. Jaben (2012, 72, 74) mukaan jokaisen työntekijän tulee ottaa vastuuta omasta toiminnastaan ja osoittaa halua oppia uusia asioita ja

kehittyä niin työssä vaadittavissa taidoissa kuin yhteistyössä toisten ihmisten kanssa. Nimenomaan oman osaamisen kehittämistä jokaisen tulisi toteuttaa ja pitää ensisijaisena. Kaivola ja Launila (2007, 68) pitävät myös erittäin tärkeänä oman osaamisen ja ammattitaidon jatkuvaa kehittämistä ja päivittämistä, sillä se on hyvien alaistaitojen kehittämistä. Ammattitaidon kehittäminen vaatii kehityshakuista asennetta. Ihmisellä on oltava halua panostaa omaan osaamiseen, sillä vastuu oman ammattitaidon kehittymisestä on jokaisella työntekijällä itsellään, ei työnantajalla. Työntekijä, joka omaa hyvät työelämätaidot on valmis itse aktiivisesti kehittämään itseään ammatillisesti ja työnantaja toimii tässä tukena. (Aarnikoivu 2010, 68.)

Kaiku (2008, 28) mukaan ammatilliseen osaamiseen kuuluu jokaisen työntekijän omaan ammattiin liittyvän osaamisen lisäksi viestintä- ja vuorovaikutustaidot, yhteistyötaidot, johdettavana ja ohjattavana olemisen taidot sekä erilaiset teknologia- ja menettelytapaosaamiseen liittyvät taidot. Oman työn osaaminen on myös edellytys hyvinvoinnin kokemiselle, sillä hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työ vastaa työntekijän omaa osaamista ja on riittävän haasteellista. Jatkuva oppiminen auttaa hallitsemaan työelämän muutoksia ja sitä kautta motivaation kannalta työ tarjoaa onnistumisen tunteita. (Virtanen & Sinokki 2014, 201.) Työntekijän työhön kohdistuvat vaatimukset ja työn hallinnan tulisivat olla tasapainossa. Sillä jos työn hallinnan tunne on vähäinen ja työ ei tarjoa riittävästi haastetta, vähentää se työntekijän työssä viihtymistä. Riittävästi haastetta ja hallinnan tunnetta, niin työntekijä nauttii ja viihtyy työssään, on motivoitunut ja haluaa ponnistella tavoitteiden eteen ja oppia uutta. (Virolainen 2012, 83.)

Vahtera, Kivimäki, Ala-Mursula ja Pentti (2002, 29) sekä Hirvensalo, Yang ja Telama (2011, 69) korostavat myös työnteon hallinnan merkitystä ihmisen kokemalle hyvinvoinnille. Työn hallinta on työntekijän valtaa ja omia henkilökohtaisia mahdollisuuksia vaikuttaa työn olosuhteisiin, työoloihin ja sisältöihin. Perhepäivähoitajan työssä työn hallinta tarkoittaa esimerkiksi sitä, että hoitaja ei voi vaikuttaa lapsen persoonallisuuden kehittymiseen, mutta yksittäisillä hoitopäivillä hoitaja voi tuoda hyvinvointia lasten elämään (Alho-Kivi & Keskinen 2002, 154). Keskeistä työn hallinnassa ovat työn monipuolisuus, osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet sekä mahdollisuus osallistua omaa työtä koskevaan päätöksentekoon. Mitä suuremmat ovat hallinnan tunteet ja

kokemukset riittävistä haasteista, sitä paremmin työntekijä kokee työnsä motivoivaksi ja innostavaksi. (Vahtera ym. (2002, 29.) Kaivola ja Launila (2007, 68) jatkaa samaa teemaa painottamalla, että vastuun ottaminen on suorassa yhteydessä työntekijän motivoitumiseen. Työ koetaan mielekkääksi, jos siihen voi edes jollakin tavalla vaikuttaa ja kun myös samalla arvostaa omaa työtään, jaksaa työssään paremmin. Työmotivaation kannalta olisi tärkeää, että työ mahdollistaa jatkuvan oppimisen ja kehittymisen, on haasteellista, vastaa työntekijän arvoja ja tavoitteita sekä sopii sen hetkiseen elämäntilanteeseen ja tuo onnistumisen tunteita. Positiivinen asenne ja innostuminen vaikuttavat motivaatioon sekä työhyvinvointiin. Mikäli ihminen kykenee näkemään vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia, ja työ nähdään myönteisessä valossa, aktivoituvat hänen myönteiset tunteensa. Optimistisuus lisää hyvää oloa. (Virtanen & Sinokki 2014, 202–203, 205.)

3 TYÖHYVINVOINTI

3.1 Työhyvinvoinnin määrittelyä

Työhyvinvointi on hyvinvointia, joka liittyy työhön, syntyy työssä töitä tekemällä ja on sekä työntekijän itsensä että yhteisön kokemus (Kaiku 2008, 6, 38). Aito työhyvinvointi luo työniloa, työn imua sekä voimaantumisen tunteita (Suomen mielenterveysseura 2006, 40). Parhaimmillaan työhyvinvointi on innostumista ja työn kokemista inspiroivana ja haasteellisena niin, että siitä voidaan olla ylpeitä (Hakanen, Ahola, Härmä, Kukkonen & Sallinen 2009, 86). Työhyvinvointi kuvaa työntekijän kokemuksia työn terveellisyydestä ja turvallisuudesta. Siihen kuuluu hyvä johtaminen, ammattitaito, muutosten hallinta sekä työn organisointi ja työyhteisön tuki (Anttonen & Räsänen 2008, 17–18). Työhyvinvoinnin ydinasioiksi voidaan luokitella ajantasainen osaaminen, sosiaalinen tuki sekä vaatimukset. Vaatimusten ja osaamisen välillä tulee vallita tasapaino, jotta ihminen voi nauttia työhyvinvoinnin tunteesta. (Luukkala 2011, 31, 45.)

Työhyvinvointi ei ole aivan yksiselitteinen termi, koska siitä ollaan niin monta mieltä ja se tarkoittaa monia erilaisia asioita sen mukaan keneltä kysytään (Virtanen & Sinokki 2014, 28). Sillä on useita määrityksiä myös Hyppäsen (2011, 309) mukaan, eikä ole yhtä yhteistä käsitystä siitä, mikä on oikein versio. Voidaan todeta, että työhyvinvointi on elämänsisältö, johon kuuluu ihmisen terveys, turvallisuus, itse työ, työyhteisö ja -ympäristö, osaaminen ja tehtävien kokonaishallinta sekä kokonaisuutena jokaisen henkilökohtaisesti koettu hyvinvointi. Työhyvinvointi auttaa jaksamaan työssä ja näin edistää työstä nauttimista (Järvinen, Laine & Hellman-Suominen 2009, 198, 200). Työssään hyvinvoiva ihminen voi usein hyvin myös työpaikan ulkopuolella ja nauttii elämästään (Hakanen ym. 2009, 86). Otala (2003, 7) kirjoittaa, että ilman työhyvinvointia ihminen ei jaksa. Joten työhyvinvointi on merkittävä ja huomioonotettava asia.

Esimiesten ja johdon sanotaan olevan avainasemassa työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja kehittämisessä (Työterveyslaitos 2014). Työntekijät voivat työssään hyvin, kun heitä arvostetaan, heistä välitetään ja he onnistuvat työssään ja saavat palautetta. Työhyvinvoinnin ja työn nautinnon, ilon syntyminen on

kaikkien koko työyhteisössä työskentelevien yhteistyön tulosta. (Järvinen ym. 2009, 198.) Otala (2003, 16) tähdentää, että nimenomaan työilmapiiri on yksi keskeinen tekijä työhyvinvoinnin kannalta. Ilmapiirissä heijastuu työpaikan mehenki ja työntekijöiden yhteistyökyky ja halukkuus. Työntekijöiden työhyvinvoinnin ehkä tärkein tekijä on juuri työntekijän suhde lähimpään esimieheen, mutta jokaisen työntekijän omaa panosta ja osallistumista tarvitaan vaalimaan omaa ja työyhteisön hyvinvointia sekä näkemään omat mahdollisuutensa vaikuttaa työhyvinvoinnin kehittämiseen (Anttonen & Räsänen (2008, 30).

3.2 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen hyvinvointi muodostuu ihmisen terveydestä, fyysisestä kunnosta sekä jaksamisesta (Otala 2003, 15). Fyysinen työhyvinvointi edellyttää Surakan ja Rantamäen (2013, 53) mukaan sitä, että ihminen tekee työnsä ergonomisesti oikein. Fyysinen työhyvinvointi kattaa nimenomaan työn fyysisen kuormituksen ja ergonomiset ratkaisut, kuten erilaiset työasennot sekä työn fyysiset olosuhteet, jotka pitävät sisällään työpaikan siisteyden, lämpötilan, melutason ja työvälineet. Fyysinen kuormitus on työntekijälle erilaista sen mukaan, minkälaista hänen työnsä sisällöllisesti on. Onko esimerkiksi paljon nostamista, kantamista, toimimista epäergonomisissa asennoissa, toistoliikkeitä tai pitkään istumista ja tietokoneen ääressä olemista. Ergonomiaan kuuluu ihmisen, tekniikan ja työn vuorovaikutusta. Tavoitteena ergonomiassa on ihmisen hyvinvointi, terveys ja turvallisuus sekä toiminnan sujuvuus ja tehokkuus. (Virolainen (2012, 17, 28.) Fyysinen työhyvinvointi on ihmisestä itsestään kiinni (Surakka & Rantamäki 2013, 53).

Virtanen ja Sinokki (2014, 174) nostavat esiin hyvät työvälineet ja työympäristön merkityksen, jotka edistävät hyvinvointia työpaikalla. Hyvä työ ei vaaranna henkilöstön terveyttä, vaan se kuormittaa sopivasti, on riittävän monipuolista, itsenäistä sekä haasteellista. Työympäristön ratkaisut voivat kuormittaa työntekijää. Esimerkiksi valaistus, lämpötila, melu ja tärinä voivat vaikuttaa niin fyysisen kuin henkisen hyvinvoinnin kokemiseen. Työnantajan tulisi näin ollen huolehtia, että työympäristö on työntekijälle ergonomisesti oikeanlainen ja

turvallinen työskennellä. (Surakka & Rantamäki 2013, 55.) Työturvallisuutta voidaan ylläpitää esimerkiksi sillä, että työvälineitä, työtapoja sekä teknistä ympäristöä kehitetään ja seurataan koko ajan. Olennaista työturvallisuuden säilymisessä on henkilöstön valmiudet työskennellä turvallisesti. Tätä edistetään monipuolisella koulutuksella ja tiedotuksella. Henkilöstö on yleensä paras asiantuntija oman työn ja työympäristönsä turvallisuuden tunnistamisessa ja kehittämisen arvioinnissa. (Virtanen & Sinokki 2014, 174.)

3.3 Henkinen työhyvinvointi

Hakanen ym. (2009, 12–13) mukaan myönteinen perusasenne, suhtautuminen asioihin avoimen kiinnostuneesti, kyky sietää kohtuullisesti epävarmuutta ja vastoinkäymisiä kuuluvat henkiseen hyvinvointiin. On tärkeää hyväksyä itsensä omine vahvuuksineen ja heikkouksineen. Paras henkinen työhyvinvointi syntyy siitä, että panostetaan työntekijään, työhön ja työyhteisöön sekä sovitetaan yhteen niin mahdollisuudet kuin tarpeet. Henkinen työhyvinvointi edellyttää, että työntekijällä on riittävä osaaminen, työ on haasteellista ja työmäärä on sopiva (Surakka & Rantamäki 2013, 52–53). Työntekijän kokemus oman työnsä mielekkyydestä lisää työntekijän mielenterveyttä ja vaikuttaa näin henkiseen tasapainoon. Lisäksi työterveyshuollolla ja erilaisilla lainsäädännöllisin keinoilla voidaan vaikuttaa työhyvinvoinnin muodostumiseen. Henkinen hyvinvointi on monen tekijän summa. (Suomen mielenterveysseura 2006, 8.)

Henkinen hyvinvointi on sitä parempi ja työ koetaan merkitykselliseksi tilanteessa, jossa työntekijä saa käyttää omia taitojaan ja työ on sopivan itsenäistä (Waris 1999, 35). Työpäivän mittaan saa tehdä ja toteuttaa omien kykyjensä mukaisia töitä, jotka vastaavat omaa ammattitaitoa, ovat kiinnostavia ja arvostettuja sekä oikeudenmukaisesti palkattua (Suomen Mielenterveysseura 2008, 8). Surakan ja Rantamäen (2013, 53) mukaan henkiseen hyvinvointiin kuuluvat motivaatio ja asenne. Työmotivaatiota tukee se, että työntekijä näkee oman työnsä tärkeänä ja arvokkaana sekä pystyy vaikuttamaan siihen. Omalla asenteella taas voidaan vaikuttaa motivaatioon. Työssään hyvinvoiva ihminen menee mielellään töihin ja osallistuu työpaikan yhteisiin asioihin.

Virolainen (2012, 26) korostaa henkisen hyvinvoinnin merkitystä sillä, että ihmisellä on tarve yhteisölliseen kokemiseen, siihen miten kohtaa toisia ihmisiä, miten yhteistyö sujuu ja miten työpaikalla arvostetaan ja tuetaan toisiaan. Lisäksi henkinen hyvinvointi on positiivista henkisyyttä, asennetta, jossa näkyy työntekijän iloisuus, välittäminen ja nauttiminen omasta työstään sekä asiakkaista että työtovereista.

Päivähoidon työssä merkittävästi henkiseen hyvinvointiin vaikuttava tekijä ovat lapset. Hoitajien työssä lapset ovat parasta, mutta kiire ja työn hallitsemattomuus ovat henkistä rasittuneisuutta lisääviä tekijöitä. Kiirettä muodostuu esimerkiksi hoitajien omista töistä sekä lasten kotoa tulevana levottomuutena, johtuen taas vanhempien omista työpaineista ja kyvyttömyydestä kasvattaa lapsiaan täysipainoisesti. Mutta mitä paremmin työntekijä osaa työnsä, sitä paremmin hän kykenee sietämään yllättäviäkin tilanteita ja kestämään henkisiä paineita. Ammattitaitoinen, omiin kykyihinsä ja taitoihinsa luottava työntekijä on valmis muutoksiin ja uudistuksiin, koska hänellä on oman osaamisensa vuoksi vahva työnhallinnan tunne. (Keskinen 2001, 63, 66–67.)

3.4 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaaliseen työhyvinvointiin sisältyy mahdollisuus olla kanssakäymisissä työtovereiden, tuttavien, ystävien sekä erilaisten yhteistyötahojen kanssa. Sosiaalista hyvinvointia lisää ja edistää se, että esimies on alaistensa tukena ja toimii heitä kohtaan oikeudenmukaisesti (Jabe 2012, 30). Virolainen (2013, 24) nostaa sosiaalisesta työhyvinvoinnista esiin sen, että työntekijällä tulisi olla mahdollisuus keskustella työpäivän aikana työasioista toisten työntekijöiden kanssa. Sosiaalinen työhyvinvointi vaikuttaa siihen, että työntekijä voi tutustua toisiin ihmisiin, ei pelkästään työasioissa vaan myös heidän harrastuksiinsa, perheeseensä ja mahdollisesti muihin henkilökohtaisempiin asioihin. Tämä lisää työntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunnetta ja vahvistaa sosiaalisen työhyvinvoinnin kokemuksia. Ihminen on sosiaalinen, joten työpaikoilla korostuu toisten ihmisten tarvitsevuus (Kaivola & Launila (2007, 77).

3.5 Työssä jaksaminen ja viihtyminen

Työhyvinvoinnin synonyymeina käytetään myös käsitteitä työssä viihtyminen tai työssä jaksaminen, eikä näitä erotella juurikaan toisistaan (Hakanen 2011, 23). Jaksaminen on osa työhyvinvointia ja työssä viihtymistä. Työntekijän työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen perusedellytyksenä on ajantasainen osaaminen ja taas toisaalta työhyvinvointi ja jaksaminen ovat innovatiivisuuden, luovuuden ja tuottavuuden perusedellytyksiä (Vesterinen 2006, 10, 49). Jaksaminen on ihmiselle ja hänen hyvinvoinnilleen yhä tärkeämpää. Erittäin tärkeitä jaksamista tukevia asioita ovat työtovereiden kunnioittaminen, arvostus ja luottamuksellisuus (Hakanen ym. 2009, 101). Palkitseva ja antoisa työ on hyvinvoinnin lähde, joka edesauttaa jaksamista ja työssä viihtymistä. (Hintsa & Hintsanen 2011, 45, 69.)

Työelämän yksi keskeinen kysymys tänä päivänä on jaksaminen, ja tähän vaikuttavat kiristyneen työelämän vaatimukset sekä työn ja vapaa-ajan että odotusten ja toiveiden sovittaminen yhteen sekä omat taidot ja kyvyt selviytyä ja toimia toisten ihmisten kanssa (Romppanen, Pyykkö & Voutilainen 2001, 78). Työssä jaksamiseen ja viihtymiseen vaikuttavat työkyvyn lisäksi jokaisen henkilökohtainen oma terveys, taidot ja voimavarat, arvot ja asenteet, työntekijän motivaatio ja tyytyväisyys työn vaatimuksiin. (Löftström 2005, 5.) Työntekijän ollessa tyytyväinen työhönsä, hänen henkinen kuormittavuutensa vähenee ja hänellä on voimavaroja ja kykyä suoriutua työstään. Myös ihmisen itsetunto kohenee, kun henkiset rasittavuustekijät eivät vaivaa häntä. Työtyytyväisyyttä ja viihtyvyyttä lisää myös se, että työntekijä voi vaikuttaa työhönsä ja kehittää sitä. Tasapainoiset ja sopivat työn vaatimukset lisäävät työntekijän hyvinvointia työssä. (Waris 1999, 35, 52.)

Perhepäivähoitajien työssä jaksamisen kysymykset nousivat esiin myös Leena Vähäsen (2006, 100) vuonna 2005 toteuttamassa tutkimuksessa. Perhepäivähoitajat kokivat työssään väsymistä, joka johtui mm. pitkistä työpäivistä, huonosta palkasta, arvostuksen puutteesta, ohjauksen vähäisyydestä sekä ikääntymisen tuomista fyysisistä ongelmista. Perhepäivähoitajien ammatillisuutta koskevat vaatimukset ovat vuosien kuluessa kasvaneet, mikä osaltaan on lisännyt heidän vaikeuttaan hallita työtään sekä lisännyt yleistä työssä

väsymistä. Lisäksi ohjaajien ja esimiesten resurssit perhepäivähoitajien tukemiseen ovat heikentyneet. Vastaavanlainen tulos ilmeni myös Myöhäsen (2002–2003) AKSELI-projektin yhteydessä, jossa hoitajat kokivat ongelmaksi juuri sen, ettei esimies ole aina fyysisesti läsnä tai tavoitettavissa. Kuitenkin tukea tarvittaisiin suhteellisen paljon. (Väisänen 2007, 31).

Vahtera ja Pentti (1999) ovat myös tutkineet jo vuosina 1990 ja 1997 tehdyissä valtakunnallisissa otoksissaan eri ammattiryhmiä, jossa myös perhepäivähoitajat olivat mukana. Tutkimuksessa ilmeni, että perhepäivähoitajat ovat suhteellisen hyvinvoiva ammattijoukko. Työn hallinta on hyvää, vaikka he ovat ajallisesti hyvin sidottuja. Lisäksi hoitajat kokivat työnsä suhteellisen haasteelliseksi. Tutkimus myös osoitti, että perhepäivähoitajat ovat työssä, jossa viihdytään ja joka ei rasita liikaa. Esimiesten ja alaisten väliset ristiriidat eivät olleet yleisiä, eivätkä myöskään keskinäiset riidat muiden hoitajien kanssa olleet yleisiä verrattuna muihin ammattiryhmiin. Lisäksi perhepäivähoitajien ei todettu olevan kovin alttiita työuupumukselle. (Alho-Kivi & Keskinen 2002, 152–154.)

Petäjäniemi (2002, 60) kirjoittaa jaksamisen kivijalasta, joka työelämässä on työympäristön ja työolojen sekä henkilöstön riittävyyden että työturvallisuuden kehittämistä ja ylläpitämistä. Työssä jaksamisen kannalta olennaista merkitystä on työssä saatavalla koulutuksella ja oppimisella. Lisäksi työaika- ja työjärjestelyt ja työyhteisön toimivuus vaikuttavat työntekijän jaksamisen kokemuksiin. Romppasen ym. (2001, 81) mukaan jokainen voi itse vaikuttaa jaksamisen edistämiseen työpaikalla esimerkiksi osallistumalla työpaikan kehittämiseen, opettelemalla palautteen antamista ja huomion osoittamista, vaikeistakin asioista puhumista ja esimiehen pitämistä ajan tasalla sekä hoitamalla omaa fyysistä kuntoaan. Lisäksi jaksamista tukee arvostava ilmapiiri, avoin ja rehellinen viestintä sekä se, että jokainen huomioidaan. Työn pitäisi olla samaan aikaan innostavaa, palkitsevaa että haastavaa, mutta se ei saisi rasittaa niin paljon, että voimavarat ovat koetuksella ja aikaa menee liikaa. Liiallinen kiire työssä esimerkiksi heikentää työntekijän kokemuksia työn mielekkyydestä ja vaikuttaa työntekijän jaksamiseen. (Antila 2006, 16.)

3.6 Työyhteisön merkitys työhyvinvoinnille

Hyvä ja toimiva yhteistyö edistää työntekijän työtyytyväisyyttä ja hyvinvointia sekä vähentää stressin tunnetta, vaikka päävastuu hyvinvoinnista on ihmisellä itsellään (Kivimäki, Elovainio, Vahtera & Virtanen 2002, 44; Jabe 2012, 14). Päivähoitotyössä esimerkiksi kollegojen ja muiden kasvatusalan työntekijöiden tapaamiset sekä tuki ovat erittäin tärkeitä työssä jaksamisen ja työviihtyvyyden kannalta (Alho-Kivi & Keskinen 2002, 140–142). Työyhteisöllä on hyvin merkittävä rooli työhyvinvoinnin edistämisessä ja ylläpitämisessä. Läheiset työkaverit vaikuttavat siihen, miten ihminen kokee oman työnsä. Sillä mitä enemmän työskennellään yhdessä, sitä suurempi on myös työtovereiden vaikutus. (Vesterinen 2006, 53, 160.)

Perhepäivähoitajien kokemukset ryhmäperhepäiväkodissa työskentelystä ovat hyvin positiivisia. Työviihtyvyyttä lisää toisten aikuisten kohtaaminen, yhteistyö. Hoitajilla on tukenaan toisia aikuisia, työpari, jonka kanssa voi jakaa ilot ja surut sekä keskustella työhön liittyvistä vastuista. Ryhmäperhepäiväkodeissa työskentelevät hoitajat kokevat myös perinteisestä perhepäivähoidosta siirtymisensä jälkeen olevansa niin sanotusti oikeissa töissä, koska työ ja koti erottuvat selkeämmin toisistaan. (Alho-Kivi & Keskinen 2002, 22.)

Jaben (2010, 247) mukaan hyvinvoiva työyhteisö on sellainen, jossa ilmapiiri on innostunut ja luottamus syntyy yhdessä asioita kokemalla ja tekemällä sekä jakamalla osaamista, omia ajatuksia ja mielipiteitä toisten kanssa. Toimivassa työyhteisössä työntekijät kokevat olevansa merkittävä osa kokonaisuutta ja ilmapiiri syntyy osana jokapäiväistä työtä ja toimintaa. Työntekijöiden välisellä vuorovaikutuksella ja yhteistyöllä vaikutetaan merkittävällä tavalla ilmapiirin ja me-hengen syntymiseen. Kun henkilöstö voi hyvin, saadaan heidän todelliset voimavarat käyttöön ja sillä tuetaan jokaisen ihmisen hyvinvointia ja työssä jaksamista, edistäen kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Kaivola & Launila 2007, 10, 132–133.) Rauramo (2004, 76–81) viittaa turvalliseen työyhteisöön, jossa työkyky säilyy, jos työ on järjestetty hyvin ja se on tekijälleen mitoitettu. Työ tuntuu mielekkäälle, kun siinä on sopivasti haasteita, voi oppia uutta sekä kehittyä. Lisäksi esimies-alaissuhde toimii hyvin. Jokaisen työntekijän jaksamista seurataan, autetaan ja tuetaan työkavereita aina tarpeen mukaan ja ongelmista

uskalletaan puhua ajoissa. Turvallisessa työyhteisössä toteutuvat oikeudenmukaisuus, hyvä tiedonkulku, mielekkäät työtehtävät, kannustava ja positiivinen ilmapiiri sekä tasa-arvo.

Työyhteisön kaikessa vuorovaikutuksessa pitäisi toimia asiallisesti ja rakentavasti, niin silloin edistetään ja tuetaan työntekoa ja parannetaan yhteistyötä. Se kuinka työntekijä kohtaa toisia ihmisiä, kuinka yhteistyö sujuu ja vuorovaikutus hoituu, vaikuttaa omaan jaksamiseen ja kokemuksiin omasta työnteosta. (Virtanen & Sinokki (2014, 169.) Jaben (2012, 10) mielestä hyvinvoiva työyhteisö ei synny hetkessä, vaan on pitkäjänteisen työn tulosta. Rakentava ja kannustava vuorovaikutus edistää työntekoa tavoitteiden mukaisesti ja tukee työn mielekkyyttä ja jaksamisen kokemuksia (Hakanen ym. 2009, 100). Työhyvinvointi luodaan yhdessä esimiesten ja työtovereiden kanssa, vuorovaikutteisessa ilmapiirissä. Luottamus on yksi keskeinen hyvinvoinnin vaikuttaja, joka ilmenee avoimena viestintänä, puhumisena, kannustamisena sekä rohkeutena ilmaista ja antaa palautetta sekä myös kritiikkiä**.** (Jabe, 2012, 10.) Hakanen ym. (2009, 100) korostavat, että työviestimisen tarkoitus on edistää työn sujumista sekä tarvittaessa toimia työhön liittyvien ristiriitojen ja ongelmien kanavana.

Luottamuksen lisäksi oikeudenmukaisuus on työhyvinvointia edesauttava asia, sillä oikeudenmukainen johtaminen, työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä sekä päätöksenteko ovat suoraan vaikutuksessa henkilökunnan kokemaan hyvinvointiin työssä. Oikeudenmukaisuutta ovat esimerkiksi kuulluksi tuleminen ja ystävällinen kohtelu. (Elovainio & Heponiemi 2011, 100.) Heiskanen, Salonen ja Sassi (2010, 89) mainitsevat, että kaikkia työyhteisön jäseniä kohdellaan tasapuolisesti ja toimitaan reiluilla pelisäännöillä. Erilaista osaamista kunnioitetaan ja arvostetaan ja jokainen saa kehittyä työssään ja vahvistaa omia osaamisalueitaan. Hyvässä työyhteisössä kyetään ratkomaan ristiriitoja, antamaan rehellistä ja avointa palautetta toisilleen. Lisäksi työntekijät ovat sitoutuneita ja tyytyväisiä työhönsä, ja suhteet niin esimieheen kuin työtovereihin ovat kunnossa.

3.7 Esimiehen merkitys työhyvinvoinnille

Esimiehen merkitys henkilökunnan hyvinvoinnille on hyvin merkittävä, ja tässä ratkaisevaa on esimiehen vuorovaikutustaidot. Esimiehen tulee arvostaa ja kunnioittaa jokaisen työntekijän työtä ja olla oikeudenmukainen. (Virtanen & Sinokki 2014, 147.) Esimies toimii henkilökunnan esimerkkinä ja esikuvana, hän luo pelisääntöjä ja erilaisia toimintamalleja ja huolehtii ihmisten työkyvystä ja työolosuhteista, jotta henkilökunta kykenee toimimaan yhdessä kohti samaa tavoitetta (Jabe 2010, 112, 114–115). Samalla kannalla ovat Launila ja Kaivola (2007, 43) kirjoittaessaan esimiehen tehtävästä ylläpitää ja luoda toiminnan edellytykset. Esimies vaikuttaa siihen, että työntekijöillä on halua panostaa yhteisen tehtävän puolesta ja keskittyä omaan työhönsä täysipainoisesti.

Hyppänen (2011, 281) korostaa, että esimiehen kuuluu olla arjessa läsnä. Jaben (2012, 36, 40) mielestä työhyvinvoinnin tulisi olla kaikkien esimiesten avaintehtävä ja, että oikeudenmukaisuus on kaikkein tärkein työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Esimiehen ja alaisen vuorovaikutuksen ja yhteistyön tulisi ehdottomasti perustua avoimuuteen ja luottamuksellisuuteen. Tähän olennaisena osana kuuluu rehellinen ja ajantasainen tiedonvälitys sekä kannustava ja rakentava palaute. Toisista välittämisen pitäisi näkyä niin sanoina kuin tekoina. Tämä merkitsee sitä, että ihmisten erilaiset näkemykset ja mielipiteet otetaan huomioon ja kehitetään yhdessä tekemisen kulttuuria. Lisäksi jokapäiväiseen välittämisen kulttuuriin kuuluu, että työntekijällä olisi mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä liittyviin asioihin. (Antila 2006, 70.) Johtajuus perustuu vuorovaikutukseen, jossa nimenomaan arjen keskustelut ovat esimiehen työn ydintä. Jokaisen työntekijän tulisi saada tuoda omia näkökantojaan yhteiseen keskusteluun, koska jaettu tieto johtaa menestykseen. Asiantuntijuus on yhteisöllistä osaamista. Esimiehen tehtävä on mahdollistaa jokaisen työntekijän vaikutusmahdollisuudet ja vastuun ottaminen omasta työstään. Jokaiselle työntekijälle tarjotaan tilaisuus oppia ja kehittyä. (Launila & Kaivola 2007, 40–43.) Voidaan todeta, että kannustava, työntekijöitä kunnioittava ja avoin johtaminen edesauttaa ja tukee työntekijöiden kokonaisvaltaista työhyvinvointia (Dunder 2002, 63). Yhteistyö ja sen toimivuus esimiehen ja alaisten välillä on työtyytyväisyyteen vaikuttava tekijä (Waris, 1999, 32, 35).

Dunder (2002, 63) kirjoittaa, että esimieheltä odotetaan kannustusta, luottamusta, arvostusta sekä nöyryyttä, eikä vain juhlapuheissa vaan jokapäiväisessä työelämässä. Työntekijät toivovat esimieheltä tukea, sekä hänen olevan helposti lähestyttävä, pitää lupauksensa, luovan hyvät työolosuhteet sekä antavan avointa palautetta ja näyttää odotukset selkeästi (Surakka & Rantamäki 2013, 94). Launila ja Kaivola (2007, 38) mukaan henkilöstö toivoo esimieheltä erityisesti ymmärrystä ja aikaa kuuntelemiselle. Esimiehen tulee havahtua siihen, että työntekijät ovat tärkein voimavara (Rauramo (2008, 146).

Keskustelemalla, kuuntelemalla ja osallistumalla työntekijöiden arkeen säännöllisesti, esimies voi tukea hyvinvointia mahdollistavaa työkulttuuria ja osoittaa välittävänsä sekä luottavansa työntekijöiden kykyyn tehdä työtä tavoitteiden mukaisesti (Dunder 2002, 63). Hakanen ym. (2009, 98) nostavat tässä esille erittäin tärkeän asian, että esimies huomioisi työntekijöiden yksilölliset elämäntilanteet, hyväksyy inhimillisyyden ja oikeuden myös työn ulkopuoliseen elämään. Kiteyttäen voidaan todeta, että mitä parempaa organisaation johtaminen on, sitä paremmat ovat työntekijöiden edellytykset työhyvinvoinnin kokemiseen ja työssä jaksamiseen (Virtanen & Sinokki 2014, 79).

3.8 Palautteen antaminen ja saaminen

Palautteen antaminen viestii työn merkittävyydestä (Virtanen & Sinokki 2014, 120). Hyvinvoiva ja toimiva työyhteisö on kulttuuriltaan palautemyönteinen. Avoimessa palautekulttuurissa työntekijä kokee hyvinvointia, sitoutuu ja panostaa työhönsä ja voi paremmin. (Aarnikoivu 2010, 125.) Hyviin taitoihin kuuluu, että on kykyä niin antaa kuin vastaanottaa palautetta (Kaivola & Launila 2007, 67). Palautteen antaminen ja vastaanottaminen viestittää välittävästä työkulttuurista ja että toimintaa halutaan kehittää ja edistää. Se on taito, joka kertoo työntekijöiden sitoutumisesta ja vastuullisesta työskentelystä. Palautteen antamista ja vastaanottamista pitää olla työntekijöiden välillä sekä molemminpuolisena niin työtekijältä esimiehelle, kuin esimieheltä työntekijälle päin. (Aarnikoivu 2010, 125–126.) Palautteiden antaminen kuuluu siis koko työyhteisön yhteiseksi asiaksi, sillä siten vain voi oppia sekä tietää, mitä odotetaan (Kaivola & Launila 2007, 67).

Luukkala (2008, 246) mainitsee rakentavaan palautteeseen kuuluvat periaatteet, eli palaute annetaan kahden kesken, asiasta ja ajallaan, ratkaisua hakien ja pehmeästi. Palautteen antamisessa tärkeää on se, että se annetaan asiasta eikä asian vierestä ja että keskitytään nimenomaan ratkaisujen hakuun kuin syyllisten etsimiseen. Samalla kun annetaan positiivista palautetta, tarvitsevat työntekijät ja esimies toiminnastaan myös rakentavaa kritiikkiä (Kaivola & Launila 2007, 67). Hakanen (2011, 59) kirjoittaa, että olipa palaute sitten negatiivista tai positiivista, se on parhaimmillaan erittäin hyödyllistä. Hyvinvoinnin kannalta olisi suotavaa, jos annettaisiin myös mahdollisimman välitöntä palautetta työstä ja omasta toiminnasta saman työpäivän aikana. Tämä auttaa työn kehittämisessä ja tavoitteiden suunnittelussa sekä työn tekemisen tavoissa jatkossa. Silloin voi tunnistaa ja iloita siitä, mitä on saanut aikaan työpäivän aikana, kun muutoin voisi kokea riittämättömyyden tunteita tekemättömien asioiden suhteen.

Jokaisen hyvinvointia edistää ja ylläpitää se, että palautetta on helppo antaa milloin vain. Palautteet kertovat avoimesta, reilusta ja hyvästä yhteishengestä sekä kunnioituksesta ja luottamuksesta toisia kohtaan. (Aarnikoivu 2010, 126.) Palautteettomuus liittyy taas huonoon työhyvinvoinnin tasoon. Joten avoimuus esimiehen ja alaisen välillä on merkityksellinen työhyvinvointia lisäävä asia. (Kaiku 2008, 34.)

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Tässä opinnäytetyössä tarkoituksena oli herättää keskustelua ja vaikuttaa ryhmäperhepäivähoitajien ammatilliseen osaamiseen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen Joutsassa. Tavoitteena oli selvittää Joutsan kunnan ryhmäperhepäivähoidossa työskentelevien ryhmäperhepäivähoitajien ammatillista osaamista sekä työhyvinvointia. Tavoitteena oli nimenomaan kuulla ryhmäperhepäivähoitajien omia ajatuksia ja mielipiteitä, näkemyksiä heidän ammatillisesta osaamisestaan ja työhyvinvoinnista, saada hoitajien oma ääni kuuluviin.

Tutkimuskysymyksinä ovat:

1 Miten ryhmäperhepäivähoitajat kuvaavat ammatillista osaamistaan?

2 Mistä ryhmäperhepäivähoitajien työhyvinvointi koostuu?

3 Millaisia kehittämisehdotuksia ryhmäperhepäivähoitajilla on oman ammatillisen osaamisensa ja työhyvinvointinsa kehittämiseksi?

5 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN

5.1 Laadullinen tutkimus

Kvalitatiivinen, laadullinen tutkimus on tutkimus, jossa tavoitteena on aineiston monipuolinen teoreettinen edustettavuus. Tuodaan esiin tutkimusongelman kannalta merkityksellisimmät piirteet ja ominaisuudet, kuvataan ja tarkastellaan tuloksia havainnollisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineisto tuotetaan kirjalliseen muotoon, eikä siinä ole tarkoitus antaa numeerisia vastauksia kuten kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Tyypillistä laadulliselle tutkimukselle on myös se, että aineiston kerääminen, käsittely sekä analysointi kietoutuvat hyvin kiinteästi toisiinsa. Aineiston rajat ovat siis hyvin avoimet, ne voivat yhtä hyvin laajeta kuin supistuakin tutkimuksen edetessä. (Uusitalo 1999, 79–80.) Alasuutari (1999, 24, 32) määrittelee laadullisen tutkimusprosessin myös aina olevan ainutkertainen. Siinä sovelletaan hyvin luovasti erilaisia perussääntöjä ja samalla luodaan uusia sääntöjä. Kaikessa tieteellisessä tutkimuksessa myös laadullisessa tutkimuksessa on pyrkimys loogiseen objektiivisuuteen. Tutkijan rooli on keskeinen, kun hän tuottaa ja todistelee tekemiään havaintoja tutkimusaineistosta, eikä korosta omia subjektiivisia arvioitaan ja mieltymyksiään.

Eskola ja Suoranta (2005, 65–66) mainitsevat kvalitatiivisen tutkimuksen vertailuasetelmien tekemisestä, että ne ovat yleensä varsin työläitä ja jopa mahdottomia toteuttaa. Kuitenkin vertailua ja tulkintaa tehdään usein juuri erilaisiin aiemmin tehtyihin tutkimuksiin, tilastoihin ja tuloksiin. Laadullisella tutkimuksella ei tuoteta yleistyksiä suoraan aineistosta, vaan aineistosta tehdyistä tulkinnoista. Laadullista tutkimusta pidetään aina yksittäisenä tapaustutkimuksena, koska sillä ei haeta tilastollista yleistettävyyttä. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaaran (2005, 171) mukaan laadullisessa tutkimuksessa ei tehdä päätelmiä yleistettävyyttä ajatellen. Tarkoitus on, että yksityisessä toistuu yleinen. Tutkittaessa yksittäistä tapausta riittävän tarkasti saadaan näkyviin sitä, mikä on juuri tässä kyseisessä ilmiössä merkittävää ja mikä toistuu tarkasteltaessa ilmiötä myös yleisemmällä tasolla.

Laadullisesta tutkimuksesta ja sen aineistosta voidaan todeta, että aineiston koolla ei ole merkitystä tai välitöntä vaikutusta tutkimuksen onnistumiseen. Ei ole

mitään sääntöjä aineiston koon määrittämiseksi, vaan kysymys on aina tapauksesta. Tarkoitus laadullisessa tutkimuksessa ei ole vain kertoa aineistosta, vaan myös rakentaa siitä teoreettisesti päteviä näkökulmia. (Eskola & Suoranta 2005, 61–62.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistoa kerätään ja tietoa hankitaan hyvin kokonaisvaltaisesti, todellisessa tilanteessa. Suositaan tutkittavien näkökulmien esiin tuomista, eli saadaan heidän oma ”äänensä” kuuluviin. Kvalitatiiviselle tutkimukselle on tyypillistä, että ollaan kiinnostuneita nimenomaan tutkittavien omista kokemuksista ja mielipiteistä. Tavoitteena on ymmärtää tutkimuskohdetta. (Hirsjärvi ym. 2005, 155, 170.) Laadullinen aineisto on aineistoa, joka on ilmiasultaan tekstiä ja se syntyy joko tutkijasta riippuen tai riippumatta. Haastattelu on juuri yksi esimerkki tutkijasta riippuvasta menetelmästä, jota myös tässä tutkimuksessa on käytetty. (Eskola & Suoranta 2005, 15.)

Kohderyhmä laadullisessa tutkimuksessa valitaan hyvin tarkoituksenmukaisesti, tietyin menetelmin, ei sattumanvaraisesti (Hirsijärvi ym. 2005, 155). Eskola ja Suoranta (2005,61) puhuvat kvalitatiivisen aineiston harkinnanvaraisesta näytteestä, tarkoituksen mukaisesta poiminnasta. Usein keskitytään varsin pieneen määrään tapauksia ja pyritään mahdollisimman perusteelliseen analysointiin tästä aineistosta. Tieteellisyyden kriteeri laadullisessa aineistossa ei ole siis määrä vaan laatu. (Eskola & Suoranta 2005, 18.) Tarkoituksena on saada kohderyhmältä mahdollisimman hyvää ja käyttökelpoista tietoa tutkittavaan aiheeseen. Tyypillistä on, että tapauksia käsitellään ainutlaatuisena ja aineiston tulkintaa tehdään sen mukaan. Tutkimusta toteutetaan hyvin joustavasti, ja suunnitelmia voidaan muuttaa olosuhteet huomioiden. (Hirsjärvi ym. 2005, 155.) Laadullinen tutkimus muokkautuu ja elää tutkimuksen ja tutkimushankkeen edetessä. Tulkintaa on koko tutkimusprosessin ajan eikä tutkimusprosessia ole aina kovin helppo jakaa toisiaan seuraaviin vaiheisiin. Myös tutkimusongelmaa voidaan joskus joutua tarkistamaan ja muuttamaan aineiston keruun edetessä. (Eskola & Suoranta 2005, 15–16.)

Tätä tutkimusta ja opinnäytetyötä varten lähestyttiin Joutsan kuntaa ja varhaiskasvatuksen yksikköä, josta saatiin määritelty kohderyhmä ja tutkimuksen aihe. Kohderyhmäksi valikoituivat nimenomaan ryhmäperhepäivähoidossa työskentelevät hoitajat, joille toteutettiin laadullisena tutkimuksena tehtävä

teemahaastattelu.

5.2 Aineiston keruu ja tutkimuksen toteutus

Tutkimusmenetelmä koostuu tavoista ja käytänteistä, joilla havaintoja tehdään. Menetelmän valintaa ohjaa se, mitä ja minkälaista tietoa etsitään, keneltä ja mistä. Kun tutkimustehtävä on tiedossa ja strategia valittu, on niiden pohjalta tarkasteltava järkevän ja soveltuvimman menetelmän valintaa. Laadullisessa tutkimuksessa haastattelu on yleisin tapa kerätä aineistoa. Erilaiset haastattelut: teemahaastattelu, ryhmähaastattelu ja havainnoinnit soveltuvat erityisesti tilanteeseen, jossa halutaan saada selville mitä, ihmiset ajattelevat, kokevat ja tuntevat. Haastattelu on ainutlaatuinen tiedonkeruumenetelmä, koska siinä ollaan suorassa vuorovaikutustilanteessa tutkittavan kanssa. (Hirsjärvi ym. 2005, 174, 193.) Se on tilanne, jossa molemmat osapuolet vaikuttavat toisiinsa. Haastattelun pitää olla vapaaehtoinen ja siitä sekä haastattelun nauhoittamisesta kannattaa sopia etukäteen sekä kertoa haastattelun tarkoitus, luottamuksellisuus ja yhteistyön vapaaehtoisuus, arvioitu haastattelun kesto ja tarvittaessa näyttää haastattelulupa. (Eskola & Suoranta 2005, 85, 89, 92–93.) Hirsjärvi ym. (2005, 200) ottavat esiin haastattelutilanteessa ja sen käytännön toteuttamisessa huomioonotettavia asioita. Haastattelijan on esimerkiksi varauduttava niin puheliaisiin kuin toisaalta hiljaisiin ja varautuneisiin haastateltaviin.

5.3 Teemahaastattelu

Teemahaastattelulle on tyypillistä etukäteen valitut ja suunnitellut aihepiirit ja teemat. Haastattelijan vastuulla on varmistaa, että kaikki etukäteen suunnitellut teemat käydään tutkittavien henkilöiden kanssa läpi, mutta järjestys ja laajuus voi vaihdella haastattelusta toiseen. Haastattelijalla on tukilista käsiteltävistä teemoista, mutta ei välttämättä tarkkoja strukturoituja kysymyksiä. Haastattelija voi esimerkiksi esittää haastattelutilanteessa tarkentavia kysymyksiä erilaisista aiheista, joita tutkittava kertoo. (Eskola & Suoranta 2005, 86; Hirsjärvi ym. 2005, 197.) Hirsjärvi ja Hurme (2001, 48) kirjoittavat teemahaastattelun muistuttavan strukturoimatonta haastattelua. Se on puolistrukturoitu menetelmä, koska erilaiset teemat ovat kaikille haastateltaville samoja. Vaikka teemahaastattelussa ei ole tarkkaa järjestystä, eikä muotoa, ei haastattelutilannetta voida siitä huolimatta

pitää täysin vapaamuotoisena, koska haastattelussa on noudatettava valittuja teemoja. Tuomen ja Sarajärven (2002, 77–78) mukaan toisaalta haastattelija itse voi päättää esittääkö hän kaikki etukäteen suunnitellut kysymykset kaikille haastateltaville, sillä haastattelun tarkoituksenahan on löytää tutkittavan asian kannalta merkityksellisimmät seikat. Haastattelun teemathan perustuvat siihen viitekehykseen, joka tutkittavasta ilmiöstä on jo tiedossa.

Eskola ja Suoranta (2005, 87) mainitsevat teemahaastattelun olevan hyvin käytetty tutkimusmenetelmä. Sen suosio perustuu siihen, että se on muodoltaan avoin, jossa haastateltava pääsee, niin halutessaan, puhumaan hyvin vapaamuotoisesti. Tällöin kerätty aineisto edustaa vastaajan puhetta itsessään. Toiseksi haastattelussa käytetyt teemat varmistavat sen, että kaikkien haastateltavien kanssa on juteltu suurin piirtein samoista asioista. Teemahaastattelu valikoitui ja sopi tähän opinnäytetyöhön parhaiten juuri siksi, että haastattelutilanteessa pääsi ottamaan selvää mitä ryhmäperhepäivähoitajat ajattelevat, tuntevat, kokevat ja uskovat. Hoitajat pääsivät vapaasti puhumaan ja kertomaan oman näkemyksensä tutkimukseen liittyvistä teemoista ja asioista.

Tässä tutkimuksessa haastattelujen käytännön toteutus tapahtui Joutsassa 16.6.2014. Tutkimuslupa haastatteluihin ja tutkimuksen tekemiseen oli saatu Joutsan kunnan peruspalvelujohtajalta ja toimeksiantajana opinnäytetyössä toimi Joutsan kunnan peruspalveluosasto. Haastatteluun osallistui neljä ryhmäperhepäivähoitajaa, joista kaksi työskentelee Leivonmäen taajamassa olevissa Keltasirkun ja Leppäkertun ryhmäperhepäiväkodeissa, jotka toimivat samassa kiinteistössä ja kaksi hoitajaa työskentelee Rutalahden kylässä olevassa Koskikaran ryhmäperhepäiväkodissa. Kaikki ryhmäperhepäiväkodit sijaitsevat entisen Leivonmäen kunnan alueella ja niissä kaikissa työskentelee yhteensä kolme hoitajaa, eli kokonaishenkilömäärä on kuusi ryhmäperhepäivähoitajaa. Hoitopaikkoja Keltasirkussa on kahdeksan ja Leppäkertussa neljä, Koskikarassa on 12 hoitopaikkaa.

Ensin haastattelut toteutettiin Keltasirkun ja Leppäkertun hoitajille ja tämän jälkeen Koskikarassa työskenteleville hoitajille. Haastatteluajat oli sovittu etukäteen, joten jokainen haastateltava oli tietoinen haastattelustaan ja he olivat

myös voineet henkisesti valmistautua tilanteeseen ja ajankohtaan. Lisäksi he olivat tietoisia haastattelun aiheesta ja tarkoituksesta.

Jokaista ryhmäperhepäivähoitajaa haastateltiin yksin rauhallisessa haastatteluun varatussa omassa huoneessa ryhmäperhepäivähoitokotien tiloissa. Kuten Eskola ja Suoranta (2005, 91) mainitsevat, että haastateltavalle on tarjottava mahdollisuus valita haastattelun paikka, ja sen olisi oltava neutraali tila, jos näin halutaan. Lisäksi ohjenuora haastatteluun on, että se on usein hyvä tehdä kahden kesken.

Haastatteluista kolme kesti noin neljäkymmentä minuuttia, yksi haastattelu kesti tunnin. Haastattelutilanteet olivat keskustelunomaisia hetkiä, ja jokainen haastattelu oli miellyttävä ja antoisa, eikä minkäänlaisia häiriö- tai virhetekijöitä ilmennyt minkään haastattelun aikana. Jokainen hoitaja sai keskittyä omalla vuorollaan vain omaan haastatteluun, vastaamalla ja kertomalla mielipiteensä ja ajatuksensa esitettyihin teemoja koskeviin kysymyksiin. Haastattelut sujuivat hyvin jouhevasti ja luontevasti, ilmapiiri oli vapautunut ja rento. Hoitajille esitettiin kysymyksiä ja annettiin aiheita, joihin he vastailivat omin sanoin. Vastauksia täydennettiin tarvittaessa tutkijoiden esittämillä lisäkysymyksillä. Näin keskustelut etenivät luottamuksellisessa ja vuorovaikutteisessa dialogissa.

Eettisyys tässä tutkimuksessa huomioitiin siten, että haastattelut ja niistä saatava aineisto tuli käyttöön ainoastaan tätä tutkimusta varten. Nauhoituksissa oleva haastatteluaineisto, jota oli yhteensä kolme tuntia, on tuhottu poistamalla ja tyhjentämällä haastattelut. Myös litteroidut muistiinpanot, joita oli molemmilla tutkijoilla yhteensä 16 sivua, on pyyhitty word-tiedostoista ja hävitetty kokonaan. Lisäksi kenenkään tutkittavan henkilöllisyys ei ole tullut ilmi missään vaiheessa tutkimusprosessia.

Yleisesti voidaan sanoa, että haastattelun etuna on se, että haastattelua pidetään suhteellisen joustavana tapana kerätä ja tulkita aineistoa sekä saatuja vastauksia. Haastattelutilanteessa nähdään haastateltavan ilmeet, eleet ja olemus sekä voidaan helposti syventää saatavia tietoja ja pyytää lisäselvitystä annettuihin vastauksiin. (Hirsjärvi ym. 2005. 193–194). Tuomi ja Sarajärvi (2002, 75–76) puoltavat myös haastattelun joustavuutta tutkimusmenetelmänä, sillä haastattelutilanteessa haastattelijalla on hyvä mahdollisuus toistaa ja tarkentaa kysymystä, oikaista

väärinkäsityksiä sekä täsmentää ja perustella ilmausten sanamuotoja. Aineiston keruuta on myös mahdollisuus säädellä jouhevasti tilanteen mukaan ja haastateltavaa myötäillen (Hirsjärvi ym. 2005, 194). Haastattelija voi esimerkiksi esittää kysymyksensä siinä järjestyksessä, kun katsoo aiheelliseksi. Haastatteluaiheiden ja teemojen käsittelyjärjestystä voi siis säädellä, kuten myös vastausten tulkintaan on erilaisia mahdollisuuksia. Haastattelutilanteessa haastateltava ihminen on aktiivinen osallistuja ja keskiössä, hänelle annetaan mahdollisuus tuoda häntä koskevia asioita esiin mahdollisimman vapaasti merkityksiä tuoden. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 76.)

Haastattelulla on myös negatiivisia puolia, jotka on hyvä tiedostaa ja nostaa esiin. Hirsjärvi ym. (2005, 195) mainitsevat, että haastattelun heikkoutena voidaan ehdottomasti pitää sitä, että se vie paljon aikaa. Samaa korostavat myös Eskola ja Suoranta (2005, 90) kirjoittaessaan käyntihaastatteluista, joita voidaan pitää suhteellisen työläinä, ne vievät aikaa ja ovat kalliita. Lisäksi etukäteissuunnittelu ja valmistelu on tehtävä huolellisesti ja haastattelutilanteeseen vaikuttavia asioita ei voi ennakoida. Haastattelutilanteissa nimittäin voi esiintyä paljon erilaisia virhetekijöitä, jotka voivat aiheutua niin haastateltavasta kuin haastattelijastakin tai koko tilanteesta kokonaisuudessaan. Esimerkiksi haastattelutilanteen kokeminen uhkaavaksi, haastateltavan jännittäminen, pelkääminen tai ennakkoluulot voivat aiheuttaa virhelähteitä. Vastausten luotettavuuteen voi lisäksi vaikuttaa se, että haastateltava antaa sosiaalisesti hyväksyttyjä vastauksia, eikä todellisia oman näköisiä mielipiteitä. (Hirsijärvi ym. 2005, 195.)

Yllätyksellisyys ja arvaamattomuus kuuluvat haastattelutilanteeseen, joten koskaan ei voi tietää mitä tapahtuu. Eskolan ja Suorannan (2005, 89) mukaan kaikkeen pitää olla varautunut, sillä haastattelija ei välttämättä tiedä, minkälaisessa paikassa ja tilassa haastattelu toteutuu. Toisinaan haastattelu voi edetä hyvinkin jouhevasti ja asiaa syntyy kuin itsestään. Toisaalta taas sitten eteenpäin pääsy voi olla vaikeaa. Tämän vuoksi on hyvä huomioida, että teemojen ympärillä on myös muuta erilaista etukäteen ajateltua keskustelun aihetta, jolla pääsee vähäsanaistenkin haastateltavien kanssa haastattelussa eteenpäin. Tämän tutkimuksen kohdalla yllätyksiä ei tullut. Kaikki sujui hyvin eikä esimerkiksi teemojen ympäriltä tarvittu muuta keskusteltavaa, esimerkkien antamista, teemojen selittämistä tai perusteluja.

Luottamusta voidaan pitää yhtenä avaintekijänä tehdessä tutkimushaastattelua. Haastattelusta saatava aineisto on hyvin riippuvainen siitä, minkälaisen luottamuksen haastattelija saa tutkittavan kanssa. Tämän vuoksi ei ole yhdentekevää, millä tavalla haastattelija asennoituu haastattelutilanteeseen. Hän ei ole vain merkityksetön osa haastattelutilannetta, vaan osa sosiaalista vuorovaikutusprosessia. (Eskola & Suoranta 2005, 93.) Luottamusta voidaan pitää haastattelutilanteen haasteena, mutta jos se saavutetaan, voidaan olettaa saatavan tutkimuksen kannalta tärkeitä ja oleellisia tietoja.

Tässä tutkimuksessa luottamus toteutui tutkijoiden avoimella ja luottavaisella asenteella sekä suurena motivaationa saada ryhmäperhepäivähoitajien ääni kuuluviin. Tutkimuksen tavoite oli kirkkaana mielessä haastattelua tehtäessä. Ryhmäperhepäivähoitajille kerrottiin ennen haastattelun alkua vielä kertauksena haastattelun tarkoitus ja eettisyys. Jokaisesta haastattelutilanteesta luotiin vapaa keskustelunomainen ja rento vuorovaikutustapahtuma.

5.4 Aineiston analysointi

Analyysi tarkoittaa tieteellisen tutkimuksen yhteydessä sitä, että esimerkiksi haastattelun avulla saatu aineisto luetaan huolellisesti, tekstiä järjestellään, jäsennellään ja pohditaan. Laadullisen tutkimuksen aineiston analyysille ei ole olemassa yhtä oikeaa tapaa tai mallia. Tarkoitus on löytää aineistosta tutkimusongelmien kannalta keskeisiä asioita ja kiteyttää olemassa olevasta aineistosta tutkimuksen kannalta oleellinen tieto. Aineistoa pyritään tiivistämään ja käymään vuoropuhelua aineiston, teorian ja oman ajattelun kanssa. Analysoitaessa on syytä pitää koko ajan mielessä tutkimusongelmat ja etsiä vastauksia nimenomaan niihin. Esimerkiksi haastatteluaineisto saattaa sisältää hyvin paljon asiaa, joka ei vastaa tutkimuskysymyksiin. Tällaista aineistoa ei oteta mukaan aineiston analyysiin. Toisaalta on myös mahdollista, että aineistosta nousee esiin asioita, jotka vaikuttavat siihen, että tutkimuskysymyksiä muutetaan ja vaihdetaan. Koska analyysi on tutkijan toimintaa: etsimistä, löytämistä, luokittelua ja yhdistelyä, on se aina subjektiivista eli siihen sisältyy tutkijan omaa tulkintaa. (KvaliMOTV 2014.)

Laadullisessa tutkimuksessa puhutaan sisällönanalyysistä, kun tarkoitetaan tekstianalyysiä, jossa tutkittavasta asiasta pyritään muodostamaan tiivistetty kuvaus, joka kytkeytyy aiheen laajempaan kokonaisuuteen ja olemassa olevaan teoriaan sekä aiempiin tutkimustuloksiin. Sisällönanalyysiä on mahdollista tehdä joko aineistolähtöisesti, teoriasidonnaisesti tai teorialähtöisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105, 116.) Tämä tutkimus on toteutettu teoriasidonnaisesti. Teoriasidonnaisessa tutkimuksessa analyysi ei perustu suoraan teoriaan, mutta on kytköksissä siihen. Aineistosta kerätylle materiaalille pyritään tällaisessa tutkimuksessa löytämään selityksiä ja vahvistusta teoriasta ja aikaisemmista tutkimuksista. (KvaliMOTV 2014.)

Tallennettu laadullinen haastatteluaineisto puretaan tavallisesti litteroimalla eli nauhoitettu materiaali puhtaaksikirjoitetaan ennalta valittujen teemojen mukaisesti tai koko kerätystä aineistosta. Aineisto yleensä litteroidaan kuin tehtäisiin suoraan päätelmiä nauhoituksista (Hirsjärvi ym. 2005, 210.) Tässä opinnäytetyössä oli tarkoitus nimenomaan litteroida tutkimuksen kannalta vain keskeiset asiat, olennainen sisältö, jonka pohjalta on voitu tehdä yhteenvedot ryhmäperhepäivähoitajien ammatillisesta osaamisesta ja työhyvinvoinnista**.**

Litteroinnin jälkeen aineistoa on syytä koodata. Koodauksella tarkoitetaan aineiston jäsentelyä tekemällä esimerkiksi alleviivauksia, tekstin tiivistämistä tai muistiinpanoja. Tarkoituksena on, että tutkija keskittyy havainnoimaan aineistoa ja jäsentämään sitä tavalla, joka auttaa löytämään vastauksia tutkimuskysymyksiin. Koodauksen jälkeen aineiston analyysissä jatketaan varsinaiseen analyysiin, tiivistämiseen ja tulkintaan. (KvaliMOTV 2014, Eskola & Suoranta 2000, 155.) Tässä tutkimuksessa haastatteluaineisto jäsennettiin jakamalla haastatteluvastaukset eri aihealueisiin ja luokkiin tämän tutkimuksen kannalta keskeisten teemojen ja tutkimusongelman mukaan. Eli ammatillinen osaaminen, työhyvinvointi ja kehittämisehdotukset muodostivat tämän tutkimuksen keskeiset luokat. Lisäksi tekstiä tiivistettiin, jotta teemoittelu ja tarkempi analysointi olisi mahdollista.

Teemoittelussa pyritään löytämään esimerkiksi eri haastatteluista yhdistäviä tekijöitä ja muodostamaan niiden mukaan eri aihealueita eli teemoja. Usein teemoittelu on aineistolähtöistä, mutta kuten tässä tutkimuksessa, teemoittelu voi

kytkeytyä myös olemassa olevaan teoriaan ja luokittelu tapahtuu sen mukaan. (KvaliMOTV 2014.) Kun aineisto on ensin tiivistetty ja etsitty nimenomaan tutkimuskysymyksiin liittyvät materiaalit aineistosta, ryhdytään saatua materiaalia jakamaan aineistosta esiin nouseviin aihealueisiin. Tämän opinnäytetyön erilaisia teemoja olivat ammatillinen osaaminen, työhyvinvointi ja kehittämistarpeet. Tiedot kirjattiin tietokoneelle ja jokaisen haastatellun henkilön antamat vastaukset tallennettiin yhteen tiedostoon, jokainen teema eri sivulle. Myöhemmin kaikkien vastaajien samaa teemaa koskevat tiedot yhdistettiin ja koottiin peräkkäin. Näin saatiin tietoa kokonaisuudesta eri teema-alueittain. On huomioitava, että tässä kohtaa yhden haastateltavan kokonaisuus pilkkoutuu ja hajaantuu. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 138, 141–142.)

Eskola ja Suoranta (2005, 94) kirjoittavat, että haastattelujen purkaminen vie aikaa ja on ehkä työläin ja tylsin osa tutkimusta. Yhden haastattelutunnin purkamiseen saa varata parhaimmillaan yhden työpäivän verran aikaa eli kahdeksan tuntia. Tämän tutkimuksen kohdalla jokaisen haastattelun purkamiseen, litterointiin ja puhtaaksikirjoittamiseen meni arvioituna neljästä kuuteen tuntia. Oleellisinta oli litteroida ja kirjoittaa auki ainoastaan ne asiat, jotka koskettivat tutkittavaa asiaa, ennalta valittuja teemoja: ammatillista osaamista ja työhyvinvointia ja kehittämisehdotuksia, ja vastasivat siten tutkimuskysymyksiin. Tärkeintä oli tuoda esiin ryhmäperhepäivähoitajien omia ajatuksia ja mielipiteitä käsiteltävistä aiheista. Näin saatiin esille juuri ne asiat, joita lähdettiin tutkimaan ja vastaus tutkimuskysymyksiin.

5.5 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa ei ole samanlaisia sääntöjä ja kriteereitä, kuin määrällisessä tutkimuksessa. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointi kohdistuukin koko tutkimusprosessiin (Metsämuuronen 2006, 200). Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa luotettavuuden kriteerinä toimii nimenomaan tutkija itse. Tutkija on siis itse tutkimuksensa keskeinen tutkimusväline. Ja koska arviointi kohdistuu koko tutkimusprosessiin, sisältää se myös paljon tutkijan omia pohdintoja, tulkintoja ja henkilökohtaisia ajatuksia tutkimuksen tuloksista. Laadullisessa tutkimuksessa ja sen

luotettavuuden arvioinnissa on kysymys väitteiden perusteltavuudesta ja totuudenmukaisuudesta. (Eskola & Suoranta 2005, 210, 212.) Kaikessa tutkimuksessa pyritään virheettömyyteen ja siksi tutkimusten arviointi on tärkeää. Tarkastelun kohteena on siis tutkimuksen luotettavuuden toteutuminen.

Tutkimuksen luotettavuutta ja laadukkuutta parantaa ehdottomasti aineiston käsittelyssä se, että haastattelu ja siihen liittyvät teemat ja haastattelurunko on laadittu huolellisesti etukäteen ja että haastattelut litteroidaan mahdollisimman pian haastattelujen jälkeen. Hyvin suunniteltu haastattelurunko auttaa ymmärtämään haastattelukysymykset samalla tavalla, vaikka haastattelijoita on useampi kuin yksi. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 184–185.) Tämän tutkimuksen kohdalla tehtiin juuri edellä mainitulla tavalla. Alkusuunnittelut tehtiin huolellisesti, lisäksi haastattelut ja haastatteluista saadun aineiston purku ja käsittely toteutui samojen tutkijoiden toimesta. Haastattelujen jälkeen haastatteluaineisto litteroitiin mahdollisimman pian, koska silloin haastattelut ja haastattelujen tunnelmat olivat tuoreessa muistissa. Näin aineistosta oli helppo tehdä yhteenvetoa ja koonnosta sekä vertailua teoriaan tätä opinnäytetyötä varten.

Tutkimuksen pätevyyttä tarkasteltaessa kiinnitetään huomiota tutkimuksen kykyyn mitata juuri sitä, mitä on ollut tarkoitus tutkia. Tässä kohtaa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta tutkittaessa ollaan erityisen kiinnostuneita nimenomaan siitä, miten tutkija kuvaa tutkimuksen tekemistä ja miten on päädytty saatuihin tuloksiin. Lisäksi miten kuvataan ja selitetään tutkimukseen liittyviä henkilöitä, paikkoja tai tapahtumia. Luotettavuutta puntaroidaan sillä, miten luotettavana selityksiä pidetään ja sopiiko selitys ja tulkinnat yhteen. Luotettavuutta parantaa ehdottomasti se, kuinka tarkasti ja perusteellisesti tutkija selostaa ja antaa totuudenmukaiset kuvaukset tutkimuksen teoreettisista asioista, tutkimuksen käytännön toteutuksesta ja käytetyistä menetelmistä sekä saaduista tuloksista. Tarkkuus liittyy tutkimuksen kaikkiin vaiheisiin eli kerrotaan ja kuvataan haastatteluihin käytetty aika, mahdolliset häiriö- ja virhetekijät sekä tutkijan omaa arviointia tutkimuksesta. Tulosten tulkinta on yksi luotettavuuden mittari, joka vaatii tutkimuksen tekijältä kykyä punnita ja vertailla saatuja vastauksia teoriaan. Eli perustellaan väitteet, joihin tulkinnat ja tulokset: tuloksista tehdyt päätelmät perustuvat. (Hirsjärvi ym. 2005, 216–218.)

Tässä tutkimuksessa on kuvattu tutkimukseen liittyvää teoreettista taustaa sekä annettu perustelut haastattelun toteuttamiselle. Pätevyys antaa vastauksen siihen, mitä on ollut tarkoitus tutkia eli tässä tutkimuksessa saada nimenomaan ryhmäperhepäivähoitajien oma ääni kuuluville. Erityisesti tavoite oli saada selville ryhmäperhepäivähoitajien näkökantoja ja mielipiteitä heidän omasta ammatillisesta osaamisestaan sekä työhyvinvoinnistaan. Kirjallisessa tuotoksessa on kerrottu, missä ja milloin haastattelut toteutettiin, kauanko niihin meni aikaa ja esiintyikö mahdollisia häiriö- tai virhetekijöitä. Lisäksi on tehty vertailua teoreettisiin lähteisiin ja aikaisemmin tehtyihin vastaavan kaltaisiin tutkimuksiin.

5.6 Tiedonhaku

Teoriatietoa ja kirjallisuutta tätä tutkimusta ja opinnäytetyötä varten on etsitty kirjastojen hakupalveluista ja yhteistietokannoista, kuten Melindasta ja Nelliportaalista sekä erilaisten valmiiden opinnäytetöiden ja gradujen lähdeluetteloista.

Työhyvinvoinnista yleisesti on kirjoitettu suhteellisen paljon erilaisia teoksia ja tehty myös joitakin tutkimuksia. Aiheesta löytyi ja on saatavilla erilaista lähdemateriaalia ja tutkimuksia suhteellisen kattavasti ja myös sellaista, jota olemme voineet käyttää omassa opinnäytetyössämme. Kirjastojen yhteistietokanta Melindasta löytyi esimerkiksi hakusanoilla työhyvinvointi 2422 viitettä, työssä jaksaminen 393 viitettä, työtyytyväisyys 2326 viitettä, viihtyvyys työssä 10 viitettä, voimaantuminen 349 viitettä sekä englanninkielisillä hakusanoilla well-being tuotti 1989, work well-being 597 viitettä, satisfaction and work 687 viitettä.

Varhaiskasvatuksen laadusta, pedagogisuudesta ja ammatillisesta osaamisesta löytyi jonkin verran vähemmän tietoa. Ja kun rajasi tiedonhankinnan koskemaan nimenomaan ryhmäperhepäivähoitoa, oli tietoa saatavilla vielä vähemmän. Sosiaali- ja terveysministeriössä on kuitenkin jonkin verran tutkittu ryhmäperhepäivähoitoa ja vuonna 2007 tehty Ryhmäperhepäivähoitoselvitys oli vasta ensimmäinen valtakunnallinen selvitys, joka antoi tietoa ryhmäperhepäivähoidon nykytilasta ja tulevaisuuden kehittämistarpeista (STM:n Julkaisuja 2007:54).

Tätä opinnäytetyötä varten lähdeteoksiksi valittiin kirjallisuutta, joka käsittelee mahdollisimman monipuolisesti työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä, kuten jaksamista, työssä viihtymistä, tyytyväisyyttä, ammatillisuutta sekä perhepäivähoitajien pedagogisuutta ja varhaiskasvatusta.

6 TUTKIMUSTULOKSET

6.1 Pedagoginen osaaminen ja laatu ryhmäperhepäivähoidossa

Haastatelluilla ryhmäperhepäivähoitajilla oli laaja kokemus lasten kanssa työskentelystä. Useimmat olivat työskennelleet ennen ryhmäperhepäivähoitajan työtä omassa kodissaan perhepäivähoitajana. Työkokemusta perhepäivähoitajana oli pisimmillään jopa 30 vuotta. Lisäksi yksi hoitaja oli aikaisemmin työskennellyt koulunkäyntiavustajana ja toinen ollut pitkään töissä päiväkodissa. Hoitajista yhdellä oli koulutuksena perhepäivähoitajan ammattitutkinto ja toisella vanhempi, kurssimuotoinen perhepäivähoitajan koulutus. Yhdellä oli lähihoitajan tutkinto ja yhdellä koulunkäyntiavustajan koulutus.

Ryhmäperhepäivähoitajien ammatillinen osaaminen muodostui siitä, että heillä on työssään omanlaistaan vapautta ja vastuuta, saa toteuttaa ja tehdä oman näköistään työtä. Työn koettiin olevan sopivasti itsenäistä, mutta jota tehdään yhdessä hyvien työkavereiden kanssa. Tämä oli myös työssä parasta, ja tukee hoitajan ammatillista osaamista. Kodinomaisuus, pieni ryhmä ja lämminhenkinen tunnelma toivat positiivisuutta työhön. Hoitajat sanoivat, että lapset ovat työn voimavara ja ilo, heiltä saa välittömän palautteen. Lapset olivat hoitajien mielestä kerta kaikkiaan niin ihania, että vuosien työkokemuksen jälkeenkin jaksaa innostua työstä heidän kanssaan. Töihin on ihana tulla, kun lasten kanssa tehtävään työhön on olemassa henkilökohtainen palo. Ryhmäperhepäivähoitajan työssä mukavaa on ehdottomasti se, että työ jää työpaikalle, eikä se tule kotiin, kuten esimerkiksi perinteisessä perhepäivähoitajan työssä. Työ ei myöskään merkinnyt hoitajille pelkää toimeentuloa ja rahaa, vaan kuten yksi hoitaja asian kiteytti:

> *”Tämä on jonkinlainen kutsumusammatti, tähän ei ole vaan kaikista.”*

Erilaiset laatua määrittelevät prosessi- ja vaikuttavuustekijät nousevat hyvin esiin hoitajien vastauksista. Hoitajien haastatteluissa korostui hoitajan oman persoonallisuuden, asenteen ja pedagogisen osaamisen merkitys ryhmäperhepäivähoidon arjessa. Jokainen hoitaja omaa vankan kokemuksen

lasten kanssa työskentelystä ja kaikki kokivat pärjäävänsä työssään hyvin. Haasteellisissa tilanteissa uskotaan omaan osaamiseen ja luotetaan itseen. Apua saadaan tarvittaessa esimieheltä tai muilta yhteistyötahoilta, kuten erityislastentarhanopettajalta ja sitä myös pyydetään. Erityisesti toimintoja suunnitellessa ja tavassa, jolla omaa työtä kuvattiin ja millaisena se nähtiin, korostui jokaisen hoitajan henkilökohtaiset ominaisuudet. Toisille pedagoginen suunnittelu, erilaisten sisällöllisten orientaatioiden huomioiminen arjessa ja lapsikohtainen havainnointi on helpompaa ja itsestään selvää, kun taas toisille tuottaa hankaluuksia kuvata työtään pedagogisesta näkökulmasta. Syitä tähän on varmasti monia, mutta yhtenä syynä voi olla esimerkiksi hoitajien erilainen tausta ja työkokemus. Henkilöillä, jotka ovat työskennelleet pitkään päiväkotimaailmassa, oli selkeästi muodostunut varma käsitys siitä, miten arkea ryhmäperhepäiväkodissa tulee suunnitella ja heidän toiminnan suunnittelussaan oli havaittavissa voimakkaasti vaikutteita päiväkodista. Työtä suunnitellaan tarkasti ja jokainen orientaatioalue pyritään ottamaan huomioon päivien sisältöjä suunnitellessa. Vastaavasti henkilöt, joilla oli vankka kokemus perhepäivähoitajana, näkivät työnsä sisällön ennen kaikkea perushoidon kautta.

Eri-ikäisyys nähtiin haasteena ja toimintoja suunnitellessa on otettava huomioon eri-ikäisten lasten tarpeet. Usein on niin, että isommat lapset joutuvat tinkimään omista tarpeistaan ja toiminnassa mennään pienempien lasten mukaan. Toimintoja pystytään kuitenkin jakamaan siten, että pienet tekevät omia juttujaan ja isot omiaan. Kaikkien hoitajien mielestä tilaa ryhmäperhepäiväkodeissa on sen verran, että lapset pystytään jakamaan pienempiin ryhmiin. Tällöin eri-ikäisille lapsille voidaan suunnitella erilaista, ikätason mukaista toimintaa. Tosin hoitajat eivät olleet täysin tyytyväisiä olemassa oleviin tiloihin. Epäkäytännöllisten tilojen koettiin vaikeuttavan työn tekemistä ja ammatillisen työn toteuttamista.

Molemmat ryhmäperhepäiväkodit toimivat omakotitaloissa, joita ei alun perin ole suunniteltu päivähoidon tarpeisiin. Tilat erosivat toisistaan monella tapaa. Toinen oli tilava, leikkitilaa oli paljon ja ulkona oli iso leikkipiha. Vieressä oli koulu, jossa oli myös liikuntahalli, jota ryhmäperhepäivähoito sai käyttää. Toinen ryhmäperhepäivähoitokoti puolestaan sijaitsi pienemmässä omakotitalossa, jossa ei ollut edes pihassa omaa leikkialuetta. Toiminnot sisällä vaativat välillä luovuutta, kun esimerkiksi kuraeteinen ei ole riittävän suuri ja lepohuoneessa oli

niukasti tilaa. Leikkipihan puuttuminen aiheutti lisätyötä ja se vei aikaa, kun leikkimään joudutaan lähtemään vähän matkan päähän, entisen koulun viereiseen leikkipuistoon. Hoitajat kokivat hankalaksi sen, että usein lapset haetaan kotiin suoraan leikkipuistosta, jolloin lasten tavarat joudutaan kuljettamaan sinne mukana. Ruokaa on lämmitettävä usein ja välillä valmisteltava enemmän, joten ruokailuihin lähdettäessä kaikkien on lähdettävä leikkipuistosta yhtä aikaan. Vaikka yksi hoitaja voi tehdä ruuan valmistelun, hoitajia on oltava riittävä määrä lapsilukuun nähden valvomassa lapsia. Tämän koettiin vievän turhaa aikaa lasten ulkoilulta ja perustyöltä. Muutenkin hoitajat kokivat olevansa ensisijaisesti lapsia varten, joten ruuan valmistelu ja siivous koettiin aika ajoin työnä, jota varten ei ole ammattiaan valinnut. Tähän hoitajan kommentti oli:

> ”*Meidän pitäisi olla täällä nimenomaan lapsia varten ja antaa heille aikaa, mutta aikaa menee muuhun aivan liikaa, se tuntuu turhauttavalta.”*

Hoitajat kokivat työn ryhmäperhepäiväkodissa itsenäisenä ja he kokivat saavansa paljon vastuuta työssään. Käytännössä he suunnittelevat itse työryhmänä ryhmäperhepäiväkodin toiminnot ja tekevät toimintasuunnitelmat lukukausille. Yhteistyö hoitajien kesken toimii hyvin ja saumattomasti. Esimiestä tavataan suhteellisen harvoin, noin kerran kuussa, ja päivittäiset suunnitelmat ja päätökset tehdään työryhmänä. Hoitajat mainitsivat, että esimieheen on helppo olla yhteydessä, mikäli tarvetta ilmenee. Niille hoitajille, jotka aikaisemmin olivat työskennelleet perhepäivähoitajina, työ ryhmäperhepäiväkodissa tuntui vähemmän stressaavammalta, sillä työn voi jättää työpaikalle, toisin kuin perhepäivähoitajana toimiessa. Toisaalta työ vaatii enemmän suunnittelua, mutta siinäkin on toinen hoitaja apuna.

Hoitajat olivat sitä mieltä, että yhteistyö vanhempien kanssa, kasvatuskumppanuus, toimii pääosin hyvin. Hoitajat uskoivat omaan kykyynsä olla vuorovaikutuksessa vanhempien kanssa ja saada aikaan toimivaa yhteistyötä. Aina on niitä vanhempia, joiden kanssa yhteistyö ei ole yhtä sujuvaa, mutta suurilta ongelmilta on vältytty. Joskus vanhempien kanssa on ristiriitaa siitä, miten asiat lapsen kanssa tulisi hoitaa, kun vanhempien ja hoitajien näkemykset asioista eroavat toisistaan. Joidenkin vanhempien kohdalla hoitajat pitivät

hoitoajoista lipsumista ongelmallisena. Mikäli vanhempi ei hae lastaan sovittuna aikana hoidosta, joutui hoitaja jäämään ylitöihin. Vanhemmat osallistuivat kasvatuskeskusteluihin pääosin hyvin ja asioista oli pääsääntöisesti helppo puhua suoraan. Hoitajat eivät kokeneet kasvatuskumppanuutta erityisen hankalana asiana, vaan se nähtiin tärkeänä osana ammattia.

Koska kaikilla haastatelluilla hoitajilla oli pitkä kokemus hoitajan työstä, ovat he myös nähneet sen muutoksen, mikä lapsissa on tapahtunut vuosikymmenten saatossa. Hoitajat jakoivat yksimielisesti sen näkemyksen, että tämän päivän lapset ovat hankalampia, rajattomampia ja heidän ongelmansa ovat isompia kuin ennen. Hoitajien mukaan jotkut lapset ovat kietoneet vanhempansa pikkusormensa ympärille eikä lapsille uskalleta asettaa rajoja kodin toimesta. Tästä on seurauksena esimerkiksi se, että välillä hoitajat kokivat, että heidän tulisi hoitaa sellaisia asioita, jotka kuuluvat kodin velvollisuuksiin. Esimerkkinä eräs hoitaja mainitsi, että vanhemmat toivoisivat hoitajien pesevän lapsen hampaat aamulla, kun se ei ole onnistunut kotona. Toisena esimerkkinä mainittiin, että hoitajat vaihtavat lapsen yövaipan, koska lapsi ei ole antanut vanhempien sitä aamulla vaihtaa. Pääasiallinen kasvatusvastuu on aina vanhemmilla, mutta hoitajista tuntui, että heiltä vaaditaan vanhempien taholta välillä ammatillisesti enemmän kuin olisi tarpeen.

Molemmissa ryhmäperhepäiväkodeissa on erityislapsia, jotka vaativat tavanomaista enemmän hoitajan huomiota ja aikaa. Hoitajat kokivat välillä harmillisena, että yksi erityislapsi saattaa viedä yhden hoitajan ajan ja huomion kokonaan. Mainittiin, että kolme hoitajaa pärjää silloin, kun yksi joutuu kiinnittämään huomionsa yhteen lapseen, mutta kahdella hoitajalla tilanne on jo vaikeampi. Yksi hoitajista mainitsi, että ei pitäisi kiinnittää huomiota lapsilukuun ja määrään, vaan nimenomaan siihen millaisia lapsia hoidossa on. Yksi erityislapsi vie yhden aikuisen huomion ja sitten saattaa olla tilanne, että toinen hoitaja joutuu huolehtimaan lopuista seitsemästä lapsesta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksessä (2007) todetaan myös, että pitäisi kiinnittää enemmän huomiota siihen minkä ikäisiä lapsia ryhmässä on. Esimerkiksi useampi alle kaksivuotias ryhmässä aiheuttaa usein jo hankaluuksia. Erityislasten kanssa pärjätään ja hoitajat sanoivat menneensä monen lapsen kohdalla paljon eteenpäin,

kun asioita on nostettu esiin ja alettu kiinnittämään enemmän huomiota lapsen ongelmiin.

6.2 Ryhmäperhepäivähoitajien työhyvinvointi

Työhyvinvointi oli ryhmäperhepäivähoitajien mielestä sitä, että töihin on mukava ja mielekäs tulla, työssä on kiva ja hyvä olla. Saa nauttia työstä, jota tekee. Työssä on turvallinen olo ja saa olla oma itsensä eikä tarvitse esittää mitään muuta. Kuten eräs hoitaja totesi työhyvinvoinnista:

> *”Se on sitä, että tykkää tulla töihin ja asiat on töissä hyvin, niin ne on itselläkin hyvin. Ja ehdottomasti hyvät työkaverit.”*

Työhyvinvointi muodostui myös siitä, että työtekoon liittyvät puitteet ovat kunnossa: on hyvät ja toimivat tilat, turvallinen ympäristö sekä hyvät työkaverit, joiden kanssa työtä tehdään. Lisäksi kaikki hoitajat mainitsivat, että työhyvinvointia on se, että on itse työkykyinen tekemään juuri sitä työtä, jota tekee. Jaksaa ja innostuu jokaisesta uudesta päivästä. Työhyvinvointiin kuului hoitajien mielestä se, että kaikki on hyvin eikä ole suurempia huolia ja valittamista. Hyvä ja toimiva työilmapiiri kuuluvat ehdottomasti työhyvinvointia lisääviin ja ylläpitäviin tekijöihin.. Yksi hoitaja kuvasi työhyvinvointia seuraavasti:

> *”No se on sitä, että töissä on kivaa, sinne tulee mielellään. Työyhteisö voi hyvin ja saa olla oma itsensä, eikä tarvitse tuijottaa koko ajan kelloa milloin pääsee kotiin. Tuntee olonsa turvalliseksi, eikä tarvitse esittää mitään muuta.*

Fyysinen työhyvinvointi

Ryhmäperhepäivähoitajat ajattelivat fyysisen työhyvinvoinnin koostuvan siitä, että työ vaatii fyysistä kuntoa ja terveyttä. Työssä oma keho joutuu koetukselle, kun lapsia joutuu nostamaan ja kantamaan, eivätkä työasennot ole aina kaikkein ergonomisimpia. Fyysinen kuormitus tulee esille esimerkiksi lapsia pukiessa ja pesutilanteissa. Ryhmäperhepäivähoidossa ei ole esimerkiksi pyörillä liikkuvaa satulatuolia, joka tukisi omaa hyvää asentoa eri tilanteissa. Lisäksi pesualtaat ovat

liian korkealla. Hoitajat mainitsivat, että fyysistä hyvinvointia tukisi esimerkiksi seisoma-allas, joka olisi hyvä ratkaisu monessa tilanteessa. Silloin ei tarvitsisi nostella, kumarrella ja kyykistellä niin paljon. Kuitenkin hoitajat olivat sitä mieltä, että ergonomiaan voi hyvin paljon itse vaikuttaa huomioimalla omat työasentonsa ja tarkkailemalla omaa tapaansa tehdä työtä ja näin vaikuttaa fyysisen hyvinvoinnin kokemuksiin työssä. Kommentteina fyysisestä työhyvinvoinnista sanottiin esimerkiksi:

> *”Vaatii kyllä fyysistä kuntoa, että tätä työtä jaksaa, pitää itse muistaa huolehtia oikeista asennoista, ettei satuta ja rasita itseään liikaa.”*

> *”Fyysistä kuntoa vaatii, kun pitää nostella ja kannella. Ei ole edes satulatuolia, joka menee ylös ja alas. Erilaiset päiväkodin edut puuttuu. Selkä on kovilla.”*

> *”Pitää aika paljon nostella ja kannella. Seisoma-allas olisi kyllä hyvä, mutta pitää itse tarkkailla itseään ja omia työasentoja.”*

Ryhmäperhepäivähoitajan työssä erityisesti selkä ja polvet ovat kovilla, joten hoitajat kertoivat, että täytyy yrittää muistaa, että ei rasita itseään ja ei tee esimerkiksi nostoja selällä. Jokainen hoitaja koki, että oma fyysinen työhyvinvointi eli jaksaminen ja terveys ovat kunnossa ja vastaavat työn vaatimuksia. Sillä fyysinen kunto tukee jokaisen hoitajan työkykyä selviytyä työn asettamista vaatimuksista ja haasteista sekä auttaa jaksamaan työssä eläkeikään asti. Hoitajat totesivat, kun fyysinen kunto on kohdallaan, auttaa se jaksamaan ja viihtymään työssä. Tätä tuki se, että jokainen hoitaja mainitsi harrastavan vapaa-ajallaan jonkinlaista liikuntaa. Kuten eräs hoitaja mainitsi:

> *”Fyysiset voimavarat ovat kyllä kunnossa ja sitä kyllä tukee kun hoitaa ja pitää huolta itsestään ja fyysisestä kunnostaan vapaa-aikana. Liikun paljon.”*

Fyysiseen työhyvinvointiin ryhmäperhepäivähoitajien mielestä kuuluivat myös työskentelytilat ja ympäristö, jossa työtä tehdään. Kaikkien hoitajien mielestä tilat, jossa työskennellään vastaavat suhteellisen hyvin tarkoitustaan, ovat sopivia ja

toimivat lasten kanssa työskennellessä. On esimerkiksi mahdollisuus jakaa lapsia pienempiin ryhmiin, koska ryhmäperhepäiväkodeissa on paljon huoneita. Toisaalta toisen ryhmäperhepäiväkodin hoitajat kommentoivat, että erityisesti piha-alueeseen voisi ja pitäisi panostaa enemmän ja sitä tulisi parantaa, koska se ei ole kaikkein lapsiystävällisin. Aidat talon ympäriltä sekä lasten leikkimiseen tarvittavat välineet, kuten keinut ja hiekkalaatikko, puuttuivat kokonaan. Tämän johdosta ryhmä käytti läheistä leikkipuistoa päivittäisissä ulkoilutilanteissa. Kuraeteistä sekä isompaa huonetta nukkumista varten myös kaivattaisiin, mutta tilanteeseen on sopeuduttu näinkin. Varsinaisia vaaroja tai haasteita tiloissa ei esiinny kynnysten ja hyllyn kulmien lisäksi. Fyysisen työhyvinvoinnin edellytykset täyttyivät hoitajien mielestä hyvin, sillä työssä tarvittavat välineet ja tarvikkeet vastaavat tarkoitustaan ja tukevat kokonaisuudessaan työntekoa hyvin. Jos jotain uupuu, saa tarvikkeita pyytäessä pienen odottelun jälkeen hyvin.

Hoitajien mielestä fyysistä työhyvinvointia heikensi, ja näin ollen vaikutti myös kokonaishyvinvointiin, melutaso ja melusta aiheutuvat haitat, jotka koettiin negatiivisena asiana työssä jaksamiselle. Kaikki hoitajat tosin kertoivat, että kovin meluista heillä ei ole, joten äänihaitat eivät korostu liikaa. Mutta sellaisen päivän jälkeen, kun on ollut erityisen meluisaa ja vilkasta, tuntevat hoitajat itsensä melko väsyneeksi ja päätä voi särkeä. Tällöin hiljaisuus ja rauhallinen olo auttavat ja tukevat fyysistä hyvinvointia ja jaksamista. Esimerkkinä mainittiin, että meluisan työpäivän jälkeen työmatkalla, autoa ajaessa, ei kuunnella radiota, eikä kotona aukaista heti televisiota. Ryhmäperhepäivähoitajien työtyytyväisyyteen ja viihtymiseen työssä melutasolla ei kuitenkaan ollut vaikutusta. Kuten hoitajien kommentit kuuluivat:

> *”Kyllä melutason vaikutus on välillä aika kova. Jos olisi mittari, voisi tulla kauheita lukemia. Meluisan päivän jälkeen särkee usein päätä ja sitten pitää olla hiljaista.”*
>
> *”Kyllä meluisan päivän jälkeen tuntee olon väsyneeksi, vaikka itselläni onkin hyvä melun sietokynnys. Työpäivän jälkeen pitää olla rauhallista ja hiljaista, autossa ei radiota laiteta päälle. Ulkoilu kyllä auttaa. Ei täällä kuitenkaan kovin meluisaa ole, joten ei se liikaa rasita.”*

Henkinen työhyvinvointi

Henkinen työhyvinvointi muodostui haastatteluun osallistuneiden ryhmäperhepäivähoitajien mielestä siitä, että työhön on mukava tulla, työssä viihtyy, se on mielenkiintoista ja siitä voi nauttia. Työssä viihtymistä ja tyytyväisyyttä hoitajille tuottivat ja lisäsivät erityisesti hyvät työtoverit, toimiva yhteistyö sekä lapset. Esimerkkinä erään hoitajan kommentti:

> *”Kyllä tulen erittäin mielelläni töihin ja viihdyn täällä. Viihtymistä lisää ehdottomasti hyvät työkaverit ja lapset, jotka täällä odottaa. Lapset on oikeita kullannuppuja, niitä tulee oikein ikävä esimerkiksi omien lomien aikaan.”*

Kiirettä esiintyi kaikkien vastaajien mielestä aika ajoin, mutta sen hallinnassa auttaa päivärytmien suunnitelmallisuus ja selkeys sekä toimiva yhteistyö työkavereiden kanssa. Erityisesti kiire näyttäytyy päivinä, jolloin lapsia on enemmän paikalla sekä tilanteissa, joissa heitä on autettava enemmän, kuten pukeutumisessa sadepäivinä. Henkistä työhyvinvointia koetellaan juuri kiireessä. Tästä hoitajat mainitsivat, että kiirettä lisäävät arkisten perustöiden lisäksi niin sanotut ylimääräiset muut työt kuten siivoukset, ruuan lämmittämiset, toiminnan ja palaverien sekä hoitosopimusten suunnittelut. Erityisen rasittavana ja henkiseen työhyvinvointiin negatiivisena asiana hoitajat sanoivat vaikuttavan runsaat ylityöt, joita ryhmäperhepäivähoitajille kertyy suhteellisen paljon. Hoitajat olivat sitä mieltä, että ylitöitä tulee aivan liikaa, eikä niitä saa pidettyä aina silloin pois kun se olisi itselle sopivinta ja tarkoituksenmukaisinta. Tilanteeseen on vaan pitänyt sopeutua ja sille ei voi tällä hetkellä tehdä juuri mitään, vaikka se ärsytti hoitajia. Tästä huolimatta varsinaista stressiä hoitajat eivät pahemmin olleet kokeneet, vaikka kertyvät ylityöt ja ylipitkät työvuorot lisäsivät ryhmäperhepäivähoitajien väsymyksen ja paineen tunnetta sekä vaikuttivat sitä kautta työssä jaksamisen kokemuksiin. Kommentteina tästä asiasta kerrottiin:

> *”Ylitöitä vaan tulee väkisin, kun vanhemmat eivät hae lapsia ajoissa kotiin.”*

> *”Työpäivät vaan venyy ja venyy. Tolkuttomasti siis ylitöitä, aivan liikaa. Aamuvuorokin saattaa kestää jopa 6.30 – 15.30, ihan liian*

> *pitkä päivä, kun pitäisi päästä 14.30. Se on kuin lumipallo, joka kasvaa koko ajan. Että kyllä nämä ylityöt jo väsyttää. Yht`äkkiset vapaat ei tuo helpotusta ja auta jaksamaan, kun ei voi suunnitella mitään omaa. Ja kyllä yksintyöskentelyssä inhimillisyyskin katoaa, jos ei vessaankaan pääse yksin, kun erityislapsi on otettava sinne mukaan. Näkisin, että ehdottomasti saatava henkilöstöä lisää."*

Työ, jota hoitajat tekevät, oli kaikkien hoitajien mielestä aivan ihanaa ja lasten kanssa on kiva tehdä töitä. Mutta silloin oma jaksaminen on koetuksella, kun pitää tehdä pitkää työpäivää, useita työvuoroja on peräkkäin ja täytyy joustaa oman vapaa-ajan kustannuksella. Hoitajat totesivat myös, että henkisen työhyvinvoinnin paineita voivat aiheuttaa silloin tällöin erityislasten haastavat tilanteet, jos omat keinot eivät riitä tilanteen ratkaisuihin. Tällöin hoitajat saattavat tuntea voimavarojen puutetta ja turhautumista, mutta onneksi näihin tilanteisiin saa tukea ja apua työtovereilta tai esimieheltä. Tämän asian koettiin olevan henkistä työhyvinvointia parhaimmillaan: toisilta saatava tuki ja kannustus, yhteen hiileen puhaltaminen.

Kaikki haastateltavat ryhmäperhepäivähoitajat kokivat, että henkistä hyvinvointia vahvistaa ja ylläpitää ehdottomasti heidän pitkä työkokemuksensa lasten kanssa työskentelystä sekä hankittu koulutus. Oma osaaminen lasten kanssa työskentelyyn on vahvaa ja tämä ehdottomasti vahvisti hoitajien mielestä heidän omaa viihtymistään työssä ja lisäsi henkistä työhyvinvointia:

> ”*Silloin kun tietää, että osaa työnsä, ei sormi mene suuhun haastavissakaan tilanteissa."*

> *"Osaaminen on vahvaa ja kyllä tässä kokee olevansa vahvalla maaperällä, ei korttitalo hevillä kaadu. Ei ole sellaista oloa, että ei tietäisi mitä töissä pitää tehdä, koska me kaikki varmasti tiedetään mitä kuuluu tehdä. Ja jos tulee ongelmia, saadaan hyvin toisiltamme tukea ja konsultaatioapua."*

Oli kommentteina henkistä hyvinvointia tuottavasta ajatuksesta. Hoitajat olivat sitä mieltä, että he hallitsevat hommansa ja tietävät mitä tekevät. Heillä oli varma olo ja tunne, että he pärjäävät. Lisäksi he tiedostivat oman pätevyytensä,

ammatilliset kykynsä ja voimavaransa riittäviksi myös tunnistamaan erityistä tukea ja huolta aiheuttavia ja tarvitsevia tilanteita. Hoitajat kokivat olevansa vahvalla maaperällä, omalla alallaan. He hallitsevat ja osaavat työnsä, uskaltavat tarttua myös uusiin haasteisiin, uskaltavat kysyä apua ja neuvoja myös yllätyksellisissä tilanteissa. Hoitajilla oli erittäin positiivinen ja luottavainen asenne ja suhde omaan työhönsä ja omaan osaamiseensa ryhmäperhepäivähoitajan työssä. Tästä kaikesta muodostui ryhmäperhepäivähoitajien mielestä hyvä henkinen työhyvinvointi ja jaksaminen työssä. Se kattaa niin positiivisia asioita, kuin haasteita.

Sosiaalinen työhyvinvointi

Kaikilla haastatteluun osallistuneilla ryhmäperhepäivähoitajilla oli erittäin hyvä suhde toisiin työtovereihin. Työilmapiiri ja yhteistyö koettiin erittäin hyväksi ja toimivaksi. Sosiaalisesta työhyvinvoinnista kommenttina esimerkiksi saatiin:

> *”Parempi ei voisi ollakaan. Aivan mahtava porukka ja henki, kun voidaan luottaa toisiimme ja saamme tukea toisiltamme.”*
>
> *”Siis mulla on maailman parhaat työkaverit, me ollaan loisto kolmikko.”*

Tämä oli hoitajien mielestä sosiaalisen työhyvinvoinnin ehdoton edellytys, ja josta sosiaalinen työhyvinvointi muodostuu, että on hyvä yhteishenki ja työporukka. Työpäivän aikana hoitajat sanoivat antavansa toisilleen palautetta aina kun siihen koetaan tarvetta, tuetaan toisiaan, keskustellaan myös muista kuin työasioista ja huumoriakaan ei päivästä puutu. Sosiaalista työhyvinvointia oli vastausten perusteella se, että vuorovaikutus on avointa ja suoraa ja kaikesta voidaan keskustella luottamuksellisesti ja reilusti. Työpäivää piristivät ryhmäperhepäivähoitajien mielestä juuri nämä työtovereiden kanssa käydyt keskustelut ja jutustelut. Ne ehdottomasti lisäsivät työssä viihtymisen ja jaksamisen tunteita, ja ovat osa kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kokemusta. Eräs hoitaja sanoi:

> *”On aivan mahtavaa, että voidaan kertoa avoimesti kaikesta, niin huolista kuin iloista. Me nähdään jo naamasta, että millä tuulella*

toinen on. Ja mikä parasta me jutellaan myös muista kuin työasioista kahvitunneilla.”

”Meillä on tosi hyvä ilmapiiri ja henki, yhteistyö toimii niin työkavereiden kun esimiehen kanssa. Saa kyllä hyvää tukea työssä jaksamiseen.”

”Töihin on niin ihana tulla, kun tietää, että siellä on hyvä työkaverit.”

Sosiaaliseen työhyvinvointiin kuului hoitajien mielestä olennaisena osana myös suhde lähimpään esimieheen, joka kaikkien ryhmäperhepäivähoitajien mielestä oli kunnossa. Välit ovat avoimen lämpimät ja toimivat ja esimiestä on helppo lähestyä, kysyä neuvoa ja apua tilanteeseen kuin tilanteeseen aina kun siihen on tarvetta. Tätä auttaa myös se, että esimies on jo tuttu ja ollut kauan sama. Tapaamisia ja yhteydenpitoa esimiehen kanssa on muulloinkin kun vain pelkästään kerran vuodessa kehityskeskustelujen yhteydessä. Esimiehen koettiin tietävän ryhmäperhepäivähoitajien arjesta, joka tukee ehdottomasti omaa työtä ja työssä viihtymistä ja pärjäämistä. Sosiaalista työhyvinvointia piti yllä se, että esimieheltä saadaan tukea arjessa, vaikka kovin usein ei henkilökohtaisesti tavata. Erään hoitajan ajatukset suhteesta esimieheen oli:

”*Yhteistyö toimii hyvin, on kyllä helppo ja avoin suhde, vaivaton lähestyä, kun on ollut kauan sama esimies. Hän myös tulee joskus auttamaan töissä, jos vaan omilta kiireiltään ehtii. Kyllä hän tietää meidän arjestakin, vaikka välillä menee aikoja, ettemme tapaa, soittelemme sitten.”*

Se millä sosiaalista ja muuta kokonaistyöhyvinvointia voisi hoitajien mielestä lisätä ja parantaa, olisi se, että esimies antaisi enemmän ja useammin suoraa henkilökohtaista palautetta. Tätä toivottiin ehdottomasti lisää, koska sosiaaliseen työhyvinvointiin kuuluu avoin palautekulttuuri. Palaute lisäisi hoitajien työviihtyvyyttä ja tyytyväisyyttä sekä työssä jaksamista. Kun saisi palautetta, hoitajat tietäisivät, että työtä arvostetaan ja työhön ollaan tyytyväisiä ja toimitaan oikein. Samoin negatiivisista asioista toivottiin rakentavaa palautetta työn tueksi,

jotta tietäisi, miten pitäisi toimia ongelmallisissa tilanteissa. Esimerkkeinä sanottiin:

> ”*Palautteet antavat itselle tietoa, että onko toiminut ja ratkaissut tilanteita oikein esimerkiksi jossain haastavissa ja vaikeissa tapauksissa.”*
>
> *”Suhde esimieheen on oikein lämmin ja toimiva, vaikka me nähdään aika harvoin. Tukea saadaan kysymällä ja soittamalla. Mutta kyllä suoraa palautetta kaipaisi enemmän ja henkilökohtaisesti, niin negatiivista, rakentavaa tai kannustavaa kuin positiivista. Ja kyllä tässä tietysti jokaisen pitäisi saada antaa rohkeasti palautetta ylöspäinkin kaikesta, pelkäämättä. Rohkeasti ja avoimesti pitäisi voida keskustella, myös epäkohdista.”*

Ryhmäperhepäivähoitajat kokivat, että sosiaalista työhyvinvointia on ja tukee ehdottomasti se, että vuorovaikutus on avointa, luottamuksellista ja rehellistä. Osa hoitajista otti esille ja kertoi, että ovat kuulleet työpaikan ulkopuolella asiakkaiden vanhempien keskusteluja, joissa on kehuttu ryhmäperhepäivähoitoa. Joten sitä kautta hoitajat ovat saaneet tietää, että työhön ollaan tyytyväisiä. Tämä ehdottomasti on nostanut heidän oman työn arvostusta, tuonut mielihyvää ja onnistumisen tunteita itselle, kun on saanut tietää, että omaan työhön ryhmäperhepäivähoidossa ollaan tyytyväisiä.

6.3 Kehittämisehdotuksia

Tarkasteltaessa ja keskusteltaessa ryhmäperhepäivähoitajien kanssa oman ammatillisen osaamisensa ja työhyvinvointinsa kehittämisestä sekä tulevaisuudesta ryhmäperhepäivähoidossa, nostettiin ensimmäisenä esiin se, että tulevaisuus nähdään hieman epävarmana. Tästä huolimatta kaikki hoitajat olivat sitä mieltä, että ryhmäperhepäivähoitoa voidaan ja pitää koko ajan kehittää ja parantaa.

Ensimmäisenä kehittämisideana ryhmäperhepäivähoitajat nostivat esiin erittäin tärkeän asian työhyvinvoinnin parantamiseksi eli sen, että erotetaan paremmin työ ja vapaa-aika toisistaan. Jokaisen työntekijän, mutta erityisesti myös työnantajan ja esimiesten tulisi huolehtia siitä, että elämässä on muutakin kuin työtä. Tasapaino elämässä näkyy hyvinvoinnissa työssä ja vapaa-ajalla ja lisäisi

jaksamista ja työssä viihtymistä. Hoitajat sanoivat, että työpäivän jälkeen ja vapaa-aikoina olisi osattava nauttia ja rentoutua, tehdä sellaisia asioita, joista tykkää ja olla ajattelematta koko ajan työtä. Olisi muistettava hoitaa kuntoaan, syödä hyvin ja nukkua riittävästi sekä harrastaa liikuntaa. Tämä tuo iloa, hyvää oloa ja lisäisi työhyvinvoinnin kokemuksia. Ratkaisuksi tähän tulisi hoitajien mielestä miettiä ja kehittää ajankäytön hallintaa ja suunnittelua, erityisesti työaikojen ja työvuorojen järkeistämistä. Eli se, että ei tarvitsisi tehdä niin paljon ylitöitä ja saisi noudattaa normaalia ennalta suunniteltua työvuoroa. Ylitöiden tekeminen vaikuttaa työssä jaksamiseen, sillä esimerkiksi raskaan viikon jälkeen viikonloppu menee enemmän työstä toipumiseen kuin vapaa-ajasta nauttimiseen. Hoitajat pitivät sitä hyvin kuluttavana ja omia voimavaroja heikentävänä. Lisäksi ei voi esimerkiksi suunnitella omia menojaan tai joutuu perumaan ennalta suunnittelemansa menot, kun joutuu jäämään yllättäen töihin ennakoitua pidempään. Lisätyövoiman saaminen olisi enemmän kuin toivottavaa. Yksi hoitajista sanoi:

> ”*Tuntuu, että on aina töissä, on väsynyt ja jaksaminen on kyllä koetuksella. Ylitöitä tulee koko ajan, eikä vapaita saa pidettyä aina niin kun toivoo, eivät ne toteudu kuuden viikon jaksoon. Ja yksi päivä ei auta, jos se tulee yhtäkkiä esimerkiksi seuraavaksi päiväksi, niin ei siitä ole itselle mitään hyötyä, kun ei voi suunnitella mitään, varata vaikka hammaslääkäriä, tai hierojaa.”*.

Samoin toisen hoitajan kommentti ylitöistä oli:

> *”Ei oikeasti enää lisää ylitöitä. Henkilöstöä on saatava lisää tai sitten muutos päiväkodiksi, että työvuorolaskentakin muuttuu.”*

Kolmas kommentti puoltaa samaa asiaa

> ”*Ylitöitä joutuu vaan tekemään, kun vanhemmat eivät hae lasta sovittuna aikana. Eihän hoitaja voi lähteä ennen kun lapset on haettu ja meitä on oltava tietty määrä paikalla lapsilukuun nähden, yksin ei voi toista jättää. Kyllä tämä risoo, mutta ei tälle voi mitään, se vaan menee niin.”*

Toiseksi oltiin sitä mieltä, että ryhmäperhepäivähoidossa voisi myös kiinnittää enemmän huomioita hoitajien kokemukseen ja koulutukseen. On lasten oikeus saada tasa-arvoista kasvatusta ja opetusta. Yksi hoitajista mainitsi, että:

> *”Tulevaisuudessa voisi panostaa koulutettuun henkilökuntaan ja hyvä olla ryhmäperhepäivähoidossakin pedagogisesti päteviä ja koulutettuja hoitajia enemmän.”*

Erään toisen hoitajan kommentti tästä asiasta oli:

> ”*Hoitajat ryhmäperhepäivähoidossa voisivat olla monenlaisen ja erilaisen koulutuksen omaavia hoitajia, niin silloin moniammatillinen osaaminen yhdistyisi voimavaraksi ja hyödyksi kaikille.”*

Haastatellut hoitajat painottivat ja mainitsivat, että työhyvinvointia voi koko ajan kehittää, työssä viihtymiseen ja jaksamiseen jokainen voi vaikuttaa myös tulevaisuudessa. Hoitajat kokivat ja olivat ehdottomasti sitä mieltä, että hoitamalla itseään niin fyysisesti kuin henkisesti sekä olemalla työpaikalla toisia kohtaan avoin ja reilu, voi vaikuttaa työhyvinvointiin positiivisesti. Työtiimien, ihmissuhteiden, toimivuus oli hoitajien mielestä työssä viihtymisen kulmakivi. Se miten kohtelee toisia, vaikuttaa kokonaisuuteen. Työporukka on voimavara ja työyhteisöstä saa voimaa, se lisää jaksamista. Joten tätä puolta hoitajien mielestä pitää ehdottomasti hoitaa, pitää yllä ja kehittää jatkossa niin, että kaikilla on töissä hyvä olla myös tulevaisuudessa. Hoitajat korostivat tässä juuri sitä, että kun viihtyy työssä ja saa tehdä sitä, mistä tykkää, niin huolet unohtuvat. Myös kiireessä jaksaa painaa, kun on työyhteisön tuki takana. Jokainen pitää kiinni sopimuksista ja ollaan kaikkia kohtaan reiluja. Joustetaan ja kannustetaan, annetaan palautetta rakentavasti. Avoin ja luottamusta arvostava työilmapiiri ehdottomasti lisää työhyvinvointia. Ketään ei haluta jättää yksin vaan arvostetaan toisiaan. Kuten yksi hoitaja totesi:

> *”On kyllä ehdottoman tärkeää, että jokainen voi tuntea olevansa tärkeä ja osa porukkaa, ja uskaltaa kertoa esimerkiksi omasta olostaan ajoissa, jotta voidaan auttaa ja tukea.”*

Erityisenä kehittämisehdotuksena oman ammatillisen osaamisen ja työhyvinvoinnin tueksi hoitajat nostivat lisäkoulutuksen tarpeen sekä muun itsensä kehittämisen. Hoitajien mielestä on aina joitain osa-alueita, joita voi itsessä kehittää ja parantaa. Joten kouluttautumiseen, oman osaamisen ja ammattitaidon päivittämiseen ja kehittämiseen suhtauduttiin erittäin positiivisesti ja avoimesti. Kouluttautuminen nähtiin hoitajien mielestä työhyvinvointia sekä omaa ammatillista osaamista lisäävänä ja vahvistavana tekijänä. Kuten erään hoitajan kommentista voi päätellä:

> ”*Koulutuksen kautta saisi uutta tietoa, ideoita, tukea ja vahvistusta omaan työhön. Myös itseluottamus kasvaisi ja se auttaisi työssä pärjäämistä ja viihtymistä jatkossakin, vaikka nytkin on jo hyvä olla.”*

Tarkkaa aihetta tai osaamisaluetta, jossa lisäkoulutusta kaivattaisi, ei kuitenkaan suoraan osattu nimetä. Esimerkkinä mainittiin, että jotain lapsiin liittyvää erityisesti erityisryhmäosaamista ja haasteellisiin erityistilanteisiin ja niiden ratkaisemiseen liittyvää. Kuinka havaita ja huomioida, olla valppaana erilaisten ongelmien ilmaantuessa ajoissa ja ennaltaehkäisevästi. Erityisesti hyötyä olisi koulutuksista, jotka olisivat jollain tavalla hieman syvällisempää koulutusta tai luentoja, käytännön harjoitteita ja antaisivat jotain uutta tietoa ja tukea työhön, eikä vain pelkästään lasten leikittämistä ja perushoitoa koskevia aiheita. Tosin vaikka mielenkiintoisia koulutuksia on ollut ja olisi tarjolla, ei kaikkeen jaksa aina innostua. Syy tähän on se, että suurin osa koulutuksista toteutetaan pääsääntöisesti viikonloppuisin ja pitkien työpäivien ja viikkojen jälkeen. Hoitajat kokivat, että silloin koulutukset ja koulutuksiin lähteminen koetaan rasitteeksi ja turhaksi. Vähäisestä vapaa-ajasta ei haluttaisi tinkiä vaan siitä haluttaisiin nauttia muulla tavalla kuin työhön liittyvien asioiden parissa. Joten tässä nähtiin kehittämistä, että koulutuksiin pitäisi päästä työpäivien ja aikojen puitteissa.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Seuraavaksi pohditaan ja tarkastellaan saatuja tuloksia peilaten erilaisiin teorioihin ja aikaisemmin tehtyihin tutkimuksiin.

Ammatillinen osaaminen

Tämän tutkimuksen mukaan haastatelluilla hoitajilla oli vahva luottamus omaan osaamiseensa ja toimintaansa ryhmäperhepäivähoitajana, vaikka kaikki eivät osanneet ääneen ilmaista omaa rooliaan hoitajana ja asioiden käsitteellinen kuvaaminen oli hieman haasteellista. Hoitajat omasivat kuitenkin erittäin vankan työkokemuksen hoitajana ja perushoito oli useimpien mielestä keskeisin asia omassa työssään. Ryhmäperhepäivähoitajat olivat vaihtelevasti tietoisia varhaiskasvatussuunnitelman mahdollisuuksista työn suunnittelussa ja oman työn määrittämisessä. Joillekin hoitajille hoitopaikkakohtainen varhaiskasvatussuunnitelma antoi suuntaviivat tehtävälle työlle. Toiset taas eivät haastattelun perusteella osanneet kovin hyvin hyödyntää hoitopaikkakohtaista varhaiskasvatussuunnitelmaa tai sitten suunnitelman merkitystä ja sen mahdollisuuksia työnkuvan selkeyttämiseksi ei ole tarpeeksi korostettu. Erään hoitajan haastattelusta kävi ilmi, että varhaiskasvatussuunnitelman sisällöstä ei edes ollut kovin selkeää kuvaa.

Tutkimuksessa ilmeni, että Joutsan ryhmäperhepäivähoitajat eivät käytä systemaattista lapsihavainnointia osana kasvatustoimintaa. Esimerkiksi huolen herätessä lapsista kyllä tehdään huomioita ja asioita kirjataan ylös, mutta mikäli lapsen käyttäytyminen ei aiheuta erityistä huolta, jää kirjaaminen useimmiten tekemättä. Tähän asiaan voisi ehkä kiinnittää enemmän huomioita tulevaisuudessa ja kehittää ja parantaa sitä.

Puhuttaessa hoitajan ammatillisesta osaamisesta, nousee tärkeimpänä asiana esiin kasvatustietoisuus. Hoitajan tulee olla tietoinen lasten kasvuun ja kehitykseen kuuluvista asioista ja olla tietoinen oman toimintansa merkityksestä ja osata eritellä ja arvioida omaa työtään. (Järvinen, Laine & Hellman-Suominen 2009, 19.) Päivähoitopaikkakohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman tarkoitus on toimia ohjenuorana ja konkreettisena toimintasuunnitelmana hoitajille. Siinä kuvataan hoitopaikan kasvatus- ja lapsikäsitykset ja kerrotaan millaiset arvot ja periaatteet

hoitopaikan toimintaa ohjaavat. Usein varhaiskasvatussuunnitelmassa kuvataan myös hoitopaikan sisällöllisiä orientaatioita ja kuinka lapsihavainnointia toteutetaan. Esimerkiksi lapsihavainnointia pidetään tänä päivänä varhaiskasvatuksen piirissä hyvin tärkeänä asiana. Lapsihavainnoinnin systemaattiseksi toteuttamiseksi on olemassa useita konkreettisia keinoja. Paitsi, että hoitajat saavat lapsista perustietoja haastattelemalla vanhempia ja lasta ja kirjaamalla ylös lapsen tiedoista, taidoista ja kiinnostuksen kohteista, toteutetaan havainnointia myös ihan päivittäin. Jokaisen lapsen päivittäistä toimintaa tulisi kirjata ylös ja hyödyntää tietoja vanhempien kanssa käytävissä kasvatuskeskusteluissa. (Järvinen ym. 2009, 126,152.) Systemaattinen lapsihavainnointi nähdään varhaiskasvatuksen piirissä kasvatuksen suunnitteluprosessissa keskeisimpänä työvälineenä. Arvioivan havainnoinnin kautta lapsen kasvua ja kehitystä pystytään arvioimaan ja suunnittelemaan käytännön toimenpiteitä siihen pohjautuen. (Virolainen 2006, 134.) Havainnoinnin tulisi koskettaa jokaista lasta. Mikäli se kohdistetaan vain niihin lapsiin, joista on herännyt erityinen huoli, jäävät hiljaiset ja tunnolliset lapset havainnoinnin ulkopuolelle.

Pienten lasten kohdalla perustarpeista huolehtiminen on hyvin tärkeää ja ehkä keskeisin asia varhaiskasvatuksessa. Pienten kohdalla aikuisen ja lapsen välinen vuorovaikutus korostuu ja hyvin hoidettu lapsi omaa myönteisen minäkäsityksen ja sitä kautta voi turvallisesti suunnata mielenkiintonsa ympäristöön, toisiin lapsiin ja toimintaan. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 15–16.) Erityisesti isompien lasten kohdalla, ryhmäperhepäivähoitajan työhön kuuluu myös opetuksellinen puoli, aivan kuten kaikissa varhaiskasvatuksen yksiköissä. Työtä pitää suunnitella ja kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuuden hallinnan tulee olla sillä tasolla, että voidaan puhua aidosti pedagogisesta lähestymistavasta varhaiskasvatukseen.

Marjatta Kalliala (2012) kritisoi voimakkaasti suomalaista päivähoitoa ja erityisesti päivähoidon eri ammattilaisten pedagogista osaamista. Kallialan mukaan päivähoidossa on menty siihen suuntaan, että lastentarhanopettajien määrä on viime vuosina vähentynyt suhteessa lastenhoitajiin ja samalla päivähoitopaikkojen pedagogisen osaamisen taso on laskenut. Kalliala (2012) väittää jopa, että päivähoidossa on lakattu tekemästä lasten kanssa sellaista, mikä

vaatii vähänkin enemmän pedagogista osaamista. Erilaiset kasvatusmuodot, kuten musiikki-, kuvataide- tai draamakasvatus on helppo jättää pois päivähoitopaikan arjesta, jos osaaminen ei riitä niiden toteuttamiseen. Kuten esimerkkinä tutkimuksessa ilmeni:

”Ei meillä ole musiikkia säännöllisesti, kun en minä osaa laulaa”.

Ja toinen kommentti:

”Meillä on poikaryhmä, ei ne oikein tykkää askarrella”.

Vastuu pedagogisesta toiminnasta on ensikädessä esimiehillä. Heidän tulee huolehtia siitä, että pedagogisuus toteutuu ryhmäperhepäiväkodissa. Sosiaali- ja terveysministeriön perhepäivähoitoa koskevassa selvityksessäkin todetaan, että perhepäivähoidon esimiehen tehtävien mitoituksessa tulisi huomioida pedagoginen johtajuus siten, että pedagoginen ohjaus mahdollistuu (Perhepäivähoidon kehittämisen suuntia 2007, 46).

Päivähoitolaki jättää paljon tilaa paikallisille tulkinnoille ja Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet antavat mahdollisuuden soveltaa asioita yksikkökohtaisesti (Kalliala 2012, 145–146). Tämä antaa esimerkiksi juuri ryhmäperhepäivähoitopaikalle suuren vapauden päättää mitä tehdään ja miten tehdään. Ja kun vuosi- ja viikkosuunnitelmat tehdään pääosin työryhmässä, jossa ei välttämättä ole riittävää pedagogista osaamista, toiminnot määräytyvät hyvin pitkälti hoitajien henkilökohtaisten kiinnostuksen kohteiden ja osaamisen mukaan.

Jokaisella vanhemmalla ja heidän lapsellaan, riippumatta hoitopaikasta, tulisi olla oikeus tasapuoliseen ja tasalaatuiseen varhaiskasvatukseen, jossa tavoitteena on lapsen kokonaisvaltainen hyvinvointi. Jokaisessa varhaiskasvatusyksikössä tulisi näkyä lapselle ominainen tapa toimia ja sisällölliset orientaatiot. Hoitajalla tulisi olla kokonaisvaltainen näkemys hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuudesta ja kyky suunnitella ja kehittää omaa työtään. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 17.) Sitä onko näin käytännössä, on varmasti syytä pohtia. Tapa järjestää päivähoitoa elää, erilaisia hoitomuotoja kokeillaan tulevaisuudessa ja ryhmäperhepäivähoito hoitomuotona tulee varmasti lisääntymään, kun perhepäivähoitajista suuri osa alkaa siirtyä eläkkeelle ja uusia

perhepäivähoitajia on vaikea saada. Tämä asettaa paineita kehittää nimenomaan ryhmäperhepäivähoitoa ja ennen kaikkea hoitajien pedagogista osaamista.

Työhyvinvointi

Tämän opinnäytetyön tutkimustulosten perusteella voitiin todeta, että Joutsan ryhmäperhepäivähoitajat olivat erittäin tyytyväisiä omaan työhönsä. Työ ja työhyvinvointi merkitsi heille ennen kaikkea sitä, että saa olla lasten kanssa, nähdä lasten iloa ja kehittymistä. Töihin on mukava tulla, töissä on kivaa ja turvallista olla. Työ tuotti hoitajille hyvää oloa, kokonaisvaltaista tyytyväisyyttä. Hoitajat viihtyivät työssään, nauttivat ja pitivät siitä. Hoitajilla oli mahdollisuus toteuttaa oman näköistä työtään, ottaa vastuuta ja vaikuttaa yhdessä hyvän tiimin kanssa.

Työn parasta antia hoitajille antoivat myös toimiva ja hyvä työyhteisö, hyvät työtoverit ja toimiva suhde esimieheen. Tämän tutkimuksen tulosten mukaan ryhmäperhepäivähoitajat arvostivat hyvää työilmapiiriä ja keskinäistä yhteistyötä. Työtovereiden tuki ja yhdessä olo olivat erittäin tärkeässä roolissa. Se auttoi selviämään myös haasteellisista ja kiireisistä tilanteista. Hoitajat kokivat, että työssä viihtyy ja siitä nauttii, kun yhteistyö toimii, eikä silloin pieni kiirekään haittaa. Lisäksi hyvin toimiva yhteistyö motivoi ja sitouttaa tekemään työtä yhdessä toisten kanssa yhteisen edun eteen. Ketään ei jätetä yksin, vaan pidetään kaikkien puolta. Asioista voitiin keskustella hyvässä hengessä toisiaan tukien ja tarvittaessa apua pyytäen, sillä palautteen antaminen ja saaminen koettiin myös hyvin luonnollisena osana omaa työtä ja työhyvinvointia. Hoitajille oli tärkeää, että työpäivän aikana voi antaa ja saada läheisiltä työtovereilta palautetta aina kun siihen oli aihetta. Tämä auttoi heitä jaksamaan työssä. Vuorovaikutuskulttuuri hoitajien keskuudessa oli hyvin avoin ja keskusteleva.

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan esimiehen merkitystä työhyvinvoinnin tuojana ja vahvistajana arvostettiin hoitajien keskuudessa paljon. Tuloksista voitiin päätellä, että johtamiseen oltiin tyytyväisiä, yhteistyö ja suhde esimieheen toimivat ja oli kunnossa, joten samalla myös hoitajien oma tyytyväisyys ja viihtyvyys työssä olivat kunnossa. Hoitajista tuntui mukavalta, että esimiestä on helppo lähestyä, kysyä neuvoa ja apua milloin vain. Yhteydenpito ei jää pelkkiin

kehityskeskusteluihin, joita pidetään yleensä kerran vuodessa. Tutkimuksessa kävi myös ilmi, että vaikka esimies ei ole fyysisesti läsnä, yhteydenpito hoituu ja tukea saadaan etäisyydestä huolimatta hyvin. Tästä huolimatta, vaikka yhteistyö esimiehen kanssa toimii, toivomuksena ryhmäperhepäivähoitajat esittivät saavansa omalta esimieheltään enemmän suoraan, henkilökohtaista palautetta työstään ja työssä onnistumisestaan sekä rakentavaa palautetta työn kehittämiseksi. Palautteet lisäisivät todennäköisesti hoitajien omaa ammatillista itseluottamusta sekä oppimista. Samalla hoitajat voisivat tuntea oman työnsä merkityksellisyyden ja tärkeyden.

Tutkimustuloksista selvisi, että fyysinen työhyvinvointi oli kaikilla ryhmäperhepäivähoitajilla kohdallaan. Hoitajat tunsivat itsensä kykeneviksi tekemään työtään ja selviytymään työn asettamista vaatimuksista, jossa esimerkiksi joutuu nostamaan, kantamaan ja työskentelemään ajoittain hyvin epäergonomisissa asennoissa. Työ tuntui hoitajista ajoittain fyysisesti hyvin raskaalta, ja esimerkkinä mainittiin satulatuolin puuttuminen, joka helpottaisi oikeanlaisissa asennoissa työskentelyn. Työn fyysisyydestä huolimatta kaikilla hoitajilla oli mielestään hyvä kunto ja terveys kohdallaan. Liikunta toi vastapainoa hoitajien työhön, se auttoi ja tuki työssä jaksamista. Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että hyvin paljon voi itse vaikuttaa omaan tapaansa tehdä työtä, säädellä itseään ja kiinnittää huomiota työasentoihin ja ergonomiaan, jotta ei rasita ja kuluta itseään liikaa.

Suhteellisen tyytyväisiä oltiin myös työtiloihin ja -välineisiin sekä ympäristöön, jossa työtä tehdään. Se soveltui lasten kanssa työskentelyyn vaikka jotain pieniä puutteita esiintyi ja ne tiedostettiin. Työn fyysiset rasitteet eivät olleet vaikuttaneet tai heikentäneet kenenkään ryhmäperhepäivähoitajan työhyvinvointia, jaksamisen ja työssä viihtymisen kokemuksia. Työtä toteutettiin omista lähtökohdistaan katsoen, eikä ympäristössä koettu olevan suuria vaaran paikkoja.

Tutkimustulosten perusteella voitiin todeta, että Joutsan ryhmäperhepäivähoitajat tuntuivat erittäin luottavaisilta ja vastuullisilta. Heillä oli asenne kohdallaan ja he arvostivat tekemäänsä työtä ja kokivat saavansa siitä mielihyvää, nautintoa ja positiivista mieltä. Lisäksi he tunsivat itsensä merkityksellisiksi. Heistä huokui suuri palo ja into tehdä juuri sitä työtä, jota tekevät. Tärkeänä asiana

ryhmäperhepäivähoitajien keskuudessa koettiin se, että työ jää työpaikalle työpäivän jälkeen, missä on suuri ero verrattuna perinteiseen perhepäivähoitajan työhön, jossa työ on ikään kuin koko ajan kotona läsnä.

Tutkimustulokset osoittivat, että ehkä ainut asia, joka kuormitti ja heikensi työhyvinvoinnin kokemuksia ja jaksamista sekä aiheutti huolta ryhmäperhepäivähoitajien työssä, olivat ylityöt ja pitkät työvuorot. Tämä aiheutti jonkin verran hoitajilla stressin tunnetta sekä oman jaksamisen joutumista koetukselle, vaikka muutoin hoitajat eivät olleet varsinaista stressiä tunteneet, eivätkä ylityöt vaikuttaneet työssä viihtymiseen.

Tästä tutkimuksesta saatuja tuloksia vahvistaa ja tukee teoria ja muista tutkimuksista saadut tiedot. Työn mielekkääksi kokeminen ja siitä nauttiminen lisäävät työhyvinvoinnin tunteita ja vähentää stressitekijöiden esiintymistä (Virolainen, 2012, 85). Kaivola ja Launila (2007, 128) määrittävät työhyvinvointia, että se syntyy töissä, työstä ja työn seurauksista, ja hyvin tehty työ ja toimiva työyhteisö tuottavat työhyvinvointia. Hyvinvointi on työtekijän, työyhteisön ja johtamisen muodostama kokonaisuus, jotka sopivat yhteen ja ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Työhyvinvointi lähtee ajatuksesta, että työ on mielekästä, terveellistä ja turvallista, ja se vaikuttaa työntekijän jaksamiseen. Vastuu sen kehittämisestä ja ylläpitämisestä on niin työntekijällä kuin työnantajalla. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014).

Laine, Wickström, Pentti, Elovainio, Kaarlela-Tuomaala, Lindström, Raitoharju & Suomala (2006, 32, 41, 88, 106) saivat sosiaali- ja terveysalan 2005 tutkimustuloksista vastaavanlaisia tuloksia työhyvinvoinnin kokemuksista kuin tässä tutkimuksessa saadut tulokset. Päivähoidosta saatiin siinä hyvin myönteinen kuva. Työ koettiin palkitsevana, siitä saa iloa, mielihyvää ja tyydytystä, työstä pidetään ja työssä pystyy edistämään ja saavuttamaan itselleen tärkeitä asioita. Laine (2010, 230) on samoilla linjoilla kirjoittaessaan yleisesti sosiaali- ja terveysalan kokemuksista suhteessa työhyvinvointiin. Työhön ollaan sosiaali- ja terveysalalla hyvin tyytyväisiä. Tyytyväisyys työhön sosiaali- ja terveysalalla kumpuaa asiakastyön antoisuudesta ja palkitsevuudesta. Työssä koetaan onnistumisen hetkiä, työ tuottaa iloa ja mielihyvää sekä suurin osa työntekijöistä

katsoo kykenevänsä työskentelemään kyseisessä työtehtävässään. Lisäksi työtä pidetään vaihtelevana, mikä antaa mahdollisuuden oppia uutta.

AKSELI-projektissa (2002 -2003) jossa tutkittiin ryhmäperhepäivähoidon vahvuuksia ja kehittämishaasteita sekä nimenomaan perhepäivähoitajien ammatillista kasvatustietoisuutta, ilmeni myös, että hoitajina toimivat ryhmäperhepäivähoidon työntekijät pitivät oman toimintamuotonsa vahvuutena henkilöstön hyvinvointiin liittyviä asioita, esimerkiksi työyhteisön tukea, työn sopivaa haasteellisuutta sekä työn sijaintia kodin ulkopuolella. Työntekijät kokivat vahvuudeksi sen, että ryhmäperhepäivähoidossa on myös muita aikuisia jakamassa työtä ja vastuuta. (Väisänen 2007, 29–30.)

Sosiaali- ja terveysalalla fyysisyys vaikuttaa ja näkyy vahvasti. Työssä joutuu usein olemaan epämukavissa asennoissa, tekemään yksipuolisia työliikkeitä, toistoja, kantamisia sekä raskaita nostoja. Useissa sosiaalialan töissä, kuten ryhmäperhepäivähoitajien työssä, on paljon liikkumista, kävelyä ja seisomista. Tämä omalta osaltaan kuluttaa ja vaatii hoitajilta hyvää fysiikkaa. (Laine 2010, 230.) Ihminen joka voi vaikuttaa omaan työhön ja säädellä itseään sekä työskentelyään, kestää paremmin kuormitusta (Kaivola & Launila 2007, 129). Mykkänen (2001, 57, 60) puoltaa sitä, että fyysinen kunto tukee työntekijän jaksamista sekä suojaa kuormitustekijöiden haitallisilta vaikutuksilta ja työkyvyn alenemiseen vaikuttavilta tekijöiltä. Esimerkkinä hän mainitsee juuri matalatasoisissa työtiloissa hankalien työasentojen välttämiseksi hankittavaksi pyörillä liikkuvan niin sanotun asentajanjakkaran. Tuolilla olisi helppo liikkua eri tiloissa ja säätää korkeutta tilanteen ja käyttäjän mukaan.

Kaiku (2008, 40) mainitsee, että keho on mielen tärkeä infrastruktuuri, joten fyysistä terveyttä ja kunnon merkitystä hyvinvoinnin tukena ei pidä unohtaa. Hyvä työ ei vaaranna työntekijän henkistä eikä ruumiillista terveyttä, vaan kuormittaa ja tarjoaa sopivasti haasteita, on itsenäistä ja saa kokea mielihyvän tunteita. Hyvä työympäristö, toimivat tilat ja työssä tarvittavat työvälineet edistävät ja ylläpitävät hyvinvointia. (Virtanen ja Sinokki 2014, 175.) Ergonomiset ongelmat ovat yleensä juuri fyysisten rasitusoireiden takana, joten hyvin organisoidulla työllä voitaisiin mahdollisesti vaikuttaa ehkäisevästi niin

kiireen tunteeseen kuin mahdollisiin fyysisiin rasitusoireisiin ja työn kuormittavuuteen (Sinervo 2000, 78).

Rauramo (2008, 132) korostaa työntekijän omien vaikutusmahdollisuuksien tärkeyttä työhyvinvointia tuovana tekijänä työelämässä. Mahdollisuus vaikuttaa omaa työtä koskeviin asioihin on merkittävä tekijä työhyvinvoinnissa, sillä se auttaa työntekijää säätelemään omaa työkuormitustaan (Elo 2010, 86). Mykkänen (2001, 57) kirjoittaa, että työn järjestelyillä, sopivalla henkilöstömäärällä sekä sisällön suunnittelulla voitaisiin turvata työntekijän työssä jaksaminen. Ihmisillä pitäisi olla energiaa ja aikaa iltaisin ja viikonloppuisin myös omille harrastuksille ja perheelle, ettei vapaa-aika mene pelkästään työstä palautumiseen ja toipumiseen (Virolainen 2012, 95). Mielenkiintoinen ja innostava työ voi myös kuormittaa ja koitua energiaa vieväksi, kuten tämä tutkimus osoitti ryhmäperhepäivähoitajien työn olevan innostavaa ja motivoivaa. Hakanen ym. (2009, 103) mielestä pitkälle päästäisiin, jos työpaikalla huomioitaisiin työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet ja kyettäisiin sovittamaan yhteen ja löytämään hyviä ratkaisuja työn ja perhe-elämän suhteen. Tällä olisi ehdottomasti positiivisia vaikutuksin työntekijän henkiseen hyvinvointiin ja jaksamisen.

Työyhteisö on työntekijän voimavaranlähde (Kaiku 2008, 36). Sinokki (2011, 75) painottaa, että esimiehellä on vastuu työpaikan tunnelmasta, mutta jokainen työntekijä edistää omalla toiminnallaan yhteistä ilmapiiriä. Työyhteisön hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden näkökulmasta katsoen on tärkeää ja olennaista, miten ihmiset suhtautuvat toisiinsa ja ovat kykeneviä työskentelemään erilaisten ihmisten kanssa. Työyhteisössä toimiminen sekä omista työtehtävistä huolehtiminen edellyttävät ryhmässä toimimista, toisten huomioon ottamista ja yhteistyötä. (Aarnikoivu 2010, 117.) Sosiaali- ja terveysalan 2005 tehdyssä tutkimuksessa ilmeni, että päivähoidossa työskentelevien tyytyväisyys työyhteisön toimivuuteen ja työilmapiiriin on erinomaisen hyvää. Erityisesti työhyvinvointia tuovat ja lisäävät hyvät työtoverit ja toimiva työyhteisö. (Laine ym. (2006, 88, 106.)

Elo (2010, 87) mukaan, kun työntekijä tuntee itsensä vahvaksi, tarmokkaaksi ja innostuu omasta työstään, edistää se hyvinvointia työssä. Tyytyväisyys työhön muodostuu siitä, että työntekijä arvioi kokonaisuudessaan työn vastaavan hänen

odotuksia ja toiveita. Työpaikoilla pitäisi panostaa siihen, että ihmiset saisivat tehdä mieluista työtä. Tällöin pidemmät työpäivät eivät rasita liikaa, kun ihminen nauttii työstään. (Virolainen 2012, 85.) Sosiaali- ja terveysalan 2005 hyvinvointitutkimus osoitti vastaavanlaisia tuloksia. Päivähoidon parissa työskentelevien vaikutusmahdollisuudet työasioihin ovat tavanomaista paremmat ja työtehtävien vaatimukset vastaavat omia valmiuksia ja voimavaroja (Laine ym. 2006, 72–73, 88, 106.) Sinervo (2000, 66) korostaa, että paineita aiheuttavat nimenomaan muuttuvat aikataulut työssä, mihin työntekijät eivät voi vaikuttaa. Voidessaan itse aikatauluttaa ja rytmittää työtään, on aikaa myös levätä ja pitää taukoa raskaiden töiden välissä.

Työpaikan sosiaalisiin asioihin pitää kiinnittää entistä enemmän huomiota, kun pyritään parantamaan työntekijöiden terveyttä. Työyhteisö on tuki ja turva, joka parantaa työsuorituksia ja mahdollisesti auttaa työntekijää jatkamaan työssä pidempään. Sosiaalinen tuki ja hyvä työilmapiiri vaikuttavat positiivisesti, se on suojaava tekijä työn kuormittuneisuutta, työperäistä stressiä ja poissaoloja vastaan. Sosiaalisella tuella on työtyytyväisyyttä lisäävä vaikutus. Työntekijä tyydyttää perustarpeitaan liittyessään sosiaalisiin tilanteisiin ja yhteisöihin toisten ihmisten kanssa. On tärkeää olla tekemisissä toisten kanssa, koska tämä edistää ja tukee työntekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia ja terveyttä, suojaa sairastumiselta ja vahvistaa jokaisen itsetuntoa. Sosiaaliset suhteet toimivat voimavarana selviytyä työn asettamista vaatimuksista. (Sinokki 2011, 25–26, 73–75, 87–88.)

Esimies luo edellytykset, joiden avulla työntekijät voivat huolehtia omasta ja työyhteisön työhyvinvoinnista. (Kaiku 2008, 38.) Oikeudenmukainen ja hyvin toimiva johtaminen ja esimiestyö luovat terveen organisaation perustan. Oikeudenmukaisen esimiehen on koettu vaikuttavan selvästi työntekijöiden työhyvinvointiin, työtyytyväisyyteen sekä työhön sitoutumiseen ja sairauspoissaoloihin. (Vartia, Joensuu & Lindström 2010, 75.) Luottamus on yksi merkittävä asia tässä suhteessa, sillä kovin moni työntekijä ei tue esimiestä, johon ei voi luottaa. Kun on luottamusta, työt sujuvat ja työntekijät tietävät, mitä heiltä odotetaan ja sitoutuvat myös paremmin työhönsä. Yhteiset pelisäännöt ovat kaikkien tiedossa. (Rauramo 2008, 131.) Vuoden 2005 työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalan tutkimustulos tukee myös tätä teoriaa ja tehtyä tutkimusta,

sillä päivähoidossa työskentelevät hoitajat ovat tyytyväisiä organisaation ja työyksikön johtamistapaan sekä päätöksenteon ja toiminnan oikeudenmukaisuuteen sekä tiedonkulkuun (Laine ym. 2006, 61, 63, 88, 106).

Henkilöstötutkimukset osoittavat palautteen antamisen helppouden olevan yhteydessä työhyvinvoinnin kokemuksiin, kun taas palautteettomuus merkitsee keskimääräistä huonompaa työhyvinvoinnin tasoa. Joten palautteen antamiseen tulee suhtautua vakavasti, se ei ole yhdentekevä asia. (Kaiku 2008, 34.) Hyvä palaute on vuorovaikutteista ja vastuullista, ei sanelua tai nokittelua, toisten mollaamista. Ilman palautetta ei tule oppimista, työnilo katoaa ja toiminta ikään kuin tyrehtyy. Työelämässä palautteen antamisen pitää olla tavoitteellista, sen tulisi kehittää työtä ja estää turhat virheet (Ranta & Tilander 2014, 120–121.) Palautteen vaikutukset ovat siis positiivisia, sillä ne auttavat tavoitteiden asettamisessa ja parantavat suoritusta työssä (Latham 2012, 210–211). Palautteen avulla työntekijä voi oikeasti tietää, mitä tekee oikein ja hyvin ja mitä voisi tehdä vielä paremmin. Palautteilla vahvistetaan tai korjataan haluttua toimintaa, eikä ole siis olemassa kielteistä tai myönteistä palautetta, vaan kaikki palautteet ovat kehittävää ja vahvistavaa. Merkitystä on sillä miten palaute annetaan, jotta se johtaa toivottuun tulokseen. (Surakka & Rantamäki 2013, 115–116.)

Ryhmäperhepäivähoidon kehittäminen ja tulevaisuus

Tämän tutkimuksen tulokset osoittivat, että kouluttautuminen ja itsensä kehittäminen kiinnosti jokaista Joutsan ryhmäperhepäivähoitajaa ja siihen suhtauduttiin avoimen positiivisesti epävarmasta tulevaisuudesta huolimatta. Hoitajat näkivät, että itseään voi aina kehittää ja hankkia uusia ideoita ja eväitä työhön. Kouluttautumista pidettiin niin työhyvinvointia lisäävänä kuin ammatillista osaamista tukevana tekijänä, sillä kouluttautuminen vahvistaa omaa pärjäämistä ja ammatin hallintaa työelämässä myös tulevaisuudessa ja uusien haasteiden edessä.

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan Joutsan ryhmäperhepäivähoitajilla oli vahva luottamus omaan osaamiseensa ja työssä pärjäämiseen. Haastatteluissa kävi kuitenkin ilmi, että osalle hoitajista on vaikea puhua työstään kasvatusnäkökulmasta käsin ja kuvata työtään pedagogisesta näkökulmasta käsin.

Hoitajat kokivat työnsä hyvin käytännönläheisenä ja työpäivä sisälsi heidän mielestään tietyt työvuoroon kuuluvat tehtävät. Tutkimustuloksissa ilmeni myös, että varsinaista lapsihavainnointia ei tehdä ja päivittäisissä askareissa on mentävä ryhmän mukaan. Lapsen yksilöllisiä tarpeita on vaikea huomioida. Työ itsessään opettaa ja erilaisia taitoja opitaan käytännön kautta. Haastatelluista eräs, jolla oli pitkä kokemus päiväkotityöstä, kertoi pyrkivänsä työn suunnittelussa ottamaan huomioon kaikki pedagogiset osa-alueet.

Tässä tutkimuksessa ilmeni, että lähitulevaisuuteen ja uuteen kauteen vastaajat suhtautuivat hieman varauksellisesti. Tähän vaikutti ennen kaikkea se, että ei tarkkaan tiedetty onko lapsia tulossa minkä verran ja muodostuisiko kuinka monta ryhmää ja kuinka monelle hoitajalle olisi töitä. Loppuuko mahdollisesti joku toiminta, ryhmä kokonaan ja panostetaan ryhmäperhepäiväkotien sijasta päiväkoteihin. Tosin kaikki hoitajat olivat luottavaisia ja uskoivat, että töitä ylipäätään löytyy jostain, vaikka se ei olisi juuri kyseisessä ryhmäperhepäivähoidossa. Tästä huolimatta epävarmuus ei heikentänyt hoitajien suhdetta työhyvinvointiin ja työssä viihtymiseen. Kohdataan asiat sellaisena kuin ne ovat ja otetaan vastaan se, mitä tulee ja eletään sen mukaan. Hoitajat eivät liikaa murehtineet tulevaisuutta ja ottaneet siitä stressiä.

Kun mietitään varhaiskasvatuksen laatua ja tasapuolisuutta; sitä että jokaisella lapsella on oikeus yhtä laadukkaaseen varhaiskasvatukseen, täytyy pohtia vastaako ryhmäperhepäivähoitajien tämän hetkinen koulutus ja pedagoginen osaaminen tähän haasteeseen? Ryhmäperhepäivähoitajien työhön ei ole koulutusvaatimuksia, joten periaatteessa kuka tahansa, millä koulutustaustalla tahansa voi toimia ryhmäperhepäivähoitajana. Usein on niin, että ryhmäperhepäivähoitajalla ei ole minkäänlaista pedagogista koulutusta. Kuitenkin mm. kasvatus- ja opetustoiminnan toteutus, erilaisten menetelmien hallinta ja ryhmänohjaustaidot edellyttävät pedagogista osaamista.

Ranta ja Tilander (2014, 189) mukaan vain hyvinvoiva työntekijä ja työyhteisö voi tarjota laadukasta hoitoa. Joten tulevaisuuden haaste koulutuksen suhteen on, millainen koulutus ja kehittäminen nähdään merkityksellisenä ja tarpeellisena oman työn, ammatillisuuden, osaamisen ja itsensä kannalta.

8 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön ja tutkimuksen tarkoitus oli selvittää Joutsan ryhmäperhepäivähoitajien ammatillista osaamista ja työhyvinvointia sekä niihin vaikuttavia tekijöitä, ja lisäksi saada esiin kehittämisen tarpeita ammatillista osaamista ja työhyvinvointia ajatellen, teemahaastattelun avulla. Perhepäivähoitajien ammatillinen osaaminen ja työn pedagoginen hallinta ovat vahvasti yhteydessä työhyvinvoinnin kokemuksiin, mikä nousi niin tutkimuksessa kuin teoriassa esiin. Varhaiskasvatukselle on valtakunnan tasolla asetettu tietyt laatukriteerit, joiden pitäisi toteutua jokaisessa varhaiskasvatusyksikössä. Tämä tuli ilmi haastatteluissa ja aiheutti myös jonkin verran pohdintaa. Onko ryhmäperhepäivähoidon pedagoginen osaaminen riittävää, jotta voidaan puhua tasalaatuisesta varhaiskasvatuksesta, riippumatta päivähoitoyksiköstä?

Pohdittaessa varhaiskasvatuksen laatua ryhmäperhepäiväkodissa, esiin nousevat laatua määrittelevät prosessitekijät ja niiden toteutuminen. Laadukasta kasvatusprosessia pidetään tärkeimpänä laatua mittavana tekijänä. Erityisesti perushoito osana prosessitekijöitä on hyvin merkittävä osa ryhmäperhepäivähoitoa. Lapset ryhmäperhepäiväkodissa ovat usein nuoria ja perushoito on iso osa kodin arkea. Haastateltavien hoitajien mukaan perushoito on tärkeimpiä osa-alueita heidän työssään ja sen he kokevat hallitsevansa pitkän työkokemuksensa tuomalla varmuudella. Sen sijaan sisällöllisten orientaatioiden hallinta ei ollut kaikille hoitajille selvää. Kuitenkin ne ovat merkittävä osa laadukasta varhaiskasvatusta.

Osa laadukasta varhaiskasvatusta ovat myös tilat, joissa varhaiskasvatusta toteutetaan sekä käytössä olevat työvälineet. Hoitajat totesivat, että tiloissa on jonkin verran parantamisen varaa ja varsinkin ulkoliikuntatilat eivät ole hoitopaikoissa tasapuolisen hyvät. Tämä tuo paitsi haastetta työn tekemiselle, mutta myös antaa aihetta pohtia, pystyykö tiloissa toteuttamaan hyvää ja laadukasta varhaiskasvatusta?

Hyvin tärkeää oli saada tietää, että vanhemmat ovat olleet kyselyjen perusteella hyvin tyytyväisiä ryhmäperhepäivähoitoon. Hoitajat ovat huomanneet, että heihin luotetaan ja heidän työtään arvostetaan. Tämä on tärkeä asia mietittäessä yleisesti,

kuinka laadukasta työ ryhmäperhepäiväkodissa on. Voidaan todeta, että varhaiskasvatuksen laatu Joutsan ryhmäperhepäiväkodeissa on monella tapaa hyvää ja laadukasta. Negatiivista palautetta saadaan vanhemmilta hyvin vähän ja kasvatusprosessin voidaan sanoa olevan varsin hyvällä mallilla. Vaikka sisällöllisten orientaatioiden hallinta ei täysin vastaa niitä odotuksia, joita varhaiskasvatukselle yleisesti on annettu, ovat hoitajat hyvin pitkälti tietoisia niistä kasvatusprosessiin liittyvistä sisältötekijöistä, joita varhaiskasvatuksen oletetaan sisältävän.

Hoitajien pedagoginen osaaminen oli vaihtelevaa. Tämä on asia, johon olisi ehkä syytä kiinnittää huomiota. Erilaisten pedagogisten osa-alueiden hallinta on tärkeä osa varhaiskasvattajan työtä ja se kertoo paljon työn laadusta. Hoitajien persoonallisuus ja kiinnostus eivät saisi määritellä työn suorittamista, vaan samojen laatukriteerien ja työtä ohjaavien asiakirjojen ja ohjeistusten tulisi velvoittaa kaikkia. Kenties olisi syytä nostaa selkeämmin esille ne painotukset ja kriteerit, joita hoitajan työllä halutaan olevan, jotta jokainen olisi varmasti tietoinen työn velvoitteista ja tavoitteista.

Pedagogista ja ammatillista osaamista painottaen ja sitä kehittäen, kannattaa nostaa esiin ryhmäperhepäivähoidon tärkein tehtävä, eli lasten hoito turvallisessa ilmapiirissä. Mistä hyvä ilmapiiri sitten syntyy? Varmasti hyvästä hengestä ja työntekijöiden oikeasta asenteesta työtään ja lapsia kohtaan. Ranta ja Tilander (2014, 94–95) mielestä hyvä työilmapiiri on yksi tärkeimmistä työn jatkamista kannustavista tekijöistä. Hyvässä työyhteisössä korostuvat yhteisölliset arvot, yhdessä ideoiminen, tietojen avoin jakaminen sekä aktiivinen toiminta kaikkien yhteiseksi hyväksi. Hyvää työilmapiiriä voidaan pitää myös kilpailutekijänä, kun houkutellaan uusia työntekijöitä. Tätä erityisesti nuoret ihmiset pitävät tärkeänä työpaikan valintakriteerinä. Joten tähän kannattaa kiinnittää myös tulevaisuudessa huomiota.

Työhyvinvointiasiat vaikuttivat tämän tutkimuksen tulosten mukaan olevan yllättävän hyvin Joutsan ryhmäperhepäivähoitajien keskuudessa. Usein tulee ajateltua ja kuulee ihmisten keskusteluissa, että työ lasten parissa on kiireistä ja stressaavaa, eikä hoitajilla ole aikaa lasten yksilölliseen huomioimiseen. Lapsiryhmät ovat suuria, lapset vaativat paljon huomiota, hoivaa ja turvaa sekä

läheisyyttä, mutta myös selkeitä rajoja ja sääntöjä, rakkautta unohtamatta. Lisäksi melutaso on usein kova ja fyysisesti työ on myös suhteellisen vaativaa epäergonomisten ratkaisujen vuoksi. Tässä opinnäytetyössä tehdyn ryhmäperhepäivähoitajille tarkoitetun haastattelun pohjalta voidaan olla todella iloisia, että ryhmäperhepäivähoitajat nauttivat työnteosta ja viihtyivät työssään lasten parissa. Tärkeintä oli kuulla, että kaikilla hoitajilla oli sydäntä ja positiivista mieltä, oikeanlainen asenne ja motivaatio tehdä työtä ryhmäperhepäivähoidossa.

Kuunneltuaan hoitajia ja heidän ajatuksiaan, nousi kehitettäväksi ideaksi, miten hoitajien henkistä kuormitusta ja ylitöiden määrää sekä työtahtia voisi keventää? Tähän pitäisi kiinnittää erityistä huomiota, jotta hoitajat jaksaisivat tehdä työtään yhtä iloisella ja positiivisella innolla ja asenteella kuin tähän asti. Kysymys kuuluu, olisikohan mahdollista panostaa lisätyövoimaan? Esimerkiksi voisiko saada puolipäiväisen avustajan tai molempiin ryhmäperhepäiväkoteihin ruokahuollosta, keittiötöistä ja siivouksesta vastaavan työntekijän? Tällöin ryhmäperhepäivähoitajien oma ammattitaito, tieto-taito ja osaaminen ja ajankäyttö suuntautuisivat ja keskittyisivät olennaiseen, siihen mihin he ovat kouluttautuneet, eli lasten hoitoon, kasvatukseen ja opetukseen.

Työ on hyvin keskeisessä roolissa ihmisten elämässä, joten kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin eteen kannattaa panostaa myös tulevaisuudessa. Useat tutkimukset ovat osoittaneet, että yhden euron panostus työhyvinvointiin tuottaa keskimäärin viiden – kuuden euron hyödyn. Tehokkain tapa edistää työntekijöiden työkykyä on panostaa ja kehittää työyhteisöä. Tapoja voivat olla esimerkiksi ammatillisen osaamisen kehittäminen, stressinhallinta, työpaikan yhteiset koulutukset, oppimisia ja kehittämisiä eri aiheissa, esimiestaitojen kehittäminen, työnohjaukset sekä erilaiset kriisi- ja konfliktitilanteiden ratkaisuun tähtäävien toimintamallien vahvistaminen. Lisäksi voidaan kehittää kannustamis- ja motivoimismalleja. (Virtanen & Sinokki 2014, 233–236.) Työyhteisö toimii voimavarana ja hyvinvoinnin tuojana, joten sitä kannattaa vaalia ja pitää hyvää huolta hyvästä yhteishengestä.

Työhyvinvointia kehittäessä ei pidä unohtaa esimiehen roolia, mikä on erittäin tärkeä asia ja havaittiin myös tässä tutkimuksessa ryhmäperhepäivähoitajien kokemuksista. Laadukas esimiestyö ja hyvin toimiva johtaminen ovat tuottavan

työn perusta ja työhyvinvoinnin johtamisen tulisi olla oleellinen osa johtamistoimintaa kaikilla työpaikoilla. (Ervasti & Joensuu 2013, 59.) Esimiehen pitää huomata ja puuttua. Esimiehellä on ensisijainen vastuu ja hänen pitää tukea työntekijöitään. On muistettava, että kun työpaikalla ilmenee ongelmia tai ristiriitatilanteita, asioita, joihin kaivataan jotain muutosta, ei työnantaja voi ulkoistaa näiden käsittelyä esimerkiksi työterveyshuollolle. (Virtanen & Sinokki 2014, 235.) Jatkotutkimusehdotuksena tälle tutkimukselle tähän aiheeseen ja teemaan liittyen olisi nimenomaan tutkimus esimiehen työhyvinvoinnista ja sen laadusta. Miten perhepäivähoidon johto ja esimiehet voivat ja jaksavat työssään, viihtyvätkö he ja mitkä asiat heille tuovat työhyvinvointia? Saavatko esimiehet riittävästi tietoa ja palautetta kentältä, omilta alaisiltaan eli perhepäivähoitajilta, siitä miten perustyö sujuu, onko kehitettävää tai parannettavaa tai mitkä asiat vaivaavat ja tuottavat ongelmia? Tai miten työtä pitäisi suunnitella ja kehittää? Kehitysideana tutkimuksen pohjalta nousi myös palautekulttuurin muuttaminen ja kehittäminen. Esimies on usein kaukana perustyön arjesta ja menee aikoja, ettei häntä tapaa henkilökohtaisesti. Ehdotus olisi, että voisiko tähän luoda uuden käytännön? Olisiko mahdollista ryhmäperhepäiväkotien, kuten useissa päiväkodeissa on tapana, pitää säännöllisiä viikko- ja kuukausipalavereja? Tapaamisissa olisivat läsnä ryhmäperhepäiväkodin henkilöstö ja esimies/esimiehet. Palavereissa käytäisiin läpi ajankohtaisia toimintakauden asioita, päivitettäisiin tietoja, annettaisiin palautetta puolin ja toisin, keskusteltaisiin avoimesti työhön liittyvistä ja vaikuttavista asioista ja tehtäisiin erilaisia lyhyen ja pitkän tähtäimen suunnitelmia.

Virtanen ja Sinokki (2014, 240, 244) kysyvät, miksi työtä tehdään? Työn mielekkyys syntyy työn merkittävyydestä nyt ja tulevaisuudessa. Ihmisen ollessa osa jotain tärkeää kokonaisuutta, työn mielekkyys kasvaa. Huomio kiinnittyy tällöin työn sujuvuuteen sekä pohdintaan oman toiminnan vaikutuksesta toisten töiden sujumiseen. Voidaan sanoa, että kun työt sujuvat, eikä ole mitään poikkeavaa, niin tulosta syntyy ja työyhteisö voi hyvin ja ihminen viihtyy työssään. Työntekijä tietää mitä tekee ja hallitsee työnsä, hänellä on riittävä osaaminen. Ihmisen hyvinvointi on tulevaisuudessa sidoksissa työhön ja avainasemassa on kysymys, miten työssä jaksetaan ja saadaan iloa tilanteessa, jossa esimies työskentelee kaukana eri toimipaikassa. Työhyvinvoinnin

kehittämiseksi pitää olla selkeä päämäärä ja kyky tehdä oikeanlaisia päätöksiä ja toimenpiteitä, ja johtaminen vaatii kykyä arvioida työhyvinvoinnista saatavaa hyötyä ja merkitystä työpaikan menestymiseen. (Ravantti, Pääkkönen, Räsänen & Hanhela 2013, 68.) Nähtäväksi jää johtaako myös perhepäivähoidon työkentällä johtajuus ja esimiestyö hajautettuun johtamiseen yhä useamman työntekijän vastuulle, kuten sen ounastellaan muilla aloilla tapahtuvan lisääntyvän etätyöskentelyn myötä. Tärkeään rooliin tulee varmasti nousemaan tiivis ja toimiva yhteistyö, verkostoituminen ja moniammatillisuus yli työpaikan rajojen. Ravantti ym. (2013, 68) tuovat esille vuoteen 2020 työympäristön ja työhyvinvoinnin vision ja työpaikkojen yhteiset arvot, jotka muodostuvat hyvinvoinnista, terveydestä ja turvallisuudesta. Näitä arvoja toteutetaan sitten jokaisella työpaikalla ja kaikkien työntekijöiden kohdalla. Ja erityisesti juuri johtaminen nähdään työhyvinvoinnin kulmakivenä.

Opinnäytetyön tekemisen rinnalla seurasimme koko ajan yhteiskunnassa ja lähiympäristössämme käytävää vilkasta päivähoitoa ja työhyvinvointia koskettavaa uutisointia ja ajankohtaista keskustelua. Huomasimme olevamme asian ytimessä tutkimassa juuri oikeaan aikaan näitä asioita, koska aiheet ovat hyvin polttavia myös julkisessa keskustelussa. Kasvatusasiat ja ihmisen hyvinvointi ovat meille molemmille merkityksellisiä, joten koimme olevamme tärkeällä asialla. Etenkin kun taloudellinen tilanne on epävarma ja lisääntyvä pahoinvointi huolestuttaa ja vaikuttaa kaikkeen ja kaikkiin. Ahonen (2013, 11) ottaa esimerkiksi kantaa tähän suomalaisen työelämän vaativaan muutokseen, johon vaikuttaa voimakas kasvun ja kehityksen tarve kilpailukyvyn ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Työhyvinvointiin on työpaikoilla kiinnitetty kyllä huomiota jo vuosien ajan, mutta edelleen siihen panostaminen vaatii vielä paljon töitä, jotta siitä saatava hyöty konkretisoituu ja ymmärretään.

Osa tässä tutkimuksessa saaduista tuloksista oli jossain määrin yllättäviä, erityisesti asiat, jotka koskettivat ryhmäperhepäivähoidon pedagogisuutta ja ammatillisuutta. Voidaan sanoa, että opinnäytetyö sai pohtimaan laajemmin varhaiskasvatuksen laatua ja sitä toteutuuko tasapuolisuus eri päivähoitopaikkojen välillä. Ihmetystä aiheuttivat hoitajien koulutusvaatimukset ja erityisesti se, että pedagogista osaamista saattaa päivähoitopaikasta riippuen olla hyvin niukasti. Vanhempina toivoisi, että lapset olisivat oikeutettuja tasapuoliseen

varhaiskasvatukseen hoitopaikasta riippumatta. Pohdintaa aiheutti ja mieltä jäi vaivamaan myös ryhmäperhepäivähoitajien näkemykset fyysisen ympäristön vaikutuksista ammatillisuuteen ja työhyvinvointiin. Tehdyssä tutkimuksessa tämän mielenkiintoisen asetelman ja hienoisen painotuseron fyysisen ympäristön kokemuksista ja vaikutuksista aiheuttivat tilojen ja ympäristön toimivuus työssä. Ammatillisessa mielessä hoitajat eivät olleet kovin tyytyväisiä tiloihin, vaan kokivat niiden vaikeuttavan ryhmäperhepäivähoitajan työn tekemistä ja ammatillisuuden toteuttamista. Kun taas työhyvinvoinnin kannalta fyysinen ympäristö koettiin riittävän hyväksi ja toimivaksi ja soveltuvan lasten kanssa työskentelyyn, vaikka pieniä puutteita toimintaympäristössä oli ja ne tiedostettiin.

Tämän opinnäytetyön tekeminen oli erittäin mielenkiintoista, antoisaa ja antoi paljon uutta tietoa ryhmäperhepäivähoidosta, sen erityispiirteistä sekä selkeän kuvan työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Yhteistyö sujui erinomaisen hyvin, keskustelu ja ajatusten vaihto sekä pohdinta olivat monipuolista, hedelmällistä ja rikasta. Pystyimme avoimesti ottamaan esiin asiat, jotka omasta mielestämme vaatisivat toisenlaista näkökulmaa ja huomioitavaa. Opimme huomaamaan ja ymmärtämään omissa sosiaalialan opinnoissamme saamiamme tietoja ja kuinka olemme kasvaneet ja kehittyneet tällä alalla. Kuinka kykenimme käyttämään niin teoriassa kuin käytännön työssä aiemmin oppimiamme tietoja, taitoja ja kokemuksia laaja-alaisesti. Olimme kriittisiä ja tutkivia, havainnoimme ja tarkkailimme. Olemme arvioineet ja reflektoineet työskentelyämme sekä kokemaamme koko prosessin ajan. Miten etenemme, mihin suuntaan ja miltä tutkimamme asiat vaikuttavat ja tuntuvat ja mikä vie työtämme tavoitteiden mukaisesti eteenpäin? Erilaisia ideoita ja visioita saada vaikuttaa ja kehittää ryhmäperhepäivähoitoa hoitomuotona nousi myös mielessämme esiin.

Ryhmäperhepäivähoito tulee varmasti olemaan vielä tulevaisuudessa yksi päivähoidon muoto, mutta sen kehittäminen vaatii kärsivällisyyttä ja pitkäjänteistä työtä. Ryhmäperhepäivähoitajien ammattikoulutukseen tulisi panostaa siten, että koulutus vastaisi työn vaatimuksia. Jokaisessa ryhmäperhepäiväkodissa olisi hyvä olla vähintään yksi pedagogista koulutusta omaava työntekijä, jonka vastuulla olisi toiminnan suunnittelu. Muussa tapauksessa esimiesten tulisi huolehtia ryhmäperhepäivähoidon pedagogisesta ohjauksesta ja tukemisesta ja siitä, että

jokaisessa ryhmäperhepäiväkodissa määritellään kasvatustavoitteet ja – periaatteet toteutettavalle työlle. Nähtäväksi jää, mitä tulevaisuus tuo tullessaan, kun päivähoitoa kehitetään ja uudistetaan. Laadukkaan hoidon puolesta olisi tärkeää huomioida erilaisten perheiden tarpeet sekä panostaa hoitajien kouluttautumiseen ja osaamiseen.

Tässä opinnäytetyössä tuotiin kentän ääni kuuluviin, mikä on tärkeä tekijä työelämässä, kun kehitetään ja suunnitellaan työtä ja siihen vaikuttavia menetelmiä. Työntekijöiden säännöllinen kuuleminen, kiinnostus ja läsnä olo, pitäisivät olla osa jokaisen työpaikan arkea. Tämän johdosta toivoisi, että opinnäytetyömme ja siinä esitetyt runsaat teoriatiedot, tutkimustulokset ja vertailut sekä käytännön haastatteluista saadut tiedot ja ajatukset hyödyttävät toimeksiantajaamme ja antavat myös ajattelemisen aihetta muille lukijoille. Saadut tulokset ja esitetyt tiedot ovat merkityksellisiä ja aitoa arjen elämää, joka on tuotu esille ryhmäperhepäivähoitajien äänen kautta.

LÄHTEET

Aarnikoivu, H. 2010. Työelämätaidot - menesty & voi hyvin. Helsinki: WSOYpro.

Ahonen, G. 2013. Työelämä ja sen muutos. Teoksessa Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos, 11–14.

Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.

Alho-Kivi, H. & Keskinen, S. 2002. Kodissa vaan ei kotona. Perhepäivähoito varhaiskasvatuksen oppimisympäristönä. Helsinki: Tammi.

Antila, J. 2006. Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Työministeriö.

Anttonen, H. & Räsänen, T. 2008. Well-being at the work – New innovations and Good practices. Progress/Application for programme VP/2007/005/371. Restructuring, Well-being at work and financial participation. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.

Dunder, M.-L. 2002. Voimaantuminen – avain hyvinvointiin. Teoksessa Immonen T. & Ahonen, J. (toim.) Hyvinvoinnin haasteet ja työelämä. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2002:14. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 63–65.

Elo, A.-L. 2010. Työn henkinen kuormittavuus ja hyvinvointi työssä. Teoksessa Kauppinen, T., Hanhela, R., Kandolin, I., Karjalainen, A., Kasvio, A., Perkiö-Mäkelä, M., Priha, E., Toikkanen, J. & Viluksela, M. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos, 84–89.

Elovainio, M. & Heponiemi, T. 2011. Pätkätöistä päivystykseen – epätyypillinen työ terveydenhuollossa. Oikeudenmukainen johtaminen ja hyvä työn hallinta

suojaavat. Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.) Työstä, jousta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus, 95–106.

Ervasti, J. & Joensuu, M. 2013. Johtaminen ja työn organisointi. Teoksessa Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos, 59–62.

Eskola J, & Suoranta J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 7. painos. Tampere: Vastapaino.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, J., Ahola, K., Härmä, M., Kukkonen, R. & Sallinen, M. 2009. Voiman lähteet. Työn voimavarojen ABC. Helsinki: Työterveyslaitos.

Heiskanen, T., Salonen, K. & Sassi, P. 2010. Mielenterveyden ensiapukirja. Suomen Mielenterveysseura. Helsinki: SMS.

Hintsa, T. & Hintsanen, M. 2011. Ovatko työstressin juuret lapsuudessa? Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.) Työstä, jousta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus, 45–54.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hirvensalo, M., Yang, X. & Telama, R. 2011. Liikkeestä energiaa – työssä jaksaminen ja liikunta. Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.) Työstä, jousta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus, 69–78.

Hujala, E. & Fonsen, E. 2010. Työyhteisön pedagoginen kehittäminen työhyvinvoinnin perustana päivähoidossa- projektin loppuraportti. Tampereen

yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Varhaiskasvatuksen yksikkö. [viitattu 26.9.2014].
Saatavissa: http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-2611.pdf

Hujala E. & Turja L. (toim.) 2011. Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hyppänen, R. 2011. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin. Parhaat käytännöt kymmenen vuoden ajalta. Helsinki: Talentum Media.

Jabe, M. 2012. Työhyvinvoinnin työkirja. Voitko hyvin työssäsi? Helsinki: Yrityskirjat.

Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Helsinki: Yrityskirjat.

Järvinen M., Laine A. & Hellman-Suominen K. 2009. Varhaiskasvatusta ammattitaidolla. Helsinki: Kirjapaja.

Kaiku. 2008. Keskustele, kehitä & kehity. Kehityskeskustelu lisää työhyvinvointia. Helsinki: Valtiokonttori.

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki: Yrityskirjat.

Kalliala, M. 2012. Lapsuus hoidossa. Aikuisten päätökset ja lasten kokemukset päivähoidossa. Helsinki: Gaudeamus.

Keskinen, S. 2001. Henkinen kuormittavuus. Teoksessa Suurnäkki, T. & Kajanne, R. (toim.) Päivähoidon työsuojelu- ja kehittämisopas. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, 62–70.

Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J. & Virtanen, M. 2002. Johtaminen ja työpaikan sosiaaliset suhteet. Teoksessa Vahtera, J., Kivimäki, M. & Virtanen, P. (toim.) Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki: Työterveyslaitos, 44–52.

Kuokkanen H. 2006. Kasvatus ja varhaiskasvatus. Teoksessa Häkkä A., Kuokkanen H. & Virolainen A. (toim.) Lapsen parhaaksi. Lähihoitaja varhaiskasvattajana. Helsinki: Edita, 9–62.

KvaliMOTV. 2014. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. [Viitattu: 16.9.2014] Saatavissa: [http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/]

Laki lasten päivähoidosta 36/1973.

Laine, M., Wickström, G., Pentti, J., Elovainio, M., Kaarlela-Tuomaala, A., Lindström, K., Raitoharju, R. & Suomala, T. 2006. Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla 2005. Helsinki: Työterveyslaitos.

Laine, M. 2010. Terveydenhuolto ja sosiaalipalvelut. Työolot. Teoksessa Kauppinen, T., Hanhela, R., Kandolin, I., Karjalainen, A., Kasvio, A., Perkiö-Mäkelä, M., Priha, E., Toikkanen, J. & Viluksela, M. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos, 228–233.

Latham, G.P. 2012. Work motivation. History, Theory, Research and Practice. London: SAGE.

Leppänen, A., Hasu, M., Honkaniemi, L. & Saari, E. 2013. Osaaminen uudistumisen voimavarana. Teoksessa Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos, 113–117.

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa…- työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Tammi.

Löfström, E. 2005. INTUITION AND ANALYSIS AT WORK. The role of Cognitive Style in Experiences of Work Contexts. Department of Education - Research Report 198. Helsinki: University of Helsinki.

Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International Methelp.

Mykkänen, P. 2001. Fyysinen kuormittavuus. Teoksessa Suurnäkki, T. & Kajanne, R. (toim.) Päivähoidon työsuojelu- ja kehittämisopas. Helsinki:Työturvallisuuskeskus, 56–61.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Varhaiskasvatusta koskevaan lainsäädäntöön esitetään uudistuksia. 2014. [viitattu 27.9.2014]. Saatavissa: http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/2014/03/varhaiskasvatus.html

Otala, L. 2003. Hyvinvointia työpaikalle - tulosta toimintaan. Työhyvinvoinnin työkirja. Helsinki: WSOY.

Perhepäivähoidon kehittämisen suuntia. 2007. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:5. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Petäjäniemi, T. 2002. Hyvää vointia työelämään. Hyvinvointia työelämään. Tietoyhteiskunnassa tarvitaan investointeja ihmiseen. Työn vaatimusten kasvu edellyttää jatkuvaa oppimista. Teoksessa Immonen T. & Ahonen, J. (toim.) Hyvinvoinnin haasteet ja työelämä. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2002:14. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 58–62.

Ranta, I. & Tilander, E. 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Hoitotyön vuosikirja 2014. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Publishing.

Ravantti, E., Pääkkönen, R., Räsänen, T. & Hanhela, R. 2013. Työhyvinvoinnin johtaminen. Teoksessa Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos, 68–71.

Reunamo, J. 2007. Tasapainoinen varhaiskasvatus. Erilaisia tapoja suhtautua muutokseen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.

Romppanen, K., Pyykkö, V. & Voutilainen, P. 2001. Uusi työelämäopas. Tietoa ja opastusta. Joensuu: VesaP.

Rönkkö, J. 2014. Perhepäivähoitajat kuukausipalkalle Iitissä. Kouvolan Sanomat 10.1.2014.

Sinervo, T. 2000. Work in Care for the Elderly. Combing theories of job design, stress, information processing and organizational cultures. University of Helsinki. Faculty of Social Sciences. Department of Social Psychology. National Research and Development Centre for Welfare and Health. Research Report 109. Helsinki: Stakes.

Sinokki, M. 2011. Social factors at work and the health of employees. Helsinki: Kela, Research Department.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2007. Virolainen A. Varhaiskasvatus arjen toimintana. Teoksessa Häkkä A., Kuokkanen H. & Virolainen A. (toim.) Lapsen parhaaksi. Lähihoitaja varhaiskasvattajana. Helsinki: Edita, 213–228.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2014. Työhyvinvointi. [viitattu 25.9.2014]. Saatavissa: http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi.

Suomen Mielenterveysseura. 2006. Henkinen hyvinvointi työpaikalla. Yhteinen etu. [viitattu 1.9.2014]. Saatavissa: http://www.mielenterveysseura.fi/files/66/Henkinen_hyvinvointi_tyopaikalla.pdf

Surakka, T. & Rantamäki, T. 2013. Työelämätaidot. Sinä oman työelämäsi johtajana. Espoo: Suomen Palkitsemiskeskus ja Decanet.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Tammi.

Työterveyslaitos. 2014. Työhyvinvointi. [viitattu 30.6.2014]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx

Uusitalo, H. 1999. Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. Helsinki: WSOY.

Vahtera, J., Kivimäki, M., Ala-Mursula, L. & Pentti, J. 2002. Työn hallinta ja työaikojen hallinta. Teoksessa Vahtera, J., Kivimäki, M. & Virtanen, P. (toim.) Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki: Työterveyslaitos, 29–36.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2005. Oppaita 56. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus STAKES.

Vartia, M., Joensuu, M. & Lindström, K. 2010. Työorganisaatiot, johtaminen ja työilmapiiri. Teoksessa Kauppinen, T., Hanhela, R., Kandolin, I., Karjalainen, A., Kasvio, A., Perkiö-Mäkelä, M., Priha, E., Toikkanen, J. & Viluksela, M. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos, 75–83.

Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro.

Virolainen A. 2006a. Varhaiskasvatus työympäristönä. Teoksessa Häkkä A., Kuokkanen H. & Virolainen A. (toim.) Lapsen parhaaksi. Lähihoitaja varhaiskasvattajana. Helsinki: Edita, 213–228.

Virolainen A. 2006b. Varhaiskasvatus arjen toimintana. Teoksessa Häkkä A., Kuokkanen H. & Virolainen A. (toim.) Lapsen parhaaksi. Lähihoitaja varhaiskasvattajana. Helsinki: Edita, 109–176.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand.

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.

Vähänen, L. 2006. Perhepäivähoitajien työssä jaksamisen kysymyksiä. Teoksessa Parrila S. (toim.) Perhepäivähoidon kehittämishaasteita. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:17. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Merikosken Kuntoutus- ja tutkimuskeskus, 100.

Väisänen, T. 2007. Ryhmis. Ryhmäperhepäivähoito tänään. Helsinki: Tammi.

Väänänen, A., Toivanen, M. & Kokkinen, L. 2013. Uudistuva ja muuttumaton työelämä. Teoksessa Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M.,

Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos, 35–43.

Waris, K. 1999. Mental well-being at work. A sign of Healthy Organisation and Necessary Precondition for Organisational Development. People and work. Research Reports 28. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.

LIITTEET

LIITE 1 Haastattelukysymykset

LIITE 1

JOUTSAN RYHMÄPERHEPÄIVÄHOITAJIEN HAASTATTELU

HAASTATTELUKYSYMYKSET 16.6.2014

TAUSTAKYSYMYKSET:

1 Mikä on koulutuksesi?
2 Onko muuta pedagogista osaamista; alaan liittyvää koulutusta tai kursseja?
3 Kauanko olet työskennellyt ryhmäperhepäivähoitajana tai yleensä lasten parissa?
4 Miksi olet hakeutunut ryhmäperhepäivähoitajan työhön?
5 Mitä työsi sinulle merkitsee?
6 Mitkä ovat työsi parhaat puolet?

TOIMINTAYMPÄRISTÖ:

1 Minkä ikäisiä lapsia ryhmiksessä on? Miten eri-ikäisyys vaikuttaa ryhmiksen toimintoihin?

2 Mitä mieltä olet ryhmiksen tiloista ja toimintaympäristöstä? Ovatko ne mielestäsi asianmukaiset ja toimivat?

3 Onko ryhmis mielestäsi enemmän perhepäivähoitotyyppinen kuin päiväkotityyppinen? Kodinomaisuus? Ryhmäkoko?

PÄIVITTÄINEN TOIMINTA JA SEN SUUNNITTELU:

1 Onko ryhmiksellä omaa yksikkökohtaista varhaiskasvatussuunnitelmaa? Olisiko mielestäsi tarvetta sellaiselle? Mitä hyötyä siitä olisi?

2 Tehdäänkö ryhmiksessä viikko- tai/ja kuukausisuunnitelmia? Miten ne käytännössä tehdään?

3 Miten eri - ikäiset lapset huomioidaan ryhmiksen toimintoja suunnitellessa?

4 Miten lapsia havainnoidaan ja arvioidaan? Tehdäänkö kirjallista dokumentointia? Mitä asioita kirjataan?

5 Mitkä ovat keskeiset asiat joita työsi sisältää? Miten kuvaisit niitä?

ERI ORIENTAATIOT JA NIIDEN TOTEUTUS:

1 Miten vuodenaikojen vaihtelu näkyy ryhmiksen arjessa? Tutkiminen, kokeilu, ilmiöiden tutkiminen?

2 Miten kädentaitoja harjoitetaan? Piirtäminen, askartelu? Säännöllisyys?

3 Miten musiikki? Musiikkituokiot, lauluhetket, laululeikit? Säännöllisyys?

4 Miten juhlapäivät näkyvät arjessa?

5 Onko tapakasvatusta? Kiitos, anteeksi, oikein-väärin, tervehtiminen, ruokailutavat?

6 Osallistuvatko lapset arkiaskareisiin? Siivous, ruuan kattaminen, roskien vienti?

7 Onko erityisiä liikuntahetkiä? Vai vapaata liikuntaa ulkona?

8 Teettekö tutustumiskäyntejä? Esim. historiallisiin paikkoihin, eläimet?

ERITYISKASVATUS:

1 Onko päivähoitoryhmässä erityislapsia? (vammaiset, oppimisvaikeudet, käytöshäiriöt jne.)

2 Miten erityslasten huomioiminen näkyy arjessa?

3 Mitä tukimuotoja on käytettävissä?

4 Kuka lapsen tuen tarvetta arvioi, jos huoli lapsesta herää?

5 Millaisista asioista huoli lapsesta herää? Miten se näkyy? Miten reagoidaan, kun huoli herää? Kuka ottaa yhteyttä kehen?

6 Mitä yhteistyökumppaneita ryhmiksellä on? Kuka on yhteydessä yhteistyökumppaneihin?

KASVATUSKUMPPANUUS:

1 Miten kasvatuskumppanuus/yhteistyö vanhempien kanssa mielestäsi näkyy?

2 Miten sitä käytännössä toteutetaan?

3 Milloin vanhempien kanssa on esim. Vasu-keskusteluja?

TYÖHYVINVOINTI:

1 Mitä mielestäsi on työhyvinvointi?

FYYSINEN TYÖHYVINVOINTI:

1 Vaatiiko työsi hyvää fyysistä kuntoa?
2 Miten työssäsi on huomioitu ergonomia? Esimerkiksi työasennot, nostaminen ja kantaminen.
3 Ovatko työtilat soveltuvat ja toimivat lasten kanssa työskentelyyn ja miten tämä näkyy?
4 Vastaavatko työssä tarvittavat välineet ja tavarat tarkoitustaan ja tukevat työntekoa?
5 Millä tavalla melutaso vaikuttaa työssä viihtymiseen ja jaksamiseen?
6 Koetko, että omat fyysiset voimavarasi vastaavat työn vaatimuksia, esimerkiksi kunto ja terveys ovat riittävät?

HENKINEN TYÖHYVINVOINTI:

1 Tuletko mielelläsi työhön?
2 Viihdytkö työssäsi ja onko työsi mielenkiintoista?
3 Mitkä asiat tuottavat sinulle työssäsi tyytyväisyyttä ja lisäävät viihtymistä?
4 Millä tavalla kiire näyttäytyy työssäsi?
5 Oletko kokenut stressiä työstäsi?
6 Vastaako työsi ammatillisia kykyjäsi eli riittääkö tämänhetkinen koulutus ja kokemus pätevyyteen työskennellä ryhmäperhepäivähoitajana?
7 Miten koulutuksesi ja kokemuksesi, oma osaamisesi vaikuttaa työssä viihtymiseen?

SOSIAALINEN TYÖHYVINVOINTI:

1 Minkälainen on suhteesi työtovereihin?
2 Miten yhteistyö toimii, onko työpaikallasi hyvä työilmapiiri?
3 Minkälainen on suhteesi esimieheen?
4 Minkälaista tukea saat esimieheltä? Entä työtovereilta? Onko tuki riittävää?
5 Saatko ja annatko palautetta? Millä tavalla? Ja onko se riittävää?
6 Keskusteletko työpäivän aikana työtovereiden kanssa myös muusta kuin työasioista?

TULEVAISUUS:

1 Koetko, että tarvitset jotain lisäkoulutusta? Mitä?
2 Miten haluaisit kehittää itseäsi?
3 Tarjoaako työnantaja mahdollisuuksia kouluttautua tai kehittyä työssä?
4 Miltä tulevaisuus näyttää ryhmäperhepäivähoitajan työssä ja mitkä ovat suurimmat haasteet?
5 Miten voit itse vaikuttaa siihen, että jaksat tulevaisuudessa tehdä tätä työtä ja viihdyt siinä?
6 Mitkä asiat lisäävät tulevaisuudessa työtyytyväisyyttäsi ja miten työhyvinvointia voisi kehittää omalla työpaikallasi?