

VARHAISKASVATTAJIEN TYÖ- AJAN KÄYTÖN KEHITTÄMINEN

Outi Moilanen

Opinnäytetyö
Marraskuu 2014
Ylempi ammattikorkeakou-
lututkinto
Sosiaali- ja terveysalan ke-
hittäminen ja johtaminen

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtaminen

OUTI MOILANEN:

Varhaiskasvattajien työajan käytön kehittäminen

Opinnäytetyö 99 sivua, joista liitteitä 11 sivua
Marraskuu 2014

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli kartoittaa ison, yli 100-paikkaisen päiväkodin henkilökunnan työajan käyttöä Pirkanmaalla. Tutkimus toteutettiin helmi-kesäkuussa 2014 toimintatutkimuksellisenä kehittämistyönä yhteistyössä päiväkodin henkilökunnan kanssa. Tutkimuksessa haettiin vastauksia siihen, mihin varhaiskasvattajat käyttävät työaikaansa ja miten varhaiskasvattajien työajan käyttöä voidaan kehittää varhaiskasvatuksen työyhteisössä. Tutkimuksen tavoitteena oli löytää keinoja työajanhallintaan, työajan käytön ja työn hallitsemiseksi. Tavoitteena oli saada varhaiskasvattajien aika kohdentumaan tavoitteellisen varhaiskasvatuksen toteuttamiseen.

Tutkimuksessa käytettiin varhaiskasvattajien työajan käytön kartoittamiseen suunniteltuja aikapäiväkirjoja. Aikapäiväkirjojen materiaali analysoitiin sekä laadullisesti sisällönanalyysillä että määrällisesti Excel-ohjelman avulla. Päiväkodin varhaiskasvattajille pidettiin lisäksi erilaisia keskustelufoorumeita, joista saatu kirjallinen ja suullinen materiaali analysoitiin sisällönanalyysin keinoin.

Tutkimuksen mukaan varhaiskasvattajat käyttävät suurimman osan ajastaan lasten hoitoon, kasvatukseen ja opetukseen. Suunnitellun, tavoitteellisen toiminnan osuus on tästä ajasta kuitenkin vain murto-osa. Tutkimuksen mukaan varhaiskasvattajat tekevät myös paljon samanaikaista, päällekkäistä työtä työpäivän aikana. Tutkimuksen mukaan päällekkäistä työtä ja työn keskeytyksiä voidaan kuitenkin vähentää, jos työntekijät sitä itse haluavat ja siihen keskittyvät. Ajankäytön kehittämisen keinot liittyvät puolestaan pitkälti oman työnkuvan ja substanssin hallintaan. Varhaiskasvattajien työajankäytön kehittämisessä oleellisimpia asioita ovat tutkimuksen mukaan toiminnan priorisointi perustyön tekemiseen, tavoitteelliseen toimintaan ja ajankäyttöön. Toimintaa pitää suunnata perushoitoon, aikuisen läsnäoloon, lasten osallisuuteen, ajan antamiseen, liian karstimiseen sekä tavoitteelliseen ja suunnitelmalliseen toimintaan.

Tämän tutkimuksen perusteella kehittämistyössä yhteinen keskustelu ja reflektointi eri ammattiryhmien kesken ovat oleellisia. Varhaiskasvatuksessa ajankäyttöä pitää suunnitella, jotta kiire ei arjessa yllätä. Varhaiskasvattajien perustyö pitää priorisoida ja työnkuvat pitää olla selkeät. Toiminnan kehittäminen vaatii yhteisten sopimusten ja pelisääntöjen laatimista, missä tarvitaan myös päiväkodin johtajaa selkeyttämään toimenkuvia, priorisoimaan toimintaa ja luomaan yhteisiä pelisääntöjä.

Asiasanat: varhaiskasvatus, työajan käyttö, työajanhallinta

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Master's Degree Programme in Development and Management of Health Care and Social Services

MOILANEN, OUTI:

Improving Staff Members' Time Management in Early Childhood Education and Care.

Master's thesis 99 pages, appendices 11 pages

November 2014

The purpose of this study was to examine early childhood education and care workers' time use at workplace in a large daycare center in Pirkanmaa. The study was conducted by action research. The data were collected with a time diary and through discussion groups between February and June 2014. The data were analyzed qualitatively and quantitatively.

The aim was to investigate on how early childhood education and care workers use their work time and how it could be improved. The goal was to find means to time management. The aim was also to execute meaningful early childhood education and care.

According to the study early childhood education and care workers used most of their time at work teaching, educating and taking care of the children. However, planned and goal-directed action was just a fraction of the time. The analysis revealed also that early childhood education and care workers do a lot simultaneous work. The results showed that this can be changed if workers put their mind to it.

The findings indicated that substantial issues in developing time management were focusing on primary work, goal oriented action and time use. By aiming the goals at primary work, an adult's presence, children's participation, giving time, executing extra subjects and goal oriented work the staff can produce better early childhood education and care.

The results of the study may not be directly generalized but they may be useful for early childhood education and care workers. The findings suggested that shared and reflected discussion in work community is crucial for developing. Time use needs to be planned in early childhood education and care so that haste will not take by surprise. Primary work needs to be prioritized and job descriptions need to be clear. Action development requires contracts and rules for which a superior should be responsible.

Key words: "early childhood education and care" (ECEC), time use, time management

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	VARHAISKASVATUS TUTKIMUSYMPÄRISTÖNÄ	8
3	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITE	11
4	TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	12
4.1	Opinnäytetyön tausta ja lähtökohdat.....	12
4.2	Varhaiskasvatuksen haasteet.....	13
4.3	Ajan käsitteet	15
4.3.1	Ajankäyttö	16
4.3.2	Ajanhallinta	17
4.3.3	Ajankäyttö ja ajanhallinta varhaiskasvatusympäristössä.....	19
4.4	Kirjallisuuskatsaus	20
5	MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT	25
5.1	Toimintatutkimuksellinen kehittämistyö	25
5.2	Aineiston keruumenetelmät	27
5.3	Aineiston analyysimenetelmät.....	29
5.3.1	Aikapäiväkirjojen analysointi	31
5.3.2	Suullisen materiaalin analysointi	32
5.3.3	Kehitysillan materiaalin analysointi.....	32
5.3.4	Tavoitteiden, havainnointien ja reflektoinnin analysointi.....	34
6	TOTEUTUS	36
6.1	Tutkimuksen kohderyhmä ja toteuttaminen.....	36
6.2	Aikapäiväkirjat.....	37
6.3	Kehittämisisiltä.....	38
6.4	Tavoitteiden määrittäminen	41
6.5	Toiminnan havainnointi ja reflektointi	41
6.6	Suunnitelmien tarkastelu.....	43
7	TULOKSET	45
7.1	Tutkimuksen alkukartoitus ja suunnittelu.....	45
7.1.1	Alkukartoituksen aikapäiväkirjat	45
7.1.2	Työajan käytön kehittämisen suunnittelu	51
7.2	Kehittämisen ensimmäinen toteutus sykli	53
7.2.1	Reflektoinnista nousseet työajan käytön kohteet	53
7.2.2	Reflektoinnista nousseet työajan käytön kehittäminen.....	55
7.2.3	Ensimmäisen syklin tulos.....	57
7.3	Toinen sykli ja loppukartoitus	58
7.3.1	Loppukartoituksen tulokset.....	58

7.3.2	Työajan käyttö ryhmissä	64
7.3.3	Työajan käytön kehittäminen	64
7.4	Jatkohaasteet ja loppuarviointi.....	67
8	POHDINTA.....	70
8.1	Eettiset kysymykset	70
8.2	Luotettavuus.....	71
8.3	Tulosten tarkastelu	73
8.3.1	Työajan käyttäminen varhaiskasvatuksessa.....	74
8.3.2	Työajan käytön kehittäminen priorisoinnilla	76
8.3.3	Tavoitteellinen toiminta työajan käytön kehittäjänä	77
8.3.4	Työajan käytön hallinta ajankäytön kehittäjänä.....	78
8.3.5	Päällekkäisen työ ja keskeytysten kulttuurin muuttaminen	79
8.3.6	Johtajan merkitys työajan käytön kehittämisessä	80
8.4	Johtopäätökset ja kehittämis ehdotukset.....	81
8.4.1	Aikapäiväkirjojen rajoitukset	82
8.4.2	Jatkotutkimuskohteet	83
	LÄHTEET	85
	LIITTEET	89
	Liite 1. Kirjallisuuskatsauksen analysoidut teokset	89
	Liite 2. Saatekirje	95
	Liite 3. Aikapäiväkirja.....	96
	Liite 4. Tietoinen suostumus	98

1 JOHDANTO

Ajanpuute ja kiire tulevat ilmi varhaiskasvattajien päivittäisissä puheissa. Aika organisoi osaltaan varhaiskasvatustoimintaa. Päiväkodeissa on käytössä päivärytmit, jotka jäsentävät ja organisoivat arkea: milloin syödään, leikitään, ulkoillaan, levätään. Ne luovat tiettyä järjestystä toimintaan. Näihin rytmeihin liittyy kuitenkin toinen puoli. Asioita on helppo tehdä vedoten päivärytmiin. Yksi asia tehdään, jotta päästään tekemään toinen asia päivärytmistä. Tällaisessa kulttuurissa tulee helposti kiire toiminnasta toiseen. Toisaalta kiireen tuntu voi johtua siitä, että ajan organisointi ja hallinta on erilaista kuin ennen. Voidaan myös haluta tehdä enemmän kuin ehditään.

Paineet varhaiskasvatukseen tulevat myös ylhäältä päin. Muutoshaasteita asetetaan organisaatioihin. Varhaiskasvatuksessa muutoksia on kohdistettu muun muassa johtajuuteen. Yhä useampi johtaja työskentelee hajautetussa organisaatiossa johtaen useampaa varhaiskasvatusyksikköä. Varhaiskasvatuksen työntekijöiltä puolestaan odotetaan kykyä jatkuvaan kehittymiseen ja oman työn reflektointiin. Työntekijöiltä odotetaan uusiutuvaa osaamista. Enää ei riitä, että on kerran hankkinut alalle pätevyyden vaan sitä pitää päivittää jatkuvasti. (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 16-18.) Muutokset haastavat työntekijöiden jaksamisen työssä: Kuinka pysyä muutoksissa mukana?

Varhaiskasvatuksen työ on vuosien varrella muuttunut rajoiltaan epämääräisemmäksi ja työn vaativuus on lisääntynyt. Varhaiskasvattajien työtehtävät ovat laajentuneet ja monimuotoistuneet pedagogisesti, sosiaalisesti ja yhteiskunnallisesti. Varhaiskasvatus on määritelty valtakunnallisesti tavoitteelliseksi toiminnaksi. Tavoitteellinen toiminta vaatii suunnitelmallisuutta ja toiminnan arviointia, joka puolestaan vaatii aikaresursseja työntekijöiltä. Yksi keskeinen haaste varhaiskasvatuksessa on, miten suunnittelujärjestelmät ja –käytännöt saadaan toimiviksi. Toisen haasteen antaa itse monimuotoistunut työ. Talous, monikulttuurisuus, perherakenteiden muutokset sekä lapsiperheiden elämäntilanteet vaikuttavat osaltaan varhaiskasvatuksen toteuttamiseen. Perheet ovat rakenteiltaan moninaisia. Monet perheet tasapainottelevat perhe-elämän ja työelämän vaatimusten keskellä. Kaikilla ei ole työtä tai työ on epävakaa. Varhaiskasvatuspalveluja käyttävien perheiden hyvinvointierot voivat olla hyvin erilaisia. (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007, 15.) Varhaiskasvattajilta odotetaan monipuolis-

ten asiakkuuksien hallintaa. Enää ei riitä, että työntekijä tulee toimeen lasten kanssa, vaan työ on kokonaisvaltaisempaa, koko perheiden tukemista.

Moninaisten vaatimusten vuoksi olisi hyvä pysähtyä miettimään, millaisille asioille varhaiskasvatuksessa annetaan aikaa ja mihin aikaa käytetään? Miten työaika saadaan riittämään laadukkaaseen ja tavoitteelliseen toimintaan? Varhaiskasvatuksen työympäristö itsessään aiheuttaa jo moninaisuutta työskentelyyn ja työyhteisöissä käytäviin keskusteluihin. Varhaiskasvattajat työskentelevät moniammatillisissa tiimeissä, joissa koulustaustat ovat moninaisia. Parhaimmillaan moniammatillinen kasvatusyhteisö on rikkaus ja mahdollisuus, kun kaikkien osaaminen otetaan käyttöön. Tämä vaatii kuitenkin työntekijöiden selkeyttä työyhteisössä. Epäselvät työnkuvat hukkaavat arvokasta aikaa, kun työntekijät eivät tiedä, mitä heidän kuuluisi tehdä tai tekevät samaa työtä päällekkäin. Työyhteisön käytänteet vaikuttavat myös työn tekemiseen. Varhaiskasvatuksessa paljolti voimassa oleva kulttuuri keskeytyksistä on hyvä esimerkki tästä. Aikuiset keskeyttävät toistensa työtä ja hukkaavat näin kallisarvoista aikaansa jopa epäolennaisuuksiin. Työyhteisön kulttuureissa päiväkotien johtajilla onkin suuri merkitys. He rajaavat ja raamittavat, miten työyhteisössä tulisi toimia, jotta toiminta olisi tavoitteiden mukaista.

Miten varhaiskasvatusta voitaisiin sitten kehittää ajankäytöltään ja toimintatavoiltaan toisenlaiseksi? Varhaiskasvatuksen kehittämisessä tutkimustoiminnan merkitys on viime vuosina kasvanut. Tutkimustieto auttaa ja haastaa kehittämään varhaiskasvatuksen pedagogisia käytäntöjä. (Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen 2007,16.) Tämän tutkimuksen tarkoitus on toimintatutkimuksellisenä kehitystyönä kehittää ja kartoittaa suuren pirkanmaalaisen päiväkodin henkilökunnan työajan käyttöä. Ajankäytölle on tarkoitus yhdessä työyhteisön kanssa löytää kehityskohteet, toimintatavat ja tavoitteet. Yhteisellä keskustelulla ja suunnittelulla pyritään löytämään keinoja työajanhallintaan ja työn hallitsemiseen.

2 VARHAISKASVATUS TUTKIMUSYMPÄRISTÖNÄ

Tutkimuksen kohdeorganisaatioksi valikoitui viisi vuotta vanha, yli 100-paikkainen, kunnallinen päiväkoti Pirkanmaalla. Tutkimuksen kohteena oli päiväkodin koko varhaiskasvatushenkilöstä. Organisaatio valikoitui tutkimukseen kehittämismyönteisyytensä vuoksi.

Tutkimuskohteessa kuten muuallakin varhaiskasvatuksessa on nähtävissä muutoksia. Varhaiskasvatus on jatkuvassa muutostilassa ja muutoksia tapahtuu monella suunnalla: poliittisesti, kulttuurisesti, toiminnallisesti. Poliittisia muutoksia varhaiskasvatuskentälle tuli 1.1.2013 kun päivähoito siirrettiin sosiaali- ja terveysministeriöstä opetusministeriöön. Uusia poliittisia muutoksia odotellaan uuden varhaiskasvatuslain myötä, joka odottaa valmistumistaan opetusministeriöstä. Uudella lailla ollaan uudistamassa vielä voimassa olevaa päivähoitolakia vuodelta 1973 uudeksi varhaiskasvatuslaiksi.

Johtajuuskulttuuri on muuttunut vähitellen varhaiskasvatuksessa. Monissa kunnissa varhaiskasvatuksen johtajuutta on muokattu. Puhutaan muun muassa jaetusta johtajuudesta, pedagogisesta johtajuudesta sekä hajautetusta johtajuudesta (mm. Fonse'n 2014). Tutkimuskunnassa johtajuutta muokattiin organisaatiomuutoksen myötä vuonna 2010. Tällöin päiväkodin johtajien määrä pieneni ja varhaiskasvatuksen hallintoa kasvatettiin neljällä henkilöllä. Päiväkodin johtajille tuli useampi päiväkoti hallinnoitavaksi, mikä vähensi heidän läsnäolopäiviään päiväkodeissa. Organisaatiossa otettiin päiväkotien johtajien työn suhteen käyttöön hajautetun organisaation mallin. Hujalan, Heikan ja Halttusen mukaan (2012, 295) hajautetussa organisaatiossa johtaja työskentelee useasta yksiköstä koostuvassa organisaatiossa. Haasteita hajautetussa organisaatiossa tuo johtajan työn sirpaloituminen fyysisesti erillään oleviin yksiköihin. (Hujala, Heikka & Halttunen 2012, 295.) Tutkimuskunnassa organisaatiomuutoksen jälkeen jokaisella päiväkodin johtajalla on kaksi tai kolme erillistä yksikköä johdettavanaan ja alaisia 20–40 välillä.

Tutkimuskunnassa muutoksia on tehty myös toiminnan järjestämisen ja sisällön suhteen, erityisesti erityisen tuen tarpeessa olevien lasten kohdalla. Alijoen ja Pihlajan (2012, 261-264) mukaan varhaiskasvatuksen piirissä on erityisen tuen tarpeessa olevia lapsia, joiden vaikeudet ovat moninaisia. Erityislasten tukeminen on jokapäiväistä ja

oppimisympäristöllä on merkitystä tuen tarpeeseen. Laadukkaassa oppimisympäristössä tuen tarve voi jäädä huomaamatta, jos ympäristö ohjaa oppimista suotuisasti. Tutkimuskunnassa erityislasten asemaa alettiin kehittää inklusiivisen varhaiskasvatuksen myötä 2000-luvun lopulla. Inklusiolla tarkoitetaan varhaiskasvatuksessa kaikille yhteisten palvelujen tarjoamista ja yhteistä varhaiskasvatussuunnitelmaa (Alijoki & Pihlaja 2012, 265). Koko tutkimuskuntaa koskevaksi varhaiskasvatusperiaatteeksi inklusio tuli vuonna 2013. Inklusiivinen varhaiskasvatus tarkoitti kunnassa sitä, että päivähoiton erityisryhmät purettiin ja kaikki erityislapset sijoitettiin niin sanottuihin normaaleihin päiväkotiryhmiin. Vanhemmille inklusion myötä tuli mahdollisuus valita lapselleen lähipäiväkoti erityisryhmien sijaan. Alijoen ja Pihlajan (2012, 265) mukaan inklusio on käsite ja arvopohjainen toimintaa ohjaava periaate. Käsitteen moninaisuudesta johtuen tutkimuskunnassa on paljon pohdittu inklusio-käsitteen käyttöä ja päädytty käyttämään kunnan inklusiivisesta mallista nimitystä ”kaikkien lasten päiväkotinä”.

Inklusiiviseen varhaiskasvatukseen on liitetty tutkimuskunnassa käsitteet osallisuus ja yhteisöllisyys. Lasten osallisuus on osa uutta pedagogista kasvatustajatteluja. Turjan (2012, 43) mukaan varhaiskasvatuksen muutospaineeet kohdistuvat osaltaan juuri aikuinen - lapsi -vuorovaikutukseen. Lapset nähdään uudessa pedagogisessa valossa aktiivisina ja aloitteellisina toimijoina. Tämä muutos kytkeytyy sosiokonstruktivistiseen ja sosiokulttuuriseen näkemykseen lapsen oppimisesta ja kehitymisestä sekä yhteiskunnalliseen lapsitutkimukseen, joka pitää lapsia aktiivisina ja pätevinä toimijoina yhteisössä. (Turja 2012, 43.) Tämä muodostaa kasvattajille paineita oman toiminnan tarkkailuun ja mahdolliseen muuttamiseen.

Muutokset aiheuttavat helposti muutosvastarintaa. Kupila (2012, 300) huomauttaa, että työelämän muutokset vaativat työntekijältä kykyä jatkuvaan osaamiseen päivitykseen. Kehittymis- ja oppimistaidot ovat tärkeitä ammattitaidon osa-alueita muuttuvissa olosuhteissa. Varhaiskasvatuksessa osaamista ja ammatillisuutta kehitetään yhdessä työyhteisön kanssa vuorovaikutteisessa prosessissa. Päivähoidon työyhteisön kehittyminen, kun se pystyy käyttämään hyväksi yhteisöllisessä oppimisprosessissa syntyneet ideat, tuotteet ja ajatukset. (Kupila 2012, 300–303.) Varhaiskasvatuksessa laatu on tiimityön tulosta (Hujala, Heikka & Halttunen 2012, 289).

Tässä tutkimuksessa on tarkoitus tarkastella, miltä varhaiskasvatuskenttä näyttää tutkimuskunnassa tänä päivänä keskellä jatkuvaa muutosta. Tutkimuspäiväkodin henkilö-

kunnan puheissa käy ilmi, että muutoksia on ollut paljon ja he eivät pysty kaikkia muutoksia toteuttamaan. Muutoksia tulee heidän mielestään liikaa. Tutkimuksessa on tarkoitus perehtyä ison päiväkodin varhaiskasvattajien ajankäyttöön ja sitä kautta myös heidän perustyön tekemiseen. Ajankäytön tarkastelun kautta pyritään miettimään, miten sitä voisi varhaiskasvatuksessa kehittää. Olisiko sillä jotain vaikutusta omaan jaksamiseen muutoksien keskellä?

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITE

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on kartoittaa ja kehittää ison, yli 100-paikkaisen, päiväkodin henkilökunnan työajan käyttöä. Kartoituksen pohjalta on tarkoitus yhdessä työyhteisön kanssa löytää kehityskohteet, toimintatavat ja tavoitteet työajan käyttöön. Yhdessä valitut kehitystehtävät toteutetaan arjessa ja prosessi arvioidaan.

Tutkimustehtäviä ovat:

- 1. Mihin varhaiskasvattajat käyttävät työaikaansa?**
- 2. Miten varhaiskasvattajien työajan käyttöä voidaan kehittää varhaiskasvatuksen työyhteisössä?**

Opinnäytetyön tavoitteena on yhdessä työyhteisön kanssa kehittää työajan käyttöä kohti työajanhallintaa ja työn hallintaa. Tavoitteena on saada varhaiskasvattajien aika kohdentumaan tavoitteellisen varhaiskasvatuksen toteuttamiseen.

4 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

4.1 Opinnäytetyön tausta ja lähtökohdat

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan varhaiskasvattajien ajankäyttöä ja ajanhallintaa varhaiskasvatusta toteuttavassa päiväkodissa. Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan pienen lapsen eri elämäntilanteissa tapahtuvaa kasvatuksellista vuorovaikutusta, jonka tavoitteena on edistää lapsen tasapainoista kasvua, kehitystä ja oppimista. Yhteiskunnallinen varhaiskasvatus koostuu hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuudesta. Tavallisin yhteiskunnallinen varhaiskasvatuksen toimintaympäristö on lasten päivähoito. (Valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista 2002, 9; Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 11.)

Varhaiskasvattajilla tässä tutkimuksessa tarkoitetaan päiväkodin hoito- ja kasvatustehtäviin osallistuvaa henkilöstöä. Varhaiskasvatuksen henkilöstön kelpoisuusehdot määritetään sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetussa laissa (272/2005) (Laki lasten päivähoitosta 19.1.1973/36, 4 a §). Tarkempia säädöksiä antaa lisäksi asetus lasten päivähoitosta (Laki lasten päivähoitosta 19.1.1973/36, 5§). Ammattinimikkeet hoito- ja kasvatustehtävissä työskentelevillä henkilöillä voivat vaihdella eri päiväkodeissa. Yleisesti ottaen päiväkodeissa työskentelee opettajia, hoitajia sekä avustajia. (Päivähoidon ammatit 2012.)

Varhaiskasvatuksen ammattilaisen päivä on moninainen, eri tehtävistä koostuva ja hajainen. Työ koostuu lasten ja heidän vanhempien kanssa työskentelystä sekä yhteistyöstä muiden ammattilaisten kanssa. (Kinos 2011, 36- 37.) Toiminnan hektisyys ja erilaiset keskeytykset ovat osa varhaiskasvatuksen arkipäivää (Venninen 2007, 23). Usein tehtäviä hoidetaan samanaikaisesti. Tästä johtuen toimintaa leimaa katkonaisuus ja keskittymättömyys toimintaan. Haasteena varhaiskasvatuksessa on sellaisen kasvatuksen, opetuksen ja hoidon, eli educare-mallin luominen, joka tukee työkäytäntöjä, joiden avulla toiminnasta saada eheää. Päiväkodeissa vallalla oleva kulttuuri keskeytyksistä ja päällekkäisyyksistä tarvitsee muutosta. (Kinos 2011, 36- 37.)

Yhteiskunnan talous vaikuttaa myös varhaiskasvatuksen toteuttamiseen. Tiukentunut talous on kohdattu varhaiskasvatuksessa pienentynein henkilöstöresurssein (Karila &

Kupila 2011, 34). Henkilöstöä vaaditaan suoriutumaan pienemmillä resursseilla entistä vaativimmista työolosuhteista, kuten ylitäytetyistä lapsiryhmistä ja perheiden kasaantuvista ongelmista (Hujala & Fonse'n 2012, 4). Muutoksien kourissa painiminen on nostanut työssä jaksamisen yhdeksi kysymysmerkiksi (Karila & Kupila 2011, 34). Työntekijät kokevat, että heidän aikansa ei riitä kaikkeen vaadittuun. Hujalan ja Fonse'nin (2012,4) mukaan oman osaamisen riittämättömyys organisaation vaatimustasoon nähdään tuottaa henkilöstölle työstressiä. Tätä stressiä voitaisiin madaltaa tukemalla osaamista ja työhallintaa. Työssä jaksaminen on Kamppisen (2000) mukaan sitä, että työntekijä oppii oikean ajallisen olemisen taidon: taidon suunnata rajalliset resurssit oikeisiin kohteisiin, taito suunnitella työtehtävät siten, etteivät ne kaadu päälle sekä taito eristää yhtenäisiä ajanjaksoja ajatteluun ja muuhun luovaan työhön.

4.2 Varhaiskasvatuksen haasteet

Varhaiskasvatus on merkittävä osa suomalaista palvelujärjestelmää ja siellä työskentelee iso joukko varhaiskasvatustyötä tekeviä ammattilaisia (Nummenmaa 2011, 14). Varhaiskasvattajien työn ja osaamisen vaatimukset ovat muuttuneet yhteiskunnan rakennemuutoksien, kulttuuristen ja taloudellisten muutoksien, lapsiperheiden elämäntilanteiden sekä perherakenteiden muutoksien kautta (Korkalainen 2009,9). Yhteiskunnalliset ja kulttuuriset muutokset ajattelutavoissa koskien lapsia ja lapsuutta ovat muuttaneet odotuksia varhaiskasvatuksen ammattilaisten toimintaa kohtaan (Karila & Kupila 2011, 34). Ammattilaisilta odotetaan moniammatillisuutta, kasvatuskumppanuutta, lasten yksilöllistä huomioimista, hoidon, kasvatuksen ja opetuksen integroimista (Kinos 2011, 37).

Turjan (2012,43) mukaan pedagogista muutosta on tapahtunut varhaiskasvatuksessa. Pedagoginen ote on vahvistunut ja lapset nähdään aiempaa aktiivisempina ja aloitteellisempina toimijoina. Se, miten tämä näkyy käytännön työssä, on toinen asia. Käytännön haasteena tässä pedagogisessa uudessa ajattelutavassa on se, miten yhdistää lasten ja aikuisten näkemykset ja intressit. Varhaiskasvatuksessa lapset saavat leikkiä vapaata leikkiä jopa itsekseen, kun muuta toimintaa hallitsevat aikuiset. (Turja 2012, 43.) Näiden kahden tavan kohtaaminen on uuden pedagogisen mallin haaste.

Aikuisten läsnäoloa tarvitaan varhaiskasvatuksessa. Heitä tarvitaan ryhmän johtajina, jotta lapset eivät ota ohjia omiin käsiin. Lapset tarvitsevat ohjausta muun muassa sosiaalisissa tilanteissa, sääntöjen noudattamisessa, riitojen selvittelyssä ja sovittelussa. Kasvattajien tehtävä on luoda turvalliset, myönteistä oppimista edistävät olosuhteet ja rakenteet. (Alijoki & Pihlaja 2012, 271-272.)

Varhaiskasvatuksessa lasten vapaa leikki on monesti lasten omaa luomista ja itseohjautuvaa. Aikuiset eivät välttämättä pidä tärkeänä osallistua siihen, vaikka lapset saattaisivatkin sitä haluta ja tarvita. Vapaan leikin ulkopuolella muu toiminta on pitkälti aikuiskeskeistä. Lasten vaikuttaminen toimintaan on aika rajattua: Lapset voivat ehdottaa leikkejä tai heiltä voidaan ottaa ideoita suunnittelun pohjaksi. (Turja 2012, 45.) Pääsääntöisesti aikuinen kuitenkin tekee ratkaisun, mitä lasten kanssa tehdään.

Lasten aktiivisesta roolista nykypedagogiikan mukaisessa varhaiskasvatuksessa puhutaan lasten osallisuudesta. Turjan (2012, 47) mukaan pienten lasten osallisuus alkaa vuorovaikutustilanteista, kuulluksi tulemisesta ja vaikuttamisesta heille tärkeisiin asioihin. Osallisuus vaatii kasvattajalta riskinottoa, uskallusta heittäytyä uusiin asioihin lasten kanssa. Se vaatii aitoa aikuisen läsnäoloa.

Osallisuus liittyy käsitteenä yhteisöllisyyteen (Turja 2012, 46–53). Lasten osallisuudella ja kuuntelemisella voidaan vaikuttaa pedagogiikan laatuun ja henkilökunnan ammatilliseen kehitykseen (Heikka, Hujala, Turja & Fonse'n 2012, 57). Lasten osallisuutta arvioinnissa ja suunnittelussa korostetaan varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa. Lapsikohtainen havainnointi ja arviointi kuuluvat osaksi toiminnan suunnittelua ja kehittämistä. Pienryhmätoiminta antaa mahdollisuuden lasten havainnointiin ja arviointiin. (Heikka, Hujala, Turja & Fonse'n 2012, 54–60.)

Varhaiskasvatuksessa arviointi tukee lapsen oppimista ja kehitystä. Arvioinnin avulla voidaan tunnistaa lapsen lisätuen tarve. Lapsen oma osallistuminen arviointiin kehittää hänen oppimista, ajattelua ja reflektointitaitoja. Arviointi mahdollistaa lapsesta lähtevän varhaiskasvatuksen suunnittelun. Arviointi antaa tietoa toiminnan kehittämistarpeista ja havainnointitieto on suunnittelun lähtökohta. Arviointi tukee lisäksi vanhempien kanssa tehtävää yhteistyötä. Yksi tärkeimmistä taidoista on jatkuvasti arvioida ja päivittää teoreettista tietoa ja omaa pedagogista ajattelua. (Heikka, Hujala, Turja & Fonse'n 2012, 54–60.)

Yksilöllisyyden huomioimisessa kasvattajien joustaminen tilanteen mukaan ja lasten mukaan ottaminen toiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin ovat olennaisia. Lapsituntemus kasvaa havainnoinnin kautta ja toimintaympäristöä muunnetaan arviointiedon mukaan. Opetuksen suunnittelu on varhaiskasvatuksessa jatkuva prosessi. Asioiden arviointi välittömästi niiden tapahduttua on paras keino muistaa ne. (Heikka, Hujala, Turja & Fonse'n 2012, 55–62.)

Muutokset varhaiskasvatuskulttuurissa ja toiminnassa eivät kuitenkaan ole ainoita haasteita. Parrilan ja Alilan (2011, 158) mukaan haasteita on työmenetelmien lisäksi varhaiskasvattajien työnjaossa ja työajan käytössä. Ongelmana on, että nykypedagogiikan mukaisista muutoksista ei ole keskusteltu tarpeeksi. Kupila (2012, 308–310) nostaa varhaiskasvatuksen keskustelukulttuurin esille. Hänen mukaan toisten kasvattajien kanssa käyty sosiaalinen reflektio on merkityksellistä näkökulmien vaihtamisessa sekä työn kehittämisessä. Kupilan mukaan yhteisille keskusteluhetkille on luotava rakenteet ja struktuuri. Systemaattisen reflektion avulla voidaan kehittää työn käytäntöjä, kehittää ja uudistaa varhaiskasvatusta. Pedagogiset tiimit, eri ammattiryhmien vertaisryhmien käyttö, voisivat kehittää työelämän käytäntöjä.

Yhteisöllisyys ja yhteistyökyky ovat työssä kehittämisessä olennaisia. Toimintamuodot, joissa päästään yhteiseen ongelmanratkaisuun, keskusteluun ja pohdintaan ovat tärkeitä. Nämä luovat ammatillisiin kysymyksiin uusia ajattelutapoja. (Kupila 2012, 311.) Pedagogisten käytäntöjen uudistaminen vaatii, että jostain vanhasta täytyy luopua. Jos vanhaa toimintaa pidetään yllä ja sen päälle yritetään laittaa uutta, on vaarana henkilöstön kuormittuminen ja väsyminen. (Heikka, Hujala, Turja & Fonse'n 2012, 54.)

4.3 Ajan käsitteet

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan varhaiskasvatuksen työntekijöiden aikaa ja erityisesti työaikaa. Aikaa voi tyypitellä monella eri tavalla. Aika voi olla subjektiivinen kokemus tai objektiivinen, mitattava aika. Aika voi olla yksilöllistä tai kollektiivista aikaa. Aikaa voidaan tarkastella menneisyyden, nykyisyyden tai tulevaisuuden näkökulmasta. (Horelli & Haverinen 2008, 99.)

Objektiivista aikaa mitataan kellolla. Se perustuu maan auringon kiertoon. Tämä aika on samaa kaikille ihmisille. Subjektiiivinen aika on sitä, miten koemme ja käytämme aikaa. Subjektiiivista aikaa on monenlaista: Onko aika positiivista? Pystymmekö saavuttamaan tavoitteita? Subjektiiivinen kokemus ajasta vaihtelee yksilöstä toiseen tai tapahtumasta toiseen jopa samalla henkilöllä. (Harung 1998, 407)

Oudointa ajassa on Harungin (1998,408) mukaan se, että mitä enemmän murehdimme aikaa, sitä vähemmän meillä sitä on. Aikaa voidaan kuitenkin hallita hyvällä organisoinnilla ja rutiineilla (Horelli & Haverinen 2008, 99). Harungin (1998, 408) mukaan yksilö voi saada paljon aikaan nopeasti, mutta se vaatii riittävästi aikaa ja vähän keskeytyksiä.

Aika ja sen käsitteellistäminen riippuvat kulttuurista ja yhteiskunnan kehitysvaiheesta (Horelli & Haverinen 2008, 99). Tänä päivänä muutokset tapahtuvat nopeasti. Yleinen kokemus on, että meillä ei ole riittävästi aikaa ja sitä ei käytetä tehokkaasti (Harung 1998, 406, 425). Käsitteinä ajankäyttö ja ajanhallinta liittyvät aikaan (Horelli & Haverinen 2008, 99).

4.3.1 Ajankäyttö

Ajankäytöntutkimus tutkii ajankäyttöä, jossa aika on mittari ihmisten toiminnoille (Pääkkönen 2010, 19–25). Ajankäyttötutkimuksen aineistot kertovat arjen käytännöistä, mihin ihmiset käyttävät aikaansa ja miten arki rytmittyy (Aalto & Varjonen 2012, 35–36). Ajankäytön määrittely perustuu tässä tutkimuksessa ajankäytön tutkimuksen näkökulmaan, jossa ajankäytön tutkimuksen kohteena on se, mihin ihmiset käyttävät aika (Pääkkönen 2010, 19–25).

Ongelmat ajankäytössä saattavat aiheuttaa stressiä ja huonoa työsuoritusta (Burt, Weststrate, Brown & Champion 2010, 651). Tarkastelemalla ajankäyttöä eri kategorioissa voidaan asettaa tavoitteita ajankäytön kehittämiseksi ja saavuttaa niitä (Lucco 1994, 580). Tehokas ajankäyttö liittyy työntekijän työsuoritukseen sekä organisaation tuottavuuteen. Suunnittelemalla ajankäytön käyttäytymistä voidaan vaikuttaa myös positiivisesti työyhteisön toimintaan. (Burt, Weststrate, Brown & Champion 2010, 649.)

Työn vaatimukset vaikuttavat ajankäytön vaatimuksiin. Toiset työt vaativat paljon tarkkuutta, toiset tarvitsevat suunnittelua. Organisaatio myös vaikuttaa osaltaan ajankäytön hallintaan. Organisaation johtamiskulttuuri ja työntekijöille antama tuki näkyvät ajanhallinnassa. Hyvin asetetut tavoitteet, toiminnan priorisointi, aikataulutukset sekä ajan jakaminen tehtäville tuottavat parempia tuloksia organisaatioihin kuin huonosti johdetuissa organisaatioissa. (Burt, Weststrate, Brown & Champion 2010, 652.)

Aika on samanlaista kaikille. Kaikilla on sitä saman verran käytössä - 24 tuntia vuorokaudessa. Ensimmäinen askel ajankäytön kehittämisessä on sen arvon ymmärtäminen. (Lucco 1994, 581). Harung (1998, 425) korostaa, että avain ajankäytön kehittämiseen on antaa enemmän aikaa ja suorittaa työ kerralla, vähemmällä yrityksillä. Kiire ei ole avain ajanhallintaan. Johtamisen rooli ajanhallinnassa liittyykin pitkälti työtehtävistä keskusteluun. Työtehtäviä tarkastellaan priorisoinnin näkökulmasta säännöllisesti johdon kanssa. Tämän lisäksi tarvitaan positiivinen ilmapiiri, jossa jaetaan työtehtäviin liittyvää tietoa ja tukea: Työympäristö vaikuttaa osaltaan ajanhallintaan. Työympäristön johtaminen, työntekijöiden yhteistyö, työkuvaan liittyvät prosessit ja ajan arvostus näkyvät ajanhallinnassa. (Burt, Weststrate, Brown & Champion 2010, 652.)

4.3.2 Ajanhallinta

Ajanhallinta on perusedellytys tehokkaalle työskentelylle, työn mielekkäänä kokemisel- le sekä työssä jaksamiselle. Ajanhallinnassa on kyse ajankäytön suunnittelusta. Suunnittelun on tarkoitus helpottaa elämää ja vähentää stressiä. (Työsuojelun aakkoset A-D.) Tässä tutkimuksessa ajanhallinta liittyy ajankäyttöön ja sen suunnitteluun.



KUVIO 1. Työajanhallinnan muodostuminen

Tehokas ajankäyttö alkaa ajankäytön tarkastelulla. Sitä tarvitaan, jotta voidaan asettaa tavoitteita. Aikapäiväkirja on yksi hyvä keino ajankäytön tarkasteluun. (Lucco 1994, 581.) Ajankäytön kartoituksen jälkeen on helpompaa suunnitella ajankäyttöä. Itse aika-suunnittelulla pyritään lisäämään yksilöllistä ja kollektiivista aikaa, jotta subjektiivinen kokemus ajasta olisi laadukkaampaa. Arjen ajanhallinnan prosessissa on kyse määrälli-

sestä ja sen kautta mahdollisesti laadullisesta ajanhallinnasta. (Horelli & Haverinen 2008, 99.)

Työntekijän ajanhallinta laskee työpaineita ja kohottaa työsuoritusta. Suunnittelemalla omaa ajankäyttöä työntekijä voi saavuttaa ajanhallintaa. Ajanhallintaa onkin katsastettu paljon henkilön omana vastuuna, mutta se tarvitsee myös ympäristön, jossa toimia. Ajanhallinnan ympäristö voi ennustaa yhteyttä ajanhallinnan harjoittelun ja ajanhallinnan saavuttamisen välillä. Hyvän ajanhallinnan ympäristön pitäisi helpottaa työntekijän sitoutumista ajanhallinnan keinoihin, jotka voivat auttaa häntä hallitsemaan omaa aikaansa paremmin. Hyödyt ajanhallinnasta tulevat organisaatiolle tuotannollisesti. Yksilön hyödyt näkyvät negatiivisten asioiden kuten stressin vähenemisenä. (Burt, Weststrate, Brown & Champion 2010, 664.)

Keinot ajanhallintaan riippuvat siitä, miten hyvin jokainen tietää oman työkuvasa vaatimukset. Ajankäyttöä on helppo tutkia ja ajankäytössä voi onnistua, jos yksilö tietää selkeästi työnkuvasa ja siihen liittyvät vaatimukset. Organisaatio voi tarjota tukea ajanhallintaan kehittämällä johtamisen systeemejä ja politiikkaa, kuten suunnittelusessioita, työnkuvia ja kehumista. Nämä tuovat kaikki tietoa ja struktuuria työntekijöille ajankäytön hallitsemiseen. (Burt, Weststrate, Brown & Champion 2010, 664.)

Työntekijän ajanhallintaa vaikuttavat muun muassa ajan hahmottaminen ja suunnittelu sekä priorisointi (Burt, Weststrate, Brown & Champion 2010, 650). Ongelmina ajankäytössä ja -hallinnassa aiheuttavat ajan puute suunnitteluun, keskeytykset, delegoinnin ongelmat, tehottomat palaverit sekä priorisoinnin puute (Lucco 1994, 581). Luccon mukaan (1994, 581) menestyjät käyttävät aikaa suunnitteluun, he priorisoivat töitään sekä asettavat tavoitteita. Hänen mukaan kiireisin ihminen ei ole välttämättä tehokkain. Luccon tekemässä tutkimuksessa 10 tunnista tärkeitä töitä tehtiin vain kaksi tuntia ja muita töitä kahdeksan. Työntekijät saivat paljon aikaan, mutta saavutuksen jäivät pieniksi, koska äkilliset työt veivät mukanaan tärkeiden töiden kustannuksella.

Johtaja voi johtaa ajanhallintaa tukemalla ajankäyttöön liittyvää käyttäytymistä, kuten kannustaa suunnittelemaan päivän työt. Työntekijöiden yhteistyö tarjoaa mekanismin tehtävien, tavoitteiden ja priorisoinnin saavuttamiseen ja selkeyttämiseen. Tieto tehtävistä, tavoitteista ja priorisoinnista voidaan tarjota virallisten työkuvioiden kautta. (Burt, Weststrate, Brown & Champion 2010, 653.)

4.3.3 Ajankäyttö ja ajanhallinta varhaiskasvatusympäristössä

Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri koostuu työkuultuurista, kasvatuskuultuurista, pedagogisesta kulttuurista ja suunnittelukulttuurista. Työkuultuuriin kuuluu työhön ja toiminnan organisointiin liittyviä käytäntöjä kuten työjako, vastuut, päiväohjelmat, aikataulut ja toimintojen sijoittaminen eri tiloihin. Kasvatuskuultuuriin sisältyy perusolelut ja uskomukset kasvatuksesta kuten lapsen kehityksestä, kasvusta ja oppimisesta. Pedagoginen kulttuuri käsittää pedagogiset käytännöt ja ne pohjautuvat lapsen kehitykseen ja oppimiseen. Suunnittelukäytännöt liittyvät siihen, kuka päiväkodissa suunnittelee, mitä, miten ja mikä merkitys suunnittelulle annetaan. (Nummenmaa & Karila 2011, 111–112.) Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri sisältää myös Kinoksen mukaan (2011, 36–37) toiminnan keskeytyksiä ja päällekkäisyyttä. Nummenmaan ja Karilan (2011, 14,115) mukaan päällekkäisyys ja keskeytykset luovat toimintaan rauhattomuutta. Tällaiset sosiaaliset käytännöt kuten ajankäyttö, aikataulut ja keskustelukulttuuri ovat työyhteisön itsensä rakentamia, joten he voivat itse siihen vaikuttaa ja muuttaa niitä.

Aika organisoii varhaiskasvatustoimintaa. Päivärytmi jäsentää ja organisoii arkea. Aika määrittää keskeisesti päiväkotiyhteisöjen toimintaa. Se luo tiettyä järjestystä toimintaa ja sen pohjalta luodaan toimintakäytäntöjä. (Nummenmaa & Karila 2011, 113–114.) Varhaiskasvatuskuultuuriin kuuluu tietty päiväjärjestys. Sillä luodaan suotuisia kasvuolosuhteita. Päiväjärjestyksen noudattamiseen liittyy kuitenkin toinenkin puoli. Erkki Tiusanen (2008, 81) puhuu varhaiskasvatuksen liukuhihnakuultuurista. Tässä kulttuurissa tehdään asioita, jotta saadaan seuraava asia tehtyä. Varhaiskasvatuksessa usein syödään, jotta keritään piiriin, maalataan, jotta keritään pukemaan, puetaan nopeasti, jotta keritään ulkoilemaan. Tällaisessa kulttuurissa hitaat ja rauhalliset toiminnot häviävät ja joka paikkaan on kiire. (Tiusanen 2008, 81.)

Ajanpuute on osa päivittäisiä keskusteluja monissa varhaiskasvatuksen organisaatioissa (Nummenmaa & Karila 2011, 113–114). Aalto ja Varjonen (2012,37) nostavat esille, että kiire voi johtua siitä, että ajan organisointi ja hallinta on nyt haastavampaa kuin ennen. Aikapula voi kertoa siitä, että haluttaisiin tehdä enemmän kuin ehtii (Aalto & Varjonen 2012, 54). Venninen, Leinonen ja Ojala tutkivat (2010, 36–37) lasten osallisuutta ja sen yhteydessä varhaiskasvattajien ajatuksia kiireestä. Tarkasteltaessa kiirettä osa kasvattajista ei ollut tutkimuksen aikana löytänyt keinoja kiireen vähentämiseen. Mainintoja kiireen vähentämiseen tuli tutkimuksessa muun muassa aikatauluista eli päi-

värymistä, sen struktuurista, mutta myös väljyydestä. Muita keinoja olivat muun muassa siirtymätilanteisiin annettu aika, priorisointi ja olennaiseen keskittyminen, ajan antaminen lapsille sekä keskittyminen yhteen asiaan kerralla. Etukäteissuunnittelulla oli vastaajien mielestä myös vaikutusta kiireeseen. Toiminnassa ei saanut kuitenkaan olla liikaa suunniteltua toimintaa. Olennaisin asia, jonka vastaajat mainitsivat kiireen kesyttämässä, oli kuitenkin asennoituminen kiireeseen. Lapsilla ei ole kiire vaan aikuisilla. (Venninen, Leinonen & Ojala 2010, 36–37.) Ajan antamisella varhaiskasvatuksessa osoitetaan tietyjen asioiden tärkeyttä ja merkitystä. Perustehtävän näkökulmasta on hyvä miettiäkin, millaisille asioille annetaan aikaa ja mihin aikaa käytetään. (Nummenmaa & Karila 2011, 113–114.)

Tässä tutkimuksessa lähdetään vastaamaan aikaisemmista tutkimuksista (mm. Parrila ja Alila 2011, 158; Kinon 2011, 36–37) nousseisiin haasteisiin varhaiskasvattajien työajan käytössä. Yhteisellä keskustelulla ja suunnittelulla pyritään muuttamaan työajan käyttöä työajanhallinnaksi. Tutkimusprosessin aikaisella reflektoinnin avulla pyritään kehittämään työn käytäntöjä sekä kehittämään ja uudistamaan varhaiskasvatusta yhdessä päivähoitoyksikössä. Apuna prosessissa käytetään pedagogisia, eri varhaiskasvatuksen ammattiryhmistä koostuvia tiimejä, varhaiskasvatus käytäntöjen kehittämiseen.



KUVIO 2. Työajan käytön kehittämisprosessi

Työajan käyttöä lähdetään tutkimuksessa kehittämään tarkastelemalla varhaiskasvattajien työajan käyttöä. Tarkastelun pohjalta mietitään, miten työajan käyttöä voitaisiin suunnitella paremmin. Työajan käytön suunnittelun kautta pyritään työajanhallintaa, mikä johtaisi myös parempaan tai uudenlaiseen varhaiskasvatuksen työn hallintaan.

4.4 Kirjallisuuskatsaus

Jotta voitaisiin saada jonkinlainen käsitys, millaista ajankäyttö ja ajanhallinta ovat varhaiskasvatuksessa, tehtiin tätä tutkimusta varten kirjallisuuskatsaus loka-joulukuussa 2013. Kirjallisuuskatsauksen tarkoitus oli kartoittaa aiheeseen liittyviä aikaisempia tut-

kimuksia ja luoda pohjaa tämän tutkimuksen tekemiselle. Tehty kirjallisuuskatsaus pohjautui systemaattisen kirjallisuuskatsauksen perusteisiin. Katsauksen tarkoituksena oli tunnistaa, arvioida ja yhteen vetää tuloksia oleellisista, erillisistä, tutkimuksista (Systematic Reviews 2008). Systemaattinen kirjallisuuskatsauksen tavoin kirjallisuuskatsaus kohdistui tarkasti valikoituihin ja rajattuihin olemassa oleviin tutkimuksiin (Johansson 2007, 4). Systemaattisen tiedonhaun mukaisesti tehty katsaus on lisäksi toistettavissa olevaa, järjestelmällistä, tarkasti määriteltyä ja rajattua (Tähtinen 2007, 10; Systematic Reviews 2008).

Tätä tutkimusta varten kirjallisuuskatsaus tehtiin kahdeksaan tietokantaan: Base, SocINDEX, Academic Search Elite, OADT, PQDT, Pro guest, Theseus ja Melinda. Katsauksessa selvitettiin, mihin suomalaiset varhaiskasvattajat käyttävät työaikaansa ja millaisia keinoja on ajankäyttöön ja työajan hallintaan. Hakusanoina käytettiin päiväkoiti, päiväkodit, varhaiskasvatus, ajanhallinta ja ajankäyttö yhdistelmiä suomeksi. Englanniksi hakuja tehtiin kaksi: time management AND time use ja ”perceived control of time at work”.

Sisäänottokriteereinä eli vaatimuksena tutkimuksille olivat, että ne ovat julkaistu vuosien 2000 - 2013 aikana. Eri metodein tehdyt tutkimukset hyväksyttiin mukaan katsaukseen. Kansallisissa tutkimuksissa näkökulmaksi vaadittiin varhaiskasvatus ja ajankäyttö tai ajanhallinta. Kansainvälisissä tutkimuksissa näkökulmana oli ajanhallinta tai ajankäyttö. Tiedon piti olla sovellettavissa suomalaiseen varhaiskasvatukseen.

Alkuperäistutkimuksille tehtiin näytön ja laadun arviointi erillisten mittareiden pohjalta. Alkuperäistutkimusten näytön astetta arvioitiin Suomen Sairaanhoidtajaliiton 2004 luoman mallin mukaan (Hoitotieteellisellä näytöllä tuloksiin hoitotyössä 2004, 20–21). Laadun arvioinnin lomakkeena käytettiin muokattua versiota Palomäen ja Piirtolan (2012) tekemästä laadun arvioinnin lomakkeesta. Laadun arvioinnista tutkimusten piti saada minimipisteet ja olla sovellettavissa varhaiskasvatukseen sekä vastata tutkimuskysymyksiin. Seitsemästä alkuperäisteoksesta kuusi sai laadun arvioinnissa minimikriteerien mukaiset pisteet ja olivat lisäksi sovellettavissa varhaiskasvatukseen. Näistä kolme oli kansallista ja kolme kansainvälistä tutkimusta.

Kirjallisuuskatsauksen kolmessa kansallisessa tutkimuksessa keskityttiin varhaiskasvatukseen ja ajankäyttöön tai ajanhallintaan. Männikön ja Ahokaisen (2010) tutkimus sel-

vitti, miten työntekijät käyttävät aikaansa työajalla ja miten työntekijät kokevat oman ajankäyttönsä. He hakivat vastauksia siihen, miten työntekijät käyttävät aikaansa työajalla ja miten työntekijät kokevat ajankäyttönsä. Tutkimuksen mukaan varhaiskasvatuksen työntekijöiden työaika kului pääasiassa perustoiminnan pyörittämiseen. Ajanhallinnan haasteiksi tutkimuksessa nousivat muun muassa kiire, suunnitelmallisuus, siirtymätilanteet, toiminta sekä vuorovaikutus.

Niska-Rahkola (2010) keskittyi tarkastelemaan henkilökunnan työhyvinvointia ajanhallinnan näkökulmasta. Hän haki vastausta siihen, kokeeko henkilökunta työssään kiirettä tai uupumusta. Niska-Rahkolan kohteena oli myös, miten työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa työyhteisössä sekä miten työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa resursoinneilla. Tutkimuksen mukaan päiväkodin henkilökunnalla esiintyy kiirettä lähes koko ajan. Kiire aiheutti toisinaan stressiä, väsymystä ja ajoittaista lievää uupumusta. Kiireen suurimmaksi syyksi nousi lapsiryhmän koko ja lasten ennalta arvaamattomat reaktiot.

Vuonna 2013 valmistuneen Valppu-Vireniuksen tutkimus kohdistui tuottamaan tietoa lastentarhanopettajan työajan jakautumisesta. Tutkimuksen tarkoitus oli auttaa kehittämään lastentarhanopettajien työajan käyttöä laadukkaana varhaiskasvatuksen perustehtävän suuntaisesti. Tutkimuksessa haettiin vastausta, kuinka paljon lastentarhanopettaja käyttää työajastaan erilaisiin tehtäviin sekä minkälaisiin tehtäviin ja toimintoihin aika todellisuudessa menee. Lisäksi tutkimus tarkasteli sitä, millaiset tehtävät eivät kuulu vastaajien mielestä lastentarhanopettajan työnkuvaan.

Valppu-Vireniuksen (2013) tutkimuksen mukaan eniten aikaa käytettiin perushoitoon ja lasten ulkoilun valvontaan. Viikossa tähän kului yli 14 tuntia. Suunniteltuun pedagogiseen toimintaan käytettiin keskimäärin nelisen tuntia viikossa. Tilanteesta tai lapsista nousevaan, nykypedagogisen suuntauksen mukaiseen, pedagogiseen toimintaan käytettiin vajaa kolme tuntia viikossa. Suunnitteluun ja valmisteluun lastentarhanopettajina toimivat kasvattajat käyttivät työajastaan vajaa puolitoista tuntia viikossa. Kysyttäessä lastentarhanopettajina toimivilta, mikä heidän mielestään ei kuulu heidän työtehtäviin, nousi esille siivous- ja puhtaanapitotehtävät.

Kansainvälisissä tutkimuksissa keskityttiin ajanhallinnan tai ajankäytön näkökulmiin, koska vastaavaa suomalaista varhaiskasvatuksen näkökulmaa, educare-mallia, oli haastavaa löytää kansainvälisistä tutkimuksista. Johnson-Blaken (2010) tutkimuksessa tut-

kittiin johtajien käsityksiä ajankäytöstä ja tehokkaista ajankäytön strategioista. Tutkimus keskittyi siihen, mitä on tehokas ajanhallinta. Tutkimuksessa pohdittiin, tarvitaanko ajanhallinnan ohjelmia yleishyödyllisiin organisaatioihin. Käyttävätkö yleishyödyllisten organisaatioiden johtajat ja työntekijät jotain ajanhallinnan keinoja? Tutkimuksessa tarkasteltiin myös sitä, kuka hyötyisi ajanhallinnan strategioista sekä miten jokainen johtaja voi kehittää ajanhallinnan tekniikoita työssään. Tutkimustuloksena saatiin, että johtajien käsitykset ajankäytöstä, demokraattisuus, asenne ja ajanhallinta vaikuttivat ajanhallinnan teknikoiden käyttöön ja täten organisaation tehokkuuteen ja tuottavuuteen.

Vuonna 2004 Claessens, Van Eerde, Rutte ja Roe tutkivat kahta eri mallia ajanhallintaan. Tutkimuksen tuloksena todettiin että, kun työmäärää ja autonomiaa lisättiin työntekijöillä, saatiin aikaiseksi osittaista ajankäytön hallintaa. Häfner ja Stock (2010) puolestaan tutkivat psykologisiin teorioihin liittyvän ajanhallinnan koulutuksen vaikutuksia ajanhallinnan saavuttamiseen, työn tekemiseen ja stressiin. He hakivat vastausta, onko ajanhallinnan koulutus tehokas keino nostaa ajanhallintaa sekä työntekoa ja tuottaako se parempaa työhyvinvointia. Tutkimustuloksena oli, että ajanhallinnan koulutus johti ajanhallintaan ja stressin vähenemiseen. Koulutuksella ei kuitenkaan ollut vaikutusta työn tekemiseen. Moni koulutuksesta saatu tekniikka oli käyttökelpoinen, mutta niiden käytössä arjessa oli eroja.

Näille kuudelle katsaukseen valitulle aineistoille tehtiin aineiston analyysi sisällön analyysiin keinoin. Analyysissa haettiin vastauksia siihen, mihin suomalaiset varhaiskasvattajat käyttävät työaikaansa sekä millaisia keinoja on ajankäyttöön ja työajan hallintaan. Analyysin pohjalta kävi ilmi, että suomalaiset varhaiskasvattajat käyttävät työaikaansa asiakastilanteisiin, omaan ammatilliseen toimintaansa, ryhmän ulkopuolella tehtyyn työhön, henkilökohtaiseen aikaan sekä muiden ammattiryhmien tehtävien tekemiseen. Työajan käyttöä voitaisiin kehittää tavoitteellisemmalla toiminnalla, pelisääntöjen laatimisella, töiden priorisoimisella ja ottamalla käyttöön erilaisia ajankäytön apuvälineitä.

Katsauksen perusteella varhaiskasvattajat tarvitsevat ajanhallinnan keinoja oman työajan käyttämiseen ja työn hallitsemiseen. Työtehtävät ovat epäselviä, suunnittelussa on puutteita ja priorisointi puuttuu. Toiminnan hahmottamisessa on varhaiskasvattajilla puutteita: Milloin on oikea aika ryhmän ulkopuoliselle toiminnalle tai työlle? Katsauksesta käy ilmi, että johtajaa tarvitaan rajaamaan työtä, selkeyttämään työn perustehta-

vää, luomaan yhteiset pelisäännöt ja käytänteet työyhteisöön. Varhaiskasvattajat ovat myös itse avainasemassa muutoksessa. Ajankäytössä kyse on pitkälti valinnoista.

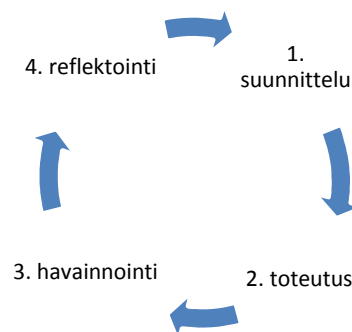
Liitteessä 1 on tiivistelmä kirjallisuuskatsauksen tutkimuksista. Liitteeseen on koottu tutkimusten tekijät, vuosi, tutkimuksen nimi, maa, tieteenala, tarkoitus, tavoite, metodi, aineiston keruun ja analysointimenetelmät, tutkimuksien keskeiset tulokset sekä laadunarvioinnin pisteet ja näytön vahvuus.

5 MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT

5.1 Toimintatutkimuksellinen kehittämistyö

Tämä opinnäytetyö tehtiin toimintatutkimuksellisenä kehittämistyönä, jonka yhtenä tarkoituksena oli kehittää yhden työyhteisön toimintaa. Teoriat toimintatutkimuksesta ovat moninaisia ja toimintatutkimuksesta ei ole yhtä yhtenäistä teoriaa. Toimintatutkimus voidaan nähdä tutkimusstrategisena lähestymistapana, jonka tavoitteena on saada aikaan muutosta tutkimuskohteessa. Tutkimus voidaan mieltää toimintatutkimukseksi, jos se kohdistuu ihmisen sosiaaliseen toimintaan, käy vuoropuhelua kohdeympäristön kanssa ja vaikuttaa sen toimintaan. (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 51–55.)

Toimintatutkimus valittiin tutkimuksen menetelmälliseksi lähtökohdaksi, koska toimintatutkimus on prosessi, joka pyrkii asioiden muuttamiseen ja kehittämiseen (Aaltola & Syrjälä 1999, 18). Organisaatioissa tehdään jatkuvaa kehittämistä, mutta kehittämis- ja toimintatutkimus yhdistää kehittämisen ja tutkimisen syklisessä prosessissa. Pienin askelin tapahtuva työyhteisön kehittäminen tuntui luontevalta valinnalta, joten toimintatutkimukseen liittyvä usean vaiheen kautta tapahtuva prosessinomainen kehittäminen soveltui tutkimukseen hyvin (ks. Kiviniemi 1999, 63). Toimintatutkimukseen kuuluu toiminnan suunnittelu ja tavoitteiden asettaminen, toiminta eli muutos, arviointi ja seuranta (Kananen 2012,39). Toimintatutkimus etenee spiraalimaisena suunnittelun, toiminnan, havainnoin ja reflektoinnin kehänä. (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 37; Kiviniemi 1999, 63). Kehässä jokainen vaihe toteutetaan ja suhteutetaan toisiinsa nähden systemaattisesti ja kriittisesti (Metsämuuronen 2006, 103).



KUVIO 3. Toimintatutkimukset spiraalimaiset vaiheet

Tässä tutkimuksessa edetään toimintatutkimuksen syklien kautta suunnittelusta toteutukseen havainnointiin ja reflektointiin. Tutkimus toteutetaan yhdessä työyhteisön kanssa. Toimintatutkimus tuottaa prosessissa jonkun käytännön työyhteisöön ja jatkotyöstäminen tutkimuksen jälkeen jää työyhteisön vastuulle, koska toimintatutkimuksella ei ole päätepistettä. Käytäntö on tilapäinen, kunnes keksitään parempi. Toimintatutkimuksen tulos on uudella tavalla organisoitua reflektiivisesti etenevä prosessi, toiminnan ja tavoitteiden jatkuvaa pohdintaa ja kehittämistä. (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 45.)

Toimintatutkimuksen valinta tutkimuksen menetelmäksi sekä kehittämiskohteen valinta liittyi myös tutkijan omaan toimintaan. Toimintatutkimus edellyttää muutosta, tutkijan mukana oloa, yhteistoimintaa ja tutkimusta. Toimintatutkimuksessa tutkija osallistuu työyhteisön toimintaa ja pyrkii yhdessä yhteisön kanssa ratkaisemaan ongelman (Kiviniemi 1999, 64–65). Toimintatutkija voi olla myös työyhteisön jäsen (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 38–40,55). Tässä tutkimuksessa tutkittiin tutkijan omaa työyhteisöä ja pyrittiin sen kehittämiseen. Työyhteisön näkökulmasta tutkimusta pystyttiin perustelemaan myös toimintatutkimuksen mahdollisuutena olla työpaikan tehokkuutta ja tuloksellisuutta parantava hanke (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 35–44). Tutkimuskohteen valintaan vaikutti myös se, että kehittämiskohteeksi valittu päiväkotitoiminta on ollut johtajaa myöten kehittämismyönteinen työyhteisö ja valikoitui osittain myös siksi tutkimuskohteeksi.

Toimintatutkimuksessa oleellista on tutkijan vahva kehittämisen pyrkimys (Aaltola & Syrjälä 1999, 18). Kun tutkija on tiiviissä yhteistyössä kehittämissuhteissa, on yhteisö tärkeä tavoitteiden määrittäjä. Tutkijan tehtävä on auttaa osallisia kuvailemaan ja selkeyttämään työkäytäntöihin liittyviä ongelmia. (Kiviniemi 1999, 70.) Tutkimukseen osallistujat ovat vastuussa toiminnastaan ja sen intensiteetistä itselleen ja toisilleen (Metsämuuronen 2006, 103). Tässä tutkimuksessa osallistujat osallistettiin tutkimuksen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Tutkijan tehtäväksi jäi keinojen ja mittarien pohtiminen, sillä tutkijan pitää löytää keinot ja mittarit muutokseen. Toimenpiteillä, interventioilla, pyritään tutkimuksessa saamaan aikaan muutos. Interventiot saattavat olla haasteellisia, jos ne eivät ole organisaation normaalitoimintaan kuuluvia toimenpiteitä. (Kananen 2012, 13–40.) Tästäkin johtuen tutkijan tuntemus työyhteisöstä auttoi tutkimuksen toteuttamista, koska työyhteisön käytännöt olivat tuttuja.

Toimintatutkimus myös edellyttää työyhteisöltä valmiutta muutokseen ja itsensä kehittämiseen. Se vaatii myös oman toiminnan tarkastelua itsearviointina. Toiminta pitää

ymmärtää oppimistapahtumana. Omaa toimintaa joudutaan pohtimaan ja miettimään toiminnan perusteita. Toimintatutkimuksen tavoitteena on tukea omakohtaisen teorian kehittymistä ja työyhteisön toimintakulttuurin tiedostamista. Luonteeltaan toimintatutkimus on yhteisöllinen prosessi. (Kiviniemi 1999, 64–65.) Ilman tutkijan tuntemusta tutkimusympäristöstä toimintatutkimus olisi saattanut olla haasteellisempi kuin tutussa ympäristössä, joten tutun työympäristön valinta edesauttoi tutkimuksen toteuttamista.

Toimintatutkimus on keino saada osallistujat sitoutumaan uudistukseen (Aaltola & Syrjäjä 1999, 15). Toimintatutkimukselle olennaista on reflektiivisyys, tutkimuksen käytännönläheisyys, muutosinterventio sekä ihmisten aktiivinen osallistuminen hankkeeseen (Heikkinen & Jyrkämä 1999,36). Toiminnan kehittämisen kannalta nämä ovat oleellisia, joten tästä syystä tutkimustapa palvelee myös tutkimuskohteena olevaa organisaatiota ja sen työntekijöitä itsensä kehittämisessä.

Itse toimintatutkimuksen tekemiseen ei ole olemassa oikeaa ja väärää tapaa (Aaltola & Syrjäjä 1999, 17). Toimintatutkimus mielletään usein laadulliseksi lähestymistavaksi, mutta se voi käyttää myös kvantitatiivisia menetelmiä. Toimintatutkimus pyrkii tekemään tutkimusta lähellä käytäntöä. Toimintatutkimuksessa pyritään interventioon, muutokseen tähtäävään väliintuloon – tehdään jotain toisin kuin ennen ja katsotaan mitä tapahtuu. (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 35–44.) Tässä tutkimuksessa käytettiin sekä laadullisia että kvantitatiivisia menetelmiä ja edettiin syklisesti vaihe vaiheelta, pienin askelin eteenpäin, toimintatutkimuksen syklien mukaisesti.

5.2 Aineiston keruumenetelmät

Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin toimintatutkimuksen prosessin mukaisesti vaihe vaiheelta helmi-kesäkuussa 2014. Materiaalia kerättiin tutkimuksen suunnittelusta, toteutuksesta sekä havainnoinnin ja reflektoinnin arvioinnista.

Kanasen (2012, 22) mukaan muutokseen ja kehittämiseen liittyy mittaaminen, mittarit ja arviointi. Tästä johtuen tutkimukseen kehitettiin oma aikapäiväkirjamalli. Kanasen (2012, 22) mukaan muutos voidaan todeta saman ilmiön tilojen erotuksella, joten aikapäiväkirjoja täytettiin tutkimuksen alussa ja lopussa, alku- ja loppukartoituksessa. Aika-

päiväkirjalla haluttiin saada selville, miltä varhaiskasvattajien ajankäyttö näytti ennen tutkimuksen alkua ja sen loputtua.

Muuta materiaalia saatiin tutkimuksen syklisistä vaiheista. Yhteisen kehittämisprosessin käynnistäneestä kehitysillasta saatiin kirjallista materiaalia, jota informantit tuottivat esitehtävällä ja kehitysillassa ryhmätehtävän muodossa. Havainnointia ja reflektointia varten luotiin omat tiedonkeruun kaavakkeet, joista saatiin kirjallista materiaalia. Lisäksi havainnoinnin ja reflektoinnin purkukeskustelut, pedagogiset tiimit, nauhoitettiin ja niistä saatiin suullista materiaalia kirjallisen tueksi.

Kerätyt materiaalit punoutuivat toisiinsa aina edellisen vaiheen mukaan. Tutkija osallistui mukaan kaikkiin vaiheisiin osana työyhteisöä. Itsenäisin osa varhaiskasvattajilla liittyi kehitystehtävän toteuttamiseen. Tutkijan tehtävänä oli luoda interventioita tuomalla ryhmille välitietoa tutkimuksesta sen syklien välillä alkaen aikapäiväkirjojen analysoidusta materiaalista ja päättyen tutkimustulosten esittelyyn työyhteisössä. Interventiona toimineiden tiedonantojen avulla tutkailtiin, mitä työyhteisössä muutetaan ja tätä muutosta tarkasteltiin seuraavan tutkimussyklin vaiheessa.

TAULUKKO 1. Aineiston keruun ajankohdat ja määrät

Ajankohta	Aineisto	Määrä
Helmikuu	Alkukartoitus aikapäiväkirjat	20 / 21
Maaliskuu	Kehitysilta	17 / 20
	Ryhmätehtävät	6 / 6
	Toteutus	22 / 22
Huhtikuu	Havainnointi	6 / 6
	Reflektointi	17 / 20
	Toteutus	22 / 22
Toukokuu	Havainnointi	6 / 6
	Reflektointi	17 / 20
Kesäkuu	Loppukartoitus aikapäiväkirjat	17 / 19

5.3 Aineiston analyysimenetelmät

Laadullisen aineiston analysointiin on olemassa monenlaisia menetelmiä. Tutkija päättää käytettävän menetelmän. (Kananen 2012, 116.) Tässä tutkimuksessa käytettiin pääasiallisesti sisällönanalyysia, mutta myös tilastollisia menetelmiä.

Sisällönanalyysi on laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91). Sisällönanalyysin tarkoituksena on paljastaa tekstin ydin ja tiivistää se ydinsisällöksi. Aineiston analyysissa haetaan ymmärrystä ilmiöön ja sen avulla ilmiön ymmärrys myös kasvaa. (Kananen 2012, 97, 112–115.) Sisällönanalyysi on tekstianalyysia, jossa pyritään kuvaamaan dokumenttien sisältöä sanallisesti ja löytämään merkityksiä tekstistä. Sisällönanalyysillä voidaan saada tiivistetty kuvaus ilmiöstä johtopäätösten tekoa varten. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 93–110.)

Laadullisessa analyysissä kaikkea kerättyä materiaalia ei analysoida, vaan aineistosta kerätään tutkimuksen kiinnostuksen kohteeksi valitut kohteet erilleen muusta aineistosta. Aineiston läpikäymistä ja yhteen keräämistä kutsutaan koodaamiseksi. Koodaamisen voi tehdä monella tapaa. Oleellista siinä on, että tutkija jäsentää sillä aineistoa. Koodaamisen jälkeen aineisto luokitellaan, teemoitellaan tai tyypitellään. Luokittelussa aineistosta määritellään luokkia. Teemoittelussa aineisto pilkotaan ja ryhmitellään erilaisien aihepiirien mukaan. Tyypittelyssä aineisto ryhmitellään tyypeittäin ja luodaan niistä yleistyksiä. Tämän jälkeen materiaalista kirjoitetaan yhteenveto. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 92-93.)

Laadullisen analyysin muoto voi olla kolминаista. Osa tutkijoista puhuu induktiivisesta, deduktiivisesta ja abduktiivisesta päättelyn logiikasta. Induktiivisessä edetään yksityisestä yleiseen. Deduktiivisessä analyysissä mennään yleisestä yksityiseen. Abduktiivisessä teorianmuodostuksessa on johtoajatus, jolla havaintoja tutkimuksesta tehdään. Aineiston analyysi voidaan jaotella myös aineistolähtöiseksi, teoriaohjaavaksi ja teorialähtöiseksi analyysiksi. Aineistolähtöisessä analyysissä analyysiyksiköt valitaan tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävän mukaan. Teoriaohjaavassa analyysissä käytetään teoreettisia kytkentöjä. Siinä analyysiyksiköt valitaan aineistosta, mutta aiempi tieto ohjaa tai auttaa siinä. Aiemman teorian tehtävä ei kuitenkaan ole olla testaava, vaan uusia ajatuksia luova. Teoriaohjaavassa analyysissä vaihtelevat aineistolähtöisyys ja

teoriat. Teorialähtöinen analyysi pohjautuu johonkin tiettyyn teoriaan, johon tutkimus perustuu ja jota tutkimuksessa testataan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95-97.)

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi on kolmivaiheinen prosessi. Se sisältää aineiston redusoinnin eli pelkistämisen, aineiston klusteroinnin eli ryhmittelyn sekä abstrahoinnin eli teoreettisten käsitteiden luomisen. Pelkistämisessä aukikirjoitettu materiaali pelkistetään siten, että tutkimukselle epäolennainen materiaali karsitaan pois. Pelkistäminen voi tapahtua tiivistämällä informaatiota tai pilkkomalla sitä osiin. Pelkistämistä ohjaa tutkimustehtävä, jonka pohjalta olennaisten ilmaukset koodataan. Aineiston ryhmittelyssä koodatut alkuperäisilmaukset käydään läpi etsien yhtäläisyyksiä tai eroavaisuuksia ja niistä muodostetaan yhdistettyjä luokkia, jotka nimetään sisältöä kuvaaviksi. Ryhmittelystä voidaan käyttää ilmaisuja alaluokka, yläluokka, pääluokka ja yhdistävä luokka. Luokitellussa aineisto tiivistyy. Seuraavaksi aineisto abstrahoidaan eli luodaan teoreettisia käsitteitä. Ryhmittely on oikeastaan jo osa abstrahointia. Abstrahoinnissa luokkia yhdistellään alaluokista yläluokkiin ja pääluokkiin. Teoriaohjaava sisällönanalyysi eroaa aineistolähtöisestä siinä, että abstrahointivaiheessa tutkimusaineisto liitetään teoreettisiin käsitteisiin. Sisällönanalyysia voidaan jatkaa myös luokittelun jälkeen kvantifioimalla aineisto eli laskemalla, kuinka monta kertaa vastaajat ilmaisivat asiaa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108-120.) Analysoitu aineisto vaatii lopuksi myös tulkintaa: mitä esille noussut aines tarkoittaa. (Kananen 2012, 115–117). Grönforsin mukaan (1982,161) sisällön analyysillä saadaan materiaali järjestetyksi johtopäätöksiä varten (Tuomi & Sarajärvi 2009, 103).

Tässä tutkimuksessa aineiston analyysiä tehtiin sekä aineistolähtöisesti että teoriaohjaavasti, riippuen materiaalista. Teoriaohjaava analyysi tutkimuksessa perustuu lähinnä kirjallisuuskatsaukseen, jonka pohjalta tutkimusta on suunniteltu ja tämä ei voi olla vaikuttamatta myös tutkimuksesta saadun aineiston analyysiin, jos yhdistäviä kohtia löytyy. Aineistolähtöinen analyysimalli näkyy puolestaan tutkimuksessa aineiston käsitteilyssä, pelkistämisessä, ryhmittelyssä, alakategorioiden, yläkategorioiden ja yhdistävien kategorioiden, pääluokkien, luomisessa. (ks. Tuomi & Sarajärvi 2009, 101.)

Milesin ja Hubermanin (1994) tapaan tässä tutkimuksessa aineistolähtöisessä analyysissä ensimmäinen vaihe oli alkuperäisilmausten pelkistäminen. Aineistosta haettiin vastauksia tutkimuskysymyksiin. Pelkistuksen jälkeen ilmaiset ryhmiteltiin samankaltaisten

ilmaisujen joukoiksi, joista niitä luokiteltiin alakategorioihin ja edelleen yläkategorioihin sekä pääluokkiin. (ks. Tuomi & Sarajärvi 2009, 101, 108-109)

Tämän tutkimuksen aineistoa analysoitiin sisällönanalyysin lisäksi myös kvantitatiivisin, tilastollisin keinoin, koska materiaalilla oli erilaisia tarkoituksia. Aikapäiväkirjat käsiteltiin sekä kvalitatiivisesti että kvantitatiivisesti, jotta niistä saataisiin mahdollisimman paljon tietoa irti. Muu materiaali käsiteltiin sisällönanalyysin keinoin.

Tilastoja analysoitiin Excel-ohjelman avulla. Excel-ohjelma valittiin, koska tutkimuksessa riitti perustilastotoimintojen hallinta ja saatavuus ohjelmasta. Tutkimuksessa riitti, että ohjelman avulla saadaan selville summia, keskiarvoja, mediaaneja, maksimeja, minimejä ja prosentiosuuksia ja sen avulla voidaan luoda graafisia kuvia.

5.3.1 Aikapäiväkirjojen analysointi

Toimintatutkimukset perustuvat usein aineisto- ja menetelmätriangulaatioon. Menetelmätriangulaatiossa yhdistyvät kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen menetelmä. Aineistotriangulaatiossa käytetään useita aineistoja, tiedonkeruumenetelmiä. Triangulaatio antaa monipuolisen kuvan tutkittavasti ilmiöstä ja lisää täten tutkimuksen luotettavuutta. (Kananen 2012, 179–181.)

Tässä tutkimuksessa käytettiin sekä aineisto- että menetelmätriangulaatiota. Menetelmätriangulaatiota käytettiin aikapäiväkirjoissa. Aikapäiväkirjat ovat yleisesti ottaen kvalitatiivista tutkimusaineistoa, joka kuvaa ihmisten arkea tietynä aikana. Niiden numeraalinen tieto vaatii kvantitatiivisten menetelmien käyttöä. Tämän vuoksi numeraalinen tieto käsiteltiin ja analysoitiin tilastollisesti. Aikapäiväkirjojen laadullinen materiaali puolestaan käsiteltiin sisällönanalyysin keinoin, osittain teoriaohjaavasti.

Jotta päiväkirjoja voidaan analysoida kvantitatiivisesti, niiden tiedot on koodattava määrälliseen muotoon. Päiväkirjoissa ilmenevien toimintojen kestoja ilmaistaan yleensä keskiarvoina. Ajoitus ilmaistaan yleensä prosentiosuuksina tai graafisina kuvina. (Pääkkönen 2010, 36–38.) Tässä tutkimuksessa aikapäiväkirjaan kertynyt kirjallinen materiaali analysoitiin laadullisesti sisällön analyysin pohjalta ja numeraalinen tieto koottiin yhteen tilastollisin menetelmin Excel-ohjelmalla. Aikapäiväkirjojen materiaali

koodattiin ja syötettiin matriisiin, josta poimittiin tarvittavat tiedot. Varhaiskasvattajien täyttämistä aikapäiväkirjoista laskettiin pääasiallisesti keskiarvoja, mediaaneja, maksimeja ja minimejä sekä prosenttiosuuksia. Lisäksi tilastoista koottiin graafisia kuvia. Vapaasti kirjatut asiat luokiteltiin vastausten mukaan erilaisiin kategorioihin ja analysoitiin sisällön analyysin keinoin. Alkukartoituksen päiväkirjoja verrattiin lopussa loppukartoituksen päiväkirjoihin.

5.3.2 Suullisen materiaalin analysointi

Tutkimuksen suullinen materiaali havainnointi- ja reflektointikeskusteluista muutettiin litteroinnin avulla kirjalliseen muotoon. Litterointi mahdollistaa materiaalin käsittelyn manuaalisesti tai erilaisilla ohjelmilla. Kanasen mukaan (2012, 109) litterointi on aikaa vievää. Tutkija valitsee mitä ja miten hän litteroi. Tallenteiden olemassa olo mahdollistaa kuitenkin sen, että niihin voi palata tarvittaessa myöhemmin. Litteroinnin eri tasot ja tekniikat mahdollistava sen, että voidaan litteroida sanatarkasti, yleiskielellä tai propositiotasolla. (Kananen 2012, 109.) Tässä tutkimuksessa suullinen materiaali reflektointikeskusteluista litteroitiin sanatarkasti jättäen kuitenkin pois yskähdykset ja naurahdukset. Eri henkilöt koodattiin kirjaimilla ja numeroilla. Aineisto käsiteltiin ja analysoitiin manuaalisesti käyttäen hyväksi Word-tekstinkäsittelyohjelmaa.

5.3.3 Kehitysillan materiaalin analysointi

Kehitysillan kirjallinen ja suullinen materiaali analysoitiin sisällön analyysin avulla, aineistolähtöisesti. Kehitysillan materiaalista etsittiin vastausta siihen, miten varhaiskasvattajien työajan käyttöä voidaan kehittää varhaiskasvatuksen työyhteisössä. Analysoitavana materiaalina olivat varhaiskasvattajien kirjalliset materiaalit ja tutkijan kehitysillasta ylöskirjaamat suulliset ilmaukset.

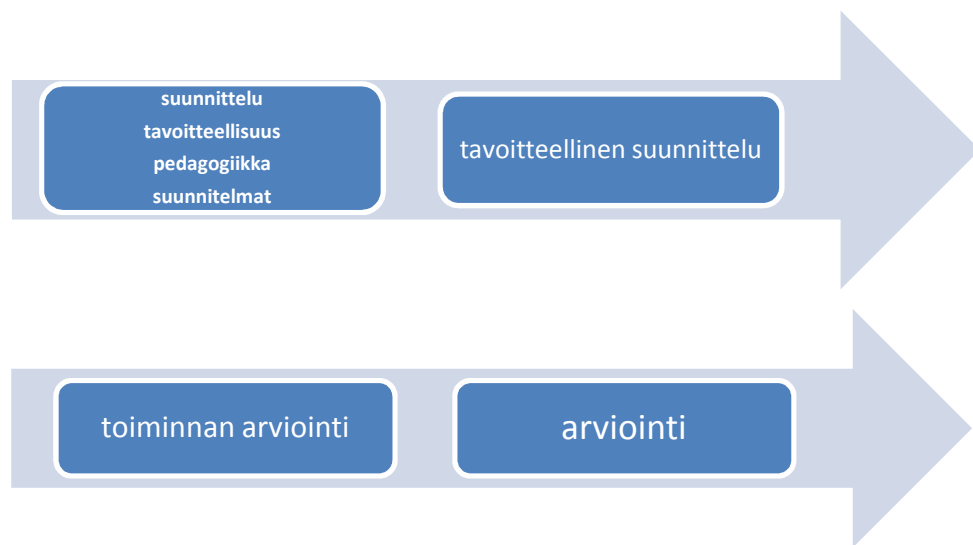
Aineiston analyysissä varhaiskasvattajien kirjalliset tai suulliset suorat lainaukset muutettiin ensin pelkistettyyn muotoon. Pelkistettyjä ilmauksia tutkimuskysymykseen ”miten varhaiskasvattajien työajan käyttöä voidaan kehittää varhaiskasvatuksen työyhteisössä?” löytyi yhteensä 44. Pelkistämisen jälkeen ilmauksia ryhmiteltiin omiin alaluokkiin. Pelkistetyistä ilmauksista pystyttiin tutkimuksessa ryhmittelemään aineistoa kah-

deksaan alaluokkaan. Ryhmittelyn jälkeen aloitettiin aineiston abstrahointi eli eroteltiin tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja muodostettiin teoreettisia käsitteitä. Alaluokista muodostettiin yläluokkia ja yläluokista pääluokkia



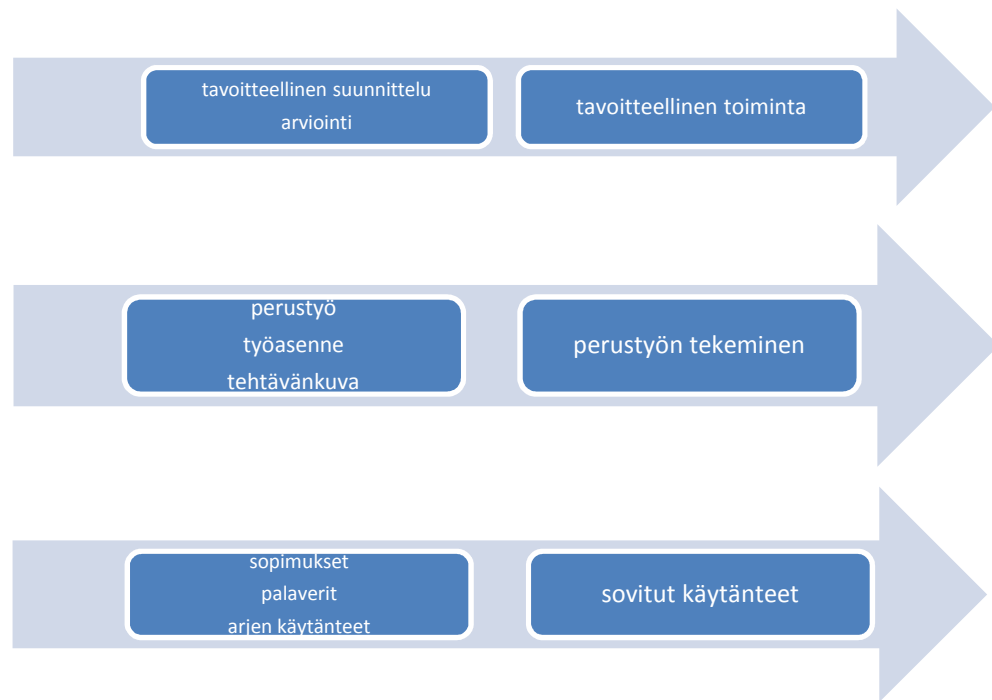
KUVIO 4. Aineiston vaiheittainen analysointi kehitysillan materiaalista

Alaluokkia aineistosta saatiin pelkistysten perusteella ryhmiteltyä kahdeksan. Näistä ryhmittelyistä muodostettiin kahdeksan yläluokkaa. Luokat nimettiin teoreettisilla käsitteillä. Yläluokiksi analyysissä muodostuivat: tavoitteellinen suunnittelu, arviointi, perustyö, työasenne, tehtäväkuva, sopimukset, palaverit ja arjen käytänteet.



KUVIO 5. Esimerkki alaluokkien luokittelusta yläluokiksi

Pääluokkia työajan kehittämiseksi varhaiskasvattajien esittämistä asioista oli löydettävissä kolme: tavoitteellinen toiminta, perustyön tekeminen ja sovitut käytänteet. Tavoitteellinen toiminta sisälsi tavoitteellisen suunnittelun ja arvioinnin. Perustyön tekemisen alle menivät itse perustyö, työasenne ja tehtäväkuva. Sovittuihin käytänteisiin liittyivät sopimukset, palaverit ja arjen käytänteet.



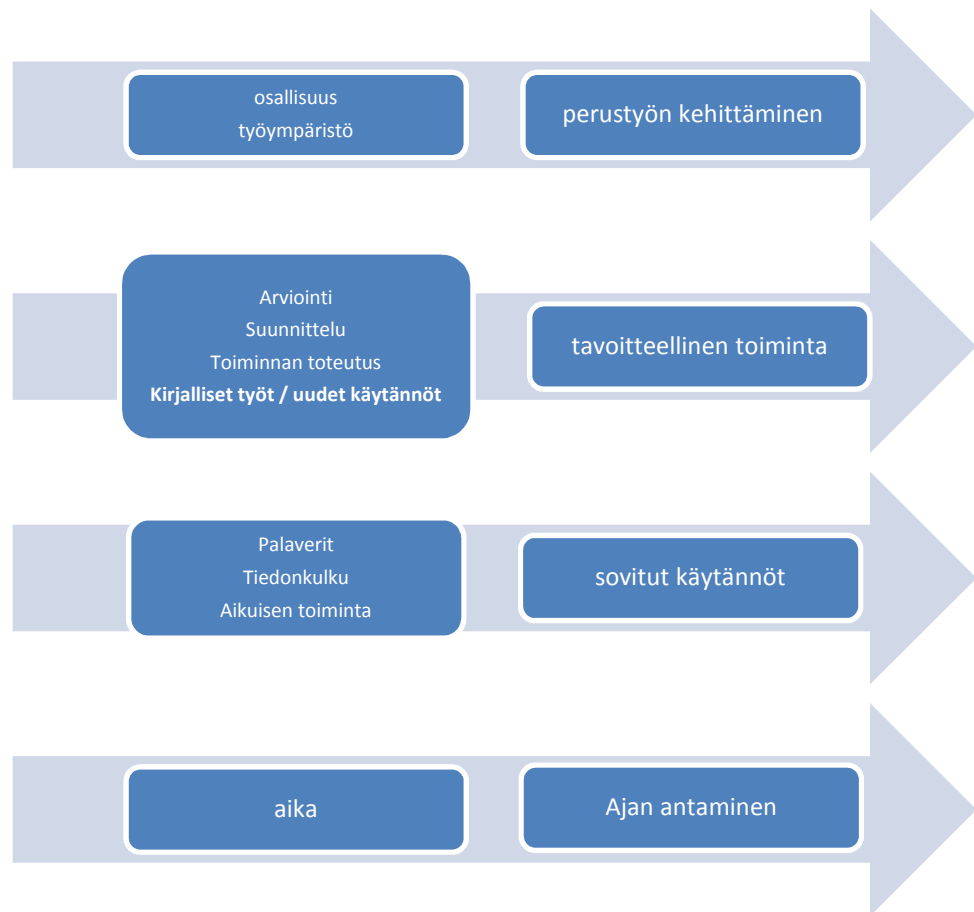
KUVIO 6. Varhaiskasvattajien työajan käytön kehittämisen sisällönanalyysi yläluokista pääluokkaan

5.3.4 Tavoitteiden, havainnointien ja reflektoinnin analysointi

Tavoitteiden valintaa, havainnointia ja reflektointia analysoitiin sisällön analyysin avulla. Sisällön analyysissä haettiin vastausta siihen, mihin varhaiskasvattajat käyttävät työaikaansa sekä miten työajankäyttöä voidaan kehittää.

Analysoitaessa, mihin varhaiskasvattajat käyttävät työaikaansa, havaittiin, että aineisto on sijoitettavissa aikapäiväkirjoissa käytettyihin kategorioihin, joten niitä käytettiin hyväksi analyysissä ja niiden analyysi oli täten osittain teoriaohjaavaa.

Analysoitaessa, miten työajan käyttöä voidaan kehittää, turvaututtiin aineiston pelkistämiseen, ryhmittelyyn ja abstrahointiin, kuten kehitysillan materiaalin analyysissäkin. Analyysin perusteella aineistosta oli löydettävissä neljä pääluokkaa: perustyön kehittäminen, tavoitteellinen toiminta, sovitut käytännöt ja ajan antaminen.



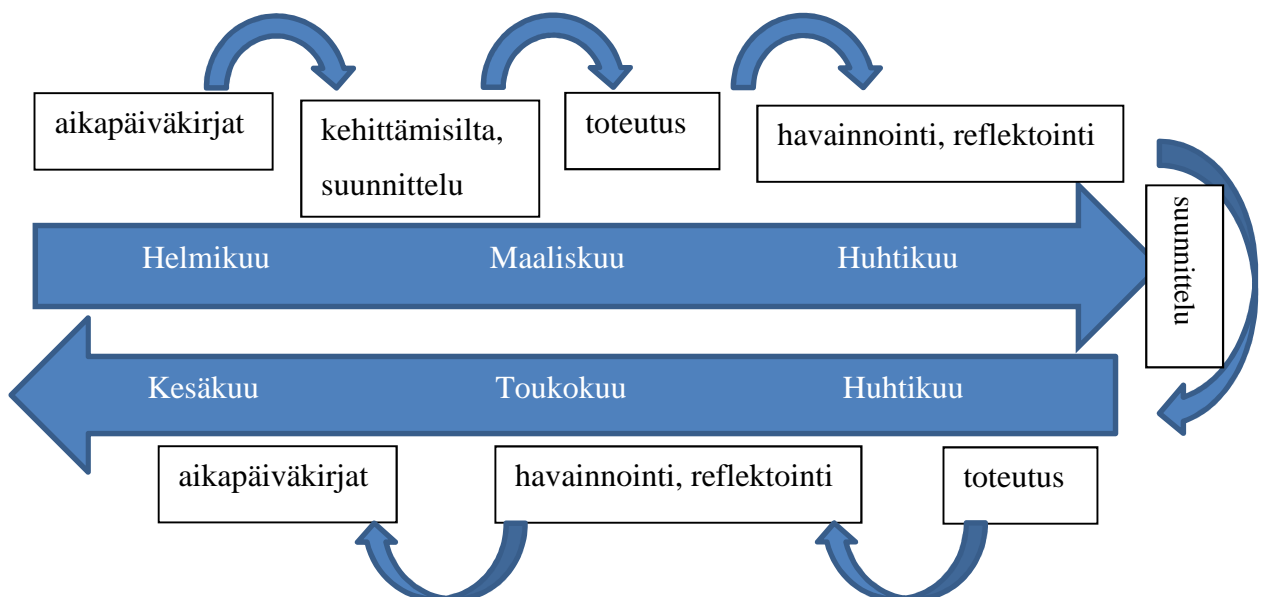
KUVIO 7. Varhaiskasvattajien työajan käytön kehittämisen sisällönanalyysi yläluokista pääluokkaan havainnointien ja reflektoinnin perusteella

6 TOTEUTUS

6.1 Tutkimuksen kohderyhmä ja toteuttaminen

Tutkimus toteutettiin toimintatutkimuksellisenä kehittämistyönä eräässä isossa pirkanmaalaisessa päiväkodissa, yhdessä päiväkodin työntekijöiden kanssa. Tutkimukseen osallistuivat kaikki päiväkodin varhaiskasvatustyötä tekevät henkilöt. Päiväkodin johtaja osallistui tutkimukseen konsultoivana apuna. Lisäksi varhaiskasvatuksen erityisopettaja osallistui henkilökunnan kehittämiskeskusteluihin mukaan. Tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden kokonaismäärä vaihteli tutkimuksen aikana, koska henkilökunnassa tapahtui erilaisia poistumia tutkimusaikana. Yhteensä tutkimukseen osallistui 26 eri henkilöä. Tutkimukseen osallistuminen ei ollut vapaaehtoista osallistujille, koska päiväkodin johtaja edellytti kaikkien työntekijöiden osallistumista oman työnsä kehittämiseen. Tähän tutkimusprosessiin otettiin täten mukaan kaikki, joita päiväkodin kehitystyö koski (ks. Kananen 2012, 85). Tutkimuksen saatekirje on kuvattuna liitteessä 2.

Tutkimus toteutettiin syklisesti kahdessa erikseen havaittavassa syklissä. Tutkimuksen aineisto kerättiin syklien mukaan tutkimuksen eri vaiheista helmi-kesäkuussa 2014. Aineisto koostui aikapäiväkirjoista, erilaisista ryhmätehtävistä, kehitysillan materiaalista sekä havainnointi- ja reflektointikeskusteluista. Jokaisella aineistolla oli oma merkityksensä tutkimustiedon luomisessa. Aikapäiväkirjoilla kerättiin kartoitettavaa tietoa ja muilla materiaaleilla selvittävää ja syventävää tietoa tutkimusaiheesta.



KUVIO 8. Tutkimuksen ja aineiston keruun eteneminen

6.2 Aikapäiväkirjat

Tiedonkeruuta varten tähän tutkimukseen kehitettiin oma aikapäiväkirja-malli. Aikapäiväkirja on nähtävillä liitteessä 3. Pääkkösen (2010, 33-38) mukaan ajankäyttöpäiväkirja on ajankäyttötutkimuksen perinteisin tiedonkeruumenetelmä. Päiväkirjalla kartoitetaan muun muassa sitä, mitä vastaaja teki tutkimuspäivän aikana. Päiväkirjoilla saadaan monipuolisesti selville henkilöiden toimintoihin liittyvät ulottuvuudet kuten ajoitus, kesto ja peräkkäisyys. Päiväkirjaan on mahdollista kirjata kaksi samanaikaista tekemistä.

Päiväkirjoja on erilaisia. Vastaaja voi kirjata tekemisensä valmiiseen kehikkoon päivän mittaan esimerkiksi 15 minuutin tarkkuudella. Päiväkirja voi olla valmiiksi luokiteltu niin sanottu kevytpäiväkirja, jossa on valmiit ajankäyttöluokat. Vastaaja merkitsee käyttämänsä ajan tähän päiväkirjaan esimerkiksi rastittamalla. Ansiotyön kartoittamiseen voidaan käyttää viikkopäiväkirjaa. Päiväkirjaan merkitään vain ansiotyön tekeminen seitsemän päivän ajalta. Sitä ei pidetä varsinaisena ajankäyttöpäiväkirjana ajankäyttötutkimuksessa. Subjektiivisella kokemuksella voidaan lisätä tietoa ajankäytöstä toteutuneen objektiivisen, mitattavan, ajankäytön lisäksi. Subjektiivisia tietoja voidaan käyttää toiminnan selittämisessä. Tällöin vastaajat kirjaavat päiväkirjoihin tekemisensä omin sanoin. (Pääkkönen 2010, 33–38.)

Tämän tutkimuksen aikapäiväkirja on yhdistelmä erilaisista ajankäyttöpäiväkirjamalleista. Aikapäiväkirja rakennettiin kirjallisuuskatsauksen tulosten pohjalta ja se rajautui työaikaan. Aikapäiväkirjalla kerättiin tietoa työntekijän työajan käytöstä yhden viikon aikana, viitenä työpäivänä. Aikapäiväkirjassa oli 15 minuutin välein rakennettu valmis kehikko valmiilla ajankäyttöluokilla, jotka perustuivat yleiseen oletukseen ja tietoon varhaiskasvattajien päivän sisällöstä sekä kirjallisuuskatsauksesta nousseisiin kategorioihin. Ajankäyttöluokkina olivat lasten hoito, kasvatus ja opetus, kasvatuskumppanuus, ammatillinen toiminta, arjen järjestelyt, henkilökohtainen aika sekä muut työtehtävät. Varmuuden vuoksi yhdeksi ajankäyttöluokaksi sijoitettiin avoin luokka ”jotain muuta, mitä”. Subjektiivisia kokemuksia aikapäiväkirjassa kerättiin avoimilla kysymyksillä kuluneesta päivästä. Alkukartoituksen aikapäiväkirjojen tarkoitus oli tuottaa kartoitettavaa faktaa siitä, mihin työntekijät käyttävät työaikaansa, jotta työtä voidaan alkaa kehittää. Loppukartoituksella haluttiin puolestaan selvittää tutkimuksen aikana tapahtunutta mahdollista muutosta.

Ennen tutkimuksen varsinaista toteutusta aikapäiväkirjamallia esiteltiin kahdessa vaiheessa kahdessa eri päiväkodissa yhteensä yhdeksällä työntekijällä. Esitelluksen pohjalta mallia hienosäädettiin varsinaista tutkimusta varten.

Aikapäiväkirjoja käytettiin tutkimuksen alkukartoituksessa ja loppukartoituksessa. Tutkimuspäiväkodin työntekijät täyttivät aikapäiväkirjaa yhden viikon ajan. Alkukartoitus aikapäiväkirjoilla toteutettiin keväällä 2014 helmikuussa ja loppukartoitus kesäkuussa. Loppukartoitus suoritettiin samoilla aikapäiväkirjapohjilla kuin alkukartoitus. Työntekijöillä oli kuitenkin kaksi vaihtoehtoista viikkoa aikaa täyttää yhden viikon aikapäiväkirja. Joustoa täyttämiseen annettiin, koska työntekijöitä oli jäämässä kesälomalle ja kevään rankan työputken jälkeen annettiin vapautta itse valita hyvä ajankohta täyttämiseksi. Suurin osa varhaiskasvattajista täytti aikapäiväkirjan loppukartoituksen ensimmäisellä viikolla.

6.3 Kehittämislta

Aikapäiväkirjojen alkukartoituksen jälkeen työyhteisössä pidettiin kehittämislta aiheena työajan käytön kehittäminen. Kehittämislta pidettiin maaliskuun puolessa välissä. Iltaan osallistui tutkijan lisäksi 17 päiväkodin varhaiskasvattajaa sekä johtaja. Kasvattajia oli ohjeistettu valmistautumaan iltaan ryhmätehtävien pohjalta. Kuudelle tiimille jaettiin etukäteen pohdittavaksi ja valmisteltavaksi joko kirjallisuuskatsauksesta tai aikapäiväkirjoista noussut pieni tehtävä. Näkökulmana kaikilla ryhmillä oli oman päiväkodin toiminnan tarkastelu, eli miten työtä tehdään ja osittain myös toiminnan kehittämisen pohdinta. Keskustelun herättämiseksi osalle ryhmistä oli kirjattu aiheeseen viritäviä kysymyksiä. Ohjeistus oli, että jokainen tiimi valmistelee oman tehtävänsä kirjallisesti ja siten, että voivat esittää omat ajatuksensa illassa muille. Joka ryhmän esitykselle oli varattu aikaa noin viisi minuuttia.

Työntekijöiden lisäksi johtaja sai oman ajankäyttöön liittyvän tehtävän, joka pohjautui kirjallisuuskatsaukseen. Johtajan tehtävänä oli kertoa omia näkemyksiään ajankäytöstä ja raamittaa sitä omilla ajatuksillaan. Johtaja sai omaa tehtävänsä varten etukäteisinformaatiota aikapäiväkirjoista nousseista luvuista sekä luokitteluja kirjallisista vastauksista. Hänen näkökulmansa tehtävään oli toiminnan rajaaminen ja rajojen asettaminen,

koska aiemmat tutkimukset korostivat johtajan merkitystä työajan käytön kehittämisessä, erityisesti toiminnan rajaamisessa.

TAULUKKO 2. Ryhmille annetut kehittämisillan esitehtävät

Ryhmä	Tehtävä
1	Koska on eniten kiirettä ja mitä sille voidaan tehdä? Koska on vähiten kiirettä ja mistä johtuu? Näitä voisimme kehittää työajankäytössämme:
2	Työajankäytön pelisäännöt. Tärkeimmät ja kehitettävät asiat: 1. Lasten hoito / kasvatus / opetus, 2. Ammatillinen toiminta, 3. Arjen tukitoimet, 4. Henkilökohtainen aika.
3	Mitä tarkoittaa tavoitteellisuus? Milloin toteutamme työssämme tavoitteellista toimintaa? Onko siinä jotain kehitettävää? Poikkeammeko joskus tavoitteellisesta, suunnitelmallisesta toiminnasta, esimerkiksi jos joku on pois? Jos näin on, niin miksi? Onko sovittu varasuunnitelmia tai sovittuja käytänteitä tällaisiin tilanteisiin? Annammeko toisten häiritä omaa tavoitteellista toimintaa esimerkiksi keskeytykset tai konsultoinnit kesken toiminnan? Jos näin on, niin miksi? Mitä toiminnassa pitäisi muuttaa?
4	Ovatko työmme, päiväkotimme ja ryhmämme tavoitteet selviä ja mitä ne ovat? Ovatko vastuut selviä ja jos ei, niin mitä pitää selventää? Onko työ jaettu sopivasti kaikille, jos ei, mitä voisi kehittää? Miten työnjako on suoritettu? Onko siinä jotain kehitettävää? Mitkä ovat jokaisen vahvuudet? Ovatko vahvuudet käytössä? Miten vahvuudet saadaan käyttöön? Osallistuvatko kaikki suunnitteluun jos ei, niin miksi?
5	Mitä ajatuksia nämä keskiarvolliset tilastot työajan käytöstä yhden päivän ajalta teissä herättävät? Vertailkaa, pohtikaa, kirjatkaa ajatuksenne ylös.
6	Mitkä ovat parasta ja kehitettävää toiminnassa palaverikäytäntöjen, suunnittelun ja tavoitteellisen toiminnan näkökulmasta?
esimies	Mitä ajatuksia nämä keskiarvolliset tilastot työajan käytöstä yhden päivän ajalta herättää? Miten toimintaa voisi / pitäisi rajata / asettaa rajoja?

Kehittämisisiltaa varten oli varattu työyhteisön perinteiden mukaisesti kaksi tuntia aikaa. Aika jaettiin aiheeseen orientoitumiseen, esitehtävien purkuun, uusien tehtävien tekemiseen ja yhteiseen lopetukseen. Toiminta oli suunniteltu yhteisöllisestä näkökulmasta, jossa jokaisen ääni on mahdollista saada esille. Kaikkien osallistujien oli mahdollista osallistua omista näkökulmista ja esittää kysymyksiä toisille.

Kehittämisisillan ryhmätehtävissä mietittiin esitehtävistä kuulun pohjalta pieni ajankäytön kehittämiskaskel ennalta määritettyihin, aikapäiväkirjoista ja katsauksesta nousseen, kuuteen osa-alueeseen: Suunnittelu ja tavoitteellisuus, pelisäännöt, priorisointi, palaverikäytännöt, kirjaaminen ja tiedonkulku sekä villi kortti. Ohjeena ryhmällä oli kirjata jokainen konkreettinen kehittämiskaskel erilliselle paperille. Aikaa keskusteluun ja kirjaamiseen oli noin 20 minuuttia, jonka jälkeen vastaukset koottiin kaikkien nähtävälle.

TAULUKKO 3. Kehittämisisillan runko

KEHITYSILTA 12.3.2014 klo 17-19	
Alkulämmittely 17-17:10	
Prosessin lyhyt esittely 17:10-17:20	
Ryhmien ja esimiehen esitehtävät 17:20-18:00	
Ryhmien jatkotyöskentely + kahvit 18:00-18:20	
Tehtävän purku 18:20-18:50	
Illan lopetus 18:50-19	

Ryhmien miettimät kehittämiskaskeleet käytiin läpi yksi aihepiiri kerralla. Kehitysillan aikataulu, 2 tuntia, oli laadittu tiiviiksi ja keskustelua aiheesta olisi varmasti ollut pidemmäksikin ajaksi. Tiukasta aikataulusta johtuen kaikkia kehittämiskaskeleita ei keritty käymään läpi ja kehittämistavoitteiden valinta siirrettiinkin seuraavaan yhteiseen viikkopalaveriin.

Teknisistä ongelmista johtuen kehitysillan keskusteluja ei saatu nauhoitettua, mutta tutkija kirjasi ryhmien ajatuksia ylös. Lisäksi tutkija sai ryhmiltä kirjalliset tuotokset tehtävistä.

6.4 Tavoitteiden määrittäminen

Kehittämisyllän annin pohjalta tiivistyi 18 erillistavoitetta työajan käytön kehittämiseen. Nämä tavoitteet käytiin läpi päiväkodin viikkopalaverissa, jotta ne vastaisivat varhaiskasvattajien näkemyksiä tavoiteltavista kohteista. Näistä tavoitteista jokainen ryhmä sai valita itselleen kolme tärkeintä tavoitetta, joita lähtivät kehittämään ryhmässä. Viikkopalaverissa sovittiin lisäksi koko päiväkodin tavoitteeksi perustyön priorisoinnin numeroksi yksi. Koko talon tavoitetta sekä ryhmien omia pieniä tavoitteita alettiin toteuttaa maaliskuussa 2014.

Tavoitteiden toteutumisen seuraamiseksi laadittiin työntekijöille kaksi havainnointilomaketta: yksi ryhmän toiminnan havainnointiin ja yksi oman toiminnan havainnointiin ja reflektointiin. Ryhmän lomakkeeseen kirjattiin ensimmäisenä valitut kehittämiskohteet tai toimenpiteet ja selitys miksi ryhmä koki valitut toimenpiteet tärkeinä heille. Tavoitteiden toteutumista seurattiin toimintatutkimuksen syklin mukaisesti kahdessa havainnointi ja reflektointi palaverissa keväällä 2014.

6.5 Toiminnan havainnointi ja reflektointi

Toiminnan seuraamiseksi ja kehittämiseksi pidettiin kaksi havainnointi- ja reflektointipalaveria. Ensimmäiset palaverit pidettiin pienryhmissä huhtikuussa, neljä viikkoa kehitysillan jälkeen ja toiset toukokuussa 2014. Varhaiskasvattajat jaettiin palaveriin päiväkodin toiminnassa olevien rakenteiden perusteella: Heidät jaettiin kolmen ryhmän pedagogisiin tiimeihin ja palaverit pidettiin pedagogisina tiimikeskusteluina, ”pedatiimeinä”. Kolmesta ryhmästä kaikki ryhmän kasvattajat osallistuivat täten samaan keskusteluun tuoden omia ja ryhmänsä näkemyksiä kehittämistyöstä esille, toisten kolmen ryhmän paikatessa heidän työtään lasten kanssa.

Ensimmäisessä kolmen ryhmän ”pedatiimissä” huhtikuussa oli mukana keskustelemassa tutkijan lisäksi 11 varhaiskasvattajaa kolmesta eri ryhmästä. Mukana kuuntelemassa keskustelua oli samana päivänä työnsä aloittanut uusi työntekijä. Toisessa huhtikuun ”pedatiimissä” oli mukana tutkijan lisäksi kahdeksan varhaiskasvattajaa, päiväkodin johtaja sekä varhaiskasvatuksen erityisopettaja. Tässäkin ryhmässä oli mukana uusi työntekijä.

Palaverissa asioita käsiteltiin havainnointi- ja reflektointilomakkeiden avulla. Lomakkeet jaettiin ryhmiin vähintään viikkoa ennen ”pedatiimiä”. Ohjeena oli, että jokainen ryhmä täyttää ryhmän havainnointilomakkeen viikkoa ennen keskustelua ryhmän omassa tiimipalaverissa. Jokainen työntekijä täyttää lisäksi itsenäisesti oman reflektointilomakkeensa.

Ensimmäisessä palaverissa ryhmän lomakkeeseen kirjattiin ensimmäisenä valitut kehittämiskohteet tai toimenpiteet ja selitys miksi ryhmä koki valitut toimenpiteet tärkeinä heille. Ryhmiltä tiedusteltiin, miten kehittämiskohteet näkyvät heidän työssään havainnointi hetkellä. Mihin ryhmän pitäisi vielä erityisesti keskittyä sekä miten ryhmä voisi toimintaansa vielä kehittää? Työntekijöiltä kysyttiin erikseen, mitä he ovat oppineet valitsemistaan kehityskohteista ja miten voisivat tätä oppia käyttää hyväksi jatkossa. Heiltä tiedusteltiin myös, missä heidän pitää vielä erityisesti kehittyä ja mistä he ovat ylpeitä työssään nyt. Kysymyksillä haluttiin aktivoida ryhmät havainnoimaan ja reflektimaan omaa työtään. Ajatuksena oli löytää sekä hyviä että kehitettäviä asioita omasta työstä.

Havainnointi ja reflektointi ”pedatiimeihin” tehtiin toinen kierros toukokuulla. Pedagogiset tiimit jaettiin samoin perustein kuin ensimmäisellä kerralla. Toisessa palaverissa kysymyksiä hieman muokattiin. Ryhmiltä tiedusteltiin, mitkä heidän tarkennetut kehittämiskohteet ja toimenpiteet olivat olleet ensimmäisen ”pedatiimin” jälkeen. Miten nämä kehittämiskohteet tai toimenpiteet näkyvät heidän työssään? Mihin heidän pitää vielä erityisesti keskittyä ja miten sitä tai niitä voitaisiin kehittää? Lisäksi tiedusteltiin, mitä ryhmän oppimaa asiaa voitaisiin tai haluttaisiin jatkaa uudella toimintakaudella, syksyllä 2014? Työntekijöiltä kysyttiin erikseen, mitä he ovat oppineet ryhmänsä valitsemistaan kehityskohteista? Miten he voisivat käyttää tätä oppia hyväksi jatkossa esimerkiksi syksyllä 2014? Missä kehityskohteissa heidän pitää vielä erityisesti itse kehittyä sekä

mistä he ovat työssään ylpeitä nyt? Kysymyksiä muutettiin toiseen reflektointiin, koska ajatuksena oli, että kehittyminen ryhmissä jatkuisi, vaikka tutkimus loppuu.

TAULUKKO 4. Tutkimuksessa käytetyt pedatiimit

PEDATIIMIT KEVÄT 2014					
pedatiimi A			pedatiimi B		
Ryhmä 1	Ryhmä 2	Ryhmä 3	Ryhmä 4	Ryhmä 5	Ryhmä 6
Havainnointi & reflektointi 1 huhtikuu		11 kasvattajaa tutkija	Havainnointi & reflektointi 1 huhtikuu		8 kasvattajaa tutkija johtaja varhaiskasvatuksen erityisopettaja
Havainnointi & reflektointi 2 toukokuu		11 kasvattajaa tutkija varhaiskasvatuksen erityisopettaja	Havainnointi & reflektointi 2 toukokuu		9 kasvattajaa tutkija

Toisella kierroksella varhaiskasvatuksen erityisopettaja osallistui ensimmäisen ryhmän keskusteluun, jossa oli mukana tutkijan lisäksi 11 varhaiskasvattajaa kolmesta eri ryhmästä. Toiseen keskusteluun osallistui yhdeksän varhaiskasvattajaa tutkijan lisäksi. Johtaja ei päässyt kevät kiireiden vuoksi osallistumaan näihin keskusteluihin. Kaikki nämä palaverit nauhoitettiin. Lisäksi tutkija sai itselleen työntekijöiden tekemät kirjalliset tuotokset analysoitaviksi.

6.6 Suunnitelmien tarkastelu

Toimintatutkimuksen sykliin kuuluu suunnittelu ja suunnitelmien uudelleen tarkastelu uuden syklin alkaessa. Ensimmäisen syklin loppuessa reflektointi ”pedatiimeihin” tutkija teki yhteenvedon varhaiskasvattajille keskustelujen pohjalta. Tämä toimi uuden suunnittelun pohjana. Kevään tiiviin aikataulun vuoksi varsinainen toiminnan uudelleen tarkastelu ja suunnittelu jätettiin ryhmien omalle vastuulle heidän tiimipalavereihin. Tutkijan tekemään yhteenveotoon oli kerätty ryhmien keskusteluja varten ajatuksia siitä, miten prosessissa voisi edetä ja miten joitakin tavoitteita voisi muuttaa tai kehittää.

Toisen reflektiokierroksen päätteeksi kertynyt materiaali analysoitiin tutkimuksen lopputulosta varten. Toinen reflektiokierros myös vahvisti ajatusta siitä, että aikapäiväkirjojen loppukartoitus tehtäisiin kesäkuussa toimintakauden loppuksi, eikä vasta syksyllä uuden toimintakauden alussa. Toisella ja viimeisellä reflektointikierroksella usea varhaiskasvattaja toi esille muutoksia toiminnassa ja sitä että tavoitteita on saavutettu, joten niitä oli syytä testata heti, eikä vasta syksyllä uuden kauden alkaessa.

7 TULOKSET

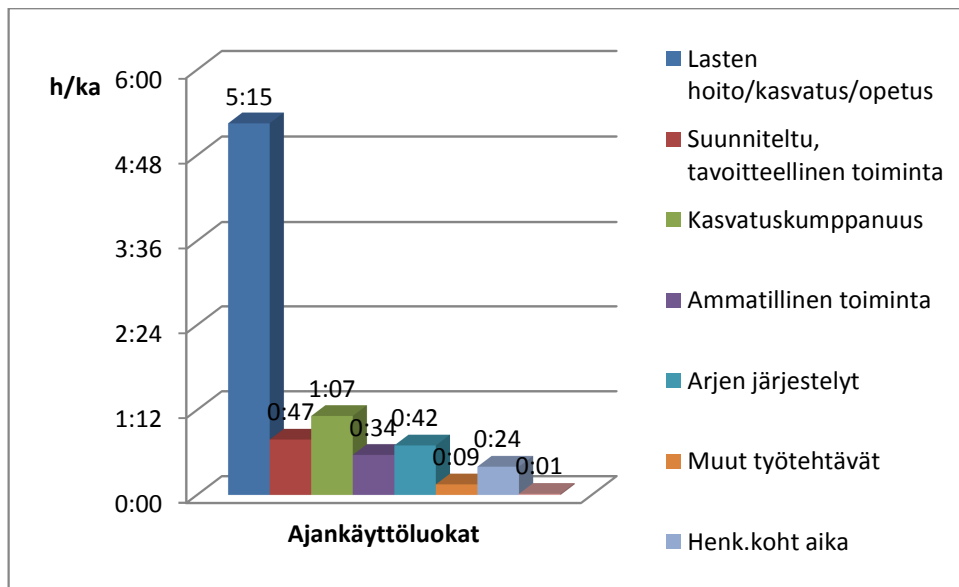
7.1 Tutkimuksen alkukartoitus ja suunnittelu

Tämän tutkimuksen tuloksia tarkastellaan toimintatutkimuksen syklin pohjalta. Jokaisessa vaiheessa tutkimuksessa on tarkasteltu, miten vaihe vastaa tutkimuskysymyksiin: Miten varhaiskasvattajat käyttävät työaikaansa sekä miten varhaiskasvattajien työajan käyttöä voidaan kehittää varhaiskasvatuksen työyhteisössä? Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa tarkastellaan aikapäiväkirjojen alkukartoitusta sekä toteutuksen suunnittelua kehittämisillan annin kautta.

7.1.1 Alkukartoituksen aikapäiväkirjat

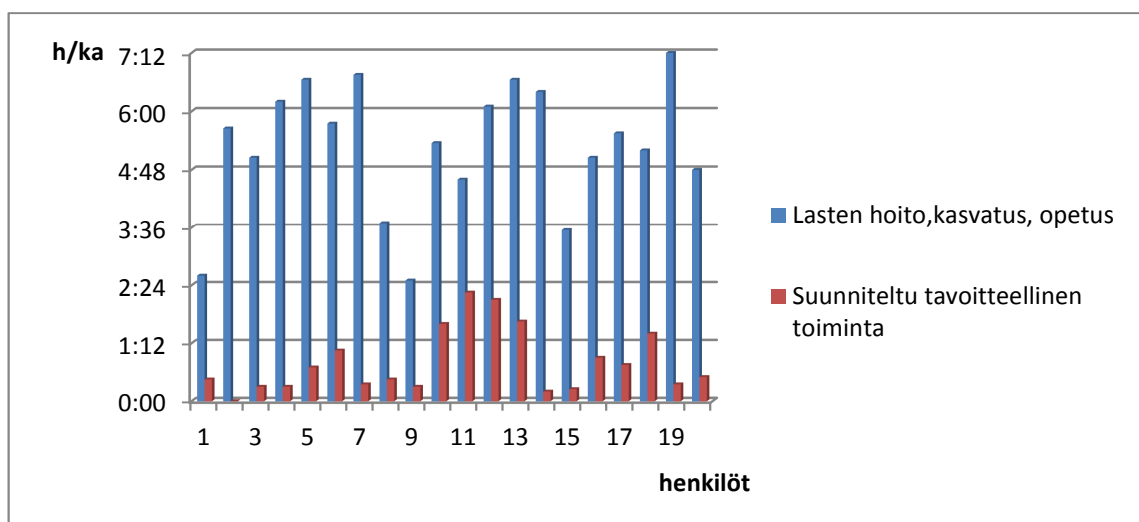
Aikapäiväkirjan täytti tutkimuksen alussa 20 varhaiskasvattajaa. Yksi vastaus jäi puuttumaan henkilön sairastumisen vuoksi. Yhden aikapäiväkirjan täytti koko viikolta sijainen. Aikapäiväkirjoista tutkittiin pääasiallisesti sitä, mihin varhaiskasvattajat käyttävät työaikaansa.

Alkukartoituksessa helmikuulla aikapäiväkirjat näyttivät seuraavilta. Työntekijän keskimääräisestä työpäivästä 7 tuntia 39 minuuttia, työntekijä käytti lasten hoitoon, kasvatukseen ja opetukseen keskimäärin päivässä 5 tuntia 15 minuuttia. Tästä ajasta 47 minuuttia oli etukäteen suunniteltua tavoitteellista toimintaa. Kasvatuskumppanuuteen lasten huoltajien kanssa kului keskimäärin 1 tunti 7 minuuttia. Suunnittelulle, valmistelulle, arvioinnille ja koulutuksille työntekijät antoivat 34 minuuttia työaikaansa päivässä. Arjen tukitoimet kuten oppimisympäristön muokkaus, paperityöt, työn ja työntekijöiden organisointi, palaverit, materiaalien huolto ja hankinta veivät 42 minuuttia päivässä. Henkilökohtaiselle ajalle annettiin keskimäärin aikaa 24 minuuttia päivässä ja muihin työtehtäviin kuten siivous- ja puhtaanapito sekä keittiön ja kiinteistöhuollon tehtäviin kului keskimäärin 9 minuuttia päivässä. Jotain muuta, mitä luokkaan osui muutamia, yksittäisiä mainintoja. Tämä kategoria vei työaikaa noin minuutin päivässä.



KUVIO 9. Varhaiskasvattajien keskimääräinen ajankäyttö alkukartoituksessa

Varhaiskasvatus on tavoitteellista toimintaa, joten aikapäiväkirjoilla pyrittiin tekemään näkyväksi myös sitä, kuinka paljon varhaiskasvattajien työajasta he käyttävät etukäteen suunniteltuun tavoitteelliseen toimintaan. Lähinnä tutkija oli ajatellut, että aikapäiväkirjan avulla saataisiin selville, paljonko lasten kasvatuksesta, opetuksesta ja hoidosta on etukäteen suunniteltu, joten tavoitteellisen suunnittelun lukua verrattiin tähän kategoriin. Koko viikon keskiarvoissa lasten hoidosta, kasvatuksesta ja opetuksesta oli vain murto-osa etukäteen suunniteltua.



KUVIO 10. Suunnitelmallinen tavoitteellinen toiminta lasten hoidossa, kasvatuksessa ja opetuksessa

Keskiarvojen lisäksi aikapäiväkirjoista poimittiin minimi- ja maksimiarvoja, jotka osoittivat isojakin eroja työntekijöiden välillä. Kaikki muut ajankäyttöluokat antoivat minimiarvoksi nolla, paitsi lasten hoito, kasvatus ja opetus. Osa nolla-luokista on selitettävissä poissaoloilla, mutta eivät kaikki. Myös lasten hoito, kasvatus ja opetus kategorian minimiarvo 1 tunti 45 minuuttia on selitettävissä työntekijän sairastumisella kesken päivän. Koska nolla-luokkia oli paljon, oli maksimiluokkien tarkastelu antoisampaa ja antaa viitteitä työntekijöiden erilaisista tavoista tehdä työtä, etenkin kun nolla-luokkia vastauksista löytyi. Aikapäiväkirjoissa esiintyi esimerkiksi kolme henkilöä, jotka eivät toteuttaneet minuuttiakaan päivässä lasten kanssa etukäteen suunniteltua tavoitteellista toimintaa. Näiden henkilöiden vastakohtaksi maksimiarvoista on nähtävissä työntekijä, joka käytti samaan kategoriaan 3 tuntia 30 minuuttia. Parhaimmillaan kymmenen henkilöä ilmoitti, että ei tehnyt päivän aikana muita työtehtäviä, joku taas käytti siihen parhaimmillaan kaksi tuntia päivästä. Jotain muuta henkilökunta ilmoitti tekevänsä enimmillään tunnin päivässä, mutta suurin osa ei tehnyt muita asioita viikon aikana ollenkaan.

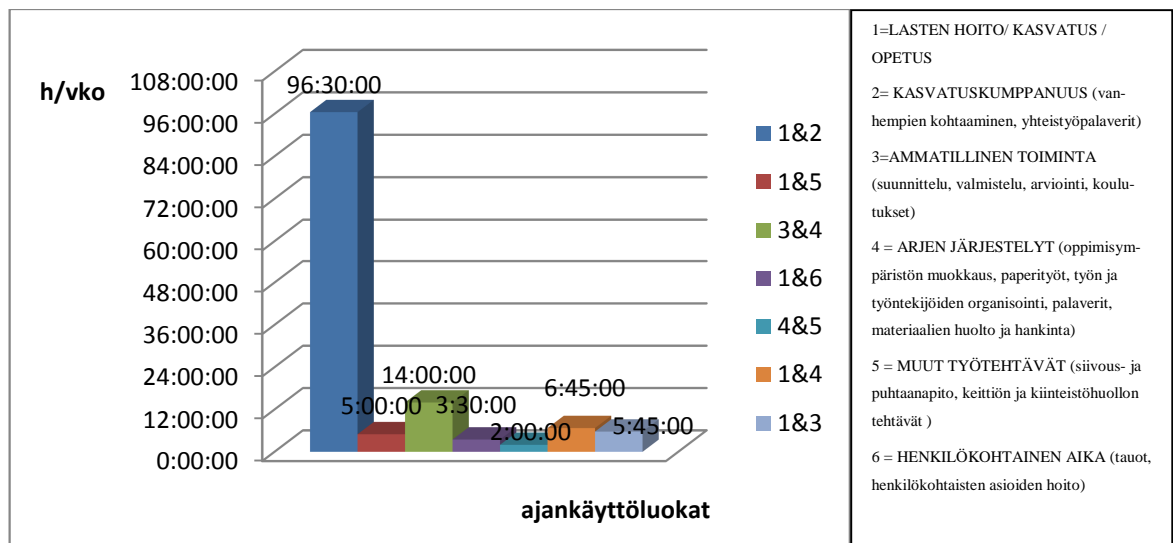
TAULUKKO 5. Alkukartoituksen maksimi- ja minimiarvot

Ajankäyttöluokka	maksimi	minimi
Lasten hoito/kasvatus/opetus	8:00	1:45
Suunniteltu tavoitteellinen toiminta	3:30	0:00
Kasvatuskumppanuus	4:00	0:00
Ammatillinen toiminta	4:00	0:00
Arjen järjestelyt	3:30	0:00
Muut työtehtävät	2:00	0:00
Henkilökohtainen aika	1:30	0:00
Jotain muuta	1:00	0:00

Ajankäytöllisesti kasvattajien aikapäiväkirjojen kategorioiden valinnassa näkyi myös usean asian tekeminen yhtä aikaa tai ainakin saman aikavälin aikana. Enimmillään koko viikon aikana henkilö teki päällekkäistä työtä, eli vähintään kahta kategoriaa samalla aikavälillä, yhteensä 15 tuntia 38 tunnista 15 minuutista. Tämä tarkoittaa henkilön kohdalla lähes 40 % koko viikkotyöajasta. Työyhteisössä oli myös henkilöitä, jotka eivät

tehneet päivän aikana päällekkäistä työtä sekä yksi henkilö, joka ei tehnyt olleenkaan päällekkäistä työtä koko viikon aikana.

Erilaisia variaatioita useamman työn tekemiseen samalla aikavälillä varhaiskasvattajat olivat merkinneet 29 kappaletta. Näistä kahden kategorian yhdistelmiä oli 19. Kolmen tehtävän yhdistelmiä oli seitsemän ja kolme neljän kategorian yhdistelmää. Yhteensä varhaiskasvattajat tekivät viikossa 148 tuntia ja 15 minuuttia useampaa tehtävä yhtä aikaa. Vastanneiden 20 varhaiskasvattajan viikkotuntimäärästä se on lähes 20 %.



KUVIO 11. Kahden päällekkäisen tehdyn työn määrä viikossa eri kategorioissa

Eniten työntekijät käyttivät yhtäaikaista aikaansa lasten hoitoon, kasvatukseen ja opetukseen sekä kasvatuskumppanuuteen, eli vanhempien kohtaamiseen. Lasten läsnäollessa myös suoritettiin muita työtehtäviä kuten siivousta, arjen järjestelyjä ja toiminnan suunnittelua. Lisäksi kasvattajat tekivät suunnittelua ja arjen järjestelyä sekä arjen järjestelyjä ja muita työtehtäviä yhtä aikaa. Mielenkiintoista luvuissa on se, että kasvattajat käyttivät yhteensä kolme ja puolituntia viikossa omaa henkilökohtaista aikaansa lasten hoidon, kasvatuksen ja opetuksen rinnalla.

Päällekkäisen työn tekemistä tarkasteltiin aikapäiväkirjoista myös ajallisesti, eli mihin kellonaikaan päällekkäistä työtä tehtiin. Tarkastelukohteena olivat eniten mainintoja saaneet yhdistelmät lasten hoito, kasvatus ja opetus yhdistettynä kasvatuskumppanuuteen, ammatilliseen toimintaan, henkilökohtaiseen aikaan sekä muihin työtehtäviin. Lisäksi tarkasteltiin ammatillista toimintaan ja arjen järjestelyjen samanaikaista tekemistä.

Eniten työntekijät käyttivät yhtäaikaista aikaansa lasten hoitoon, kasvatukseen ja opetukseen sekä kasvatuskumppanuuteen, eli vanhempien kohtaamiseen. Nämä ajat painottuivat selkeästi työpäivien alkuun ja loppuun kello 7:30–8:45 välille sekä 15–16:45 välille. Tähän yhtäaikaiseen toimintaan kului 20 työntekijän ajasta yhteensä 96 tuntia ja 30 minuuttia viikossa.

Alkukartoituksessa ammatilliseen toimintaan sekä arjen järjestelyihin käytettiin eniten aikaa aamu-ulkoilun aikaan kello 10–11:45 ja päivälevon aikaan kello 12–13. Erityisesti iltapäivät olivatkin aikoja, joita oli päiväkodin opettajille merkitty suunnitteluajoiksi. Lasten kanssa toimittaessa samanaikaisesti tehdyt muut työtehtävät sijoittuivat päivässä aamupäivään, keskipäivään ja iltapäivään. Arjen järjestelyjä tehtiin päällekkäinen lasten kanssa vietetyn ajan kanssa aamupäivällä kello 8:45–9:30 sekä iltapäivällä kello 11:45–14:15 välillä. Henkilökohtainen aika jaettiin pääsääntöisesti lasten kanssa aamun kahvihetken yhteydessä kello 9:30–10:15 välillä sekä puolilta päiviltä kello 12–13:15 aikaan.

TAULUKKO 6. Päällekkäisen työn sijoittuminen työpäivän sisällä

Mitä?	Koska?	Paljonko?
Lasten hoito/kasvatus/opetus & kasvatuskumppanuus	7:30–8:45	110 mainintaa
	15–16:45	143 mainintaa
Ammatillinen toiminta & arjen järjestelyt	10–11:45	18 mainintaa
	12–13:00	28 mainintaa
Lasten hoito/kasvatus/opetus & henkilökohtainen aika	9:30–10:15 & 12–13:15	5 mainintaa
Lasten hoito/kasvatus/opetus & muut työtehtävät	8:15–8:45 & 11–12:00 & 13–15:00	4 mainintaa

Työajan numeraalisen tiedon lisäksi varhaiskasvattajia pyydettiin kirjaamaan aikapäiväkirjoihin asioita, jotka olivat heille tärkeitä päivissä ja asioita, jotka jäivät tekemättä. Näillä vapailta kommentteilla pyrittiin lisäämään ymmärrystä varhaiskasvattajien työpäivästä ja mihin aika siinä kuluu.

TAULUKKO 7. Aikapäiväkirjojen vapaat kommentit

AJANKÄYTTÖLUOKKA	TÄRKEITÄ ASIOITA PÄIVÄSSÄ	TEKEMÄTTÄ JÄÄNEET TYÖT
Lasten hoito/kasvatus/opetus	30	2
Kasvatuskumppanuus	3	0
Ammatillinen toiminta	6	0
Arjen järjestelyt	25	11
Henkilökohtainen aika	0	2
Jotain muuta	7	2
Muut työtehtävät	0	0

Varhaiskasvattajat kirjasivat vapaita kommentteja työpäivistään vaihtelevasti. Asioita, jotka jäivät tekemättä, kirjattiin selvästi vähemmän kuin tärkeitä asioita päivästä. Tekemättömissä töissä lasten hoito, kasvatus ja opetus mainittiin kahdesti. Samoin kategoriiaan ”jotain muuta, mitä” luokiteltavia asioita, kuten kiire, oli kaksi. Henkilökohtainen aika mainittiin kahdesti, kun kahvitauko jäi päivän aikana pitämättä. Eniten mainintoja tekemättömistä asioista saivat arjen järjestelyt kuten paperityöt, palaverit ja arjen pyörittäminen. Ne mainittiin yhteensä 11 kertaa.

”Vasun kirjoittaminen jäi taas.”(h17)

Tärkeimmäksi asiaksi päivässä nousivat lasten hoito, opetus ja kasvatus. Ne mainittiin 30 kertaa päiväkirjoissa.

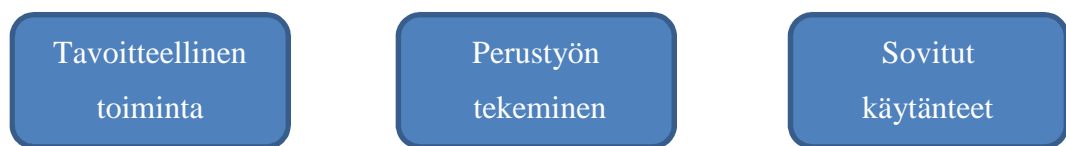
”Päivä oli rauhallinen ja ryhmässä vähän lapsia, joten tärkeintä oli että sai rauhassa kohdata lapsen ja oli aikaa jokaiselle lapselle.”(h16)

Arjen järjestelyt kuten paperityöt, palaverit ja arjen pyörittäminen mainittiin 25 kertaa. Ammatilliseen toimintaan liittyviä mainintoja suunnittelusta ja koulutuksesta oli yhteensä kuusi. Kasvatuskumppanuus mainittiin kolme kertaa. Muita mainintoja oli kii-reestä, hälystä ja melusta kahdessa vastauksessa. Lisäksi ”jotain muuta, mitä” - kategoriiaan luokiteltiin maininnat poissaoloista.

7.1.2 Työajan käytön kehittämisen suunnittelu

Ensimmäisiä ajatuksia työajan kehittämiseen haettiin kehitysillan esitehtävien kautta. Ryhmien ja esimiehen valmistelemista esitehtävistä nousivat ylös työyhteisön nykykäytännöt sekä kehittämisajatukset niistä ennen tutkimuksen kehitystyön käynnistymistä.

Sisällön analyysin avulla kehittämisillan esitehtävistä nousi ylös kolme kehityskohdetta työajan käytölle: tavoitteellinen toiminta, perustyön tekeminen ja sovitut käytänteet. Näiden kategorioiden alle sisältyi monta erillistä pientä kehitystehtävää, joita ryhmät lähtivät työstämään toimintatutkimuksen sykleissä.



KUVIO 12. Esitehtävistä nousseet työyhteisön ajankäytön kehityskohteet

Tavoitteellinen toiminta nousi esille keskusteluissa tavoitteellisen suunnittelun ja arvioinnin kautta. Kasvattajat korostivat turvallisuutta, läsnäoloa lapsille ja kokonaisvaltaista suunnittelua ja toimintaan. Keskusteluissa arvioinnin kerrottiin olevan jatkuvaa. Arviointi liitettiin pitkälti lasten kehityksen arviointiin. Tosin tästä arvioinnista suurin osa oli suullista, jota ei kirjattu ylös ja siinä työyhteisössä olisi parannettavaa.

”Tärkeintä on, että lapsilla on hyvä ja turvallista olla, aikuinen on läsnä ja lapsen kanssa. On pedagogiikkaa arjessa. Ei vain tuokio. On tarkoitus mitä tehdään” (h5)

”Tavoitteena on laadukas varhaiskasvatus, opetus, kasvatus ja hoito” (h15)

”Jatkuvaa arviointia koko ajan, sitä ei varmaan huomaakaan... lasten kehitykseen liittyvää” (h11)

Esimies kiinnitti omassa puheenvuorossaan huomiota samoihin asioihin kuin työntekijät. Tavoitteellisesta toiminnasta hän toivoi karkeaa suunnittelua ja tavoitteellisuutta. Esimies nosti esille suunnittelun vaikutuksen myös heidän ajankäyttöön.

”Kuukausittain karkeita suunnitelmia, selkeät karkeat suunnitelmat, väljyyttä vetovuorolle, jokainen pystyy miettimää. Toiminta on ammatti-ihmisen suunnittelemaa, sekin vaikuttaa ajankäyttöön”. (j1)

Perustyön tekemisessä ajatukset keskittyivät itse substanssin hallintaan, työasenteeseen sekä työn- ja tehtävänkuvuihin. Työasenne nousi keskustelussa esille läsnäolon kautta, joka johti keskustelun perustehtävään – lasten kanssa tehtävään työhön.

”Läsnäoloa voisi kehittää, ollaan mahdollisimman paljon lasten kanssa. Konehommat tehdään nukkariaikana. Motivointi. Miksi olemme täällä? Ollaan lasten takia, ei tulla hengaillemaan” (h21)

Perustyön tekemisessä esimies korosti kaikkien työtehtävien tärkeyttä, mutta muistutti myös siitä, että tehtävänkuvien pitäisi olla kaikille selkeitä, koska ne on määritelty kunnassa.

”..ne on kaikki yhtä tärkeitä, pitäisi olla sisäisesti selkeä, miten minun pitää tehtävää tehdä – ne on tehty jokaiselle” (j1)

Keskustelussa esille nostetut sovitut käytännöt sisälsivät palaverikäytännöt, pelisäännöt erilaisine sopimuksineen, arjen käytänteineen ja henkilökohtaisine aikoineen. Keskustelussa kävi ilmi, että palavereja pidettiin tärkeinä tiedon kulun kannalta. Varhaiskasvattajat löysivät myös itse selkeän kehittämisen kohteen ajankäytössä. Koko työpäivä ei ole yhtä hektistä, vaan rauhallisemmat ajat pitäisi osata käyttää hyödyksi.

”Tärkeintä on, että tieto kulkee, on palavereja, on materiaaleja, keskustellaan asioista, pidetään muutakin kuin omia purina palavereja” (h21)

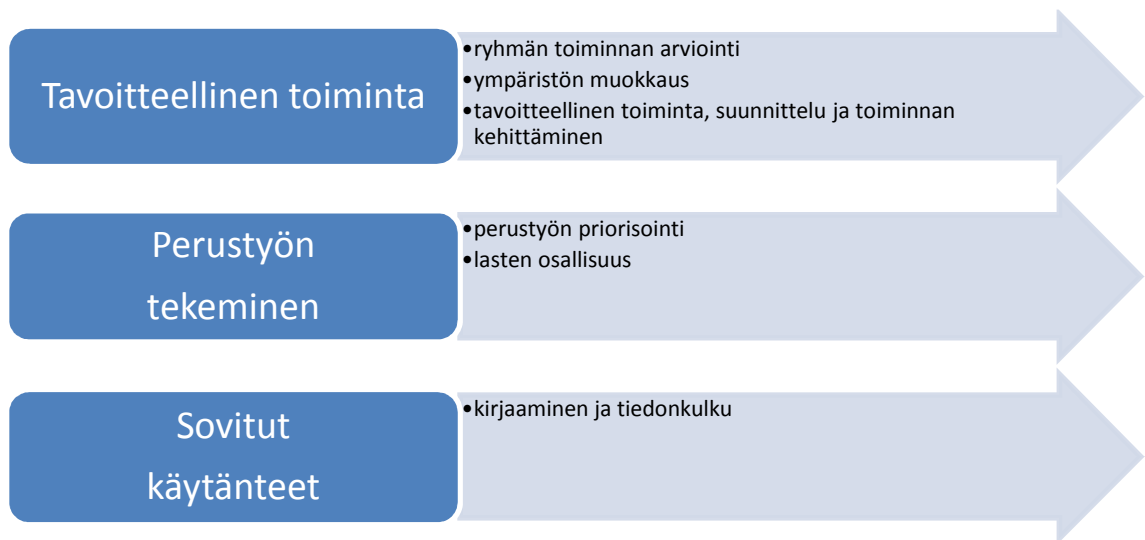
” Nukkkariaika on aika pitkä aika. Sinä aikana jos et ole nukkarissa ehtii samaan paljon asioita aikaiseksi, jos et ole siellä” (h12) - ainoa aika jolloin kerkiää tekemään asioita.” (h11)

Palaverikäytäntöihin johtaja kaipasi tehokkuutta. Hän kannusti myös tarkastelemaan yhteisiä sopimuksia ryhmissä, koska ne luovat luottamusta tiimin jäsenten välille.

”tiimisopimus täytyy käydä tosi tarkkaan läpi, käydään läpi mitä kuuluu kenellekin, keskinäinen sopimus takaa luottamuksen ja jokaisella on vastuu ja voidaan luottaa, ei tarvi vahtii ja kyttää, jokaisella oma vastuu ryhmässä... jokainen huolehtii omista tauoista ... tauot on äärettömän hyviä... kun muistaa, että ryhmä tarvii, pitää osata sanoa ääneen silloin kun pitää mennä...”. (j1)

7.2 Kehittämisen ensimmäinen toteutusyksi

Kehittämisen jälkeen ryhmät valitsivat itselleen kolme kehitystavoitetta. Päiväkodin yhteiseksi kehitystavoitteeksi valittiin lisäksi perustyön priorisointi. Ensimmäisiksi tavoitteiksi ryhmät valitsivat viisi erilaista kohdetta: toimintaympäristön muokkaus: lelujen vähentäminen ja yleinen siivous, leikkipisteiden muokkaus, ryhmän toiminnan arviointi: jatkuva suullinen ja kirjallinen, tavoitteellinen toiminta: karkeat kuukausisuunnitelmat, ryhmän oman toiminnan sisällön kehittäminen, uuden kuukausisuunnitelman käyttöönotto, lasten osallisuus sekä kirjaaminen ja tiedonkulku.



KUVIO 13. Ryhmien ensimmäiset työajan käytön kehittämiskohteet

7.2.1 Reflektoinnista nousseet työajan käytön kohteet

Pedagogisissa tiimeissä keskusteltiin valituista tavoitteista ja miten ne näkyvät työssä. Työajan käytön analyysissä käytettiin hyväksi aikapäiväkirjojen kategorioita. Verrattaessa aikapäiväkirjojen tuloksia työajan käytön jakautumisesta suullisiin vastauksiin niin eniten mainintoja reflektointikeskusteluissa tuli myös lasten hoidosta, opetuksesta ja kasvatuksesta. Varhaiskasvattajat korostivat, että he ovat töissä lapsia varten. Varhaiskasvattajat näkivät perustyön tekemisen tärkeäksi. Kuitenkin perustyöhön liittyvät ylimääräiset työt koettiin raskaina.

”mää pystyn aika hyvin joka lapsesta miettimään jotain. Tavallaan et on ollu läsnä lapsille ja tehnyt niin ku oikeesti lasten kanssa työtä.” (h5)

”Priorisointi eli perustyö tärkeäks, et me koetaan että kaikenlaisia tällasia extra homia on tavallaan niin ku liikaa”(h1)

Kasvatuskumppanuus, johon kasvattajat käyttivät toiseksi eniten työaikaansa, ei kuitenkaan tullut esille keskusteluissa. Kasvatuskumppanuus tuli keskustelussa esille lähinnä, kun pohdittiin työn positiivisia näkemyksiä ja kokemuksia.

”ollaan saatu palautetta vanhemmilta ja kaikki ovat olleet tyytyväisiä, ilmeisesti ollaan onnistuttu.” (h11)

Toiseksi eniten keskusteluissa mainittiin ammatilliseen toimintaan liittyviä asioita. Eriyisesti varhaiskasvattajia keskustelutti toiminnan arviointi. Suullista arviointia toteutettiin paljon kasvattajien arjessa ja se toimi toiminnan kehittäjänä. Arvioinnin lisäksi havainnointi toimi toiminnan kehittäjänä.

”arvioidaan miten edellinen kuukausi on mennyt niin ku sanallisesti et onks joku homma toiminu, pitääkö se muuttaa, sitä käytäntöä niin ku...suullisen arvioinnin määrä on kyllä aika iso, me tehdään sitä jatkuvasti ja koko ajan niin ku vaihdetaan keskenämme ajatuksia” (h11)

”joku heittää jotain ja on havainnu jotain ja heittää et voisko joku epäkohta toimia toisella tapaa niin aika nopeasti siihen reagoidaan ja kokeillaan uutta toimintatapaa et sillain niin ku koko ajan nopeesti vastataan muutoksiin eikä jäädä siihen tietyn rypeen vaan kokeillaan jotain uutta ratkaisua” (h17)

Kolmanneksi ryhmissä keskusteltiin arjen järjestelyistä. Paperitöiden tekeminen koettiin haastavaksi, koska työ on pitkälti lasten kanssa työskentelyä. Ryhmät olivat kokeneet myös ajankäytöllisesti haastavia hetkiä, jolloin esimerkiksi palavereja ei ollut keritty pitämään ja ryhmän toimintaa ei ollut pystytty suunnittelemaan, arvioimaan ja kehittämään.

”meidän työ on tällasta liikkuvaa. Meidän työ ei ole sitä, et me istutaan kirjoituspöydän ääressä ja täytetään niitä hienoja kaavakkeita” (h12)

”et meil ei oo ollu suunnittelupalavereja niin ku vähiin on jäänyt meidän tiimin viikottaiset palaverit” (h15)

Muiden töiden tekeminen ja henkilökohtainen aika eivät nousseet keskusteluissa esiin.

7.2.2 Reflektoinnista noussut työajan käytön kehittäminen

Ensimmäisessä reflektointikeskustelussa tarkasteltiin työajan käytön lisäksi, miten varhaiskasvattajat voisivat kehittää omaa työajan käyttöönsä. Kehittämiskohteiksi keskustelusta nousivat arviointi, lapsen osallisuus, ajankäyttäminen perustyön näkökulmasta, aikuisen toiminta, työympäristö, ryhmän toiminnan kehittäminen, suunnittelu ja tiedonkulku.

Varhaiskasvattajat näkivät yhtenä työajan käytön kehittämisen kohteena kirjallisen arvioinnin tekemisen, koska se on helposti se, joka ensimmäisenä jää ajanpuutteessa tekemättä. Ratkaisuna kirjallisen arvioinnin tekemiseen esitettiin sen yhdistämistä kuukausisuunnitelmiin. Loppupelissä kuitenkin kasvattajat myönsivät, että se on ajankäytöstä kiinni, että kerkiää tekemään.

”Ajatus oli se, että me tehdään kuukausisuunnitelmat karkeasti ja siinä ois se suunnitelman toteutus ja arviointi tulisi siihen samaan kaavakkeeseen tavallaan kuukauden jälkeen katottais et olik nää meidän karkeat suunnitelmatkaan yhtään sinne päin.” (h8)

”on se vähän ajankäytöstä kiinni et kerkiää tekemään” (h18)

Tiedonkulun kehittämiseksi osa ryhmistä oli ottanut käyttöönsä viestivihkon, johon kirjattiin ryhmälle tärkeitä viestitettäviä asioita, jotta aikaa ei menisi asioiden ihmettelyyn. Tämä käytäntö toimi hyvänä esimerkkinä toisille ryhmille ja sai kannatusta muilta kasvattajilta.

”oon pitänyt sitä hienona, et teil on se viestivihko mistä voi kattoo... selkeytti sitä päivän kulkua ja oman työn tekemistä” (h21)

Ajankäytön kehittämisen näkökulmasta haluttiin myös keskittyä työympäristön kehittämiseen – siistimiseen ja muokkaamiseen. Erityisesti lasten leikkiympäristöjä haluttiin kehittää ja muokata.

”rikastuttaa niitä leikkipisteitä, niin että ajateltiin näin alussa valita sieltä sellainen kuukauden leikki ja yhteen leikkiin panostaa kerralla enemmän sen leikkiympäristön luomiseen” (h11)

Panostamalla työympäristöön koettiin, että samalla pystytään kehittämään ryhmän omaa toimintaa. Erityisesti leikkejä kehittämällä koettiin saatavan aikaan laadukasta ja hyvää varhaiskasvatusta.

”ku on yritetty niihin leikkeihin panostaa niin laatu korvaa määrän. Se kun vähän panostettu siihen leikkiympäristöön eikä vain lyödä sinne sitä laatikollista irtonaista roinaa, et leiki tolla, niin ne lapset viihtyy.” (h12)

Oman työajan käytön kehittämisen haluttiin myös liittyvän pedagogisiin ratkaisuihin ja erityisesti lasten osallisuuteen. Varhaiskasvattajat toivoivat voivansa muuttaa pedagogista toimintatapaansa lähemmäksi lapsia osallistavaa toimintatapaa.

”saatais lapsia osallistettua siihen omaan leikkimiseen ja kaikkeen pukemiseen ja auttaan toisiaan” (h9)

”Et sais niiltä jonkun idean mitä voitais tehdä yhdessä, joku kiva projekti, et sais ne osallistettua siihen” (h19)

Aikuisten toiminnassa nähtiin myös kehitettävää. Pienryhmätoiminta oli päiväkodissa saatu alkuun, mutta keskustelussa korostettiin sitä, että aikuisen pitää olla pienryhmissä läsnä. Kiireettömyyskin nähtiin aikuisten omana valintana. Kiireettömyydellä saataisiin rauhaa omaan perustehtävään.

”Pienryhmätoiminnassa on tärkeää, että aikuinen on läsnä.” (h3)

”aina vaan se kiireettömyys, rauhaa siihen perustehtävään joka tapauksessa” (h2)

Varhaiskasvattajat kokivat, että suunnittelulla saataisiin myös työajan käyttöä paremmin hallintaan. Järjestelmällisen suunnittelun avulla voidaan työlle saada runko, jonka pohjalta ryhmä pystyy suunnitelmallisesti toimimaan.

”Jos rupeis suunnittelemaan uudelta tai sanotaanko vähän tavoitteellisemmin ja järjestelmällisemmin sitä suunnittelutyötä kerran kuukaudessa et siihen tulis semmonen runko kuukauden toiminnasta ja jokainen tavallaan tietäis missä mennään ja tiimi niin ku tekis sen pohjalta niissä viikkopalaverissa työtä.” (h11)

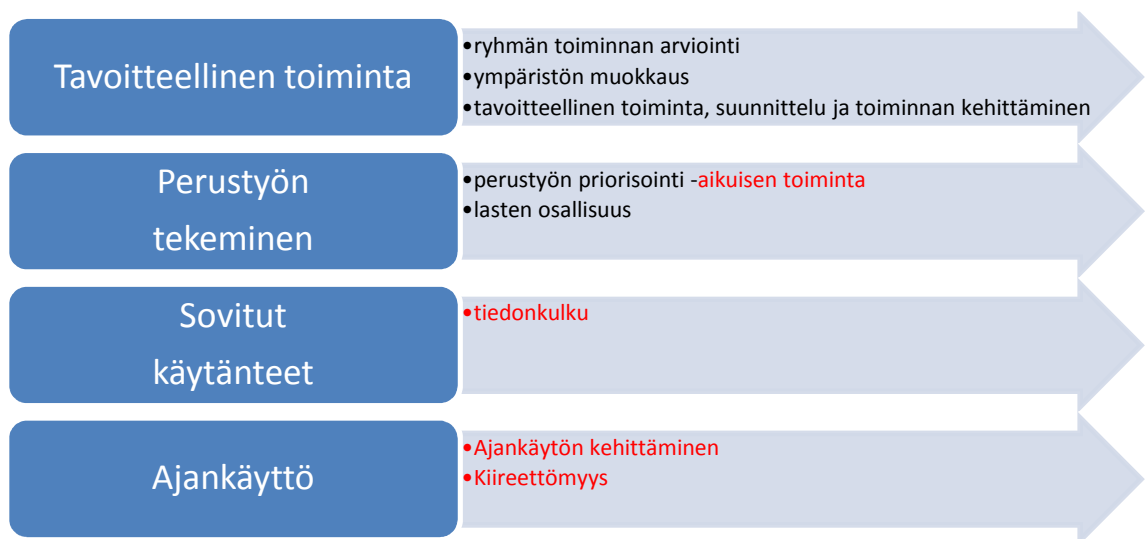
Itse ajankäytössä nähtiin paljon kehitettävää. Varhaiskasvattajat kokivat, että perustyö alkaa kärsiä, jos ylimääräisiä asioita on paljon. Omassa työn rajaamisessakin oli parannettavaa. Ajatuksia ja ideoita oli paljon, mutta aina niitä ei keritty toteuttamaan ajan puutteen vuoksi tai jostain syystä asioita ei tehty loppuun.

”Perustyö kärsii jos extra hommia on liikaa, vaikka niissä on hyvä funkio ja kaikkee” (h1) ”On ollut hyvä ajatus johon sitten ei ollut aikaa ja sitten se jäi toteuttamatta tai jäi kesken” (h3)

7.2.3 Ensimmäisen syklin tulos

Toimintatutkimuksen ensimmäisessä syklissä varhaiskasvattajien työajan käytössä korostuivat lasten hoito, kasvatus ja opetus, arjen järjestelyt sekä ammatillinen toiminta. Kasvattajat korostivat läsnäoloa ja perustyön tekemistä. He kokivat myös, että asioita on arjessa liikaa ja niitä pitäisi karsia. Arjen järjestelyissä paperityöt koettiin edelleen aikaa vievinä. Niihin käytetty aika koettiin olevan lapsilta pois. Työajan käytössä oli vielä kehitettävää, sillä kaikki ryhmät eivät olleet pystyneet pitämään palavereja, vaikka niille on rakenteet työyhteisössä luotu. Ammatillisessa toiminnassa suullista arviointia ja havainnointia suoritettiin, mutta kirjalliseen ei ollut kasvattajien mielestä oikein aikaa.

Havainnoinnin ja reflektoinnin kautta alkoi hahmottua tietynlaista ajankäytön kehittymistä ja kehittämisajatuksia. Ensimmäiseksi valitut toimenpiteet alkoivat muokkaantua reflektointikeskustelujen myötä. Tavoitteellinen toiminta koettiin edelleen kehitettävänä asiana ja sen toimenpiteet ryhmän toiminnan arviointi, ympäristön muokkaus ja tavoitteellisen toiminnan suunnittelu ja kehittäminen pysyivät samoina tavoitteina. Aikuisen toiminta nousi perustyön tekemisen kohteeksi yhdessä lasten osallisuuden kanssa. Perustyötä haluttiin nimenomaan priorisoida kasvattajien omaan toimintaan ja sen kehittämiseen. Sovitut käytänteet muovautuivat tiedonkulun korostamiseen, kun kirjaaminen liitettiin kasvattajien keskustelussa toiminnan arviointiin ja kehittämiseen. Neljänneksi kategoriaksi työajan käytön kehittämistoimenpiteisiin nousi itse ajankäyttö: Sen kehittäminen ja työn kiireettömyys.



KUVIO 14. Työajan käytön tavoitteiden muutokset ensimmäisen syklin aikana

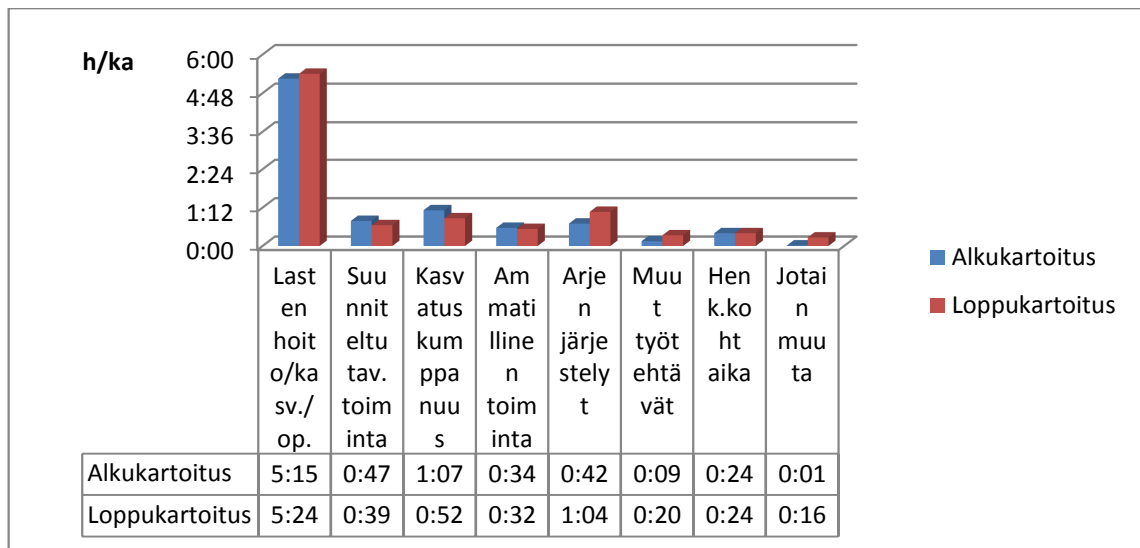
7.3 Toinen sykli ja loppukartoitus

Työajan käytön muutosta tarkasteltiin toisen syklin lopulla pedagogisten tiimien reflektointi keskusteluissa ja aikapäiväkirjojen loppukartoituksessa. Loppukartoitus tehtiin kesäkuussa kevättoimintakauden päätteeksi, jotta voitaisiin nähdä, onko toimintakauden aikana tapahtunut muutosta. Loppukartoituksessa aikapäiväkirjan täytti 17 varhaiskasvattajaa. Muutosta alkupäiväkirjojen lukumäärään aiheutti työntekijöiden työstä pois jäänti ennen päiväkirjan täyttöä erinäisistä syistä.

7.3.1 Loppukartoituksen tulokset

Loppukartoituksessa tarkasteltiin varhaiskasvattajien ajankäyttöä suhteessa heidän keskimääräiseen työpäiväänsä 7 tuntia 39 minuuttia. Suurin osa tästä päivästä kului lasten hoitoon, kasvatukseen ja opetukseen. Vähiten aikaa käytettiin kategoriaan ”jotain muuta, mitä”. Verrattaessa aikapäiväkirjojen alku- ja loppukartoitusta niissä oli havaittavissa pieniä eroja. Lasten hoitoon, kasvatukseen ja opetukseen oli loppukartoituksessa käytetty keskimäärin yhdeksän minuuttia enemmän aikaa. Suunniteltu tavoitteellinen toiminta oli kuitenkin samaan aikaan vähentynyt kahdeksalla minuutilla. Sekä kasvatuskumppanuuteen että ammatilliseen toimintaan käytettiin vähemmän aikaa loppukartoituksessa kuin alkukartoituksessa. Arjen järjestelyihin, muihin työtehtäviin ja kategoriaan ”jotain muuta” käytettiin enemmän aikaa loppukartoituksessa kuin alkukartoituksessa. Henkilökohtaiseen aikaan käytettiin tutkimuksen alussa ja lopussa aikapäiväkirjojen mukaan saman verran aikaa.

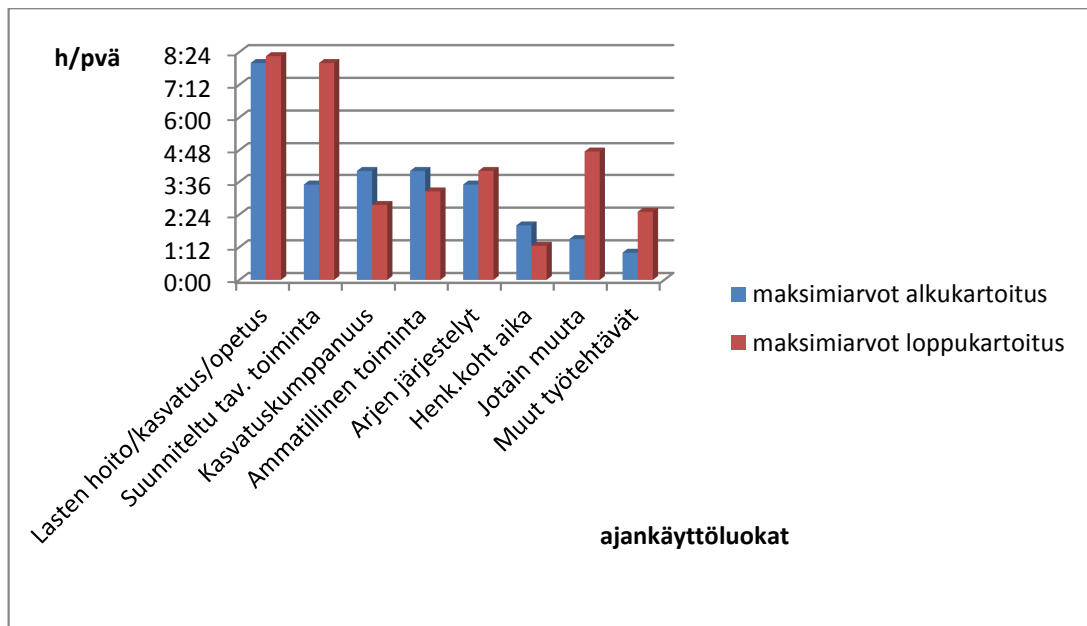
Vaikka tilastollisesti suunniteltu tavoitteellinen toiminta vähentynyt vain kahdeksalla minuutilla, yksilötasolla tarkasteltuna varhaiskasvatuksen tavoitteellinen toiminta heikkeni loppukartoituksessa selvästi verrattuna alkukartoitukseen. Isoimmat erot kategoriaan aiheuttivat erilaiset näkemykset siitä, mitä tavoitteellisella toiminnalla tarkoitetaan. Loppukartoituksessa eräs ilmoitti kaiken toimintansa olevan tavoitteellista toimintaa eli lähes kahdeksan tuntia päivässä ja viisi henkilöä ei ilmoittanut toteuttavansa ollenkaan tavoitteellista toimintaa. Suunnittelematonta toimintaa toteutti täten lähes 30 % varhaiskasvattajista.



KUVIO 15. Varhaiskasvattajien keskimääräinen työajan käyttö alku- ja loppukartoituksessa

Loppukartoituksesta tarkasteltiin myös maksimi- ja minimiarvoja henkilöiden ajankäytölle. Kaikki aikapäiväkirjan luokitukset saivat minimiarvoja nolla, joten ero maksimiarvojen välillä oli suurta. Lasten hoitoon, kasvatukseen ja opetukseen minimiarvoja nolla antoivat työntekijöiden viikolle osuneet vapaapäivät ja työntekijöiden sijoittaminen päiväksi hoitamaan muita tehtäviä kuten arjen järjestelyjä. Enimmillään varhaiskasvattajat käyttivät aikaansa lasten hoidon, kasvatuksen ja opetuksen parissa jopa 8 tuntia 15 minuuttia. Tämä tarkoitti tosin sitä, että kyseiset vastaajat tekivät päällekkäistä työtä päivän aikana. Osa varhaiskasvattajista myös ilmoitti vastauksissaan, että koko päivä on suunniteltua tavoitteellista toimintaa, eli enimmillään heillä kahdeksan tuntia päivässä. Heidän vastakohtia olivat ne vastaajat, jotka eivät ilmoittaneet tekevänsä minuuttiakaan suunniteltua tavoitteellista toimintaa päivän aikana. Näitä vastaajia oli paljon. Enimmillään päivänä aikana tällaisia henkilöitä oli 12 kaikista 17. vastanneesta eli 77 % kasvattajista.

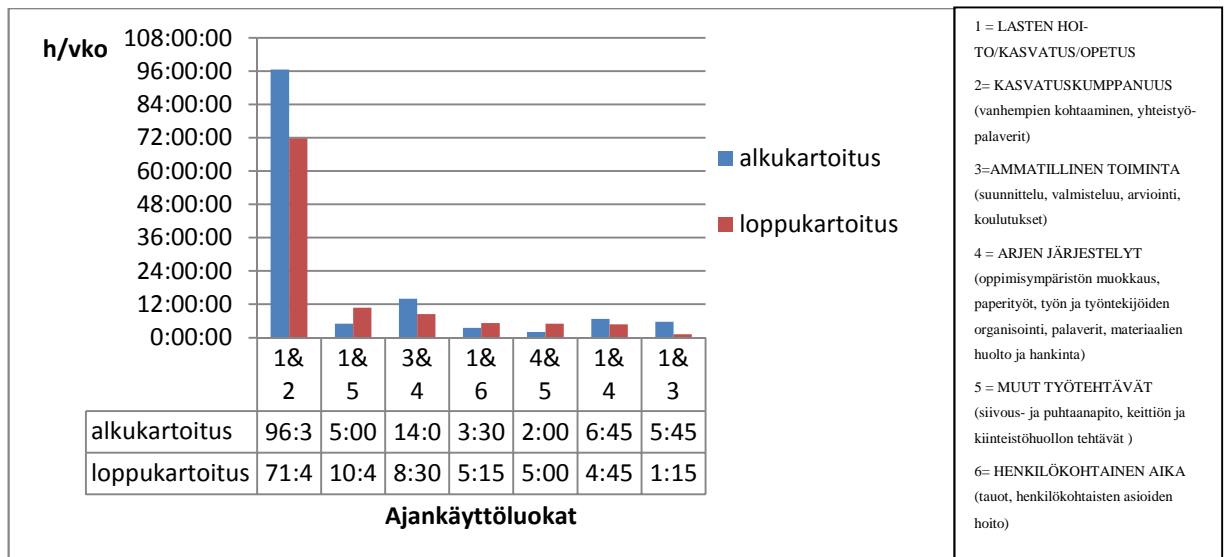
Verrattaessa maksimiarvoja alkukartoituksen lukuihin, huomattavaa oli, että maksimiarvot olivat pienentyneet kasvatuskumppanuuden, ammatillisen toiminnan ja henkilökohtaisen ajan osalta. Selkeää kasvua maksimiaikoihin oli tullut suunniteltuun tavoitteelliseen toimintaan, mikä selittyi erilaisilla näkemyksillä asiasta. Lisäksi muihin työtehtäviin ja osioon ”jotain muuta, mitä” oli tullut kasvua loppukartoituksessa.



KUVIO 16. Aikapäiväkirjojen maksimi-arvojen vertailu alku- ja loppukartoituksessa

Ajankäytöllisesti kasvattajien aikapäiväkirjojen kategorioiden valinnassa näkyi myös usean asian tekeminen yhtä aikaa tai ainakin saman aikavälin aikana. Tämä vähentyi kuitenkin alkukartoitukseen verrattuna. Erilaisia variaatioita useamman työn tekemisestä oli loppukartoituksessa 20. Näistä kahden kategorian yhdistelmiä oli 16. Kolmen tehtävän yhdistelmiä oli 3 ja yksi neljän kategorian yhdistelmä. Yhteensä varhaiskasvattajat tekivät viikossa 115 tuntia ja 45 minuuttia useampaa tehtävää yhtä aikaa. Tämä on 17 työntekijän kokonaisviikkotunneista yhteensä 16,5 %. Eniten työntekijät käyttivät yhtä aikaista aikaansa lasten opetukseen ja kasvatuskumppanuuteen, eli vanhempien kohtaamiseen. Nämä ajat ajoittuivat työpäivien alkuun ja loppuun. Tähän kuului 17 työntekijän ajasta yhteensä 71 tuntia ja 45 minuuttia, eli suurin osa päällekkäisestä työstä.

Enimmillään koko viikon aikana yksittäinen henkilö teki päällekkäistä työtä, eli vähintään kahta kategoriaa samalla aikavälillä, yhteensä 15 tuntia 30 minuuttia 38 tunnista 15 minuutista, eli 40,5 % työajasta. Alkukartoitukseen verrattuna tämä yksittäinen luku oli noussut. Loppukartoituksessa jokainen kasvattaja oli tehnyt päällekkäistä työtä. Verrattuna alkukartoituksen päällekkäiseen työhön, oli havaittavissa, että loppukartoituksessa yhdistelmäkategorioiden määrä väheni ensimmäiseen mittaukseen verrattuna.



KUVIO 17. Päällekkäisten töiden vertailu alku- ja loppukartoituksessa

Päällekkäisen työn tekemistä tutkittiin tutkimuksessa myös ajallisesti. Lasten hoitoon, kasvatukseen ja opetukseen käytetty aika yhdistettynä kasvatuskumppanuuteen näytti tutkimuksen lopulla ajallisesti samankaltaiselta. Eniten yhtäaikaista toimintaa oli loppukartoituksessakin aamulla lapsia tuotaessa kello 7:30-8:45 välillä ja lapsia haettaessa kello 15-16:45 välillä. Ammatillisen toiminnan ja arjen järjestelyjen yhtäaikaaisessa toiminnassa muutosta näkyi ajallisesti. Alkukartoituksessa aikaa käytettiin eniten ammatilliseen toimintaan ja järjestelyihin aamu-ulkoilun aikaan kello 10-11:45 ja päivälevon aikaan kello 12-13. Loppukartoituksessa aikaa suunnittelulle ja järjestelylle löytyi kuitenkin heti aamusta kello 6:15-7:15 välillä ja vielä iltapäivälläkin enemmän kuin alkukartoituksessa eli kello 13:15-14:15 välillä.

Lasten kanssa toimittaessa tehdyt arjen järjestelyt vähenivät loppukartoituksessa selvästi. Arjen järjestelyjä yhdessä lasten kanssa tehtiin eniten iltapäivästä klo 14:15-15:15 välillä. Loppukartoituksessa oma henkilökohtainen aika jaettiin useammin lasten kanssa kuin alkukartoituksessa. Eniten henkilökohtaista aikaa jaettiin lasten kanssa aamulla kello 8:30-9:15 ja keskipäivällä 12-13:15. Muiden työtehtävien tekeminen lasten hoidon, opetuksen ja kasvatuksen yhteydessä kasvoivat selvästi loppukartoituksessa. Näistä töistä 48 % tehtiin iltapäivällä kello 13–15 välillä.

TAULUKKO 8. Päällekkäisen työn ajankohdat alku- ja loppukartoituksessa

Mitä?	Koska? (alku)	Paljonko? (alku)	Koska? (loppu)	Paljonko? (loppu)
Lasten hoito/kasvatus/opetus & kasvatuskumppanuus	7:30–8:45 15–16:45	110 143	7:30–8:45 15–16:45	111 135
Ammatillinen toiminta & arjen järjestelyt	10–11:45 12–13:00	18 28	6:15–7:15 & 13:15– 14:15 12–13:00	7 7 15
Lasten hoito/kasvatus/opetus & Henk.koht aika	9:30–10:15 & 12–13:15	5 5	8:30–9:15 12–13:15	8 4
Lasten hoito/kasvatus/opetus & muut työtehtävät	8:15–8:45 & 11– 12:00 & 13–15:00	4 4 4	11–12:00 13–15:00	8 19

Loppukartoituksessa, samoin kuten alkukartoituksessa, varhaiskasvattajat saivat kirjata vapaita kommentteja päivästä. Edelleen asioita, jotka jäivät tekemättä, kirjattiin selvästi vähemmän kuin tärkeitä asioita päivästä, kuten alkukartoituksessakin. Tekemättömiä asioita kirjattiin yhteensä vain yhdeksän. Eniten mainintoja tekemättömistä asioista saivat samalla tavalla kuin alkukartoituksessa arjen järjestely ja niistä paperityöt. Ne mainittiin viisi kertaa.

”Tiimissä jäi täytettävät tärkeät lappuset täyttämättä. Mutta jatkamme täyttöä joku päivä 😊.” (h4)

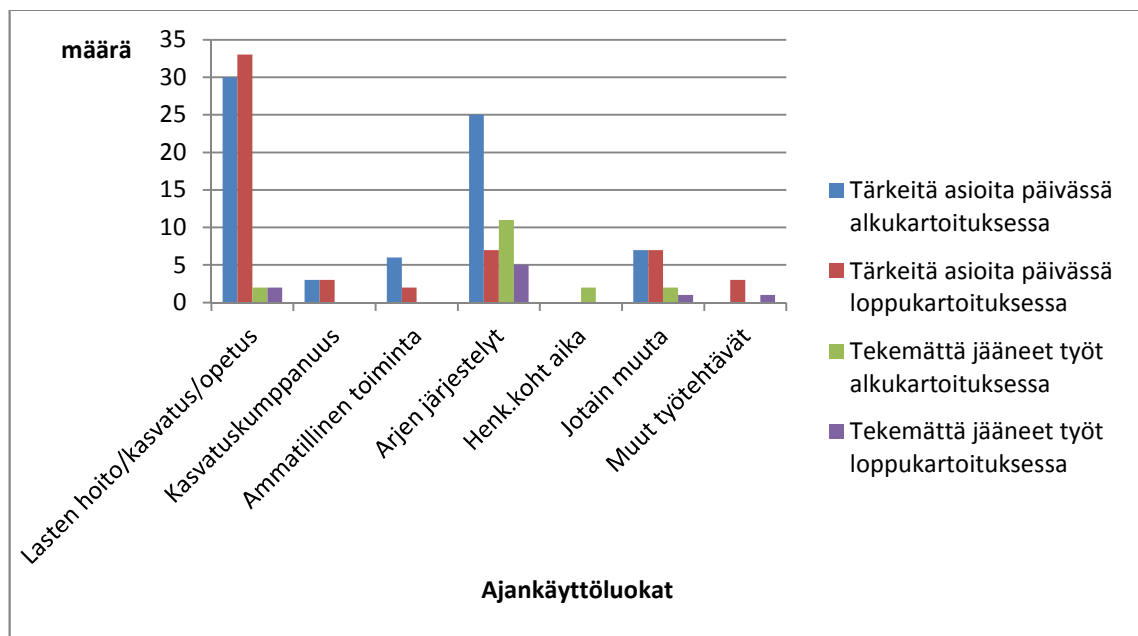
Tekemättä varhaiskasvattajilta jäivät muista työtehtävistä siivoaminen, joka mainittiin tosin vain kerran kuten muuhun kategoriaan luokiteltava aikapäiväkirjan täyttö. Muita mainintoja tekemättömissä asioissa saivat yllättävät kommentit lasten kanssa tekemättä jääneestä työstä, jotka mainittiin kahdesti.

”Lasten kanssa leikkiminen. En ehtinyt polttopalloon, koska vaihdoin ammatillisia tietoja 2 työkaverin kanssa aamupv:llä ulkoilussa” (h7)

Tärkeimmäksi asiaksi päivässä nousi lasten hoito, kasvatus ja opetus. Ne mainittiin 33 kertaa päiväkirjoissa.

”Metsäretki. Lapset tutkivat eläimiä luonnossa, loop purkeissa. Metsäretken löydöksistä tehtiin piirrustukset.” (h19)

Arjen järjestelyt, palaverit ja arjen pyörittäminen, mainittiin yhteensä seitsemän kertaa. Muut maininnat nousivat jaetulle toiselle sijalle loppukartoituksessa seitsemällä maininnalla, kun päiväkodin palohälytyn alkoi viallisesti soida ja aiheutti päiväkodin hetkelisen evakuoinnin. Tämä oli kirjattu useaan päiväkirjaan. Kolme mainintaa sai kasvatuskumppanuus eli vanhempien kohtaaminen sekä muut työtehtävät kuten siivoaminen. Ammatillinen toiminta mainittiin kahdesti suunnittelun puitteissa. Suunnittelu, erityisesti uuden toimintakauden, mainittiin kahdesti.



KUVIO 18. Tärkeitä ja tekemättömät asiat alku- ja loppukartoituksessa

Muutosta varhaiskasvattajien vapaisiin kommentteihin oli havaittavissa aikapäiväkirjojen vertailussa. Lasten hoito, kasvatus ja opetus koettiin molemmissa kartoituksissa kasvattajien vapaissa kommentteissa tärkeimmäksi asiaksi päivässä. Arjen järjestelyt korostuivat myös alkukartoituksessa, niitä jäi myös paljon tekemättä, erityisesti paperityöt jäivät tekemättä. Loppukartoituksessa arjen järjestelyjä mainittiin myös sekä tärkeinä asioina, että asioina, jotka jäivät tekemättä. Henkilökohtaisen ajan puute mainittiin vain alkukartoituksessa. Muut työtehtävät puolestaan nostivat päätään vasta loppukartoituksessa.

7.3.2 Työajan käyttö ryhmissä

Varhaiskasvattajien työajan käyttö näkyi pysyvän suhteellisen samana toisen syklin reflektiokeskusteluissa. Arjen järjestelyt kuitenkin nousivat selkeästi ylös keskustelusta. Niihin oli kiinnitetty ryhmissä enemmän huomiota. Arjen järjestelyissä keskeisenä osiona oli toimintaympäristön kehittäminen ja erityisesti leikkipisteiden kehittäminen sekä niiden laatu. Myös työympäristöä oli pyritty siivoamaan. Leikkiympäristön muokkaamiseen oli ryhmissä kiinnitetty huomiota, mutta edelleen haasteita asian tiimoilta oli jäljellä. Ison lepotilan jakaminen leikkilaksiksi koettiin vielä haastavaksi ja siihen pitää jatkossa miettiä hyviä uusia käytäntöjä. Toteutetulla leikkitilojen muokkaamisella koettiin olevan vaikutusta myös lapsiin. Kasvattajat kokivat, että lapset leikkivät samaa leikkiä pidempiä aikoja kuin aikaisemmin. Leikkeihin oli kehitetty myös omia kuukauden leikkejä. Leikkiympäristön kehittämisessä oli kiinnitetty enemmän huomiota laatuun kuin määrään.

”kun niitä leikkejä on vähemmän niin ei tarte ampasta aina uuteen paikkaan tyhjentään. Edelleen ne vaeltaa paikasta toiseen, mutta ei leikistä toiseen” (h18)

Lasten hoidossa, kasvatuksessa sekä opetuksessa korostuivat lasten osallisuus, mutta myös aikuisten osallistuminen ja läsnäolo. Kasvattajat korostivat, että lasten toiminta vaatii aikuisen läsnäoloa. Pelkkä aikuisen läsnäolo voi rauhoittaa toimintaa ja lisätä lasten mielikuvitusta muun muassa leikeissä. Perushoidossa hoiva ja huolenpito nähtiin tärkeinä: Erityisesti se, että on aikaa olla kahden lapsen kanssa ja jutella hänelle.

”vaatii aikuisen läsnäolon siinä toiminnassa ja mielikuvituksella ruokkii sitä mielikuvitusta” (h16)

”saa jutella siinä perushoidon aikana hänelle tärkeistä asioista ja mä voin vaikka kysyä mikä leikki nyt kiinnostaa” (h2)

7.3.3 Työajan käytön kehittäminen

Toisen syklin lopulla pidetyssä reflektointi keskustelussa kehitettäviksi asioiksi nousivat priorisointi, arviointi, ammatillinen toiminta, aikuisen läsnäolo, lapsen osallisuus, toiminnan tavoitteellisuus ja suunnitelmallisuus, ympäristön muokkaaminen sekä ajankäytön kehittäminen.

Keskittymällä perustyön priorisointiin ryhmien toiminnassa oli tapahtunut edistymistä. Lasten omatoimisuus oli parantunut, kun ylimääräisiä toimintoja oli karsittu ja keskistetty lasten kanssa olemiseen ja heidän kuuntelemiseen. Varhaiskasvattajat olivat myös oivaltaneet, että perustyölle pitää antaa aikaa. Kasvattajat kertoivat, että lapsia oli kuunneltu enemmän kuin aikaisemmin ja he olivat päässeet osallistumaan hiukan enemmän suunnitteluun. Lasten osallisuutta oli myös huomioitu haastatteleamalla lapsia ja suunnitteleamalla uusia haastatteluja.

”omatoimisuus on parantunut jonkin verran kun on keskitytty enemmän niihin perustoimintoihin, perushoitoon ja lapsia kuunneltu” (h8)

”perustyön toteutus, siihen on oltava aikaa” (h3)

”yritetään osallistaa lapsia enemmän, annetaan enemmän mahdollisuuksia siihen” (h19)

Leikkiympäristö koettiin myös tärkeäksi osaksi tavoitteellista toimintaa. Keskusteluissa nousi esille voimakkaasti leikkiympäristön muokkaaminen leikkiä kehittäväksi. Kasvattajat totesivat, jotta leikkiympäristöä voisi muokata sopivaksi, sitä täytyy myös jatkuvasti havainnoida.

”sitä leikkiympäristö kannattaa havainnoida ja kehittää jatkuvasti” (h15)

Toiminnan arvioinnissa ei suurta edistystä ollut saatu aikaan. Osa syy tähän oli palaverien peruuntuminen. Syynä saattoi olla sekin, että arvioinnille ei vielä ole osattu antaa ja ottaa aikaa. Toimintatavatkin saattavat vielä olla haussa. Eräs kasvattajista ehdottikin, että esimerkiksi käytössä olevaan viestivihkoon voisi kirjata havaintoja ja arviointeja samoin kuten sinne kirjattiin tärkeitä viestejä työntekijältä toiselle. Viestivihko kun toimi osaltaan myös ajan säästäjänä, kun kaikkea ei tarvinnut muistaa kertoa kesken toiminnan toiselle. Toki viestivihkon käytössä koettiin tehostamisen varaa. Arvioinnin ja havainnoinnin osa-alueessa kehittämisen kohteeksi jäikin ajan löytäminen kirjalliseen arviointiin ja havainnointiin suullisen ja muistitiedon tueksi tai ainakin uusien toimivien käytäntöjen luominen.

”arviointia vois yrittää tehdä ryhmän viikkopalavereissa, jos niitä pystyi pitämään vähän useammin” (h19)

”vois kirjata vähän enemmän siihen viestivihkoon sekin auttais osaltaan arviointia, sieltä vois katsoa ja auttaa muistamaan” (h3)

Kasvattajat olivat myös havainneet itse tekevänä kiirettä ja tekevänsä useaa asiaa yhtä aikaa. Lapsen osallisuus kiireessä ja useiden asioiden yhtäaikaisessa tekemisessä saattaa helposti unohtua. Varhaiskasvattajat kuitenkin halusivat edelleen osallistaa lapsia toimintaa. He halusivat oppia muuttamaan omia toimintatapojaan ja sietämään lasten ideoita. Toisten aiheuttamat keskeytykset myös oli havaittu tutkimusaikana häiritseviksi ja niihin tarvitsisi jatkossa kiinnittää huomiota.

”Lapsen osallistamista arjen toimintoihin. Et huomaa välillä ite tekevänsä sitä kiirettä ja tekee mieluummin että saa nopeasti tehtyä joissakin asioissa.” (h9)

”en välttämättä keskity kauheesti, kun mä teen jotain, niin saatan poukkoilla eri suuntiin...sais niitä teemoja lapsilta ku se on paljon kuitenkin sieltä aikuiselta päin tulevaa juttua...enemmän oppia sietämän lapsista lähteviä ideoita, jotka sillä hetkellä muuttaa mun kehittämää juttua”(h3)

”Se homma keskeytyy hyvin usein syystä tai toisesta ...tääkin olis joku kehittymisen, kehittämisen paikka” (h1)

Ammatillisesta toiminasta ja aikuisen läsnäolosta keskusteltiin edelleen. Aikuisen läsnäolo ryhmässä koettiin tärkeäksi. Aikaa pitäisi pystyä antamaan keskeytyksettä lapsille. Aikuisen läsnäoloa ei välttämättä kaivattu aina ohjaajana leikeissä, vaan pelkkä läsnäolo saatettiin kokea rauhoittavana. Aikuisen leikinohjaamisella nähtiin kuitenkin olevan merkitystä riippuen leikkijöistä, heidän iästään ja leikin vaiheistaan.

”edes se läsnäolo, ei välttämättä ohjaa, mutta kun se aikuinen on, se helposti rauhoittaa”(h9)

Toiminnan tavoitteellisuudessa ja suunnitelmallisuudessa oli tutkimuksen aikana tultu tulokseen, että vähemmän on enemmän. Kasvattajat tuntuivat kaatuvan liian toiminnan alle, mitä he itse olivat osaltaan luomassa omilla suunnitelmillaan. Työntekijät korostivat keskusteluissa liian toiminnan karsimista ja keskittymisestä perustyön tekemiseen. Ajanhallinnassa pohdittiin pidempien projektien tekemistä lasten kanssa, oman työn aikatauluttamisesta ja taukojen pitämisestä sekä suunnitteluajan tehostamisesta etukäteissuunnittelulla sekä toiminnan kirjallisella arvioinnilla. Tutkimuksen edetessä varhaiskasvattajat alkoivat nähdä itsensä myös kiireen aiheuttajina. Tulevaisuuden haasteeksi he antoivat itselleen suunnitella vähemmän ja laadukkaampaa ja ottaa siihen lapsia enemmän mukaan, osallistaa heitä toiminnan suunnitteluun.

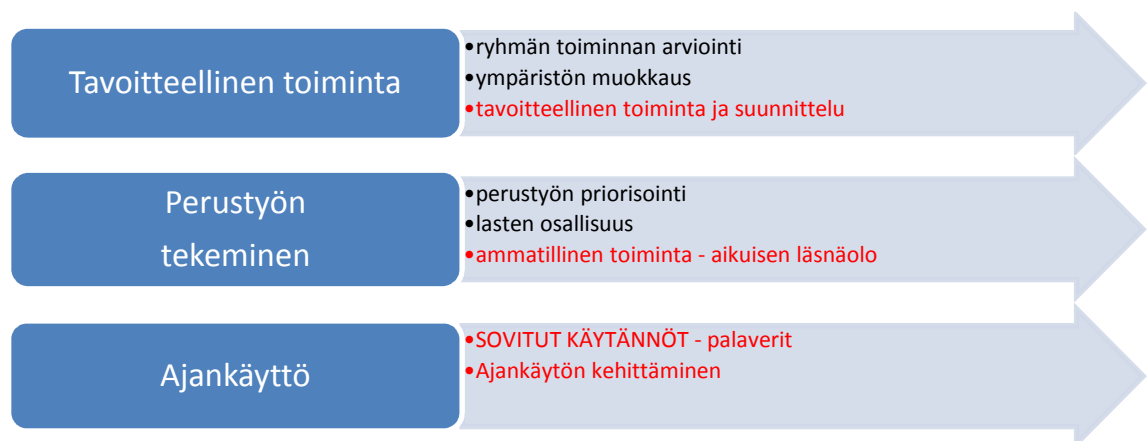
”Yksinkertaisempi arki lisää sitä kiireettömyyttä” (h3)

”toimintaa ei saa olla liikaa, et sen on niin ku oppinu. ..Semmosta yksinkertaista, ei tarkoita, että olisi suunnittelematonta siellä ryhmässä. Ja sille leikille pitää olla tilaa ja aikaa, että se on ihan valtavan tärkeää.” (h1)

”aikaa siihen siirtymisiin olis oikeesti tarpeeksi pitkä. Siitä tulee se kiire, et täytyy mennä” (h2)

Toisen syklin lopulla ajankäytön kehittäminen olikin muotoutunut uudestaan. Pääluokiksi olivat muotoutuneet tavoitteellinen toiminta, perustyön tekeminen ja ajankäyttö. Sovitut käytänteet olivat tutkimuksen kehittyessä siirtyneet ajan alle, koska aika tuntui alistavan monia sovittuja käytäntöjä kuten esimerkiksi palaverien pitämisen. Kasvatijat kokivat, että ideoita on paljon toiminnan kehittämiseksi, mutta se vaatii pysähtymistä ja keskittymistä toiminnan kehittämiseen.

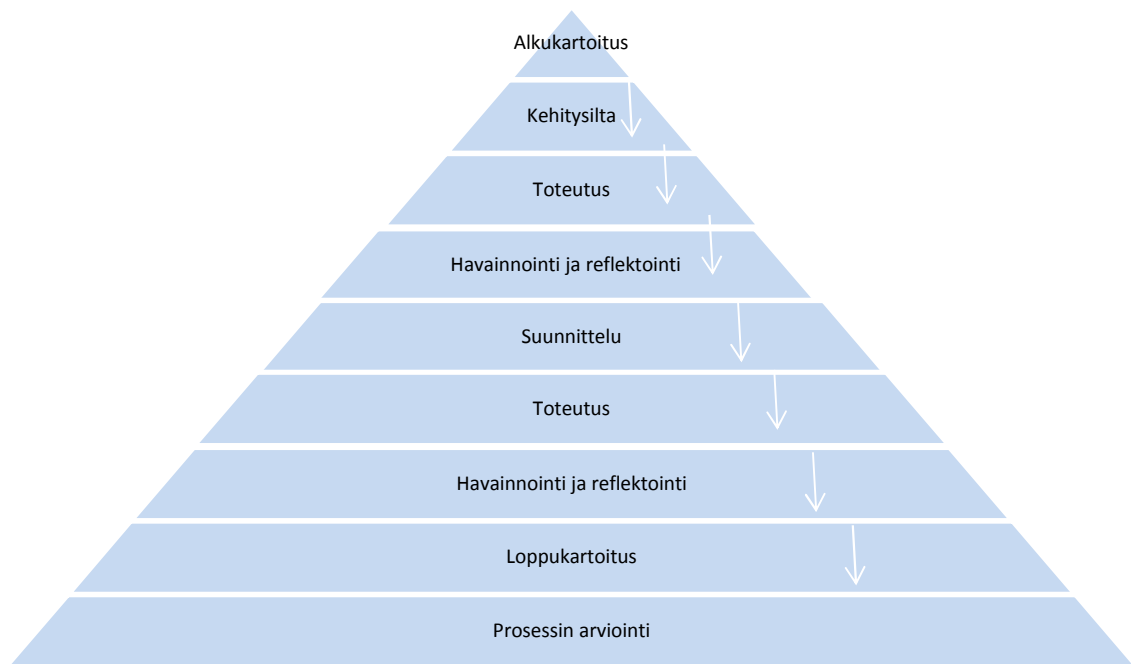
”löytää hyviä käytäntöjä. Paljon on ajatuksia, mutta pysähdyttäis, kun se hyvä käytäntö tulee ja otettais oikeesti käyttöön” (h8)



KUVIO 19. Työajan käytön kehittäminen tutkimuksen lopulla

7.4 Jatkoasteet ja loppuarviointi

Toimintatutkimuksessa haetaan muutosta toimintaan, joten prosessia pitää myös arvioida. Tästä johtuen reflektointikeskusteluissa on pyydetty varhaiskasvattajia arvioimaan omaan toimintaansa ja antamaan jatkoasteita. Kehitysprosessin arviointia tehtiin täten tutkimuksessa koko prosessin ajan. Prosessin ja muutoksen aikaansaamisessa työyhteisöllä oli iso merkitys ja heille annettiin vastuuta prosessin etenemisestä.



KUVIO 20. Kehittämisen prosessin arviointi

Toimintatutkimuksen kehittämissuorituksen arviointi alkoi kehittämissuorituksessa, jossa pohdittiin ja arvioitiin päiväkodin nykytilaa alkukartoituksen ja varhaiskasvattajien omien käsitysten pohjalta. Tämän arvioinnin pohjalta luotiin tavoitteet, joita alettiin toteuttaa käytännössä. Tehtyä toteutusta arvioitiin yhdessä varhaiskasvattajien kanssa kahdessa syklissä prosessin aikana havainnointi- ja reflektointikeskustelujen puitteissa. Näiden keskustelujen perusteella oli havaittavissa muutoksia työntekijöiden toiminnassa. Keskusteluissa nousi esille muun muassa kirjallisen arvioinnin tarvitsema aika. Sille ei tahdottu löytää aikaa arjessa. Se oli ensimmäinen asia, mistä vähennettiin. Kuitenkin ryhmät myönsivät arvioinnin, myös kirjallisen, olevan tärkeää. Arvioinnin kautta arjen pedagogiikan saataisiin näkyväksi. Osa kasvattajista toki korosti jatkuvan suullisen arvioinnin olevan tärkeämpää kuin muutaman kerran vuodessa tehtävän kirjallisen arvioinnin esimiehelle. Suunnittelupalaveriinkin ei aina ollut aikaa tai otettu aikaa, mikä näkyi arvioinnin vähydessä: Ei keritty arvioimaan, kun ei saatu pidettyä yhteisiä palaveria.

Keskusteluissa oman ryhmän toiminnan organisointi korostui. Työntekijät toivoivat yhteisten toimintojen vähentämistä ja rauhaa keskittyä omaan toimintaan. Myös ryhmän tilojen toimivuudella ja siisteydellä koettiin olevan merkitystä. Tällöin aika saadaan sovitettua paremmin oleellisen tekemiseen, kun ei tarvitse etsiä tavaroita tai kieltää lapsia tekemästä jotain, koska tilat eivät toimi. Esimerkiksi leikkien uudelleen miettiminen,

leikkipisteiden kehittäminen, kiertävien lelujen kehittäminen ja leikkipisteiden määrällä oli vaikutusta työn tekemiseen ja ajankäyttöön.

Yhteisistä keskusteluista kävi ilmi, että vaikka paperityö ja jatkuva kehittäminen rasittavat ryhmiä, he olivat tarttuneet toimeen ja alkaneet miettiä ja kehittää omaa toimintaansa. Keskusteluissa tuli ilmi, että antoisin aika kehittämiselle on syksyllä toimintaa käynnistettäessä. Silloin henkilökunnalla on eniten energiaa toiminnan kehittämiseen ja muuttamiseen.

”kevällä ei oikein ois enää intoo kehittämiselle, syksy olis otollisempi” (h17)

Jatkohaasteiksi seuraaville kuukausille ja toimintakausille ryhmät kokivat, että toimintaympäristöä pitää vielä jatkossa muokata lisää, kirjalliselle arvioinnille pyritään antamaan enemmän aikaa, lapsille pitää antaa enemmän mahdollisuuksia osallisuuteen ja uutta toimintaa voisi vielä monipuolistaa. Näiden toteutumiseksi haasteena on löytää hyviä toimivia käytäntöjä.

Kasvattajien mukaan toimintaa voitaisiin kehittää rikastuttamalla leikkejä toimintaympäristöä muokkaamalla, haastatteleamalla lapsia ja vanhempia, tekemällä arviointia ryhmän viikkopalaverissa ja ottamalla arviointivihkon käyttöön sekä etsimällä yhdessä esimerkiksi palavereissa ratkaisuja. Yhteisellä keskustelulla ja kaikkien mielipiteiden kuuntelulla voitaisiin löytää uusia näkökulmia ja ratkaisuja haasteisiin. Taitoja työntekijät myös kaipasivat lisää, pienten liikuntavinkkejä ja musiikkikasvatusta. Koulutuksella työajan käyttöä voisikin kenties vielä tehostaa: saada ihmiset täsmäkoulutuksiin heidän toiveidensa ja tarpeidensa mukaan.

Keskusteluissa kasvattajat toivat esille, että voisivat ja haluaisivat jatkaa uudella toimintakaudella kaikkia opittuja asioita, viestivihkon käyttöä, joustamista, yksinkertaisten ja ikään sopivien leikkipisteiden luomista, leikkiympäristöjen kehittämistä yhdessä lasten kanssa, lasten osallisuuden vahvistamista, säännöllistä arviointia sekä havainnointivihkon käytön kehittämistä.

8 POHDINTA

8.1 Eettiset kysymykset

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohjeen (2012) mukaan eettisesti hyväksyttävä ja luotettava tutkimus pitää suorittaa hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Tutkimuksessa kuuluu noudattaa rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa, esittämisessä ja arvioinnissa. Tutkija kunnioittaa muiden tekemää työtä ja heidän saavutuksiaan oikeilla viittaustekniikoilla. Tutkimus suunnitellaan, toteutetaan ja raportoidaan vaatimusten edellyttämällä tavalla. Tutkimuksen tietoa talletetaan asianmukaisesti ja tutkimusluvut hankintaan. Hyvästä tieteellisestä käytännöstä vastaa jokainen tutkija ensisijaisesti itse. (HTK-ohje 2012.)

Tutkimuslupaa haettiin tutkimuskunnan ohjeiden mukaan tutkimuksen kohteena olleen päiväkodin johtajalta. Tutkimuskunnassa käytäntönä on, että yhden päiväkodin tutkimiseen luvan myöntää päiväkodin johtaja. Tutkimukseen osallistuvia varhaiskasvattajia informoitiin tulevasta tutkimuksesta jo syksyllä 2013. Ennen tutkimuksen alkua varhaiskasvattajille kerrottiin tutkimuksen alkamisesta, tavoitteista ja heidän osallistumisestaan. Informaatiota jaettiin suullisesti ja kirjallisesti. Jokainen tutkimukseen osallistunut allekirjoitti lisäksi ”tietoinen suostumus” -kaavakkeen. Kaavake on kuvattu liitteessä 4.

Eettisesti tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Tässä tutkimuksessa osallistuminen ei ollut vapaaehtoista, sillä päiväkodin johtaja edellytti kaikilta varhaiskasvattajilta siihen osallistumista jokaisen oman työn kehittämisen näkökulmasta. Mikäli joku jätti vastaamatta tutkimuksen materiaaleihin tai ei halunnut olla äänessä yhteisissä keskusteluhetkissä, se vapaus annettiin jokaiselle. Jokaista osallistujaa kuitenkin kannustettiin osallistumaan tutkimukseen oman työn kehittämisen näkökulmasta ja yhteisen hyvän aikaan saamiseksi.

Anonymiteettiä tutkimukseen haluttiin saada nimettömyydellä, koska jokainen yksikön varhaiskasvattaja veloitettiin osallistumaan tutkimukseen. Tutkimusmateriaaleissa on merkintä vain ryhmästä tai ryhmästä ja ammattinimikkeestä. Materiaaleissa on myös täysin anonyymejä lomakkeita. Anonymiteetti oli tutkimuksessa etukäteen harkittu asia,

koska lopputuloksessa kuitenkin pyrittiin koko työyhteisön yhteiseen kehittämiseen, ei niinkään yksittäisten yksilöiden. Tutkimusmateriaalit tutkija on myös säilyttänyt luotamuksellisesti läpi tutkimuksen.

Tutkimuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja raportoinnissa on pyritty huolellisuuteen ja tarkkuuteen. Muiden tekemään työtä on pyritty kunnioittamaan oikeilla viittaustekniikoilla. Kaiken kaikkiaan koko työssä on pyritty rehelliseen ja eettiseen tutkimustyön toteuttamiseen.

8.2 Luotettavuus

Tutkijan pitää olla kriittinen työlleen ja arvioida työnsä tuloksia ja merkityksiä objektiivisesti. Luotettavuus edellyttää tutkijalta kriittistä asennetta. Kriittisyys on tieteellisyyden tärkein edellytys. Tutkijalta vaaditaan myös rehellisyyttä. (Mäkinen 2005, 123, 188.) Tieteellinen tieto pitää hankkia objektiivisesti, puolueettomasti (Metsämuuronen 2006, 17). Puolueettomuus on laadullisessa tutkimuksessa haasteellista, koska kysymyksiksi tulevat, kuunteleeko tutkija tiedonantajansa vai vaikuttaako siihen tutkijan omat ominaisuudet kuten ikä, sukupuoli ja asema yhteisössä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 135–136). Tieteellisen tuloksen pitää myös olla toistettavissa (Metsämuuronen 2006, 17).

Tässä tutkimuksessa on pyritty kriittiseen asenteeseen. Tulokset on pyritty esittämään siten, että ne olisivat toisenkin tutkijan toteutettavissa. Puolueettomuus on tutkimuksessa ollut oma haasteensa, koska tutkimuksen kohteena on ollut tutkijan oma työyhteisö. Tutkija on kuitenkin pyrkinyt objektiiviseen näkemykseen tutkimusmateriaaleja analysoitaessa.

Jotta lukija voisi pitää tekstiä luotettavana ja pätevänä, kirjoittajan täytyy vakuuttaa lukija kyvyistään (Kinnunen & Löytty 2002, 41). Tämä vaatii tarkkaa selostusta tutkimuksen toteuttamisesta. Kanasen (2012, 14) mukaan tutkimusprosessin vaiheet täytyy dokumentoida, jotta ulkopuolinen henkilö voi varmistua siitä, että kaikki ratkaisut ja päätelmät on tehty oikein. Luotettavuuden perusedellytys on, että dokumentaatio on tarkkaa ja riittävää. Tämän tutkimuksen raportoinnissa on pyritty mahdollisimman tark-

kaan kuvaukseen tutkimuksen toteuttamisesta, jotta ulkopuoliselle välittyisi mahdollisimman selkeä kuva siitä, miten tutkimus on toteutettu.

Luotettavuutta arvioidaan suhteessa käytettyyn metodiin. Tässä tutkimuksessa se tarkoittaa lähinnä luotettavuuden tutkailua laadullisen tutkimuksen kriteerien mukaan. Laadullisen tutkimuksen luotettavuudessa keskitytään luotettavuuteen, siirrettävyyteen, riippuvuuteen ja vahvistettavuuteen. Luotettavuudessa pohditaan mitä on tehty, miten on tehty, miksi on tehty. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteerit ovat: dokumentaatio ja arvioitavuus, tulkintojen ristiriidattomuus, tulkintojen luotettavuus sekä saturaatio. (Kananen 2012,166–175.)

Dokumentaatio luo tutkimukselle uskottavuutta (Kananen 2012, 173). Tutkimuksen dokumentaatiossa on pyritty lukijoille välittämään kuva, mitä tutkimuksessa on tehty ja miten sekä pyritty antamaan perusteluja, miksi asioita on tehty niin kuin tehtiin. Analyysien tulkintoja on tarkasteltu useaan otteeseen ja niiden tulkinnoissa on pyritty ristiriidattomuuteen. Tilastollisin keinoin analysoitu materiaali on myös kahteen kertaan tarkistettu niin matriisin syötön kuin analysoidun materiaalin kohdalta. Saturaatio ei puolestaan sovellu tähän tutkimukseen, koska kyseessä on kokonaistutkimus. Kananen (2012, 175) huomauttaa, että saturaation tavoittelu on turhaa, jos kyseessä on ainutlaatuinen ilmiö tai yksi havaintoyksikkö. Tässä tutkimuksessa ajallinen ja määrällinen rajoite olivat oleellisemmat kuin saturaatio, koska kaikki työntekijät veloitettiin osallistumaan tutkimukseen.

Laadullinen tutkimus ei pyri yleistettävyyteen, kuten ei myöskään toimintatutkimus. Muutos koskee vain kohteena ollutta. Prosessi voidaan siirtää, mutta tulosta ei suoraan. Tulos edellyttää muutosprosessia Tämä pätee myös siirrettävyyteen. Siirrettävyydellä tarkoitetaan tutkimustulosten pitävyyttä samanlaisissa tapauksissa. (Kananen 2012, 166–175). Toimintatutkimuksen ollessa kyseessä tutkimustulokset eivät ole siirrettävissä suoraan muuhun kontekstiin. Niistä voi kuitenkin olla havaittavissa samankaltaisuutta eri toimintaympäristöissäkin.

Tutkimuksessa pyrittiin tulosten luotettavuuteen lisäksi hyvällä suunnittelulla. Aikapäiväkirjat esitettiin kahdessa eri päiväkodissa yhteensä yhdeksällä henkilöllä. Ensimmäisen esitetausr ryhmän jälkeen, yhteensä viisi henkilöä, lomaketta muokattiin toista esitetausr ryhmään varten, joka vielä antoi hiottavaa viimeiseen, tutkimuksessa käytet-

tyyn lomakkeeseen. Itse tutkimuksen aikana kävi kuitenkin vielä selville, että vaikka esitestausta oli suoritettu ja päiväkirjan täyttöohjetta hiottu, niin informantit täyttivät vieläkin lomaketta omista näkemyksistään käsin. Mikäli aikapäiväkirjoja jatkossa käytetään, niin kategorioita ja täyttöohjeita lienee syytä vielä pohtia enemmän ja hioa lisää.

Tieteen yksi perusvaatimus on, että se on avointa ja julkista (Kananen 2012, 14). Tähän on tutkimuksessa pyritty tarkalla dokumentaatiolla ja kriittisellä tutkimusotteella. Tutkimuksen aikana esimerkiksi kaikkia materiaaleja ei saatu kaikilta varhaiskasvattajilta. Koska päiväkodin johtaja edellytti kaikkien kasvattajien osallistumisen tutkimukseen, ei puuttuneita materiaaleja karhuttu erikseen jokaiselta kasvattajalta, vaan jokaisen toivottiin ne palauttavan vapaaehtoisesti. Lisäksi tutkittavien anonymiteetin vuoksi, kaavakkeita ei ollut nimetty, joten ne jotka eivät vastauksiaan palauttaneet, eivät olleet suoranaisesti selvitettävissä. Ryhmien yhteiset tuotokset kuitenkin palautuivat täydellisesti, joten niistä saatava tieto koettiin tutkimuksessa yksittäisiä tietoa tärkeimmiksi, koska ryhmät olivat ne yhdessä täyttäneet ja täten useamman henkilön näkemys pitäisi tulla niistä esiin.

8.3 Tulosten tarkastelu

Tutkimuksen tulosten tarkastelusta käy ilmi, että tutkimustuloksissa on samankaltaisuutta aiempien tutkimusten kanssa. Kananen mukaan (2012, 173) kahden tutkijan sama lopputulos lisää osaltaan luotettavuutta. Toimintatutkimus ei kuitenkaan pyri yleistämään tuloksia, joten saavutetut tulokset pitävät paikkansa vain tutkitussa kohteessa (Kananen 2012, 55).

Tässä tutkimuksessa tavoiteltiin tietoa siitä, mihin varhaiskasvattajat käyttävät työaikaansa sekä miten ajankäyttöä voidaan kehittää. Yhtenä ajatuksena oli vastata tutkimuksella aiempien tutkimusten kuten Parrilan ja Alilan (2011,158) asettamaan haasteeseen ja tarkastella varhaiskasvattajien ajankäyttöä. Kananen (2012, 23, 80, 176) muistuttaa, että tavoitteen saavuttaminen kuuluu kehittämis- ja toimintatutkimukseen. Toimintatutkimuksen lopputulosta tulisikin arvioida suhteessa asetettuihin tavoitteisiin: Saavutettiinkö sitä mitä tavoiteltiin ja millaisen toiminnan avulla saatiin muutosta?

Tutkimuksessa saatiin aikapäiväkirjojen avulla tietoa siitä, mihin varhaiskasvattajat käyttivät työaikaansa. Työajan kehittämiseenkin tutkimuksessa löydettiin muutamia keinoja. Pääasiallisena menetelmänä käytettiin yhteistä keskustelua työn pedagogisista ratkaisuksista ja sitä kautta pyrittiin luomaan uudenlaista kasvatusympäristöä tutkimuspäiväkotiin. Huomionarvoisin keino varhaiskasvattajien työajankehittämiseen näyttäisi olevan yhteinen keskustelu, koska yhteisten keskustelujen jälkeen tavoiteltuun toimintaan saatiin aikaan pientä muutosta. Yhteisöllisyys ja yhteinen keskustelu toivat esille erilaisia näkökulmia saman päiväkodin kuudesta eri ryhmästä. Kupilan (2012, 311) mukaan, toimintamuodot, joissa päästään yhteiseen ongelmanratkaisuun, keskusteluun ja pohdintaan ovat tärkeitä kehittämisen kannalta ja tämä näkyi tutkimuksessa. Tutkimuksen valossa yhteinen keskustelu työyhteisölle tärkeistä asioista näyttäisi olevan tässä äärettömän tärkeässä roolissa, jotta kaikkien ajankäyttö olisi samansuuntaista ja sillä olisi yhteiset tavoitteet.

8.3.1 Työajan käyttäminen varhaiskasvatuksessa

Tässä tutkimuksessa varhaiskasvattajat käyttivät eniten työaikaansa lasten hoitoon, kasvatukseen ja opetukseen. Käytetyn ajan määrä jopa hieman kasvoi tutkimuksen aikana. Suunnitellun toiminnan osuus tästä oli kuitenkin vain murto-osa, mikä herättää kysymyksen, kuinka tavoitteellista varhaiskasvatus silloin on. Tosin se, mitä suunnitellulla tavoitteellisella toiminnalla tarkoitetaan varhaiskasvatuksessa eri työntekijöiden ja ammattikuntien välillä, tarvitsee varmasti lisäselvennystä ja ammatillista keskustelua. Lisäksi tutkimuksessa oli havaittavissa samanaikaista, päällekkäistä työtä.

Jos tutkimustuloksia vertaa esimerkiksi Valppu-Vireniuksen (2013) tutkimukseen lastentarhanopettajien ajankäytöstä, on tästä tutkimuksesta löydettävissä samankaltaisuutta. Toki ajankäytönluokkia ei voida verrata, koska ne olivat tutkimuksissa erilaisia, mutta ajankäytöllisesti aikaa kului molemmissa tutkimuksissa eniten lasten kanssa olemiseen. Suunnitellun pedagogisen toiminnan määrä oli suurin piirtein samaa luokkaa molemmissa tutkimuksissa, vaikka tässä tarkasteltiin kaikkien ammattiryhmien suunnitellun toiminnan toteuttamista. Suunnitellun pedagogisen toiminnan määrä ei ollut kummassakaan tutkimuksessa kovin suurta. Täten voisi ajatella, että yleisestikin suunnitellussa tavoitteellisessa toiminnassa olisi parantamisen varaa varhaiskasvatuksessa ammattikunnista riippumatta.

Valppu-Vireniuksen (2013) tutkimuksessa suunnitteluun ja valmisteluun lastentarhanopettajina toimivat kasvattajat käyttivät työajastaan vajaa puolitoista tuntia viikossa. Vastaavasti tässä tutkimuksessa aikaa ammatilliseen toimintaan, joka sisälsi suunnittelun, valmistelun, arvioinnin ja koulutukset, käytettiin keskimäärin puolituntia päivässä eli kaksi ja puoli tuntia viikossa, mikä on huomattavasti enemmän kuin Valppu-Vireniuksen (2013) tutkimuksessa. Huomattavaksi eron tekee myös se, että keskiarvo sisältää kaikkien ammattiryhmien tekemän toiminnan, ei vain opettajan työtä tekevien. Ero saattaa johtua eri päiväkotien välisistä rakenteista. Toisissa päiväkodeissa ammatilliseen toimintaan kuten suunnitteluun on luotu erilaiset rakenteet, jotka mahdollistavat pitkäkestoisemman suunnittelun. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus mahdollistaa päteville opettajille noin 8 % työajankäytön lapsiryhmän ulkopuoliseen toimintaan kuten suunnitteluun. Tämä tarkoittaa käytännössä mahdollisuutta käyttää kolme tuntia 15 minuuttia viikossa toiminnan suunnitteluun. (KVTES 2014–2016, liite 5 3§, soveltamisohje.) Kunnallisissa päivähoitoyksiköissä aikaa pitäisi täten olla toiminnan suunnitteluun, mikäli sinne saadaan palkattua pätevää henkilökuntaa.

Tutkimuksen tulokset eivät ole yksiselitteisiä. Työntekijöiden ajan käytössä oli isoja eroja havaittavissa. Eri ammattiryhmien välisiä eroja ei alettu tarkastelemaan, koska ajatuksena oli, että varhaiskasvatusta tehdään moniammatillisina tiiminä ja koko tiimiä on pyrittävä kehittämään. Erottelemalla ammattikuntien välisiä lukuja, tähän ei päästä. Yleisesti ottaen tutkimuksessa ei saatu isoja eroja ajankäytön lukujen välillä aikaan, koska kehittämis aika ajoittui vain yhteen kevättoimintakauteen. Isoimmat muutokset tutkimuksen aikana näkyivät päällekkäisen työn tekemisen määrän ja laadun suhteessa. Yleisesti ottaen alku- ja loppukartoituksen aikapäiväkirjojen erojen tarkastelu on hienan haasteellista, koska kartoitusten ajankohdat työn hektisyydessä olivat erilaiset. Alkukartoitus tehtiin toiminnan täyteenä helmikuuna ja loppukartoitus kesäkuussa, jolloin osa lapsista ja henkilökunnastakin oli jo jäänyt kesälomalle ja toiminta tasaantunut ja rauhoittunut. Osa työntekijöistä oli myös tutkimusaikana erilaisilla vapailta ja tutkimushenkilökuntaakin vaihtui, jotka osaltaan vaikuttavat tutkimuksen toteutukseen.

Tutkimustulokset antavat joka tapauksessa jonkinlaista viitettä siitä, mihin varhaiskasvattajat käyttävät työaikaansa. Pääosa siitä kuluu perustehtävän mukaiseen lasten hoitoon, kasvatukseen ja opetukseen. Työpäivän aikana on kuitenkin havaittavissa päällekkäistä työtä ja erilaisia keskeytyksiä aloitetusta työstä. Varhaiskasvattajien tavoitteelli-

nessa, suunnitelmallisessa työssä on myös tarkastelun paikka: mitä se oikeastaan tarkoittaa ja miten siten toteutetaan laadukkaan varhaiskasvatuksen aikaansaamiseksi?

8.3.2 Työajan käytön kehittäminen priorisoinnilla

Kirjallisuuskatsauksen perusteella varhaiskasvattajilla oli haasteita työn priorisoinnissa. Tässä tutkimuksessa punaiseksi langaksi työyhteisön kehittämistyölle valittiin perustyön priorisointi. Tutkimuksen edetessä priorisointi oikeastaan kohdistui tutkimuksen kolmeen muuhun pääluokkaan: perustyön tekemiseen, tavoitteelliseen toimintaan ja ajankäyttöön. Priorisoinnin alla puhuttiin perushoidosta, aikuisen läsnäolosta, lasten osallisuudesta, ajan antamisesta, liian toiminnan karsimisesta sekä tavoitteellisesta toiminnasta ja sen suunnittelemisesta. Keinot ajanhallintaan liittyvät täten oman työnkuvan ja substanssin hallintaan

Tutkimuksessa työntekijät halusivat priorisoida omaa perustyötään. Keskittyminen perustyön tekemiseen, sen priorisoimiseen, lasten osallisuuteen ja aikuisen läsnäoloon alkoi näkyä ja kuulua tutkimuksen edetessä kasvattajien puheissa ja teksteissä. Hujalan ja Fonse'n tutkimuksessa (2010, 15–37) ”Työyhteisön pedagoginen kehittäminen työhyvinvoinnin perustana päivähoidossa” lasten havainnointi pakotti kasvattajat olemaan aidosti läsnä ja kuulemaan lapsia arjen tilanteissa. Vastaavaa oli havaittavissa tässä tutkimuksessa. Keskittymällä aidosti olemaan läsnä lasten kanssa, varhaiskasvattajat alkoivat oivaltaa, mitä lasten osallisuus ja aikuisen läsnäolo oikeastaan tarkoittavat ja merkitsevät toiminnassa sekä mitä niiden avulla voidaan saavuttaa.

Männikön ja Ahokaisen (2010) tutkimuksen mukaan varhaiskasvatuksen työntekijöiden työaika kului pääasiassa perustoiminnan pyörittämiseen. Tässä tutkimuksessa kasvattajat nimenomaan halusivat palata takaisin perustoimintojen pyörittämiseen ja sieltä tavoitteellisten toimintojen esille nostamiseen. Kasvattajat kokivat, että kiire tulee siitä, että tehdään liikaa ja liian tiukalla aikataululla, jolloin lapset hukkuvat toiminnan sisään. He kokivat, että toiminnalle, siirtymätilanteille ja vuorovaikutukselle pitää antaa tilaa ja aikaa. Perustyön priorisointi tuli todellakin kasvattajien ajatuksissa ensimmäiseksi, joka pitää saada kuntoon. Toki perustyöhön kuuluu tavoitteellinen toiminta, joten mitä sillä tarkoitetaan ja mitä se sisältää, täytyy käydä työyhteisössä yhteinen keskustelu ja luoda pelisääntöjä. Tavoitteellinen toiminta puolestaan vaatii suunnittelua, joten kokonaiskes-

kustelu varhaiskasvatuksen tavoitteellisesta suunnitelmallisesta toiminnasta vaatii lisäkeskustelua kasvattajien keskuudessa. Vastuu keskustelujen käymisestä puolestaan kuuluu yksiköiden esimiehille ja heidän pedagogiseen johtajuuteen.

Varhaiskasvatustyön priorisointi liittyy myös selkeästi työnkuvien selkeyteen. Kirjallisuuskatsauksessa kävi ilmi, että työntekijöiden työtehtävät olivat aiemmissa tutkimuksissa olleet epäselviä, mikä vaikutti ajankäyttöön ja -hallintaan. Koska varhaiskasvatuksessa työskentelee useita eri ammattikuntia, perustyön priorisointi ei ole aivan yksinkertaista. Eri ammattiryhmillä on erilaisia käsityksiä heidän työnsä tarkoituksesta ja tavoitteista. Sen lisäksi, että eri ammattiryhmien työnkuvista on hyvä keskustella yhdessä, pitää työyhteisöjen luoda myös yhteiset pelisäännöt tavoitteellisen työn tekemiseen ja tässä astuu kuvaan esimiehen iso rooli. Esimiehen tehtävänä on ohjata laiva oikeaan satamaan, eli saatava työntekijät toteuttamaan yhteistä tavoitetta erilaista lähtökohdista riippumatta. Jos kasvattaja tietää ja hallitsee oman työnkuvansa ja siihen liittyvät vaatimukset, on omaa työaikaakin helpompi hallita (Burt, Weststrate, Brown & Champion 2010, 664).

8.3.3 Tavoitteellinen toiminta työajan käytön kehittäjänä

Tavoitteellinen toiminta oli tutkimuksessa yksi kehitettävä ajankäytön kohde ja toisaalta yksi tutkimuksen tavoite. Tutkimuksessa tavoiteltiin osaltaan ajankäytön kohdistumista tavoitteellisen varhaiskasvatuksen toteuttamiseen. Tavoitteellisesta toiminnasta varhaiskasvattajat nostivat keskusteluun suunnittelun, arvioinnin ja toiminnan kehittämisen, erityisesti toimintaympäristön kehittämisen.

Kasvattajat totesivat, että arviointia tarvitaan, jotta toimintaa voitaisiin tarkastella jälkeenpäin. Toiminnan, arviointi, erityisesti kirjallinen arviointi koettiin kuitenkin haastavaksi. Sille ei usein jäänyt aikaa. Suullista arviointia sen sijaan tehtiin lähes päivittäin. Hyvien käytäntöjen löytäminen kirjallisen arvioinnin tekemiseen jäi vielä ajankäytön haasteeksi. Kuitenkin toiminnan kohdistaminen tavoitteelliseen toimintaan, innosti ryhmiä keskittymään oman ryhmän perustyöhön, sen kehittämiseen sekä lasten kanssa toimimiseen.

Ryhmien toiminnan suunnittelu sai jonkinlaista puhtia tutkimuksen aikana ja suunnittelukäytäntöjä pyrittiin ryhmissä kehittämään. Suunnittelun lisäksi tiedonkulkua pystyttiin tutkimuksessa edistämään ottamalla ryhmissä käyttöön viestivihkot. Toimintaympäristöjen muokkaamiseen ja siivoamiseen käytettiin myös aikaa, jotta ne vastaisivat paremmin ryhmien tarpeisiin. Ryhmien omaa toimintaa pyrittiin kehittämään pitkälti ryhmän käymien keskusteluiden pohjalta ja löytämään toimivat käytännöt kunkin ryhmän tarpeisiin.

8.3.4 Työajan käytön hallinta ajankäytön kehittäjänä

Häfnerin ja Stockin (2010) tutkimuksesta kävi ilmi, että ajanhallinnan koulutus johti ajanhallintaan ja stressin vähenemiseen. Tässä tutkimuksessa samansuuntaista viitettä antoi varhaiskasvattajien herääminen siihen, että työtä haluttaisiin vähentää ja priorisoida sitä oikein. Häfner ja Stock (2010) kuitenkin huomauttivat, että ajanhallinnan kouluksella ei kuitenkaan ollut vaikutusta työn tekemiseen. Tässä tutkimuksessa muutosta työn tekemiseen oli nähtävissä kuitenkin päällekkäisen työn määrän ja laadun muuttamisessa alkukartoituksesta loppukartoitukseen verrattuna.

Tutkimuksen ja kehittämisen edetessä ajanhallinnan ajatukset alkoivat tulla esille varhaiskasvattajien puheissa. Ajankäytön suunnittelu eli ajanhallinta nousi esille monissa puheenvuoroissa. Keskustelujen edetessä varhaiskasvattajat alkoivat puhua enemmän ja enemmän asioiden karsimisesta. Harungin (1998, 406) nostama ajatus tekemällä vähemmän voidaan saavuttaa enemmän, alkoi kuulostaa kasvattajien puheissa sisäistetyltä ajatukselta. Varhaiskasvattajat kokivat, että vähentämällä toimintaa, voidaan saada aikaan parempaa varhaiskasvatusta sekä osallistaa lapsia enemmän toimintaan. Yhteisellä keskustelulla ja reflektoinnilla näkyi olevan täten vaikutusta kasvattajien toimintaan. Hujalan ja Fonse´n tutkimuksessa (2010, 16, 37) ”Työyhteisön pedagoginen kehittäminen työhyvinvoinnin perustana päivähoitossa” alettiin vastaavasti jättää väljyyttä toiminnan suunnitteluun juuri havainnoinnin ja keskustelun pohjalta. Tutkimuksen pohjalta näyttäisi siltä, että varhaiskasvattajat tarvitsevat ajanhallinnan keinoja työhönsä työajan käyttämiseen ja työn hallitsemiseen, kuten kirjallisuuskatsauskin esitti.

Haasteiksi ajankäytössä jää suunnitelmallisuus eli ajanhallinta. Miten suunnitella ajankäyttö siten, että se riittää jatkossa ja kiire saadaan pidettyä pois. Miten sovitut palaverit

tulee pidettyä, jotta asioista voidaan sopia, vai luovutaanko niistä aina, kun joku on pois? Koska hoidetaan paperityöt ja milloin varataan aikaa toiminnan arviointiin? Vanhoihin toimintatapoihin on helppo palata, joten saavutettuja muutoksia pitäisi tarkastella jatkossakin.

8.3.5 Päällekkäisen työ ja keskeytysten kulttuurin muuttaminen

Ehkä isoin ja merkittävin muutos tutkimuksen aikana liittyi päällekkäisen työn tekemiseen. Aikapäiväkirjojen vertailussa havaittiin, että päällekkäinen työ oli vähentynyt loppukartoituksessa. Työntekijät myös itse kertoivat haluavansa siihen muutosta. Yhteisellä keskustelulla ajankäytöstä näytti täten olevan merkitystä myös toiminnan muuttamiseen arjessa. Yhteisen keskustelun merkitys näkyi myös haluna kehittää toimintaa, kuten ryhmän omaa toimintaa, lasten leikkiympäristöjä ja omaa perustyötä.

Tutkimuksesta nousi ylös varhaiskasvattajien ajankäytössä usean työn tekeminen samalla aikavälillä. Aikapäiväkirjat mittasivat työntekijän työtä 15 minuutin välein, joten vähintään 15 minuutin aikana tapahtui vähintään yksi keskeytys siitä työstä, jota oli tekemässä tai sitten oli valinnut tehdä samalla ajalla useampaa tehtävää. Karilan ja Kinoksen (2010) tutkimus viittasi samanlaiseen toimintaan. Tilanteet ja ihmisten kohtaamiset tapahtuvat varhaiskasvatuksessa yhtäaikaaisesti. Nummenmaan ja Karilan (2011, 14–15) mukaan useamman tilanteen samanaikaisuudella on merkitystä ammatillisuuteen. Päällekkäisyys ja keskeytykset luovat rauhattomuutta. Usean tilanteen päällekkäisyys saattaa tuoda myös kiireen tuntua. Karilan ja Kinoksen (2010) tutkimuksen mukaan keskeyttäjinä varhaiskasvatuksessa olivat aikuiset. Aikuiset itse loivat tilanteita keskeytyksille. Nummenmaan ja Karilan (2011,15) mukaan se kuvastaa päiväkodeissa vallalla olevaa kasvatus ja työkulttuuria, ei työn luonnetta. Tämä tarkoittaa sitä, että muutos keskeytyskulttuurille on kasvattajien käsissä.

Tutkimuksen aikana käydyissä reflektointikeskusteluissa ja suunnitteluillalla keskeytyksistä keskusteltiin myös. Varhaiskasvattajat toivat esille, että keskeytykset ovat osa varhaiskasvatuksen arkea ja luonnetta. Osa kasvattajista koki, että asia on niin ja sitä ei liene voivan muuttaa. Nummenmaa ja Karila (2011, 15) pohtivat myös, että syynä voisi olla kasvattajiin kohdistuvat odotukset, joita tänä päivänä on paljon ja se, että niitä ei ole osattu ratkaista toisin kuin päällekkäisin töin. Alkukartoituksen ja loppukartoituksen

päiväkirjojen tarkastelu tutkimuksessa kuitenkin osoitti, että päällekkäisen työn määrä väheni tutkimuksen lopulla. Oliko kyseessä työntekijöiden havahtuminen keskeytyksiin ja keskittyminen paremmin perustyöhön vai vaikuttiko siihen kesäaika, jolloin kasvattajat pääsivät hengähtämään osan lapsista jäätyä lomalle? Vai oliko se sattumaa? Joka tapauksessa toiminnassa oli havaittavissa muutosta. Nummenmaa ja Karila (2011, 115) muistuttavat, että sosiaaliset käytännöt kuten ajankäyttö, aikataulutus, keskustelukulttuuri ovat työyhteisön itsensä rakentamia. Keskustelemalla niistä, niitä voidaan muuttaa.

Itse ajankäyttö nousi vahvasti esille varhaiskasvattajien keskusteluissa. Tutkimuksen lopulla vaatimukset päällekkäisen työ ja keskeytyksien poistamisesta nousivat pinnalle. Kasvattajat halusivat vähentää ja selkeyttää omaa työtään entisestään. Keskusteluissa olivatkin nousseet esille ajan puute yhteiselle suunnittelulle, toisen aikuisen aiheuttamat keskeytykset toiminnalle ja priorisoinnin vaikeus. Aika tavallaan alisti muut toiminnot alleen. Harungin (1998, 408) mukaan yksilö voi saada paljon aikaan nopeasti, mutta se vaatii riittävästi aikaa ja ei liikaa keskeytyksiä. Tämä lienee haaste. Miten keskeytyksiä voidaan varhaiskasvatuksessa vähentää?

8.3.6 Johtajan merkitys työajan käytön kehittämisessä

Kirjallisuuskatsauksen analyysin perusteella johtajalla on merkitystä työntekijöiden ajankäytössä. Johnson-Blaken (2010) tutkimustulos esitti, että johtajien käsitykset ajankäytöstä, demokraattisuus, asenne ja ajanhallinta vaikuttivat ajanhallinnan teknikoiden käyttöön ja täten organisaation tehokkuuteen ja tuottavuuteen. Katsauksen mukaan johtajaa tarvitaan rajaamaan työtä, selkeyttämään työn perustehtävää, luomaan yhteiset pelisäännöt ja käytänteet työyhteisöön toki varhaiskasvattajat ovat myös itse avainasemassa muutoksessa.

Tässä tutkimuksessa johtaja osallistui tutkimuksen toteutuksen suunnitteluun yhteisessä suunnitteluilllassa, jossa hän sai kertoa omia ajatuksiaan. Lisäksi hän osallistui työntekijöiden kanssa yhteisiin keskusteluihin arjessa ja erilaisissa palaverissa. Johtajan toiminta ei kuitenkaan ollut tutkimuksessa keskeisessä asemassa.

Tämä tutkimus mahdollisti tiedon saannin johtajalle työntekijöidensä ajankäytöstä. Ilman tutkittua tietoa käsitys työntekijöiden arjesta perustuu vain työntekijöiden tunte-

muksille ja puheille. Tutkitun tiedon kautta johtaja voi luoda kehittämisen painopisteitä jatkokyöstämiseksi. Tutkimuksesta saadun tiedon avulla johtaja voi jatkossa rajata ja selkeyttää työtä toisella tapaa ja luoda yhteiset pelisäännöt ja käytänteet työyhteisöön.

Hajautetussa varhaiskasvatuksen organisaatiossa todellisen tiedon saaminen työntekijöistä ja heidän ajankäytöstään on osittaista, koska esimies on paikalla vain osittain. Toki Claessens, Van Eerde, Rutte ja Roe (2004) totesivat, että osittaista ajankäytön hallintaa voidaan saada lisäämällä työntekijöiden autonomiaa. Varhaiskasvatuksessa hajautettu organisaatio on kuitenkin vielä muutosvaiheessa ja työntekijät kaipaavat esimiestä johtamaan ja ohjaamaan heidän työtään. Erityisesti toimenkuvien selkeyttäminen, toiminnan priorisointi ja yhteisten pelisääntöjen, sovittujen käytäntöjen luominen, kuuluvat johtajalle.

8.4 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa ja kehittää ison, yli 100-paikkaisen, päiväkodin henkilökunnan työajan käyttöä. Kartoitus toteutui aikapäiväkirjojen avulla ja toimintaa lähdettiin kehittämään yhdessä työyhteisön kanssa. Tutkimuksessa lähdettiin tutkailemaan, mihin varhaiskasvattajat käyttävät työaikaansa. Työajankäyttöä alettiin kehittää yhteisellä suunnittelulla työajankäyttöä ajatuksena, että työajankäytön suunnittelulla voitaisiin päästää työajan hallintaan ja sitä kautta työn uudelleen hallintaan.

Tavoitteena tutkimuksessa oli kehittää työajan käyttöä työajanhallinnaksi ja työn hallitsemiseksi. Tavoitteena oli myös saada varhaiskasvattajien aika kohdentumaan tavoitteellisen varhaiskasvatuksen toteuttamiseen. Keinoja ajankäytön ja työn hallintaan työntekijät löysivät työn vähentämisestä, priorisoinnista, suunnitelmallisuudesta ja arvioinnista. Nämä vaativat kuitenkin yhteistä keskustelua, pelisääntöjä ja työntekijöiden selkeitä toimenkuvia. Toimintatapana pedagoginen keskustelu oli tutkimuksessa toimiva. Tutkimusaika oli kestoaltaan lyhyt, joten tavoitteet toteutuivat pieninä askelina, mutta kuitenkin siten, että muutosta oli nähtävissä. Toisena tavoitteena tutkimuksessa oli saada varhaiskasvattajien aika kohdentumaan tavoitteellisen varhaiskasvatuksen toteuttamiseen. Tavoitteellinen toiminta varhaiskasvatuksessa keskittyi lähinnä lasten osallisuuden vahvistamiseen, aikuisten läsnäoloon ja toimintaympäristön muokkaamiseen ja näihin asioihin keskityttiinkin paljon tutkimuksen aikana.

Tutkimuksessa työn hallinta saattoi vahvistua enemmän kuin työajanhallinta, joka jäi vielä edelleen kehitettäväksi, tosin tutkimusaika oli lyhyt todellisen muutoksen ja kehittämisen näkökulmasta. Yhteinen keskustelu asioista nousi tutkimuksessa tärkeimmäksi kehittäjäksi. Yhteinen keskustelu oli parhaimmillaan, koska eri ammattiryhmiä ei eroteltu erilleen vaan tutkimuksessa toteutettiin moniammatillista yhteistä varhaiskasvatus-työn kehittämistä.

Tämän tutkimuksen tulokset eivät kuitenkaan ole suoraan siirrettävissä toiseen kontekstiin, koska toimintatutkimuksen tieto ei ole suoraan siirrettävissä, sillä kyseessä on omanlaisensa prosessi ja saavutetut tulokset pitävät paikkansa tutkitussa kohteessa (ks. Kananen 2012, 55). Yhteneväisyyksiä muihin päiväkoteihin tutkimuksesta on silti varmasti löydettävissä. Tutkimustuloksia voidaan varmasti hyödyntää jokaisessa varhaiskasvatusyksikössä keskittymällä perustyöhön ja työn priorisointiin sekä luomalla yhteisissä yhteisiä tavoitteita ja sopimuksia työn tekemiseen.

8.4.1 Aikapäiväkirjojen rajoitukset

Tuomen ja Sarajärven (2009, 96) muistutus siitä, että tutkija vaikuttaa aina tutkimukseen käytettyjen käsitteiden, tutkimusasetelman ja menetelmän kautta vaikuttavat aina tuloksiin, pätee varmasti tässäkin tutkimuksessa. Tutkimuksen lähtökohdat olivat pitkälti tutkimusta varten tehdyssä kirjallisuuskatsauksessa ja sen tuloksissa. Ne ovat osaltaan vaikuttaneet tutkimuksen tekemiseen, muun muassa aikapäiväkirjojen laadintaan.

Aikapäiväkirjojen muokkaama kuva varhaiskasvattajien työajasta, on riippuvainen valituista ajankäytön luokista. Aalto ja Varjonen (2012, 59) huomauttavat, että arjen kuva muokkautuu tutkimuksessa sen mukaan, mitkä toiminnot siihen valitaan, miten asiat luokitellaan sekä miten luokat nimetään. Erilaisilla graafisilla kuvauksilla ajankäyttötutkimuksessa voidaan saada esille ajankäytön rytmejä ja keskimääräistä jakautumista (Aalto & Varjonen 2012, 42-50). Tutkimuksen tuloksiin täten vaikuttavatkin aikapäiväkirjaan valitut kategoriat. Toisin muotoiltuna ne olisivat voineet antaa hieman erilaista kuvaa varhaiskasvattajien päivistä. Varhaiskasvattajien päivien rytmitystä on myös mahdollista nähdä käytetyistä aikapäiväkirjoista. Niistä näkyi muun muassa kasvatuskumppanuuden painottuminen aamun tulo- ja iltapäivän hakuhetkiin.

Aikapäiväkirjoihin valitut kategoriat ohjaavat tuloksia. Mietittäväksi jäikin, olisiko niitä voinut luokitella jotenkin toisin. Lucco (1994, 582) käytti omissa tutkimuksissaan pääkategorioita ja sekalaisia käyttöluokkia. Yleiseen tutkimukseen tämä varmasti soveltuu. Miten se olisi soveltunut varhaiskasvatukseen, jää mietityttämään. Aikapäiväkirjoille kuitenkin tehtiin esitestaus, jossa kategorioiden ongelmat eivät korostuneet.

Aikapäiväkirjojen tekemisen ajankohtakin näkyy tutkimuksessa osaltaan. Lucco (1994, 582) kuitenkin huomauttaa, että aikapäiväkirjojen käytössä tyypillistä viikkoa ei kannata odottaa. Jälkikäteen katsottuna aikapäiväkirjojen toinen kierros kesäkuun alussa, osui vertailukohtana huonoon aikaan tai ainakin hyvin erilaiseen aikaan kuin alkukartoitus helmikuussa. Osa lapsista oli jäänyt kesäkuussa kesälomalle ja aikavääristymiä voisi tästä johtuen näkyä aikapäiväkirjoissa. Ainakin ne ovat erilaiset kuin helmikuun aikapäiväkirjat. Kesällä aikuisilla oli aikaa järjestellä ja suunnitella ympäristöä enemmän kuin keskellä toimintakautta helmikuulla. Verrattavissa tulokset eivät ehkä keskenään ole. Ne kuitenkin kertovat varhaiskasvatuksen tietystä syklistä. Välillä on hektisempää ja välillä rauhallisempaa. Nämä muutokset pitäisi opetella käyttämään hyväksi toisella tapaa. Vuosikellojen käyttö ja toiminnan tarkempi suunnittelu ovat tärkeitä erityisesti hektiseen aikaan, jotta asiat saadaan tehtyä rauhassa ja kiireettä. Rauhallisella ajalla on hyvä suunnata katseita sekä menneeseen että tulevaan ja arvioida toimintaa ja kehittää sitä eteenpäin.

8.4.2 Jatkotutkimuskohteet

Tutkimusta tehtäessä ja analysoitaessa heräsi kiintoisa kysymys: Miten keskustelukulttuurilla voidaan vaikuttaa työn tekemiseen varhaiskasvatuksessa? Tämän tutkimuksen ehkä selkein tulos on, että varhaiskasvattajien yhteisten keskustelujen kautta voidaan kehittää omaa työtä. Mielenkiintoista olisi tutkia, miten erilaiset keskustelukulttuurit esimerkiksi eri ammattiryhmien yhteiset pedagogiset keskustelut voivat kehittää varhaiskasvattajien työtä. Tämän tutkimuksen valossa ainakin toimintatutkimuksellisella tutkintaotteella, jossa tutkija on mukana työyhteisön kehittämisessä ja seuraa kehitystä tiiviisti, muutos myös tapahtuu, koska joku vastaa siitä, että kehitystä seurataan. Monesti erilaisissa kehittämishankkeissa todellinen kehitys kaatuu siihen, että se jää yksittäisten tekijöiden harteille ja niitä ei todellisuudessa kukaan seuraa. Jos tämä tutkimus olisi

tehty kyselynä tai vain teemahaastatteluina, tulokset tuskin olisivat olleet samanlaisia, koska jatkuva seurata ja kehittäminen olisivat puuttuneet.

Itse ajankäytön tutkimiseen mielenkiintoa olisi voinut antaa Luccon (1994,586) tutkimuksessa käytetty ennen tutkimusta tehty arviointi ja tämän vertaaminen todelliseen tilanteeseen. Tutkimus olisi siis voitu toteuttaa siten, että olisi kysytty mihin varhaiskasvattajat kuvittelevat käyttävänsä aikaa ja paljonko. Näitä arvioita olisi sitten verrattu todelliseen aikapäiväkirjaan, jonka kasvattajat tutkimuksessa täyttävät. Tämä saattaisi olla jokaista vielä enemmän herättelevä tapa pohtia omaa työajankäyttöä ja sen hallintaa.

Tässä tutkimuksessa eniten tulosta saatiin työajan käytön selvittämisestä ja työn kehittämisestä. Jatkossa voisi olla hyväksi keskittyä vielä enemmän itse työajanhallintaan: Miten työajankäytön suunnittelulla saadaan työajanhallintaa paremmaksi? Riittääkö siihen pelkkä yhteinen keskustelu ja sopimusten tekeminen vai vaatiiko se jotain muuta vielä lisäksi ja miten sitä mitataan? Mitkä olisivat hyviä käytäntöjä työajan käytön suunnitteluun, jotta se muuttuisi työajanhallinnaksi?

LÄHTEET

- Aalto, K. & Varjonen, J. 2012. Ajankäytön rytmit arjen kuvaajana. Kuluttajatutkimuskeskuksen vuosikirja 2012.
- Aaltola, J. & Syrjälä, L. 1999. Tiede, toiminta ja vaikuttaminen. Teoksessa Siinä tutkija, missä tekijä. Toim. Heikkinen, H.L.T., Huttunen, R. & Moilanen, P. 1999. Juva: Atena kustannus.
- Alijoki, A. & Pihlaja, P. 2012. Pedagogiset rakenteet ja ratkaisut lasten erityisten tuen tarpeiden näkökulmasta. Teoksessa Varhaiskasvatuksen käsikirja. Toim. Hujala, E. & Turja, L. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Burt, C.D.B., Weststrate, A., Brown, C. & Champion, F. 2010. Development of the time management environment (TiME) scale. *Journal of Managerial Psychology* Vol. 25 No. 6, 2010. s. 649-668
- Claessens, B., Van Eerde, W., Rutte, C. & Roe, R. 2004. Planning behavior and perceived control of time at work. *Netherlands*
- Fonse´n, E. 2014. Pedagoginen johtajuus varhaiskasvatuksessa. Tampereen yliopisto. Akateeminen väitöskirja.
- Harung, H.S. 1998. Reflections Improved time management through human development: achieving most with least expenditure of time. *Journal of Managerial Psychology* 13,5/6. s. 406-428
- Heikka, J., Hujala, E., Turja, L. & Fonse´n, E. 2012, Lapsikohtainen havainnointi ja arviointi varhaispedagogiikassa. Teoksessa Varhaiskasvatuksen käsikirja. Toim. Hujala, E. & Turja, L. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Heikkinen, H.L.T & Jyrkämä, J. 1999. Mitä on toimintatutkimus? Teoksessa Siinä tutkija, missä tekijä. Toim. Heikkinen, H.L.T., Huttunen, R. & Moilanen, P. 1999. Juva: Atena kustannus.
- Hoitotieteellisellä näytöllä tuloksiin hoitotyössä - käsikirja hoitotyön suositusten laadintaan. 2004. Suomen Sairaanhoitajaliitto. Helsinki.
- Horelli, L. & Haverinen, E. 2008. Tiedostava läsnäolo arjen hallinnan kriteerinä. *Psykologia* 43 /2/2008 artikkeli. Viitattu 4.1.2014
- HTK-ohje. 2012. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 4.12.2013
<http://www.tenk.fi/htk-ohje/hyva-tieteellinen-kaytanto>.
- Hujala, E. & Fonsén, E. 2010. Työyhteisön pedagoginen kehittäminen työhyvinvoinnin perustana päivähoidossa -projektin loppuraportti. Tampereen yliopisto. Opettajankoulutuslaitos Varhaiskasvatuksen yksikkö.
- Hujala, E. & Fonse´n, E. 2012. Verkostoista voimaa pedagogiseen johtamiseen – laatua ja työhyvinvointia varhaiskasvatukseen – loppuraportti. Tampereen yliopisto Kasvatustieteiden yksikkö

Hujala, E. , Heikka, J. & Halttunen, L. 2012. Johtajuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Varhaiskasvatuksen käsikirja. Toim. Hujala, E. & Turja, L. Jyväskylä: PS-kustannus.

Häfner, A. & Stock, A. 2010. Time Management Training and Perceived Control of Time at Work. Saksa.

Johansson, K. 2007. Kirjallisuuskatsaukset – huomio systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen. Teoksessa Johansson, K., Axelin, A. , Stolt, M. & Ääri, R-L. (toim.) 2007. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja. A:51/2007.

Johnson-Blake, D. 2010. Nonprofit Administrators' Perceptions of Time Use and Effective Time Management Strategies that Impact Organizational Success. USA

Kamppinen, M. 2000. Ajatuksia ajasta – viisaita neuvoja vai muodotonta pullamössöä? Tieteessä tapahtuu 18. 4/2000. Artikkel. Viitattu 4.1.2014:
<http://www.tieteessatapahtuu.fi/004/kamppinen.htm>.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 134.

Karila, K. & Kinos, J. 2010. Päivä lastentarhanopettajana – mistä varhaiskasvatuksen ammatillisuudessa oikein on kysymys? Teoksessa Korhonen, R., Rönkö M-L., Aerila, J-A (toim.) Pienet oppimassa. Kasvatuksellisia näkökulmia varhaiskasvatukseen ja esiopetukseen. Turun yliopiston opettajankoulutuslaitos, Rauman yksikkö. Turku: Uni-print, s. 284-295.

Karila, K. & Kupila, P. 2011. Varhaiskasvatuksen työidentiteettien muotoutuminen eri ammattilaissukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisissa. Teoksessa Näkymätön näkyväksi. Varhaiskasvatustutkimuksen kutsuseminaarin 2010 kooste. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2011:3.

Kinnunen M. & Löytty O. 2002. Tieteellinen kirjoittaminen. Tampere: Vastapaino.

Kinos, J. 2011. Päivä lastentarhanopettajana – mistä varhaiskasvatuksen ammatillisuudessa oikein on kyse? Teoksessa Näkymätön näkyväksi. Varhaiskasvatustutkimuksen kutsuseminaarin 2010 kooste. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2011:3.

Kiviniemi, K. 1999. Toimintatutkimus yhteisöllisenä prosessina. Teoksessa Siinä tutkija, missä tekijä. Toim. Heikkinen, H.L.T., Huttunen , R. & Moilanen, P. 1999. Juva: Atena kustannus.

Korkalainen, P. 2009. Riittämättömyyden tunteesta osaamisen oivallukseen. Ammatillisen asiantuntijuuden kehittäminen varhaiserityiskasvatuksen toimintaympäristössä. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä studies in education , psychology and social research 363.

Kupila, P. 2012. Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus oppivassa työyhteisössä. Teoksessa Varhaiskasvatuksen käsikirja. Toim. Hujala, E. & Turja, L. Jyväskylä: PS-kustannus.

KVTES 2014-2016. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus. 2014. Helsinki: KT Kuntatyöntajat.

Laki lasten päivähoitosta. 19.1.1973/36. Finlex. Viitattu 18.12.2013.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036>.

Lucco, F. J. 1994. Effective time management. *The Appraisal Journal*; Oct 1994; 62, 4; ProQuest, 580-586.

Metsämuuronen, J. 2006. Luku II Laadullisen tutkimuksen perusteet. Teoksessa Laadullinen tutkimuksen käsikirja. Metsämuuronen, J. (toim.) Jyväskylä: Gummerus.

Mäkinen, O. 2005. Tieteellisen kirjoittamisen abc. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Männikkö, A-L. & Ahokainen, M. 2010. Päiväkodin työntekijöiden ajanhallinta työajalla.

Niska-Rahkola, S. 2010 Voimavarat käyttöön! : Työhyvinvointitutkimus Mäntylän päiväkodin Käpysten ryhmässä. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu: Opinnäytetyö.

Nummenmaa, A.R. 2011 Varhaiskasvatuksen tutkimus ja varhaiskasvatustutkimus. Teoksessa Näkymätön näkyväksi. Varhaiskasvatustutkimuksen kutsuseminaarin 2010 kooste. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2011:3.

Nummenmaa, A.R. & Karila, K. 2011. Ammatilliset keskustelut varhaiskasvatuksessa. Helsinki: WSOYpro.

Palomäki, G. & Piirtola, H. 2012. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus terveydenhuollon hoitoketjuista ja niiden vaikuttavuudesta. TAMK: Opinnäytetyö.

Parrila, S. & Alila, K. 2011. Varhaiskasvatuksen arjen ja vuorovaikutuksen kehittämissaasteita. Teoksessa K. Alila & S. Parrila (toim.) Lapsen arki ja vuorovaikutus varhaiskasvatuksessa, 155–167. Oulu: Ediva.

Päivähoidon ammatit. 2012. Kuntatyönantajat. Viitattu 20.12.2013.
<http://www.kuntatyönantajat.fi/fi/kuntatyönantajana/amatit/paivahoito/Sivut/default.aspx>.

Pääkkönen, H. 2010. Perheiden aika ja ajankäyttö Tutkimuksia kokonaistyöajasta, vapaaehtoistyöstä, lapsista ja kiireestä. Tilastokeskus. Tutkimuksia 254. Viitattu 6.1.2014.
http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-244-248-2.pdf

Systematic Reviews. CRD's guidance for undertaking reviews in health care. 2008. Centre for Reviews and Dissemination, University of York, 2008. Published by CRD, University of York, January 2009. ISBN 978-1-900640-47-3. Viitattu 1.12.2013.
http://www.york.ac.uk/inst/crd/pdf/Systematic_Reviews.pdf

Tiusanen, E. 2008. Päivittäiset toiminnot päivähoitossa. Teoksessa Pedagogiikan palikat. Johdatus varhaiskasvatukseen ja -kehitykseen. Toim. Helenius, A. & Korhonen, R. 1. painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit oy.

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

- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 6. ,uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Turja, L. 2012. Lasten osallisuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja, 41-53.. Jyväskylä: PS-kustannus
- Työsuojelun aakkoset A-D. Talentia. Viitattu 4.1.2014
http://www.talentia.fi/tyoelamassa/tyosuojelun_aakkoset/a-d.
- Tähtinen, H. 2007. Systemaattinen tiedonhaku hoitotieteen näkökulmasta. Teoksessa Johansson, K., Axelin, A. , Stolt, M. & Ääri, R-L. (toim.) 2007. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja. A:51/2007.
- Valppu-Virenius, H. 2013. Lastentarhanopettajan työajan käyttö. Helsingin yliopisto: Pro gradu.
- Valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista. 2002. STM. Julkaisuja 2002: 29. Helsinki. Viitattu 2.12.2013.
<http://pre20031103.stm.fi/suomi/pao/varhais2/julkaisu0209.htm>.
- Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen. Nykytila ja kehittämistarpeet. 2007. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:7. Viitattu 6.6.2014.
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3507.pdf&title=Varhaiskasvatuksen_henkiloston_koulutus_ja_osaaminen__Nykytila_ja_kehittamistarpeet_fi.pdf
- Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2005. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Stakes. Oppaita 56. Helsinki.
- Venninen, T. 2007. ”Olen enemmän alkanut pohtimaan ja sanomaan ääneen mitä ajattelen” ammatillinen kehittyminen ja yhteisöllinen palaute päiväkodin työtiimeissä. Helsinki: Helsingin yliopisto, väitöskirja.
- Venninen, T., Leinonen, J. & Ojala, M. 2010. ”Parasta on, kun yhteinen kokemus siirtyy jaetuksi iloksi”. Lapsen osallisuus pääkaupunkiseudun päiväkodeissa. Työpapereita 2010:3. Helsinki: Pääkaupunkiseudun osaamiskeskus Socca.

LIITTEET

Liite 1. Kirjallisuuskatsauksen analysoidut teokset

1(6)

Tutkimuk- sen tekijä(t), vuosi, tutki- muksen ni- mi, maa	tieteenala	tutkimuksen tarkoi- tus ja tutkimusky- symykset	metodi	kohderyh- mä	aineiston keruu ja analysointimenetel- mä	keskeiset tulok- set	näytön vah- vuus / laadun arviointipis- teet
Männikkö, A- L.; Ahokainen, M. 2010. Päi- väkodin työn- tekijöiden ajanhallinta työajalla. Suo- mi.	Sosiaali- alaa/ varhaiskasva- tus	selvittää, miten työnteki- jät käyttävät aikaansa työajalla ja miten työnteki- jät kokevat oman ajan- käyttönsä. Miten työntekijät käyttä- vät aikaansa työajalla? Miten työntekijät kokevat ajankäyttönsä?	laadullinen, tut- kielmatyyppinen kvalitatiivinen lähestymistapa	päiväkodin henkilökunta, kahdesta 3-5- vuotiaiden lasten ryhmäs- tä.	osallistuva havainnointi ja teemahaastattelu	työntekijöiden työ- aika kului pääasiassa perustoiminnan pyö- rittämiseen. Ajanhal- linnassa haasteita mm. kiireen, suunnit- elmällisuuden, siir- tymätilanteiden, toiminnan ja vuoro- vaikutuksen osalta.	IIIc /17

2(6)

Tutkimuksen tekijä(t), vuosi, tutkimuksen nimi, maa	tieteenala	tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset	metodi	kohderyhmä	aineiston keruu ja analysointimenetelmä	keskeiset tulokset	näytön vahvuus / laadun arviointipisteet
<p>Niska-Rahkola, S. 2010 Voimavarat käyttöön! : Työhyvinvointitutkimus Mäntylän päiväkodin Käpysten ryhmässä. Suomi.</p>	<p>Sosiaali- ja terveysala /varhaiskasvatus</p>	<p>Tutkia henkilökunnan työhyvinvointia ajanhallinnan näkökulmasta. Koetko työssäsi kiirettä tai uupumusta? Miten työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa työyhteisössä? Miten työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa kaupungin resursseinneilla?</p>	<p>kvalitatiivinen</p>	<p>päiväkodin yhden ryhmän henkilökunta</p>	<p>henkilökunnan teemahaastattelu, sisällön analyysi</p>	<p>Päiväkodin henkilökunnalla esiintyy kiirettä lähes koko ajan. Kiire aiheutti toisinaan stressiä, väsymystä ja ajoittaista lievää uupumusta. Kiireen suurimmaksi syyksi ilmeni lapsiryhmän koko ja lasten ennalta arvaamattomat reaktiot</p>	<p>IV / 13</p>

3(6)

Tutkimuksen tekijä(t), vuosi, tutkimuksen nimi, maa	tieteenala	tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset	metodi	kohderyhmä	aineiston keruu ja analysointimenetelmä	keskeiset tulokset	näytön vahvuus / laadun arviointipisteet
<p>Valppu-Virenius, H. 2013. Lastentarhanopettajan työajan käyttö. Suomi.</p>	<p>Varhaiskasvatus</p>	<p>tavoitteena on tuottaa tietoa lastentarhanopettajan työajan jakautumisesta ja auttaa kehittämään lastentarhanopettajien työajan käyttöä laadukkaana varhaiskasvatuksen perustehtävän suuntaisesti.</p> <p>Kuinka paljon lastentarhanopettaja käyttää työajastaan erilaisiin tehtäviin. Minkälaisiin tehtäviin ja toimintoihin aika todellisuudessa menee kyselyyn vastanneiden mukaan. Millaiset tehtävät eivät kuulu vastaajien mielestä lto:n työnkuvaan</p>	<p>kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen yhdistelmä</p>	<p>491 lto tehtävissä toimivaa aluetta helsinki, espoo, kuniainen, nurmijärvi ja vantaa</p>	<p>kyselylomake, analysoitiin vertailemalla, laskemalla keskiarvot ja mediaanit & sisällön analyysillä</p>	<p>Eniten aikaa käytettiin perushoittoon ja lasten ulkoilun valvontaan (14 h 26 min vko), suunniteltuun pedagogiseen toimintaan käytettiin ka 4 h 26 min. vko, tilanteesta tai lapsista nousevaan pedagogiseen toimintaan 2 h 58 min vko, toiminnan suunnitteluun ja valmisteluun käytettiin keskimäärin 1 h 22 min. vko työajasta</p> <p>siivous ja puhtaanapitotehtäviin kului 1 h 48 min vko .</p> <p>siivous ja puhtaanapitotehtävien ei nähdä kuuluvan lton tehtäviin ja lto koulutuksen saaneet käyttivät enemmän aikaa pedagogiseen toimintaan ja sen suunnitteluun ja valmisteluun kuin sos. alan ko:n saaneet</p>	<p>IV / 17</p>

4(6)

Tutkimuksen tekijä(t), vuosi, tutkimuksen nimi, maa	tieteenala	tutkimuksen tarkoi- tus ja tutkimuskysy- mykset	metodi	kohderyhmä	aineiston keruu ja analysoin- timenetelmä	keskeiset tulokset	näytön vahvuus / laadun ar- viointipis- teet
Johnson-Blake, D. 2010. Nonprofit Administra- tors' Perceptions of Time Use and Effective Time Management Strategies that Impact Organiza- tional Success. USA	Johtaminen, Hallintotiede	tutkia johtajien käsityksiä ajankäytöstä ja tehokkaista ajankäytön strategioista Miten ajankäyttöä inventoi- daan? Mitä on tehokas ajanhallinta? Tarvitaanko ajanhallinnan ohjelmia voittoa tavoittelemattomiin organisaatioihin? Käyttävät- kö voittoa tavoittelematto- mien organisaatioiden johta- jat ja työntekijät jotain ajanhallinnan keinoja? Kuka hyötyisi ajanhallinnan stra- tegioista? Miten jokainen johtaja voi kehittää ajanhal- linnan tekniikoita?	triangulaa- tio, metodi yhdistelmä ladullinen ja määräl- linen	Georgian 20 teknisen oppi- laitoksen, hallinnoijat	kysely ja haas- tattelu suhteiden etsimistä kvantitatiivi- sesti & sisäl- lön analyysi	johtajien käsitykset ajankäytös- tä, demokraattisuus, asenne ja ajanhallinta vaikuttivat ajanhal- linnan teknikoiden käyttöön ja täten organisaation tehokkaa- seen ja tuottavaan toimintaan	IIIc/19

5(6)

Tutkimuksen tekijä(t), vuosi, tutkimuksen nimi, maa	tieteenala	tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset	metodi	kohde-ryhmä	aineiston keruu ja analysointimenetelmä	keskeiset tulokset	näytön vahvuus / laadun arviointipisteet
Häfner, A. & Stock A. 2010. Time Management Training and Perceived Control of Time at Work. Saksa.	psykologia	tutkia psykologisiin teorioihin liittyvän ajanhallinnan koulutuksen vaikutuksia ajanhallinnan saavuttamiseen, työn tekemiseen ja stressiin Onko ajanhallinnan koulutus tehokas keino nostaa ajanhallintaa ja työntekoa, tuottaako se parempaa työhyvinvointia?	kokeellinen malli, koe-kontrolliryhmät, 2 x hoito – kontrolli + 2 x esitestaus – jälkitestaus, ero esi- ja jälkitestauksen välissä, vaikutuksen osoittaminen harjoittelussa mutta ei kontrolliryhmässä	71 työntekijää sakslaista yrityksestä	päiväkirjat	ajanhallinnan koulutus johti ajanhallintaan ja stressin vähentämiseen, ajanhallinnan koulutuksella ei ollut vaikutusta työn tekemiseen, moni tekniikka oli käyttökelpoinen, mutta käytössä oli eroja.	II/ 17

6(6)

Tutkimuksen tekijä(t), vuosi, tutkimuksen nimi, maa	tieteenala	tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusky-symykset	metodi	kohderyhmä	aineiston keruu ja analysointimenetelmä	keskeiset tulokset	näytön vahvuus / laadun arviointipisteet
Claessens, B., Van Eerde, W., Rutte, C. & Roe, R. 2004. Planning behavior and perceived control of time at work. Netherland	psykologia	tutkia 2:ta eri mallia ajanhallintaan	kvantitatiivinen	erään kansainvälisen yrityksen insinöörit Alankomaasta	kysely, analysointi ”structural equation model” – mukaan	kun työmäärää ja autonomiaa lisättiin työntekijöillä, saatiin aikaiseksi osittaista ajankäytön hallintaa	IIIb/17

Liite 2. Saatekirje



SAATEKIRJE

Päiväkotisi ja sinä olette lähteneet mukaan kehittämään varhaiskasvattajien ajankäyttöä. Kiitos siitä.

Kehitystyön ensimmäisessä vaiheessa täytetään aikapäiväkirjaa. Aikapäiväkirjaan merkitään se työ, jota olet työpäivän aikana tehnyt. Aikaa kirjaamiseen menee noin viisi minuuttia päivässä eli viikossa noin 30 minuuttia. Aika on sovittu kuuluvaksi työaikaasi.

Päiväkirjoihin ei merkitä työntekijän nimeä. Työnkuva ympyröidään lomakkeesta, jotta sitä voidaan verrata myöhemmässä vaiheessa muihin työnkuviin. Päiväkirjat koodataan ryhmittäin samalla koodilla, jotta voidaan varmistua kaikkien päiväkirjojen täytöstä. Päiväkirjoista ei ole tarkoitus eritellä ja yksilöidä työntekijöitä.

Päiväkirjoista kootaan tietoa koko päiväkodin varhaiskasvattajien ajankäytöstä. Koonnin pohjalta pidetään kehitysiltä koko päiväkodin työntekijöille. Illassa sovitaan yhdessä päiväkodin kehityskohde ajankäytön suhteen. Kehitysillassa sovitaan toimenpiteet ja tavoitteet ajankäytölle.

Yhteistyöterveisin

Outi Moilanen

Tampereen ammattikorkeakoulu

Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen



OHJE AIKAPÄIVÄKIRJAN TÄYTTÄMISEEN

Aikapäiväkirja täytetään ympyröimällä ja värittämällä työtapahtumia vastaavia koodeja yhden työviikon ajalta. Joka päivälle on oma sivunsa. Jokaiselle päivälle on aikapäiväkirjaan merkitty valmiiksi koodit 1-7. Jos käytät koodia 7, kirjoita kohtaan jotain muuta mitä, se mitä koodilla tarkoitat. Koodit merkitään siltä aikajaksolta, jolloin olet töissä. Yksi kellonaika on kestoltaan 15 minuuttia. Ympyröi koodin numero tapahtuman kellonajalta, jos kyseessä on päivän aikana tapahtunut etukäteen suunniteltu tavoitteellinen toiminta. Väritä muut koodit, jotka kuvaavat kellonajan työtapahtumiasi. Jätä koodit tyhjiksi niiden kellonaikojen kohdalta, jolloin et ole töissä. Kirjaa lisäksi lyhyesti päiväkirjaan sinulle tärkeimpiä asioita päivän kulussa ja mikäli jokin asia jäi hoitamatta.

Esim.

Työaika 8-16. Päiväkirjaan väritetään ja ympyröidään koodeja väliltä 8-15:45.

Ympyröiminen: Pidät etukäteen suunnitellun aamupiirin ja toimintahetken klo 9-9:30. Ympyröi koodi 1 kohdasta 9 ja 9:15.

Värittäminen: Pidät kahvitauon klo 9-9:15. Väritä koodi 6 klo 9.

Voit merkitä useamman koodin samalta kellon ajalta, jos se kuvaa tapahtumaa. Esim. klo 11:45 väritä koodi 1 = lasten hoito/kasvatus/opetus (ruokailu) ja koodi 5 = muut työtehtävät (hajonneen lasin siivoaminen lattialta).

AIKAPÄIVÄKIRJASSA KÄYTETTÄVÄT KOODIT:

1 = LASTEN HOITO/KASVATUS/OPETUS

2 = KASVATUSKUMPPANUUS (vanhempien kohtaaminen, yhteistyöpalaverit)

3 = AMMATILLINEN TOIMINTA (suunnittelu, valmistelu, arviointi, koulutukset)

4 = ARJEN JÄRJESTELYT (oppimisympäristön muokkaus, paperityöt, työn ja työntekijöiden organisointi, palaverit, materiaalien huolto ja hankinta)

5 = MUUT TYÖTEHTÄVÄT (siivous- ja puhtaanapito, keittiön ja kiinteistöhuollon tehtävät)

6 = HENKILÖKOHTAINEN AIKA (tauot, henkilökohtaisten asioiden hoito)

7 = jotain muuta mitä? _____

AIKAPÄIVÄKIRJA: ALKUKARTOITUS RYHMÄ _____ työnkuva: PK ope / PK lh / PK av							
	MAANANTAI						
6:15	1	2	3	4	5	6	7
6:30	1	2	3	4	5	6	7
6:45	1	2	3	4	5	6	7
7:00	1	2	3	4	5	6	7
7:15	1	2	3	4	5	6	7
7:30	1	2	3	4	5	6	7
7:45	1	2	3	4	5	6	7
8:00	1	2	3	4	5	6	7
8:15	1	2	3	4	5	6	7
8:30	1	2	3	4	5	6	7
8:45	1	2	3	4	5	6	7
9:00	1	2	3	4	5	6	7
9:15	1	2	3	4	5	6	7
9:30	1	2	3	4	5	6	7
9:45	1	2	3	4	5	6	7
10:00	1	2	3	4	5	6	7
10:15	1	2	3	4	5	6	7
10:30	1	2	3	4	5	6	7
10:45	1	2	3	4	5	6	7
11:00	1	2	3	4	5	6	7
11:15	1	2	3	4	5	6	7
11:30	1	2	3	4	5	6	7
11:45	1	2	3	4	5	6	7
12:00	1	2	3	4	5	6	7
12:15	1	2	3	4	5	6	7
12:30	1	2	3	4	5	6	7
12:45	1	2	3	4	5	6	7
13:00	1	2	3	4	5	6	7
13:15	1	2	3	4	5	6	7
13:30	1	2	3	4	5	6	7
13:45	1	2	3	4	5	6	7
14:00	1	2	3	4	5	6	7
14:15	1	2	3	4	5	6	7
14:30	1	2	3	4	5	6	7
14:45	1	2	3	4	5	6	7
15:00	1	2	3	4	5	6	7
15:15	1	2	3	4	5	6	7
15:30	1	2	3	4	5	6	7
15:45	1	2	3	4	5	6	7
16:00	1	2	3	4	5	6	7
16:15	1	2	3	4	5	6	7
16:30	1	2	3	4	5	6	7
16:45	1	2	3	4	5	6	7
17:00	1	2	3	4	5	6	7
17:15	1	2	3	4	5	6	7

A.) Ympyröi koodi, jos kyseessä etukäteen suunniteltu tavoitteellinen toiminta

B.) Väritä muut koodit, oikealta aikariviltä työaikanaasi

KOODIT:

1 = LASTEN HOITO/KASVATUS/OPETUS

2 = KASVATUKUMPPANUUS (vanhempien kohtaaminen, yhteistyöpalaverit)

3 = AMMATILLINEN TOIMINTA (suunnittelu, valmistelu, arviointi, koulutukset)

4 = ARJEN JÄRJESTELYT (oppimisympäristön muokkaus, paperityöt, työn ja työntekijöiden organisointi, palaverit, materiaalien huolto ja hankinta)

5 = MUUT TYÖTEHTÄVÄT (siivous- ja puhtaanapito, keittiön ja kiinteistöhuollon tehtävät)

6 = HENKILÖKOHTAINEN AIKA (tauot, henkilökohtaisten asioiden hoito)

7 = jotain muuta mitä? _____

TÄRKEIMPIÄ ASIOITA PÄIVÄSTÄ:

ASIA, JOKA JÄI HOITAMATTA / JOHON EI OLLUT AIKAA:



TIEDOTE

15.02.2014

Hyvä varhaiskasvattaja!

Pyydän Teitä osallistumaan opinnäytetyöhöni, jonka tarkoituksena on kar-
toittaa päiväkodin henkilökunnan ajankäyttöä. Opinnäytetyön tavoitteena
on yhdessä työyhteisösi kanssa löytää keinoja työajanhallintaan ja tehok-
kaaseen sekä mielekkääseen työajankäyttöön.

Osallistumiseen tähän opinnäytetyöhön on osa työyhteisösi kehittämistä
sekä henkilökunnan ammatillista osaamista ja kasvua. Opinnäytetyölle on
myönnetty lupa työnantajaltasi, joka toimii opinnäytetyön yhteistyötahona.
Opinnäytetyö toteutetaan toimintatutkimuksellisenä kehitystyönä omassa
työyhteisössäsi. Prosessi kestää kevästä syksyyn 2014. Tutkimuksessa
suunnitellaan, toteutetaan, havainnoidaan ja reflektoidaan omaa ajankäyt-
töä työyhteisössä ja pyritään löytämään ajankäytön hallintaan toimivat ta-
vat. Tutkimuksen aikana kerätään kirjallista materiaalia prosessin eri vai-
heissa, joka analysoidaan.

Opinnäytetyön valmistuttua aineisto hävitetään asianmukaisesti. Aineisto
on ainoastaan opinnäytetyön tekijän käytössä. Tiedostoissa oleva aineisto
säilytetään salasanalta suojattuina. Kirjallinen aineisto säilytetään lukitussa
tilassa.

Teiltä pyydetään kirjallinen suostumus opinnäytetyöhön osallistumisesta.
Opinnäytetyön tulokset käsitellään luottamuksellisesti ja nimettöminä,
opinnäytetyön raportista ei yksittäistä vastaajaa pysty tunnistamaan. Opin-
näytetyöt ovat luettavissa elektronisessa Theseus – tietokannassa

Mikäli Teillä on kysyttävää tai haluatte lisätietoja opinnäytetyöstäni, vas-
taan mielelläni.

Opinnäytetyön tekijä

Outi Moilanen

YAMK- opiskelija, Tampereen ammattikorkeakoulu

sähköposti@ p. xxx-xxx xxxx



SUOSTUMUS

Varhaiskasvattajien työajanhallinta

Olen saanut sekä kirjallista että suullista tietoa opinnäytetyöstä, jonka tarkoituksena on kartoittaa päiväkodin henkilökunnan ajankäyttöä. Olen saanut lisäksi mahdollisuuden esittää opinnäytetyöstä tekijälle kysymyksiä.

Ymmärrän, että osallistuminen on osa työyhteisöni kehittämistä sekä henkilökunnan ammatillista osaamista ja kasvua. Ymmärrän myös, että tiedot käsitellään luottamuksellisesti.

Paikka ja aika

Suostun osallistumaan
opinnäytetyöhön:

Suostumuksen
vastaanottaja:

Osallistujan allekirjoitus

Opinnäytetyön tekijän allekirjoitus

Nimen selvennys

Nimen selvennys