



# Moniammatillinen työote päiväkodissa - esimerkkinä Sapere-menetelmä

---

Kypärä, Sara

Laurea-ammattikorkeakoulu  
Tikkurila

Moniammatillinen työote päiväkodissa  
- esimerkkinä Sapere-menetelmä

Sara Kypärä  
Sosiaali-alan koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Marraskuu, 2011

Sara Kypärä

Moniammatillinen työote päiväkodissa - esimerkkinä Sapere-menetelmä

Vuosi 2011 Sivumäärä 64

---

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus, joka käsittelee moniammatillista työotetta sosiaalialalla, päiväkotiympäristössä. Moniammatillinen työote on korostunut tänä päivänä. Tutkijoiden mukaan tarvitaan uusia tuulia työn kehittämiseen. Moniammatillista työotetta on varsin vähän tutkittu Suomessa, mikä oli myös yksi syy päätyä tutkimaan aihetta. Moniammatillinen työskentely kuitenkin mielletään tärkeäksi, koska tiedon jakaminen toisille ja ottaminen yhteiseen käyttöön monipuolistaa ja rikastuttaa työtä. Yhteiskunnalliset muutokset, kuten syrjäytyminen ovat pakottaneet sosiaali- ja terveydenhuollon etsimään uudenlaisia keinoja ja mahdollisuuksia lasten ja oppijoiden kohtaamiseen ja heidän kasvun tukemiseen.

Moniammatillisesta työotteesta käytän esimerkkinä Sapere-menetelmää, joka on ajankohtainen varhaiskasvatuksen ruoka - ja ravitsemuskasvatuksen menetelmä. Sapere-menetelmän on alun perin kehittänyt ranskalainen kemisti-etnologi Jacques Puisais. Saperessa lapsi tutustuu aistien avulla uusiin ruokiin. Tavoitteena Saperessa on, että lapset opettelevat tutustumaan erilaisiin ruokiin pikkuhiljaa. Varhaiskasvatuksessa kaivataan uusia keinoja ja vaikuttavia menetelmiä ravitsemuskasvatukseen sekä ruokakulttuurin edistämiseen. Ajankohtaisiksi haasteiksi ovat nousseet lasten syömisen pulmat, ruokailutottumusten epäedulliset muutokset, sekä muutokset suhtautumisessa ruokaan.

Tutkimusaineiston opinnäytetyöhöni keräsin päiväkodin työntekijöiden teemahaastatteluilla. Haastattelin yhteensä neljää eri koulutusten saanutta henkilöä. Haastateltavinani oli kaksi lastentarhanopettajaa, päivähoitaja sekä lastenhoitaja. Nämä henkilöt valikoituivat sen perusteella, miten he olivat olleet Sapere-menetelmän toteuttamisessa mukana. Opinnäytetyöni toteutusosassa on haastatteluista saadut tulokset, sekä yhteenveto, tavoitteiden arviointi sekä pohdinta.

Opinnäytetyöni teoriaosuus koostuu teorioista, jotka liittyvät moniammatilliseen työotteeseen ja Sapere-menetelmään. Etenkin teorioissa korostuu päiväkodin ammattilaisten tämän päivän osaamisvaatimukset - ja haasteet. Tarkoituksena oli tukea teoriaosuudella ammattilaisten haastatteluissa esiin nostamia teemoja. Tutkimuskysymyksiksi muotoutuivat seuraavat: 1. Minkälaista osaamista päiväkotityö vaatii tänä päivänä työntekijöiden näkemysten mukaan? 2. Miten moniammatillisuus toteutuu Saperessa? Tavoitteena oli vastata haastatteluaineiston ja teorian avulla näihin kysymyksiin.

Tuloksissa selvisi, että osaamisvaatimuksia ja haasteita on paljon tänä päivänä. Ammatillaiset kokivat moniammatillisen työskentelyn tärkeänä, etenkin kun on huoli lapsesta ja halutaan tukea lasta. Moniammatillisuutta tulee kuitenkin vielä kehittää, jotta se soveltuisi käytäntöön ja jotta olisi mahdollista toteuttaa moniammatillisissa tiimeissä päätettyjä asioita. Sapere - menetelmä puhui myös moniammatillisuuden puolesta. Varsinkin hankkeen aikana päiväkotit ja yhteistyötahot lähentyivät työntekijöiden mukaan. Sapereta tulee kuitenkin myös kehittää vielä, jotta se toimisi käytännössä.

Asiasanat: Moniammatillisuus, Moniammatillinen työote, Jaettu asiantuntijuus, Sapere-menetelmä

Sara Kypärä

Multiprofessional co-operation - using Sapere-method as an example

Year	2011	Pages	64
------	------	-------	----

---

My thesis is qualitative survey about multiprofessional co-operation in social services, more closely in day care center environment. Multiprofessional co-operation is emphasized today in social services. Researchers emphasize that we need new methods in order to develop work in social services. There are few surveys about multiprofessional co-operation made in Finland, which is one of the reasons I wanted to study this theme. Multiprofessional co-operation is considered important in social services. Sharing and using information with each other in multiprofessional co-operation diversifies and enriches working. Changes in society, for example social exclusion have forced social -and healthcare to explore new ways and possibilities to encounter children and support children's and learner's growth.

The Sapere-method is used as an example of multiprofessional co-operation, which is a current method in early childhood education. A French chemist- ethnologist Jacques Puisais has developed the Sapere -method. The Sapere method is a way of introducing children to new foods by using all senses. The goal is to get children to discover different foods and learn eating habits by taking small steps. Early childhood education seems to need new methods to improve nutrition education and culinary art. The eating problems of children and disadvantageous changes in eating habits have occurred. These are current challenges in early childhood education.

I gathered the survey by interviewing staff from day care center. I interviewed four persons with different education backgrounds. I interviewed two kindergarden teachers and two childminders. I chose the staff based on how they participated in the Sapere-activity during the Sapere-project. The results from the interviews are introduced under the realisation title. I have also gathered there a summary of the results, evaluation of the goals and my own deliberation.

In the theory part I introduce theories that are related to multiprofessional co-operation and Sapere-method. The theories emphasize the skills needed today in early childhood education and the challenges today in day care centers. The aim was that the theory part would support the themes that the professionals brought up during the interviews. My research questions are 1. What kind of skills are needed today when working in a day care center? 2. How does the multiprofessional work actualize in the Sapere? The aim was to answer these questions with the interview material and with the theory part.

The results of the study showed that there are many skill requirements and challenges today. The professionals of the day care center felt that multiprofessional co-operation is important, especially when they have a concern about a child and they want to find the ways to support the child. Multiprofessional co-operation should be developed, so that it would be adapted to practice better and so that they could put in practise the things they have decided in multiprofessional groups. The Sapere-method was also considered as multiprofessional co-operation. Especially during the project the staff of the day care center collaborated with their co-operation partners. According to the staff, the Sapere-method should also be developed more suitable to the practice.

Keywords: Multiprofessional, Multiprofessional co-operation, Shared expertise, Sapere-method

## Sisällys

1	Johdanto .....	7
2	Yhteiskunnan muutokset työelämässä .....	8
3	Päiväkoti -moniammatillinen kasvuympäristö .....	10
4	Asiantuntijuuden ja osaamisen haasteet päiväkodissa .....	13
4.1	Kontekstiosaaminen.....	14
4.2	Kasvatusosaaminen .....	15
4.3	Vuorovaikutus - ja yhteistyöosaaminen .....	16
4.4	Reflektio-osaaminen.....	16
5	Sapere -menetelmä varhaiskasvatuksessa -esimerkki moniammatillisesta työtoteutuksesta.....	17
5.1	Sapere -menetelmän tarkoitus ja tavoitteet.....	17
5.2	Sapere-menetelmä Suomessa .....	18
5.3	Hanketyöskentelyn yhteistyötahot.....	19
6	Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset.....	19
7	Opinnäytetyön toteutus .....	21
7.1	Tutkimusaineisto ja tutkielman kohderyhmä .....	21
7.2	Kvalitatiivinen tutkimus.....	22
7.3	Haastattelu menetelmänä .....	23
7.4	Haastattelujen toteutus.....	25
7.5	Analysointi ja tavoitteiden arviointi .....	26
7.6	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus.....	29
8	Tutkimustulokset .....	31
9	Ammatinkuva tänä päivänä .....	32
9.1	Ammattilaisten esittely .....	32
9.2	Ammatinkuva ennen ja nyt .....	32
9.3	Osaamisvaatimukset tänä päivänä .....	34
9.3.1	Moniammatillinen työote -rajat ja mahdollisuudet .....	34
9.3.2	Kasvatuskumppanuus .....	38
9.3.3	Lapsilähtöinen työote.....	39
9.3.4	Luovuus.....	41
9.3.5	Työn kehittäminen .....	42
9.4	Ajankohtaiset haasteet työssä .....	43
10	Sapere-menetelmän merkitys työyhteisölle .....	45
10.1	Saperessa korostuu moniammatillinen työote .....	47
10.2	Hanketyöskentelyn haasteet .....	49
10.3	Tulevaisuuden näkymät Saperelle.....	50
11	Yhteenveto ja johtopäätökset.....	52
12	Pohdinta.....	54

Lähteet .....	59
Kuvat .....	61
Taulukot .....	62
Liitteet .....	63
Liite 1. haastattelukysymykset .....	63
Liite 2. Haastattelusopimus .....	64

## 1 Johdanto

Melinin sekä Nikulan teoksen mukaan työelämässä ei enää pysyttäydytä pelkässä perustehtävässä, vaan työhön liittyy vahvasti verkosto-osaaminen sekä moniammatillinen yhteistyö. Työpaikkojen kulttuurissa on siis tapahtunut merkittäviä muutoksia, suomalaisen yhteiskunnan muuttuessa. Globalisoituminen ja jatkuvasti kehittyvä teknologia tuo haasteita työvoimaan (Melin & Nikula 2003: 261). Esimerkiksi tietotekniikka on vaikuttanut niin, että se on hävittänyt työpaikkoja ja luonut kokonaan uusia työpaikkoja. Tekniikan lisäksi myös työvoiman käyttötavat ovat muuttuneet. Ennen työsuhteet olivat pitkiä ja hankitut tiedot ja taidot, eli kokemus oli arvokkaassa asemassa. Tällaiset pitkät sitoumukset ovat muuttuneet lyhytaikaisiksi sopimuksiksi ja projekteiksi työmaailmassa. (Melin ym. 2003: 261.)

Jatkuvasti yhteiskunnallisissa keskusteluissa tulee esiin myös moniammatillisuus. Tiimityö on korostunut tänä päivänä. Moniammatillinen osaaminen voi tarkoittaa päiväkodissa esimerkiksi sitä, että pyritään moniammatillisen tiimin avulla kehittämään yhteisiä työvälineitä ja työmenetelmiä, joilla tuetaan lapsen kasvua ja kehitystä. Siinä koetukselle joutuu myös työntekijän luova kyky ratkaista ongelmia. (Karila & Nummenmaa 2001: 104.) Yhteinen tiedon jakaminen moniammatillisessa tiimissä mahdollistaa erilaisen osaamisen hyödyntämisen ja käyttöönoton. Moniammatillisessa tiimissä jäsenet oppivat puhumaan keskenään niin sanotusti yhteistä kieltä, jakamaan omaa tietoa muille, sekä luomaan uutta tietoa ja osaamista yhdessä. (Karila ym. 2003: 104-105.)

Opinnäytetyöni tarkastelee sosiaalialan sisäistä moniammatillista työtettä liittyen päiväkodissa tehtävään työhön hanketyöskentelyn näkökulmasta. Esimerkkihankkeena moniammatillisesta työotteesta käytän ajankohtaista Aistien avulla ruokamaailmaan-hanketta, jota kutsutaan myös Sapere-hankkeeksi. Hankkeessa hyödynnetään Sapere nimistä menetelmää, joka on ravitsemus - ja ruokakasvatusmenetelmä. Opinnäytetyöni tarkoitus on kartoittaa mitä osaamista päiväkotityö vaatii tänä päivänä ja miten Sapere-menetelmä palvelee moniammatillista osaamista. Karilan ja Nummenmaan mukaan Suomessa on varsin vähän tutkittu, minkälaista osaamista nykypäivänä vaaditaan päiväkodin henkilökunnalta (Karila & Nummenmaa 2001: 26-27).

Idean opinnäytetyöhöni sain viimeisen työharjoitteluni aikana, jolloin Aistien avulla ruokamaailmaan-hanke sekä Sapere-menetelmä tulivat minulle tutuksi omien ohjausharjoittelujen myötä eräässä päiväkodissa. Osallistuin työharjoitteluni aikana myös Sapereen koulutuksiin, jossa tutustuin myös muihin ammattilaisiin, jotka olivat mukana Saperessa. Silloin myös kiinnostuin moniammatillisesta työskentelystä, sillä tällaisissa tiimeissä saa erilaisia näkökulmia ja ajatuksia omaan työhön. Hankkeen aikana myös oivalsin kuinka yhteistyökykyinen päiväkodin työyhteisön tulee olla.

Avaan opinnäytetyössäni menetelmät, joiden avulla tutkin aihettani. Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus. Kerään aineistoni varhaiskasvatuksen ammattilaisten haastattelujen avulla. Avaan teoriaosuudessa teemoja, jotka koen tärkeiksi ja oleellisiksi opinnäytetyön kannalta. Haastatteluaineisto määrittää, mitkä teemat korostuvat teoriaosuudesta. Lopussa on myös kuvattuna analysointi ja arviointi. Näiden lisäksi opinnäytetyössäni on eettinen osuus ja pohdin myös opinnäytetyöni luotettavuutta. Näiden lisäksi opinnäytetyössä on myös oman pohdinnan osuus.

## 2 Yhteiskunnan muutokset työelämässä

Sosiologien mukaan yhteiskunnalliseen muutokseen kuuluu globalisaatio. Globalisaatio pitää sisällään informationalisoitumisen, joka tarkoittaa työn uusia muotoja. Sosiaalisten suhteiden muutos on peruuttamaton, ainakin sosiologi Ulrich Beck on todennut. Monesti yhteiskuntaamme kutsutaan nykyään tietoyhteiskunnaksi. Ylikansallisten siteiden muodostuminen on globalisaation prosessi, ja siinä on vahvasti kyse vallasta ja vallankäytön rajoista ja globalisaatio etenee aktiivisin toimin. (Melin ym. 2003: 260.) Vain ne pärjäävät, jotka pysyvät kehityksessä mukana. Kuten Tero Mamian ja Harri Melinin ”Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos” - tutkimuksen loppuraportti osoittaa, että organisaatioiden ei ole helppo sopeutua kehittyvään tietoyhteiskuntaan ja sen asettamiin uusiin vaatimuksiin. Nykyään työntekijältä vaaditaan hyvin paljon panosta. Muutosten seurauksina työpaikoilla on kilpailu koventunut ja myös taloudelliset ehdot ja tehokkuus ovat korostuneet. (Mamia & Melin 2007: 107.)

Myös Manuel Castells on tutkinut yhteiskunnallista muutosta informaation aikakautta käsittelevässä trilogiassaan. Castells painottaa yksinkertaisia prosesseja: informationalisoituminen, globalisoituminen ja verkostoituminen. Uuden informaatio - ja kommunikaatioteknologian hyödyntäminen on välttämätöntä taloudellisen menestyksen kannalta. Yritysten tulee globalisoitua, jotta ne pärjäävät markkinoilla. Hierarkkiset organisoidut byrokraatit muuttuvat lopulta jatkuvasti muuttuviksi verkostoiksi. (Melin ym. 2003: 260.) Myös Juutin sekä Vuorelan mukaan kansainvälistyminen ja kilpailu vaativat kansaltamme joustavuutta, eivätkö yhteiskunnan muutokset tapahdu kitkatta, kuten myös edellä mainitsemani Mamian ja Melinin tutkimus osoittaa. *”Informaatioyhteiskunnassa ihminen, jolla ei ole osaamista, syrjäytyy helposti.”* (Juuti & Vuorela 2002: 7-8.)

Tehokkuusajattelu on korostunut tänä päivänä. Globalisoitunut talous vaatii toiminnan kannattavuutta ja tehokkuutta. Innovatiivisuus on myös jatkuvasti esillä työntekijöiden toiminnassa organisaatioissa. Koska ihmisillä on nykyisessä tietoyhteiskunnassa niin sanottua näkyvätöntä osaamispääomaa, enää ei voi johtaa organisaatioita autoritaarisesti, eli diktaattorimaisesti ja johtajakeskeisesti. Johtaminen on myös osa tätä aineetonta pääomaa, joka on varastoitunut organisaation kulttuuriin. Lähes poikkeuksetta autoritaarisen johtajuuden tilalle on tullut asioiden johtaminen eli managerismi. (Juuti ym. 2002: 12.) Kyösti Raunion mukaan



managerismiin liittyy vahvasti palvelujen ulkoistaminen, jolloin asiakas ei saa enää autenttista palvelua, koska vuorovaikutus asiakkaan ja ammattilaisen välillä vähenee. Organisaatioiden kontrolli ja rutiininomaiset tekniset tehtävät lisääntyvät. Vaikka managerismi pyrkii myös asiakkaan aseman parantamiseen, kuitenkin asiakkaille taataan lähinnä vain standardiratkaisut. Sosiaalialan luonne on kuitenkin juuri asiakassuhteessa ja sen ehdoissa. Jokainen asiakas on yksilöllinen, eikä standardiratkaisu ole useinkaan riittävä toimenpide tai apu. Asiakassuhde määräytyy siis pitkälle sen tuottavuuden mukaan nykyisessä managerismi ajattelussa. Perinteinen sosiaalityö pohjautuu kuitenkin tietoihin, taitoihin, eettisiin periaatteisiin ja arvoihin. (Raunio 2006: 600-601.)

Organisaatioiden arjessa tulos menee liian usein ihmisen edelle. Menestys edellyttää sääntöjen noudattamista ja hallinnollisia ohjeita. Menestys vaatii valvontaa, mittaamista ja numeroita, tulokset täytyy tehdä siis näkyviksi. Juutin ja Vuorelan mukaan nykyaikaiset työyhteisöt kuitenkin vaativat ihmisten johtamista onnistuakseen, sillä kukin ihminen on oman työnsä paras asiantuntija. (Juuti ym. 2002: 12.) Tästä voisi siis päätellä työyhteisöiden kamppailevan ristipaineessa. Uudet työnkuvat myös kuormittavat sekä alaisia että johtajaa. Kuitenkin organisaatioiden tulisi löytää perustehtävä, ja se tulisi toteuttaa paremmin kuin kukaan muu (Juuti ym. 2002: 8).

Muutokset ovat heijastuneet myös töiden sisältöihin. Esimerkiksi fyysinen työ on nykyään rikastettu myös henkisellä paineella ja toisin päin. Nykyään voi puhua informaatio - ja vuorovaikutuskuormasta, joka saattaa olla joskus liiankin suuri. Kosken mukaan tärkeää olisi keskittyä olennaiseen informaatioon. Siksi nykyään tässä niin sanotussa "datasumussa" tai "infoähkyssä" on välttämätöntä torjua turha tai tarpeeton informaatio. (Koski 2001: 127.) Stressi, väsymys ja kyynisyys näkyvät organisaatioissa. Tutkimustulokset osoittavat, että yli puolella työssä käyvistä väestöstä on työuupumuksen oireita. Uupumus on seuraus nopeista muutoksista, joita työelämä on kohdannut. (Juuti ym. 2002: 10.)

Tällaiset muutokset vaikuttavat monella tavalla työvoiman asemaan. Muutokset näkyvät esimerkiksi niin, että työvoimasta tulee yhä enemmän liikkuvampaa ja sen asema muodostuu epävarmemmaksi. Näin ollen yhteiskunnalliset jaot lisääntyvät ja työvoimasta tulee individualisempaa. Tällaiset työvoiman muutokset ovat olleet rajuja viimeisen 30 vuoden aikana. Tietotekniikka on hävittänyt ammatteja sekä luonut uusia ammattialoja. Mutta vielä enemmän työelämää on mullistanut työvoiman käyttötapojen muuttuminen. Kapitalismin aikana ihmisten elämä perustui hankituille tiedoille ja taidoille. Työnantajien ja työntekijöiden suhde koostui pitkälti sosiaalista sitoutumista, pitkistä työsuhteista sekä lojaalisuudesta. Opitut taidot ja tiedot muuttuvat yhdentekeviksi tänä päivänä. Sitoutuminen on enää lyhytaikaista ja jatkuvuuden sijaan tulee lyhyitä projekteja. Lyhyet työsuhteet ja määräaikaisuus ovat työelämässä ajankohtaista. Ennen työläisten asuinalueet muodostivat sosiaalisia yhteisöjä. Nyky-

ään työntekijöiden henkilökohtaista elämää, kuten perhe-elämää ohjaa yhä enemmän työn, tulojen ja asuinpaikan epävakaas. (Melin ym. 2003: 260-261.)

Omasta näkemyksestäni työntekijältä vaaditaan paljon panosta tänä päivänä, mutta resursseja on liian vähän. Työelämässä vallitsee niin sanottu ristiriita, koska laatua pyritään parantamaan jatkuvasti, mutta ei ole riittävää työvoimaa takaamaan laatua. Jatkuvasti täytyy hallita enemmän osa-alueita, ja työ vie nykyään ihmisen elämästä hyvin paljon aikaa. Työn mielekkyyttä syö nykyään työpaikoilla, ainakin sosiaali- ja terveysalalla kiireen tuntu, sekä työvoimapula, josta nimenomaan tämä kiire johtuu. Tai se on yksi syy kiireelle. Työn tulisi kuitenkin olla mielekästä ja virkistävää.

### 3 Päiväkoti -moniammatillinen kasvuympäristö

Työpaikoilla on siis tapahtunut merkittäviä muutoksia tutkijoiden mukaan. Valitsin omaksi tutkittavaksi organisaatioksi päiväkotiympäristön. Päiväkoti ja siellä tapahtuva toiminta työyhteisössä liittyy vahvasti opinnäytetyöhöni. Tutkin nimenomaan päiväkodissa tapahtuvaa moniammatillista työskentelyä Sapere-menetelmän tiimoilta. Moniammatillinen työote on yksi työn muutoksen muoto. Saperen valitsin siksi, koska hankkeet ja projektit ovat nykypäivää joka alalla. Tarkoitus on tutkia Sapere-menetelmää moniammatillisuuden näkökulmasta.

Päiväkoti on yksi lapsen merkittävimmistä kasvuympäristöistä, sillä suuri osa suomalaisista lapsista viettää ainakin osan varhaislapsuudestaan päiväkodissa. Lapsen kehitykseen vaikuttaa oleellisesti päiväkodissa tapahtuvan työskentelyn laatu. Henkilöstön osaaminen ja päiväkoedeissa tehtävä työ ja sen kehittäminen ovat siis tärkeässä asemassa. (Karila ym. 2001: 7.) Moniammatillisen päiväkodin työntekijät ovat kaikki omalta osaltaan toteuttamassa samaa päivähoiton perustehtävää. Lasten päivähoito laki (304/183, 2 §) ilmaisee: *”Päivähoidon tavoitteena on tukea päivähoitossa olevien lasten koteja näiden kasvatustehtävässä ja yhdessä lasten kotien kanssa edistää lapsen persoonallisuuden tasapainoista kehitystä”* (Laki lasten päivähoitosta). Tämä perustehtävä on tunnettava, jotta voidaan kehittää uusia työskentelyn muotoja, kuten moniammatillista työtettä (Karila ym. 2001: 90-91).

Moniammatillisuus luonnehditaan osaksi päivähoitoa. Päiväkodissa työskentelee erilaisen koulutuksen saaneita henkilöitä erilaisissa ammattitehtävissä, esimerkiksi lastenhoitajia, päivähoitajia ja lastentarhanopettajia. Karila ja Nummenmaa mainitsevat, että moniammatillisuus on kuitenkin jäänyt toteamuksen tasolle, eikä sen mahdollisuuksia ja ongelmia ole tarkasteltu riittävästi. Kuitenkin moniammatillisuus on ajankohtainen kysymys, sillä muuttuvan yhteiskunnan ja työelämän muutokset ovat heijastuneet myös päiväkoteihin. Esimerkiksi päiväkotien toimintaa ohjaava lainsäädäntö on muuttunut merkittävästi. Päivähoidosta on tullut subjektiivinen oikeus, joka myös puhuttaa tänä päivänä. Haasteita on tullut siis henkilökunnan osaamiseen ja sen kehittämiseen. Työtehtäviä täytyy päivittää sopiviksi muutoksien tuomien

uusien tuulien vuoksi. (Karila ym. 2001: 7.) Kaikki potentiaalinen osaaminen on tärkeä saada käyttöön, mikä moniammatilliseen työryhmään sisältyy. Tärkeää on luoda erilaisia perspektiivejä edustavan osaamisen perustalta laadullisesti uutta osaamista. (Karila ym. 2001: 8.)

Nikanderin mukaan sosiaali- ja terveystieteissä moniammatillisuus nähdään yhtenä keskeisenä välineenä ratkaista ja vastata tämän päivän ja tulevaisuuden haasteisiin. Eri ammattilaisien yhteistyön päätöksenteossa katsotaan takaavan tasapuolisemman, läpinäkyvämmän tuloksen niin asiakkaan kuin ammattilaisen kannalta. Tiimityöskentely ja jaettu päätöksentekotyö sekä eri ammattilaisten välinen yhteistyö saa jatkuvasti enemmän painoarvoa ja arvostusta niin organisaatioissa kuin koulutuksissa. Moniammatillisuuden katsotaan tuovan organisaation toiminnan rationaalisuuteen, päätöksentekoon ja tiedonkulkuun lisäarvoa. Nikander toteaa myös, että ammattikuntien välisestä käytännön toimivuudesta tiedetään vielä hyvin vähän. Moniammatillinen työväline on olemassa, mutta sen tehokkuudesta, mahdollisuuksista ja esteistä on vain vähän seikkaperäistä tutkimustietoa (Nikander 2003: 279.) Haluan opinnäytetyössäni tutkia näitä mahdollisuuksia ja parhaimmassa tapauksessa paljastaa niitä.

Mari Kontion mukaan yhteiskunnalliset muutokset, kuten hajautuminen ja syrjäytyminen pakottavat niin koulutusjärjestelmän kuin sosiaali- ja terveydenhuollon etsimään uudenlaisia keinoja ja mahdollisuuksia lasten ja oppijoiden kohtaamiseen ja heidän kasvun tukemiseen. (Kontio 2010: 6.) Jyrkiäisen mukaan osaaminen ei rakennu pelkästään työpaikan ja työntekijän väliseen suhteeseen. Vaan sitä määrittää myös muuttuva työelämä ja ihmisten muuttuvat elämäntilanteet. Asioita tulee siis ymmärtää ja hallita monitasoisesti, mihin vaaditaan useampia näkökulmia. Työn laatuun vaikuttaa yhä enemmän koko organisaatio ja työyhteisö, sekä erilaisten tiimien yhteistyön sujuminen. Lyhytaikaisten yhteistyökokeilujen varassa organisaatiot eivät kuitenkaan pysty kehittymään riittävästi. Jotta uusien toimintatapojen ja luottamuksellisten yhteyksien luominen tuottaisi pysyviä tuloksia, yhteistyön, kumppanuuksien ja kestävien verkostojen luominen vaatii resursseja. (Jyrkiäinen 2007: 8.)

Tavoitteena moniammatillisessa tiimityöskentelyssä on, että yhteinen päämäärä tunnustetaan ja saavutetaan mahdollisimman onnistuneesti. Tiedon, vallan ja osaamisen jakaminen ovat avainasemassa moniammatillisessa työotteessa. (Kontio 2010: 6.) Jyrkiäisen mukaan verkostoitumisella ja yhteisten asioiden jakamisella voidaan estää polarisoituminen, eli eriarvoistuminen esimerkiksi koulutussektorilla. Hallintokuntien välisen yhteistyön avulla esimerkiksi tieto lapsesta kulkee ajoissa hänen perheensä kanssa työskenteleville aikuisille, kuten opettajalle. Avun kartoittaminen on helpompaa, kun lapsesta tiedetään jo asioita. Kokonaisuuden rakentaminen edellyttää useita eri tiedon ja osaamisen näkökulmia, joita moniammatillinen yhteistyö tuo mukanaan. (Jyrkiäinen 2007: 8.)

Moniammatillisen työotteen haasteita on tunnistaa nykyinen vuorovaikutuskulttuuri. Moniammatillisen yhteistyön onnistumiseksi ja aikaansaamiseksi tulee tietoisesti pyrkiä sellaiseen vuorovaikutukseen, jossa tiedon ja näkökulmien saattaminen yhteen tulee mahdolliseksi. Haasteena onkin löytää kuhunkin tilanteeseen sopiva toimintamalli. Jotta tämä onnistuisi, tarvitaan kehittämistoimintaan osallistujilta aktiivista suhtautumista ja sitoutumista. (Kontio 2010: 6-7.)

Kontion mukaan moniammatillisuuden käsite on hieman epäselvä. Suomen kielessä ei ole erillisiä käsitteitä, jotka kuvaisivat moniammatillisen yhteistyön eri tasoja. Yleisesti moniammatillisuudella tarkoitetaan eri ammattiryhmiin kuuluvien asiantuntijoiden työskentelyä yhdessä. Työskentely yhdessä tarkoittaa sitä, että valta, tieto ja taito sekä osaaminen jaetaan yhdessä. Yhteistyön tavoite on siis toimia siten, että yhteinen tavoite tunnustetaan ja saavutetaan onnistuneesti. Yhteistyössä korostuu sosiaaliset suhteet ja vuorovaikutus. (Kontio 2010: 8.) Moniammatillista yhteistyötä tekeviltä edellytetään muun muassa vastuunottoa, selkeää käsitystä omasta tehtävästä, toisen asiantuntijan kunnioittamista, kuuntelemisen taitoa, ilmaisutaitoja sekä ymmärtämistä. Yksi tärkeimmistä onnistumisen edellytyksistä on, että moniammatillinen tiimi osaa organisoitua ja jakaa työt. (Kontio 2010: 8,9.) Pelkästään ei riitä, että laitetaan asiantuntijat yhteen, vaan heidän tulisi löytää yhteinen kieli ja käsitteet. Yhteiset päämäärät ja tavoitteet tulee tunnistaa, jotta moniammatillinen työote todella toteutuisi. Erilaisia näkökulmia tulee arvioida yhteisesti. (Kontio 2010: 9.)

Kontion mukaan moniammatillisuus voidaan tiivistää viiteen kohtaan: asiakaslähtöisyys, tiedon ja eri näkökulmien yhteenkokoaminen, vuorovaikutustietoinen yhteistyö, rajojen ylitykset ja verkostojen huomioiminen korostuvat. Asiakas pyritään siis huomioimaan kokonaisvaltaisesti, kokoamalla tiedon ja eri näkökulmien avulla yhteinen jaettu merkitys. On asiakkaan etu, että viranomaiset kokoavat voimansa ja pohtivat yhdessä asiakkaiden ja toistensa kanssa ratkaisuja sekä menettelytapoja esimerkiksi ongelmaa ratkaistaessa. Toimivassa moniammatillisessa yhteistyössä tiedetään mitä tehdään ja millä tavalla. (Kontio 2010: 9, 19.) Moniammatillisessa tiimissä tulee olla riittävästi osaamista ja tarpeellista asiantuntijatieta. Nämä asiantuntijoiden tiedot ja taidot jaetaan tiimin sisällä. Tarpeen vaatiessa otetaan yhteys myös tiimin ulkopuolelta asiantuntijoihin, jos tiimissä ilmenee jonkun tiedon tai taidon puute. (Kontio 2010: 9.) Moniammatillinen yhteistyö tekee näkyväksi ja julkiseksi yksilöiden osaamisen ja osaamisen puutteet, etenkin vaikeissa tilanteissa. Moniammatillisessa tiimissä onkin tarkoitus, että tiimin jäsenet oppivat toisiltaan. (Kontio 2010: 10-11.)

Mirja Junttila sekä Helena Okkonen (2005) ovat perehtyneet tutkimuksessaan 0-8-vuotiaiden parissa työskentelevien moniammatilliseen yhteistyöhön. He ovat kuvanneet Pro-Gradu tutkielmassaan erään pilottikunnan moniammatillisen työryhmän yhteistyökehittelyn prosessia yhden vuoden ajalta. Tutkimuksen tuloksissa ilmeni, että työntekijöiden on tärkeä saada olla

mukana oman työnsä kehittämisessä. Toiminnan tulee myös sopia yhteen kehittämistyöhön osallistuvien tavoitteiden, toimintatapojen ja työyhteisön valmiustason kanssa. Mikäli vallitsevaan ja olemassa olevaan tilanteeseen ja toimintatapoihin ollaan tyytyväisiä, on niitä vaikea muuttaa Junntilan ja Okkosen mukaan. Uusien asenteiden ja toimintatapojen oppiminen vaatii työyhteisöltä motivaatioita sekä sekä sitoutumista, mitä kokonaisvaltainen kehitystyö vaatii. Moniammatillisessa yhteistyössä täytyy olla yhteinen tavoite ja päämäärä. Yhteinen kieli ja ymmärrys ovat myös avainasemassa, jotta moniammatillinen yhteistyö onnistuisi. (Kontio 2010: 17-18.)

Tutkimuksessa ilmeni, ettei moniammatillinen yhteistyö ole täysin ongelmattonta käytännössä. Moniammatillisissa tiimeissä jäsenten välinen vuorovaikutus saattaa jäädä heikolle tasolle. Yhteistyötä vaikeuttaa muun muassa tiedon heikko kulku, muiden ammattilaisten työtehtävien huono tunteminen sekä ajanpuute. Yhteisen tavoitteen, kielen ja käsitteistön luominen auttaa työskentelyä yhdessä. Tavoitteet tulee olla niin selkeitä, että voidaan tehdä käytännön valintoja niiden pohjalta. Sitoutuminen ryhmään on tärkeää. Tärkeää on myös antaa rakentavaa kritiikkiä ryhmän työskentelyyn. Eritoten moniammatillisen työskentelyn kannalta olisi tärkeää rakentaa salliva ja positiivinen ilmapiiri, jossa jäsenet tukevat toisiaan ja uskaltavat tuoda esille omia näkemyksiä. (Kontio 2010: 17-18.)

#### 4 Asiantuntijuuden ja osaamisen haasteet päiväkodissa

Työtä tulee jatkuvasti tutkia ja kehittää, sillä kukin aikakausi tuo omat näkökulmansa. Aiemmin asiantuntijuus ja ammattitaito nähtiin enemmän yksilöiden toimintana. Nykyään korostetaan verkostojen ja organisaatioiden kykyä ratkaista yhdessä uusia ja muuttuvia ongelmia. (Karila ym. 2001: 22-23.) ”Jaettu asiantuntijuus” -käsite ymmärretään prosessina, jonka aikana eri ammattilaiset jakavat tietonsa saavuttaakseen jotakin, mitä yksi ihminen ei pystyisi yksin toteuttamaan. (Karila ym. 2001: 23.) Toisilta saatu palaute on avainasemassa, sillä sen avulla kokeillaan toimiiko uudet ajatukset. Omien käsitysten tarkastelu muiden näkökulmasta on tärkeää, jotta asiat ymmärrettäisiin syvällisesti. Jokaisella työntekijällä on siis niin sanottua hiljaista tietoa, oman alansa erikoisosaamista. (Karila ym. 2001: 24.) Hiljainen tieto, sen jakaminen toisille ja ottaminen yhteiseen käyttöön on tärkeää, sillä se monipuolistaa ja rikastuttaa työtä (Karila ym. 2001: 25).

Myös Hakkaraisen, Lonkan ja Lipposen teoksen mukaan jaettu asiantuntijuus on nimenomaan sitä, että ratkotaan yhdessä ongelmia asiantuntijuutta jakamalla. Älyllinen suorituskyky paranee olennaisesti kun toimii yhdessä. Usein kahden ihmisen yhteiset ”ponnistukset” tuottavat enemmän tuotosta, kuin kahden ihmisen yksilölliset saavutukset. Usein esimerkiksi ystävän tai työtoverin apu saattaa johtaa ongelman ratkaisuun, mitä yksilö ei olisi yksin välttämättä pystynyt selvittämään. (Hakkarainen, Lonka & Lipponen 2000: 143.)

Jaetun asiantuntijuuden yksi tunnetuin analyysi on Naomi Miyaken (1999) tutkimus. Tutkimuksessa koehenkilöt työskentelivät pareittain ja heidän tehtävänä oli yhdessä selvittää kuinka ompelukone toimii. Miyaken tutkimus osoitti, että parityöskentely, koehenkilöiden välinen vuorovaikutus johti ymmärryksen syvenemiseen. Parityöskentelyssä voidaan käyttää toisen ajatuksia ja palautetta omien ajatusten testaamisen välineenä. Omat uskomukset ja näkemykset joutuvat koetukselle, jolloin joudutaan pohtimaan ongelmaa monesta eri näkökulmasta, joka taas johtaa ongelman perusteellisempaan ratkaisuun. Jaettu asiantuntijuus harvoin heikentää ongelman ratkaisua, vaan usein se täydentää näkemystä. (Hakkarainen ym. 2000: 145-146.)

Nykyisessä tietoyhteiskunnassa jaetun asiantuntijuuden hyödyntäminen on yhä yleisempi tapa toimia työelämässä, kulttuurisissa käytännöissä tai tieteessä, kun pyritään ongelmanratkaisuun (Hakkarainen ym. 2000: 146). Tiedonhallinnan merkitys on korostunut ja tärkeä kehittyneessä tietoyhteiskunnassa. Organisaatioiden jäsenten tieto ja tietämys ovat tänä päivänä merkittävä kilpailutekijä. Tiedonhallinnassa avainasemassa on se, kuinka yksilön tai tiimin hankkima tietämys saadaan koko organisaation omaisuudeksi. Tiedon sisällöstä tai soveltamisesta on siirrytty yhä enemmän tiedon tuottamisen prosessien ja käytännön analysointiin. Tämä on yksi esimerkki organisaatioiden kehittämisen alueella tapahtuneesta muutoksesta. Hakkarainen ym. arvioi, että asiantuntijuuden kehitystä tukee parhaiten yhteisö. Yhteisö asettaa yksilölle vaatimuksia, jotka kasvavat asteittain. Samalla yhteisö tukee yksilöä haasteisiin vastaamisessa. (Hakkarainen ym. 2000: 151.)

Launiksen ja Engeströmin mukaan (1999:65) työelämän muutokset ovat jossain määrin samankaltaisia eri työaloilla. Esimerkiksi yhteisiä seikkoja saattaa olla työntekijöiden ammattitaidon uudenlaiset yhdistelmät sekä työn yhteisöllisyyden ja yhteisen vastuun lisääminen. Suunnittelu, kehittäminen ja palveluiden tuottaminen ovat yhdistäviä tekijöitä eri työaloilla. (Karila ym. 2001: 26.) Suomessa on varsin vähän tutkittu, minkälaista ammattitaitoa nykypäivänä vaaditaan päiväkodin henkilökunnalta. Ongelmia aiheuttaa se, että päiväkodissa tutkittua ammattiryhmien työtä on tutkittu ja kehitetty erillään koulutuksesta. Kehittäminen kokonaisuutena puuttuu. (Karila ym. 2001: 26-27.)

#### 4.1 Kontekstiosaaminen

Eri aikakaudet ja painotukset ovat tehneet päiväkodissa tehtävälle työlle omat odotukset ja haasteet. Toisin sanoen toimintaympäristö muuttuu historiallisesti. Yksi tärkeimmistä haasteista on kulloisenkin aikakauden laadun tiedostaminen. Henkilöstöä auttaa huomattavasti paikantamaan oma työ, jos he ovat ajan tasalla ja tietoisia yhteiskunnallisesta ja kulttuurisesta maailmasta. (Karila ym. 2001: 27.) Karila ja Nummenmaa (2001) kuvaavat erilaisia teemoja liittyen osaamishaasteisiin, joita avaan seuraavaksi. Näitä teemoja hyödynnän myös haastateluaineiston tulkitsemisessa. Edellä mainittua oman työn paikantamisen aluetta kutsutaan

toimintaympäristön ja perustehtävien tulkintaan liittyväksi osaamisalueeksi. Kasvatus on yksi päiväkodissa tehtävän työn keskeisin asia ja se on aina sidoksissa vallitsevaan kulttuuriin ja sen perusolettamuksiin. (Karila ym. 2001: 27.) Kasvatushenkilökunnan, lasten ja lasten vanhempien vuorovaikutuksessa toteutuu arjen päiväkotityö. Jokainen, joka on tässä vuorovaikutussuhteessa, on myös sidoksissa muuhun yhteiskunnalliseen ympäristöön ja kulttuuriin. Vallitseva kulttuuri on siis osa kaikkien kolmen elinympäristöä. (Karila ym. 2001: 27-28.)

Toimintaympäristön ja perustehtävien tuntemus on tärkeää. Työskentely erilaisten asiakkaiden kanssa, tässä tapauksessa perheiden kanssa, vaatii kykyä lukea vallitsevaa kulttuuria. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että kasvatushenkilökunnan on kyettävä ymmärtämään erilaisista elämänarvoista nousevia kasvatuksen tavoitteita perheiden keskuudessa. Lapsen ja perheen arjen kokonaisuuden tuntemus on myös ehdotonta, jotta kasvatushenkilökunta kykenisi toimimaan luontevana osana tätä kokonaisuutta. (Karila ym. 2001: 28.) Lainsäädännön tuntemus on myös yksi perusasioista joka tulee osata, sillä lainsäädäntö määrittää paljon työtä. Tällainen osaamisalue on välttämätön kaikille moniammatillisen päiväkodin henkilöstöryhmille. Tietoisuus toimintaympäristöstä ja sen muutoksista auttaa työntekijää pohtimaan oman työnsä osaamisen painopisteitä ja niiden muutoksia, sekä päivittää niitä tarpeellisesti. (Karila ym. 2001: 28.)

#### 4.2 Kasvatusosaaminen

Toinen osa-alue on nimeltään työn substanssiin, eli työn luonteeseen ja olemukseen liittyvä osaamisalue varhaiskasvatuksessa. Substanssi viittaa työn sisältöön. Päiväkodissa työskennellään moniulotteisesti: työskentely lasten parissa sekä lasten vanhempien kanssa. Tänä päivänä päiväkotityö on myös lähentynyt koulumaailmaa, sillä perusopetuslainsäädäntö ja esiopetus suunnitelman perusteet asettavat selkeät vaatimukset päiväkodeille. Henkilöstöllä tulee siis olla riittävä osaamista, jotta tällaiset tavoitteet pystytään saavuttamaan. Päiväkodit ovat laaja-alaisia, sillä päiväkodin pitää hallita kasvatuksen ja opetuksen lisäksi myös hoitoon ja huolenpitoon liittyviä seikkoja. (Karila ym. 2001: 28-29.) Kasvatushenkilökunta ei voi vain tukeutua entisten sukupolvien ratkaisuihin kasvatuksessa, vaan heidän tulee pohtia arvoja, joiden varaan tulevaisuus rakennetaan. Kasvatus on tässä ja nyt. Jokainen päiväkodin työntekijä on vuorovaikutuksessa päiväkodin lasten kanssa. Etenkin vuorovaikutuksen laadun tiedostaminen ja kehittäminen ovat oleellisia asioita. (Karila ym. 2001: 30.)

Tästä voi päätellä, että kasvatushenkilökunnan tulee tuntea lapsen kehitys ja sen ympäristölle asettamat vaatimukset, jotta henkilökunta pystyisi rakentamaan lapselle laadukkaan kasvu- ja oppimisympäristön, joka liittyy kasvatusosaamiseen. (Karila ym. 2001: 31.) Lisääntynyt tieto lapsen kehityksestä ja oppimisesta haastaa kehittämään myös uudenlaisia opetuksellisia ratkaisuja. Päiväkodin yksi ajankohtaisista haasteista on kehittää työtä siten, että se vastaisi paremmin konkreettisen tilanteen vaatimuksiin. (Karila ym. 2001: 31.)

Kasvatusosaaminen pitää sisällään hoito-osaamisen. Lapsen kokonaisvaltainen hyvinvointi on erityisen tärkeä. Näitä tietoja ja taitoja tarvitaan muun muassa laadukkaan ravinnon, riittävän ulkoilun, sopivan levon ja aktiivisen toiminnan vaihtelun turvaamiseen. (Karila ym. 2001: 31-32.) Kasvatusosaaminen rakentuu hoito-osaamisesta ja pedagogisesta osaamisesta (Karila ym. 2001: 33). Molempia näitä tarvitaan, jotta varhaiskasvatus olisi tasapainoista.

#### 4.3 Vuorovaikutus - ja yhteistyöosaaminen

Vuorovaikutusosaaminen liittyy kasvatuskumppanuuteen. Henkilökunnalla tulee olla myös yhteistyöosaamista, sillä kasvatusta toteutuu kasvatuskumppanuuden periaatteella. Osaamista tarvitaan vanhempien, muun henkilöstön ja keskeisten yhteistyökumppanien kanssa. Ei siis riitä, että turvataan lapselle hyvä ja laadukas kasvuympäristö, vaan huomioon pitää ottaa muitakin tahoja. Päiväkodissakin tulee hallita erilaisten ihmisten kanssa työskentely, sillä päiväkotityö on luonteeltaan yhteisöllistä työtä. Vuorovaikutusosaamisen on tällöin välttämätöntä. (Karila ym. 2001: 32.)

Yhteistyöosaamisen yksi keskeisimpiä ulottuvuuksia on työn kielellinen hallinta. Karilan ym. mukaan kielellisen hallinnan merkitys on korostunut selvästi viime vuosina. Työskentely vaatii yhteistyötä esimerkiksi päiväkodin ja koulun välillä. Tämä yhteistyö edellyttää kykyä kuvata ja perustella omia näkökulmia kielellisesti. (Karila ym. 2001: 32.) Etenkin moniammatillisissa tiimeissä yhteisen kielen ja tavoitteiden löytäminen on tärkeää onnistumisen kannalta, kun ratkaistaan esimerkiksi asiakkaan ongelmaa. Yhteisen kielen löytäminen on myös tärkeää, jotta moniammatillinen yhteistyö todella toteutuisi. (Kontio 2010: 9.)

#### 4.4 Reflektio-osaaminen

Tässä osaamisessa korostuu jatkuva kehittymiseen liittyvä osaaminen. Painopiste on siirtynyt työssäoppimiseen, sillä muuttuvat työn ehdot ja tiedon nopea lisääntyminen ovat siirtäneet asiantuntijuuden painopistettä. Nykyisen käsityksen mukaan ammatillinen peruskoulutus tarjoaa pelkästään perustan ammattitaidon tai asiantuntijuuden kehittymiselle. Eli se luo niin sanotun ponnahduslaudan tulevalle työlle. Reflektiivinen työote, eli oman työn arviointi ja tutkiminen korostuu. Reflektiiviseen työotteeseen liittyy vahvasti kriittinen suhtautuminen tietoon. Tällainen työote vaatii henkilöstöltä tiedon hankinnan ja prosessoinnin taitoja. (Karila ym. 2001: 32-33.)

Raunion mukaan reflektiivisyys yleisesti ottaen merkitsee itsekriittistä tutkimuksellista suhdetta omaan työhön. Työntekijän tulee siis olla tietoinen omasta toiminnastaan ja pohtia kriittisesti sen perusteita. Sosiaalityössä tilanteet ovat yksilöllisiä ja uusia, mikä vaatii työn perusteiden pohtimista kussakin tilanteessa uudestaan. Reflektiivinen työote korostaa sosiaa-



lityön tilannekohtaisuutta. (Raunio 2000: 81.) Reflektiivisyys vaatii ammattilaisen identiteetin jatkuvaa työstämistä. Ammattilaisen tulee olla kyky toimia monimutkaisessa, ennalta-arvaamattomassa ja moniarvoisessa maailmassa. (Raunio 2000: 81.)

## 5 Sapere -menetelmä varhaiskasvatuksessa –esimerkki moniammatillisesta työtoteutuksesta

Tässä osiossa avaan Sapere-menetelmän idean, joka toimii konkreettisenä esimerkkinä moniammatillisesta työtoteutuksesta ja osaamisesta. Sapere tarkoittaa maistella, tuntea ja olla rohkea. (Koistinen & Ruhanen 2009: 9). Sapere on varhaiskasvatuksen menetelmä, jossa lapsi tutustuu ruokamaailmaan eri aistien avulla, näkö, kuulo, maku, tunto ja haju. Saperea on Suomessa käytetty lähinnä varhaiskasvatuksen alueella ja Saperea on hyödynnetty monessa päiväkodissa. Sapere on alun perin Ranskassa kehitetty, alakoululaisille suunnattu ruoka- ja ravitsemuskasvatuksen menetelmä. (Saperen Internet-sivut.) Menetelmän on kehittänyt ranskalainen kemisti-etnologi Jacques Puisais (Koistinen ym. 2009: 9).

### 5.1 Sapere -menetelmän tarkoitus ja tavoitteet

Tavoitteena Saperessa on monipuolinen ruokavalio kokonaisvaltaisesti aikuisikään saakka. *”Tavoitteena on iloisesti ja myönteisesti ruokaan suhtautuva lapsi, jonka ruokamieltymykset rikastuvat ja kiinnostus ruokamaailmaan kasvaa”* (Lyytikäinen A. Sapere- koulutus 2010.) Lapsi siis hyödyntää aistejaan tutustuessaan ruokamaailmaan, tutkimalla, kokeilemalla ja leikkimällä. Menetelmässä korostuu lapsen ilmaisu ja lapsen mielipiteet ja ajatukset ovat tärkeässä asemassa. Lapsia rohkaistaan kertomaan omat mielipiteensä ruuasta ja ruokailuista. Aistikokemuksia ei nähdä oikeina tai väärinä, sillä kokemukset ovat kaikilla yksilöllisiä. Saperessa korostuu kokemuksellinen ja tutkiva oppiminen ja menetelmän taustalla on humanistis-kokemuksellinen oppiminen. (Koistinen ym. 2009: 9.) Tavoitteena humanistis-kokemuksellisessa oppimisessa on itsensä toteuttaminen ja ”minän” kasvu. Oppiminen perustuu oppijan kokemuksiin ja itsereflektioon, eli kykyyn arvioida omia kokemuksiaan ja omaa oppimista. (JAMK Internet-sivut.)

Saperea voi hyödyntää monipuolisesti varhaiskasvatuksessa. Esimerkiksi Sitran julkaisussa ”Aistien avulla ruokamaailmaan” löytyy monia käytännöllisiä toimintaesimerkkejä ja toimintatuokiota, joita voi hyödyntää opetuksessa. Yhtenä esimerkkinä toimii ”aistikortit” (kts kuva, liitteet). Niiden avulla voidaan kuvata erilaisia aisteja tai neuvoa lasta käyttämään tiettyä aistia kerrallaan. Koistisen ym. mukaan etenkin pienten lasten kanssa on hyvä käyttää aistikortteja. Kortit auttavat muistamaan mitä aistia tietyllä hetkellä käytetään toimintatuokion aikana. (Koistinen ym. 2009: 13.)

Aistien avulla ruokamaailmaan -hankkeen loppuraportin mukaan hankkeen tavoitteena oli lisätä tietoutta Sapere-menetelmästä sekä lasten hyvinvoinnin ja terveyden edistämisestä. Tie-

toutta pyrittiin lisäämään erityisesti alan asiantuntijoille, kuntapäätäjille sekä päiväkodin henkilökunnalle. Yhtenä konkreettisena tavoitteena oli laatia varhaiskasvatuksen henkilöstölle koulutusaineisto ja järjestää menetelmästä koulutustilaisuuksia menetelmätietouden levittämiseksi. Toisena konkreettisena tavoitteena oli käynnistää toiminta lasten kanssa hankepaikkakunnissa. Käytännön toiminnalle pyrittiin kehittää myös ohjaus -ja asiantuntijatuki. Sapere-verkostosivut avattiin tukemaan hankkeen toimijoiden yhteistyötä sekä yleisesti levittämään menetelmätietoutta. Hanketta on jatkuvasti dokumentoitu ja pyritty siirtämään tuotoksia Saperen Internet-sivuille. Yksi hankkeen tavoitteista oli myös laatia ja kokeilla niin kutsuttu pedagoginen ruokalista. Pedagoginen ruokalista on nimenomaan lapsia ajatellen tehty ruokalista. Ruokalista koostuu lapsille sopivista ruuista. Pedagoginen ruokalista ottaa huomioon lapselle ominaisen tavan oppia ruoista ja peruseruokalistalla olevia ruokia tarjotaan toistuvasti (SRE Internet-sivut 2011). Pitkän tähtäimen visio oli, että Sapere-menetelmästä tulisi päivähoidon ruokakasvatuksen ja lasten ruokakulttuurin edistämisen yleisesti tunnettu ja käytetty perusmenetelmä Suomessa. (Hankkeen loppuraportti 2011: 4.)

## 5.2 Sapere-menetelmä Suomessa

Suomessa Saperea on hyödynnetty lähinnä varhaiskasvatuksen piirissä. Tulevaisuudessa olisi tarkoitus suunnata hanketta myös koulumaailmaan. (Koistinen ym. 2009: 4.) Sitra eli Suomen itsenäisyyden juhlarahasto, aloitti elintarvike - ja ravitsemusohjelman (ERA) vuonna 2005. Tämän ohjelman päätavoitteena oli edistää suomalaisten kansanterveyttä sekä elintarvike - ja ravitsemusalan kilpailukykyä. Tästä hankkeesta poiki muitakin hankkeita, kuten Aistien avulla ruokamaailmaan-hanke sekä Sapere-menetelmä, jota on hyödynnetty useissa päiväkodeissa. Aistien avulla ruokamaailmaan-hankkeen loppuraportin mukaan Sapere oli osa suomalaisen ruokakulttuurin edistämishojelman (SRE) makukoulu-hankkeita. SRE myönsi hankkeelle 98 690 euron rahoituksen. Hanke kesti yhteensä 1,5 vuotta. Hanke alkoi 10.8.2009 ja loppui 31.12.2010. Hanke käynnistettiin Jyväskylässä 1.12.2009 valtakunnallisessa aloitusseminaarissa. Seminaariin osallistui hankkeeseen osallistuvia yhteistyötahoja hankekunnista, muun muassa ravitsemuksen ammattilaisia ja lastentarhanopettajia. Loppuraportin mukaan hanke sai medianäkyvyyden ja mielenkiinnon koko maassa. Seminaarin jälkeen alkoi hankkeen toteutus käytännössä. Koulutukset ja menetelmään perehdyttäminen toteutettiin moniammatillisesti, kunta -tai päiväkotikohtaisesti. Hankkeen tiimoilta järjestettiin muun muassa työhajauksellisia moniammatillisia työpajoja, joissa perehdyttiin ja syvennettiin menetelmää. Erityisen suosion saavutti 21.9.2010 järjestetty Sapere -menetelmän soveltamista erityisryhmien lapsille -niminen koulutustilaisuus. Siihen osallistui yhteensä 246 henkilöä ympäri Suomea. Osallistujat edustivat moniammatillisuutta. Koulutukseen osallistui ravitsemuksen, joukkoruokailun, terveydenhuollon, päivähoidon, alan opetuksen ja tutkimuksen sektoreita. (Hankkeen loppuraportti 2011: 4,6.)

### 5.3 Hanketyöskentelyn yhteistyötahot

Kasvatushenkilökunnan lisäksi vanhemmat ovat vaikuttavia yhteistyökumppaneita, päivähoiton ruuanvalmistuksesta päättävät tahot, sekä terveystieteen asiantuntijat. Tavoitteena on saumaton yhteistyö, jossa nämä yhteistyökumppanit yhdessä pohtivat, kuinka lapsia tuetaan ja ohjataan terveelliseen ja monipuoliseen ravitsemukseen. (Koistinen ym. 2009: 11.)

Aistien avulla ruokamaailmaan -hankkeessa oli monia yhteistyötahoja, mutta mainitsen tässä merkittävimmät. Hanketta hallinnoi ja koordinoi Keski-Suomen sairaanhoitopiirin perusterveysyksikkö. Tarkemmin terveyden edistämisen ja prevention toimipiste. Hankkeen johtajana ja ravitsemusasiantuntijana toimi ravitsemussuunnittelija Arja Lyytikäinen. Hankekoordinaattorina ja lähiohjaajana toimi lastentarhanopettaja Aila Koistinen. Hankkeen vastuullisena johtajana toimi yleislääketieteen professori, Mauno Vanhala. Hankkeen talouspalveluista vastasi Keski-Suomen sairaanhoitopiirin talousosasto. (Hankkeen loppuraportti 2011: 4.) Työskentelyyn osallistui useita päiväkotia ja tämän lisäksi mukana oli kaikkien osallistujien kuntien ruokapalveluyksiköt. Yhteensä hankkeessa oli mukana 34 päiväkotia, 10 ryhmäperhepäivähoidon yksikköä, sekä noin 100 perhepäivähoitajaa. Yksiköiden lapsia oli yhteensä 3000. Hankkeessa oli mukana myös oppilaitoksia, muun muassa Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Jyväskylän yliopisto ja Turun yliopisto. Kustakin oppilaitoksesta syntyi tai on syntymässä useita päättö - ja Pro-Gradu töitä. Opiskelijoita osallistui myös muun muassa koulutuksiin. Hankkeella oli myös yhteistyötä kansainvälisten vertaistoimijoiden ja alan yhdistysten kanssa. (Hankkeen loppuraportti 2011: 4-5.) Hankkeessa oli siis monta erilaista ammattikuntaa mukana. Haastattelemani päiväkodin työyhteisö oli yksi näistä hankkeen yhteistyötahoista.

## 6 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkin opinnäytetyössäni hanke-esimerkin kautta, mitä esimerkiksi uusi hanke tuo työyhteisöön päiväkodin ammattilaisten näkökulmasta. Hankkeet ja projektit ovat yksi esimerkki yhteiskunnallisesta muutoksesta työvoimassa. Esimerkkihankkeenani käytän Suomessa melko uutta varhaiskasvatuksen Aistien avulla ruokamaailmaan-hanketta ja hankkeen menetelmää, jota kutsutaan Sapereksi. Sapere on lasten ruoka - ja ravitsemuskasvatukseen suunnattu opetusmenetelmä. (Saperen Internet-sivut 2011.)

Opinnäytetyöni ydinkysymyksiksi kiteytin kaksi tutkittavaa osa-aluetta: 1. Minkälaista osaamista päiväkotityö vaatii tänä päivänä työntekijöiden näkemysten mukaan? 2. Miten moniammatillisuus toteutuu Saperessa? Tavoitteena on vastata haastatteluaineiston ja teorian avulla näihin kysymyksiin.

Opinnäytetyön aihepiirini koostuu moniammatillisuudesta sekä Sapere-menetelmän nostamisesta teemoista. Saperen valitsin aiheekseni siksi, koska se on mielenkiintoinen ja ajankohtainen

menetelmä varhaiskasvatuksessa. Koistisen ym. mukaan kaivataan uusia tuulia ja vaikuttavia menetelmiä ravitsemuskasvatukseen sekä ruokakulttuurin edistämiseen. Ajankohtaisiksi haasteiksi ovat nousseet lasten syömisen pulmat, ruokailutottumusten epäedulliset muutokset sekä muutokset suhtautumisessa ruokaan. Myös Antinluoman ja Mikkolan Sapere aiheisen artikkelin mukaan lasten ruokailutottumukset ja tavat ovat muuttuneet epäedulliseen suuntaan ja syömisen pulmat ovat lisääntyneet (Kehittäjä 2011: 27). Näiden lisäksi ongelmia tuottaa niukka kasvisten ja hedelmien käyttö, makeiden ruokien, esimerkiksi virvoitusjuomien ja makeisten kulutus on lisääntynyt. Myös lisääntyvä ylipaino on ajankohtainen haaste lasten ravitsemuksessa. Vanhat keinot eivät enää tunnu riittävän uusiin haasteisiin. Työmenetelmiä ja käytännön keinoja kaivattiin, jotta pystyttäisiin edistämään lasten monipuolista ruokailutottumusta. (Koistinen ym. 2009: 5.) Tämän vuoksi koen, että Sapere-menetelmä on tärkeä aihe tutkittavaksi.

Yksi tärkeä seikka on myös se, että ruoka on meille elinehto ja siksi hyvin tärkeä asia. Siihen on latautunut muun muassa paljon uskomuksia, yksilöön ja yhteisöön liittyvää historiaa, tunteita, sosiaalisia tarpeita sekä tapoja. Vanhat opitut tottumukset "ruualla ei leikitä", "lautanen syödään tyhjäksi" ja "ruokaa ei arvostella" joutuvat uudelleen arvioitaviksi sekä pohdittavaksi Saperessa (Koistinen ym. 2009: 8). Saperessa on paljolti kysymys ajattelutapojen muuttamisesta, mikä tekee siitä haasteellisen ja mielenkiintoisen.

Sapere-menetelmään tutustuin viimeisessä työharjoittelupaikassani. Tein kolmannen vuoden työharjoittelun päiväkodissa ja työskentelin enimmäkseen esikoululaisten kanssa. Tässä kyseisessä päiväkodissa oli otettu Sapere-menetelmä käyttöön ja päiväkodissa oli sopivasti koulutustilaisuuksia harjoitteluni ajanjakson aikana, joihin onnekseni pääsin osallistumaan. Pääsin myös osallistumaan vanhempainiltoihin ja palavereihin, joissa käsiteltiin Saperea. Ohjaukseni myös koostuivat Saperen teemoista ja hyödynnän opinnäytetyössäni myös näistä ohjauskerroistani saatuja havaintoja pohdintaosuudessa. Saperesta on myös tehty hankkeen loppuraportti, eli kvantitatiivisin menetelmin tehty kyselylomaketutkimus, jota aion myös hyödyntää opinnäytetyöni tutkimustulosten osiossa. Tavoitteena on tukea teoriolla haastatteluista saamaani aineistoa, ja verrata niitä keskenään.

Moniammatillisesta työotteesta kiinnostuin Aistien avulla ruokamaailmaan-hankkeen aikana, kun tutustuin hankkeen aikana eri sosiaali - ja terveysalan ammattilaisiin, jotka työskentelivät Saperen parissa. Silloin oivalsin, kuinka monta yhteistyötahoa päiväkodin henkilökunnallakin on. Yhteistyökykyinen tulee olla siis moneen suuntaan. Tavoitteena oli nimenomaan tarkastella moniammatillisen työtteen käytännön toimivuutta, kuten Saperessakin on tarkoitus.

Opinnäytetyöni tulee näkyviin Saperen omille verkkosivuille, joihin on koottu myös muita Sapere -aiheisia opinnäytetöitä. Tavoitteena on saada työlle medianäkyvyyttä. Esimerkiksi opis-

kelijat voivat hyötyä opinnäytetyöstäni jos he tekevät myös Sapere aiheisen työn. Opiskelijat voivat löytää esimerkiksi kirjallisuusvinkkejä työstäni.

Seuraavaksi avaan henkilökohtaisia tavoitteitani. Ensimmäisenä henkilökohtaisena tavoitteena on syventää omaa tietämystä moniammatillisesta työotteesta ja sen toteutumisesta. Toiseksi haluan tietää mitä vaikutuksia Saperella on tähän mennessä ollut varhaiskasvatuksen näkökulmasta, ja etenkin mitä tällainen hanketyöskentely ylipäättään tuo työyhteisöön. Tällä kertaa haluan keskittyä ammattilaisen näkökulmaan ja heidän mielipiteisiinsä siitä, miten Sapere on toiminut ja onko se tuonut jotain uutta varhaiskasvatukseen. Valitsin ammattilaisen näkökulman siksi, että olen itse valmistumassa ammattiin ja tämä on uusi näkökulma minulle tutkia asioita. Etenkin minua kiinnostaa miten hanketta aiotaan jatkossa työstää ja kehittää.

Haastattelu oli minulle melko uusi tapa tutkia asioita. Koen, että sain haastattelusta tärkeän menetelmän itselleni jatkossakin. Haastattelu menetelmä oli haastava, sillä siihen liittyi vahvasti suunnittelu ja pohjustustyö. Haastattelu oli jännittävä menetelmä, koska vaikka suunnittelee kysymykset ja rungon, ei voi etukäteen tietää lopputulosta ja mistä aineisto lopulta muodostuu. Siksi teoriaosuuden laatiminen oli myös haastavaa. Riskinä on, etteivät teoriaosuus ja haastatteluaineisto kohtaa keskenään ollenkaan, jolloin teoriaosuus pitäisi laatia uudestaan. Tätä tarkastelen kriittisesti tutkimuksen toteutusosassa sekä johtopäätöksissä. Tavoitteena oli onnistua haastatteluissa mahdollisimman hyvin. Tavoitteena oli, että pystyn haastatteluaineistolla vastaamaan asettamiini tutkimuskysymyksiin.

## 7 Opinnäytetyön toteutus

### 7.1 Tutkimusaineisto ja tutkielman kohderyhmä

Opinnäytetyöni aineiston päätin kerätä teemahaastattelujen avulla, joka viittaa laadulliseen eli kvalitatiiviseen tutkimustyyliin. Halusin etenkin näkökulmaa moniammatillisesta työotteesta ja ammatinkuvan muuttumisesta. Haastateltaviani olivat erään päiväkodin kasvatushenkilökunta. Heistä haastattelin yhteensä neljää eri koulutuksen saanutta henkilöä, kahta lastentarhanopettajaa, päivähoitajaa sekä lastenhoitajaa. Nämä henkilöt ovat tehneet Aistien avulla ruokamaailmaan-hankkeen aikana yhteistyötä Sapereen liittyen. Valikoin tämän kyseisen päiväkodin työyhteisöstä henkilöt, jotka olivat olleet eniten mukana Aistien avulla ruokamaailmaan-hankkeessa ja Sapere-menetelmään liittyvässä toiminnassa. Halusin tiiviin otoksen ja yksilöllisiä mielipiteitä, siksi valitsin yksilohaastattelut ja teemahaastattelun menetelmäkseeni.

Päädyin tekemään haastattelut tietyn päiväkodin sisällä, jotta aineisto pysyisi loogisena. Tarkoitukseni oli myös suojella yksityisyyttä ja siksi valitsin mahdollisimman homogeenisen joukon kohteekseni. Yksi kvalitatiivisen tutkimustyylin ideoista on se, että valikoidaan kohderyhmä tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisesti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005: 155). Valitsin haastattelun myös siksi, että kvalitatiivisessa tutkimustyyllissä suositaan ihmistä tiedonkeruun välineenä (Hirsjärvi ym. 2005: 155).

Haastattelussa oli omat haasteensa, koska en ollut aikaisemmin tätä menetelmää harjoittanut kuin muutaman kerran ja paljon pienemmässä mittakaavassa, kuin opinnäytetyössä. Haastattelu on mielestäni hyödyllinen väline tutkittaessa erilaisia ilmiöitä, sillä haastattelussa saa välittömästi haastateltavan ajatuksia ja mielipiteitä esiin. Haastattelu on autenttinen vuorovaikutuksen tilanne. Koen haastattelun siis aidoksi tilanteeksi, jossa tieto kulkee suoraan ja välittömästi toiselle sellaisenaan. Tarkoituksena oli haastattelun avulla kehittää uusia työmenetelmiä ja tiedonhankinnan välineitä itselleni. Oma ammatillinen kasvu oli tärkeää.

Kvalitatiivisen tutkimustyylin valitsin myös siksi, että Sapere-menetelmästä on jo tehty kyselylomaketutkimus kvantitatiivisin menetelmin. Halusin tiiviimpää ja tarkempaa aineistoa ja henkilökohtaisia mielipiteitä, siksi myös koen, että haastattelu on hyvä menetelmä. Kuten jo mainitsin, hyödynnän tulososiossa kyselylomaketutkimusta Sapere-menetelmästä joka oli hyvä vertailukohde omalle aineistolleni. Hyödynnän aineistossani myös aiemmin tekemiäni esikouluikäisten kanssa tuotettuja toimintatuokioita Sapereen liittyen pohdintaosuudessa.

## 7.2 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivista tutkimustapaa käytetään, kun emme voi määrällisesti mitata asioita. *”Lähtökohtana kvalitatiivisessa tutkimuksessa on todellisen elämän kuvaaminen”* (Hirsjärvi ym. 2005: 152.) Todellisuus on siis moninaista. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei ole tarkoituksena yleistää, vaan pikemminkin löytää ja paljastaa tosiasioita, eli tuottaa uutta ja syvempää tietoa, kuin todentaa jo olemassa olevia totuuksia ja väittämiä. (Hirsjärvi ym. 2005: 152.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa suositaan ihmistä tiedonkeruun välineenä. Tutkija luottaa näin olleen vuorovaikutuksessa syntyvään tietoon ja havaintoihin. Odottamattomien seikkojen paljastaminen on oleellinen osa kvalitatiivista tutkimusta. Aineistosta kumpuaa tärkeitä asiat, eikä niitä voi tutkija ennalta määrätä. Aineistoa tarkastellaan yksityiskohtaisesti ja monitahoisesti. Kvalitatiivisessa menetelmässä suositellaan käyttämään metodeja, joissa tutkittavien mielipiteet ja näkökulmat pääsevät esille. Esimerkiksi teemahaastattelu, osallistuva havainnointi tai ryhmähaastattelu ovat kvalitatiivisia metodeja. Kun tarkoituksena ei ole yleistäminen, valitaan kohderyhmä tarkoituksenmukaisesti ja harkiten. Ei siis käytetä satunnaisotosta mitään taas kvantitatiivisessa tutkimuksessa käytetään. Tutkimussuunnitelma kiteytyy tutkimuksen aikana ja sen edetessä, ja tutkimus toteutetaan joustavasti ja suunnitellaan olosuhteiden mukaisesti. Etukäteen ei voi tietää minkälainen aineisto muodostuu. Aineistoa käsitellään ja tulkitaan

ainutlaatuisesti ja yksityiskohtaisesti. (Hirsjärvi ym. 2005: 155.) Kvalitatiivinen tutkimus sisältää lukuisia erityyppisiä menettelytapoja. Omaksi menetelmäksi valitsin teemahaastattelun.

### 7.3 Haastattelu menetelmänä

Haastattelu on menetelmä, jossa ollaan suorassa vuorovaikutuksessa tutkittavaan ilmiöön. Haastattelu on yksi yleisimmistä kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmistä. Suurimmiksi eduksi Hirsjärven ym. mukaan luetaan se, että haastattelu menetelmänä on joustava. Edellä mainitun kirjan mukaan haastattelussa on omat etunsa ja haittansa. Haastattelun suuriin etuihin luetaan jo edellä mainittu joustavuus tilanteen edellyttämällä tavalla. Haastatteluaiheiden järjestystä on mahdollista säädellä. Haastattelussa on myös enemmän tulkinnan mahdollisuuksia kuin esimerkiksi kyselytutkimuslomakkeessa kun vastaukset ovat tarkoin määriteltyjä. Haastattelu antaa siis tilaa elää tilanteessa. (Hirsjärvi ym. 2005: 193-194.)

Ihminen saa äänensä kuuluviin haastattelussa, tai ainakin näin tulisi olla. Haastattelu menetelmässä halutaan korostaa sitä, että ihminen on subjekti ja aktiivinen osapuoli tutkimuksessa. Haastattelussa tulee myös muikin kuin tutkittavan ääni esiin. Hänen ilmeensä ja eleensä kertovat myös paljon, joskus enemmän kuin puhe. Haastattelun hyväksi puoleksi luetaan myös se, että vastauksia pystytään selventämään ja tietoa syventämään. (Hirsjärvi ym. 2005: 194.) Kiistanalaista on se, että saako haastattelun avulla tutkittua arkoja ja vaikeita asioita. Jotkut tutkijat katsovat, että kyselylomakkeilla tutkittava aineisto olisi sopivampi, koska tutkittava saa olla anonyymissa asemassa ja tarkoituksenmukaisesti etäinen. Haastattelun eduksi luetaan myös se, että vastaajat ovat usein sitoutuneita ja mukana tutkimuksessa. Heidät on myös helppo tavoittaa myöhemmin, jos esimerkiksi aineisto tarvitsee tarkennusta tai täydennystä. (Hirsjärvi ym. 2005: 194.) Tein jokaisen haastateltavan kanssa oman sopimuksen haastattelusta, jotta haastateltavat tiesivät mihin he sitoutuvat. Sopimus löytyy liitteenä.

Haastattelussa on myös käänköpuolensa. Haastattelu vie aikaa. Haastattelut tulee suunnitella huolella, haastattelijan rooliin ja tehtäviin tulee perehtyä huolellisesti. Haastattelussa voi ilmentyä aina yllättäviä asioita: asioita saatetaan tulkita väärin omin johtopäätöksin, tilanne voi olla uhkaava tai pelottava haastattelijan tai haastateltavan osalta. Haastateltava saattaa myös kokea tarvetta poliittisiin vastauksiin, eli niin sanottuihin sosiaalisesti suotaviin vastauksiin. Haastateltava voi myös kokea arkuutta puhua henkilökohtaisista asioista ja jättää paljon asioita mainitsematta. Joskus ei uskalleta puhua asioista suoraan, vaikka haastattelu olisikin anonyymi. (Hirsjärvi ym. 2005: 195-196.)

Teemahaastattelun valitsin menetelmäksi siksi koska minulla on tietty hanke, jonka puitteissa tein opinnäytetyöni, ja tietyt teemat. Teemahaastattelu on lomake - ja avoimen haastattelun välimuoto ja sopii hyvin aineistoni keruun välineeksi. Teemahaastattelussa tyypillistä on, että

haastattelun aihepiirit eli teema-alueet ovat jo ennalta määrättyjä, mutta tarkka muoto ja järjestys puuttuvat vielä (Hirsjärvi ym. 2005: 197). Haastattelijan tulee pitää huolta siitä, että kaikki teemat käydään läpi. Teemahaastattelu on yleinen tapa kerätä laadullista aineistoa. Teemahaastattelun idea on hyvin yksinkertainen: ideana on se, että halutaan tietää mitä joku ajattelee jostakin tietystä asiasta. Tehokkain tapa on kysyä sitä häneltä suoraan. Tietysti joissakin tilanteissa saattaa olla vaikea kysyä asiaa suoraan, vaan tulkitsemme ja päättelemme etsimällä merkityksiä ja johtolankoja, aivan kuten tutkijakin tekee silloin, kun ei ole mahdollista kysyä asiaa suoraan. (Aaltola & Valli 2001: 24.) Aikomuksena oli kysyä kriittisiä kysymyksiä muistaen kuitenkin yksityisyyden rajat ja asiallisuuden.

Teemahaastattelua voisi kutsua eräänlaiseksi keskusteluksi, joka tapahtuu tutkijan ehdoilla, mutta jossa pyritään molemminpuoliseen vuorovaikutukseen, pysyen kuitenkin teemassa (Aaltola & Valli 2001: 24). Tärkeää on saada haastateltavan mielipiteet ja kiinnostukset esiin liittyen teemaan. Nykyään onkin siirrytty enemmän keskustelemaan otteeseen haastattelussa kysymys-vastaus haastattelutilanteesta, jota käytettiin ennen enemmän. (Aaltola ym. 2001: 24.) Tarkoituksena omissa haastatteluissa oli rento keskustelutilanne.

Seuraavaksi avaan muutamia seikkoja joita haastattelijan on hyvä ottaa huomioon. Haastattelurungon huolellisen suunnittelemisen lisäksi on hyvä ottaa huomioon muitakin olennaisia seikkoja. Hyvin olennaista on myös se, missä haastattelee. Tärkeää on, että haastattelutilanne on rauhallinen ja olisi hyvä jos ei olisi muita virikkeitä häiritsemässä keskittymistä. (Aaltola ym. 2001:27.) Kuten aina, kun suunnitellaan esimerkiksi ohjaukset sosionomina, tulee kaikki pienetkin yksityiskohdat miettiä etukäteen, jotta onnistuisi mahdollisimman hyvin.

Haastattelijan tulee miettiä haastateltavan näkökulmasta missä olisi mukava tehdä haastattelu. Liian virallinen paikka saattaa tehdä haastateltavan olon epävarmaksi ja kiusalliseksi. Aaltolan ym. mukaan otollinen haastattelu paikka olisi haastateltavan henkilön oma koti. Siellä haastattelija pystyisi havainnoimaan esimerkiksi haastateltavan perhetaustoja. (Aaltola ym. 2001: 28.) Haastattelut toteutin päiväkodin työtiloissa. Haastattelut toteutettiin lasten päiväunien aikaan, jolloin oli rauhallista.

Haastattelun kielen muotoa ja puhumisen tapaa kannattaa myös miettiä etukäteen. Myös puheutumisen saattaa viestittää monta asiaa. Etukäteen ei voi ennustaa miten esimerkiksi kemiaat pelaavat haastattelijan ja haastateltavan välillä. Tärkeää on luoda luottamuksellinen ilmapiiri, kuten kaikessa muussakin asiakastyössä. Niin sanottu esipuhe on myös hyvä keino soljua rennosti aiheeseen. Myös huumori auttaa poistamaan liikapaineita. Kevennys on aina välillä paikallaan, etenkin jos keskustellaan vaikeista ja aroista asioista. Turhan muodollista kieltä on myös syytä välttää, sillä kyseessä ei ole kuulunymmärtämisen koe vaan tiedonhankinta. Liialliset sivistyssanat eivät siis ole tarpeen. Kannattaa aina pohtia minkälaista ja ikäis-



tä henkilöä haastattelee ja mukautuu sen mukaan katsomallaan parhaalla tavalla. Tietysti on hyvä valita itselleen sopiva ilmaisuuden muoto. (Aaltola ym. 2001: 30-31.)

Erityisen oleellista on kysymysten laadinta ja niiden pohdinta. Luova ideointi on paikallaan, mutta siinä on myös omat vaaransa. Varsinkin jos tutkija ei tunne aihetta yhtään, saattavat kysymykset olla hyvin pinnallisia tai tutkijan omia ennakkokäsityksiä aiheesta. Kysymyksiä voi ennalta katsoa edellisistä tutkimuksista, siis kirjallisuudesta aiheeseen liittyen tai valita ennalta teemat teoriasta. Teemoja miettiessä on olennaista muistaa tutkimusongelma, koska se sitoo kokonaisuuden yhteen. (Aaltola ym. 2001: 33.) Tietysti näitä kaikkia edellä mainittuja keinoja on hyvä soveltaa haastattelussa, jotta haastattelusta tulisi mahdollisimman monipuolinen. Ennalta on myös hyvä laatia teemarunko, johon kirjaa haastattelun aikana oleellisimmat asiat. Teemarunko myös varmistaa, että kaikki aiheet tulee käsiteltyä haastattelun aikana. (Aaltola ym. 2001: 34-35.) Aina kannattaa asettua haastateltavan asemaan: miltä itse tuntuisi vastata kysymyksiin, mitkä tuntuvat typeriltä kysymyksiltä, mitkä turhilta ja mitä eettisiä ongelmia saattaa liittyä kysymyksiin. (Aaltola ym. 2001: 37.) Panostin tutustumalla aiheeseen kunnolla. Haastattelukysymykset oli helpompi muodostaa kun oli perehtynyt aiheeseen. Haastattelukysymykset tein tutkimuskysymysten perusteella. Tarkoitus oli luoda kysymykset, joilla saisi mahdollisimman hyvin vastauksia tutkimuskysymyksiin.

Muutamien niin sanottujen esihaastattelujen tekeminen ei myöskään haittaa, varsinkin jos on kokematon haastattelija. Haastattelurungon ongelmakohdat tulevat usein esihaastatteluissa ilmi. Samalla tulee myös kokeiltua miten nauhoitus toimii ja miten kirjaaminen onnistuu. (Aaltola ym. 2001: 37-39.)

Kaikenlaiseen tulee siis varautua kun suunnitellaan haastattelua. Yksi vaikeimmista asioista on myös haastateltavien kanssa sopiminen ajankohdista, mikä ilmeni omassa opinnäytetyössäni ja olin siihen varautunut. Aikataulun muutokset eivät kuitenkaan vaikuttaneet negatiivisesti opinnäytetyöprosessiin, mikä oli tietysti positiivista.

#### 7.4 Haastattelujen toteutus

Haastattelut alkoivat syyskuun 2011 puolivälissä ja lopuivat lokakuun 2011 alussa. Haastattelut toteutuivat päiväkodin työtiloissa. Olin valmistautunut haastatteluihin kirjallisuuden avulla, jota tutkin opinnäytetyön suunnitelmaa ja teoriaosuutta tehdessä. Valmistelin samalla myös haastattelurungon ja haastattelukysymykset. Pohdin samalla myös mahdollisia lisäkysymyksiä valmiiksi. Haastatteluissa minulla oli mukana myös muistiinpanovälineet nauhurin lisäksi. Totesin kuitenkin, että muistiinpanojen tekeminen häiritsi kuuntelemista. Jätin muistiinpanojen tekemisen vähemmälle ensimmäisen haastattelukerran jälkeen, koska totesin, että pystyn keskittymään paremmin haastattelun sisältöön ja mahdollisesti myös tarpeen tullen esittämään tähdentäviä kysymyksiä.

Ensimmäinen haastattelutilanne luonnollisesti jännitti. Etenkin jännitystä aiheutti, se, että toimiiko nauhuri ja nauhoittaako se. Tämän vuoksi tein myös paljon enemmän muistiinpanoja ensimmäisessä haastattelussa, mikä taas häiritsi keskittymään kuunteluun. Kaikki haastattelut sujuivat kuitenkin hyvin ja loppua kohti ne myös paranivat. Etenkin tunnelma oli rentoutuneempi viimeisissä haastatteluissa ja osasin esittää paremmin lisäkysymyksiä. Havaitsin itsessäni haastattelijana selvää kehitystä loppua kohden.

Haastateltavilleni pyrin luomaan mahdollisimman rennon tunnelman, vaikka selvästi itseäni sekä haastateltavia jännitti aluksi hieman, etenkin haastattelun nauhoittaminen. Selitin haastateltaville, että haastatteluaineisto tulee ainoastaan opinnäytetyötäni varten. Kävimme läpi yksityisyysuojaa koskevat seikat ennen haastattelua ja kirjoitimme vielä sopimuksen jokaisesta haastattelusta, jonka molemmat osapuolet kirjoittivat, haastattelija sekä haastateltava. Tarkoituksena oli luoda luottamuksen ilmapiiri ja lisätä opinnäytetyön luotettavuutta.

Ammattilaiset puhuivat aktiivisesti ja kommunikointi heidän kanssaan oli mutkatonta. Kysymykset olivat asiallisia ja ajankohtaisia. Etenkin moniammatillisuuden teemat nousivat esiin hyvin ammattilaisten puheissa. Sapere -teeman kohdalla olisi voinut vielä mieltä monipuolisemmin kysymyksiä, sillä toistoa tuntui välillä olevan aineistossa kun aineistoa tarkastelee kriittisesti. Yleisesti ottaen kysymykset olivat kuitenkin aiheen mukaisia. Onnistuin kuitenkin mielestäni hyvin, siihen nähden, että tämä oli ensimmäinen ”oikea” haastattelutilanne.

Kaikki neljä haastattelua kesti keskimäärin noin 45 minuuttia. Haastattelut tuottivat yhteensä 33 sivua tekstiä litteroituna. Haastattelut litteroin Microsoft Word 2003:lla, käyttäen Trebuchet MS fonttia ja fonttikokoa 10. Litterointi kesti yllättävän kauan, noin 2,5 tuntia jokaisen haastattelun kohdalla. Koin litteroinnin hyvin tärkeäksi aineiston analyysin kannalta. Nauhallalla oli asioita, joita en olisi muistanut ulkoa. Kuuntelin jokaisen haastattelun toistamiseen, jotta analyysistä ei jäisi tärkeitä asioita pois. Haastatteluaineistoa oli riittävästi. Jouduin karsimaan materiaalia paljon pois lopullisesta työstä. Tärkeintä oli kiteyttää oleellisin aineisto tutkimuskysymyksiä ajatellen.

## 7.5 Analysointi ja tavoitteiden arviointi

Haastatteluaineistosta ilmeni opinnäytetyön pääteemat. Haastattelujen havainnointi ja nauhoitettu materiaali olivat aineistoni yksi osa. Tueksi otin pohdintaosuuteen mukaan myös omat kokemukseni hanketyöskentelystä Saperen parissa. Kirjallisuutta hyödynsin aineistoni tukena ja aiempaa kyselylomaketutkimusta, mikä on osa Saperen loppuraporttia.

Haastattelu oli kuitenkin oleellisin aineisto. Keskityin sisällön analyysiin haastattelujen tulkinnoissa. Tukena on myös teoriaa, mutta halusin, että itse haastattelut muodostavat tärkeät

merkitykset ja teorian. Teemahaastattelun perusideana on saada ihmisten ajatukset ja mielipiteet esiin. Tärkeät teemat kiteytyvät siis haastattelujen aikana.

Eräsaari ym. mainitsee, että evaluaatio pitää perinteisesti sisällään käsitteet arviointi, seuranta, tavoitteiden toteutuminen, tehokkuus ja vaikutukset. (Eräsaari, Lindqvist, Mäntysaari & Rajavaara 1999: 90.) Evaluaatioon liittyvää oppimista voidaan tarkastella eri näkökulmista. Opinnäytetyölleni katsoin parhaaksi kognitiivisen näkökulman. Kognitiivinen näkemys osana arviointia painottaa ihmisen ajattelua. Ihmisellä on sisäisiä malleja, jotka koostuvat tiedoista, uskomuksista, arvoista ja kokemuksista. Yksilöllinen tietorakenne ohjaa ja suuntaa ihmisen ajattelua ja toimintaa. (Eräsaari ym. 1999:95.) Reflektiivinen prosessi on kognitiivisen prosessin ydin, jossa tietorakenteet muovautuvat uudenlaisen toiminnan mahdollistajiksi (Eräsaari ym. 1999: 96). Valitsin tämän näkökulman siksi, että Sapere-menetelmässä oleellinen seikka on juuri uudenlainen oppimistyyli. Näkemyksiä tulee siis muokata, eikä se ole automaattista, jos on totuttu työskentelemään tietyllä tavalla vuosia esimerkiksi ravitsemukseen liittyvien asioiden parissa. Uusi tieto ja sen jäsentäminen ovat tärkeä osa hanketyöskentelyä.

Havainnointi tapahtui siis haastattelujen aikana ja haastattelujen jälkeen aineistoa purkaessa ja analysoidessa. Myös eleet ja ilmeet olivat iso osa kommunikaatioprosessia. Asioita oli helppo tarkentaa haastattelujen aikana. Myös lisäkysymysten esittäminen oli mahdollista. Pyrin kuitenkin suunnittelemaan haastattelun niin hyvin, että sain oleellimmat seikat selvitettyä. Tärkeimpänä olivat kuitenkin edelleen haastateltavien omat näkemykset ja mielipiteet, joista teemat ilmenivät. Haastatteluihin valmistelin rungon ja pääkysymykset. Jätin tilaa haastateltavien omille kannanotoille. Haastattelun runko oli puolistrukturoitu, eli rungosta löytyy tietyt teemat, mutta esitysjärjestys on vapaa. Haastatteluihin oli kätevä palata nauhoitusten avulla.

Jo tutkimuksen aloitusvaiheessa tähdätään analyysiin, tulkintaan ja johtopäätöksiin. Ne muodostavat tutkimuksen ytimen. Analyysivaiheessa tutkija saa selville, minkälaisia vastauksia hän saa ongelmiinsa. Saattaa myös olla, että analyysivaiheessa selviää, miten ongelmat olisi oikeastaan pitänyt asettaa. (Hirsjärvi ym. 2005: 209.) Hirsjärven ym. mukaan analysointia tehdään kolmessa vaiheessa. Ensimmäiseen vaiheeseen kuuluu tietojen tarkistus. Tärkeää on selvittää puuttuuko tietoja tai sisältääkö aineisto virheellisiä tietoja. (Hirsjärvi ym. 2005: 209.) Toiseen vaiheeseen kuuluu tietojen täydentäminen. Joskus kaikkia tietoja ei saada jostain syystä täsmennettyä haastattelujen aikana. Tällöin tulee ottaa yhteys haastateltavaan henkilöön tietojen tarkentamiseksi. Kolmas vaihe on aineiston järjestäminen. Kvalitatiivisen aineiston järjestäminen on suuri työ. (Hirsjärvi ym. 2005: 210.) Varsinkin kun aineisto tulee ensin litteroida ja kirjoittaa puhtaaksi. Halusin kuitenkin nimenomaan uutta haastetta ja näkökulmaa opintoihini, vaikka litterointi olikin työlästä ja se vei aikaa.

Purin haastatteluaineistoa näiden Hirsjärven ym. kolmen analyysivaiheen avulla. Haastattelu oli menetelmänä hyvä, sillä virheellisyudet ja väärinymmärrykset pystyttiin korjaamaan heti. Tarkentavia kysymyksiä oli myös helppo esittää jos jokin asia jäi epäselväksi.

Valitsin sisällönanalyysin aineistoni purkamiseksi sillä koin, että se oli sopivin tapa analysoida aineistoani. Sisällönanalyysi sopii hyvin juuri haastattelun analysointiin, koska siinä pyritään päätelmiin, etenkin verbaalisesta, kommunikatiivisesta tai symbolisesta aineistosta. Sisällönanalyysi herkistyy esimerkiksi haastattelussa esille tulevalle aineistolle ja tutkitaan nimenomaan aineiston sisältöä ja esiin tulevia teemoja. Sisällönanalyysissä on tarkoitus pyrkiä järjestämään aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon. Analyysissä on oleellista tuottaa tai lisätä tietoa. Luotettavat ja selkeät johtopäätökset kuuluvat sisällönanalyysin luonteeseen. (Silius 2005: 2.)

Sisällönanalyysiä voi tarkastella eri näkökulmista: aineistolähtöisesti, teoriaohjaavasti tai teorialähtöisesti. Katsoin aineistolähtöisen tavan parhaaksi muodoksi. Aineistolähtöisessä tavassa etsitään samankaltaisuuksia ja eroavuuksia kuvaavia käsitteitä. Siinä myös erotetaan oleellinen tieto. Aineistolähtöisessä tavassa verrataan yleisiä käsityksiä eli valmista teoriaa haastateltavan mielipiteisiin ja hänen mielipiteistä nouseviin uusiin näkökulmiin, joista saattaa nousta esiin uutta tietoa ja teoriaa. (Silius 2005: 5-6.) Sisällönanalyysiä on kritisoitu siitä, että analyysi on kuvattu hyvin, mutta mielekkäät johtopäätökset ovat jääneet tekemättä tai analyysiprosessi on mekaaninen, ja vaarana on, että systematiikan myötä saattaa kadota jotain oleellista. (Silius 2005: 9.) Vertasin tutkimukseni haastatteluaineistoa teoriaosuuteen tuotososiossa, kuten sisällönanalyysin luonteeseen kuuluu.

Pelkkä haastateltavien havainnointi ja tulkinta eivät riitä. Yksi oleellisin asia oli kuitenkin oma oppiminen opinnäytetyön prosessin aikana. Itsearviointi reflektiivisellä ja eettisellä tasolla olivat oleellisia. Purin haastattelut mahdollisimman pian haastattelujen jälkeen, jotta tieto olisi mahdollisimman tuoreessa muistissa. Pyrin myös nauhoitusten purun lisäksi pitämään muistiinpanoja omasta oppimisesta, käyttäytymisestä ja haastattelujen aikana heräämistä tunteista itsessäni. Pohdin näitä asioita opinnäytetyöprosessia kirjoittaessani. Johtopäätöksiin kokoon oleellisimmat teemat haastatteluista.

Tavoitteiden saavuttamista arvioin haastattelusta saatujen tulosten perusteella. Yksi tärkeä tekijä oli tietysti se, että haastattelut onnistuisivat mahdollisimman hyvin. Haastattelut onnistuivat hyvin, kuten jo mainitsin haastattelun toteutus osiossa. Tärkeää oli saada tarpeeksi aineistoa tulkittavaksi. Haastattelu oli haasteellinen, sillä se oli uusi menetelmä itselleni kerätä tietoa. Tavoitteita arvioin myös suunnittelutyön pohjalta. Suunnittelutyö oli myös tärkeä osa haastatteluja. Haastatteluista saadut tulokset näyttivät sainko vastaukset kysymyksiin joita oli tarkoitus tarkastella. Tarkastelin sitä, vastaavatko tulokset ennalta asetettuihin ky-

symyksiin ja teorioihin tutkimustulos osuudessa. Haastatteluissa on vaarana, se, että ne rönsyivät väärille poluille. Omissa haastatteluissa oli myös lievää rönsyilyä, mutta onnistuin mielestäni hyvin pysymään aiheessa. Haastattelijan tehtävä onkin pysyttäytyä aiheessa.

Tavoitteena oli tutkia moniammatillisuutta ja sen vaikutuksia työyhteisöön hanketyöskentelyn näkökulmasta. Oli tärkeä arvioida sisältääkö tämä kyseinen Sapere-menetelmä moniammatillista toimintaa ja miten se toteutuu nimenomaan tässä kyseisessä päiväkodissa, jonka työyhteisöä tutkin. Tärkeää oli myös arvioida, sainko haastatteluista riittävää ja monipuolista tietoa, vai jäikö tieto pinnalliselle tasolle. Tarkoituksena on nimenomaan syventää tietoa. Sapere on menetelmänä ennestään tuttu ja olen sen sisällön sisäistänyt hyvin. Tarkoitus onkin syventää tietoa siitä miten Sapere on vaikuttanut tähän kyseiseen päiväkotiin tähän päivään mennessä.

Henkilökohtaisia tavoitteita arvioin jatkuvasti opinnäytetyöprosessia tehdessä ja kirjoittaessa. Oli myös paljon itsestä kiinni miten hankki ja vastaanotti tietoa. Oli syytä pysyä jatkuvasti aktiivisena opinnäytetyön ajan, etenkin Saperen ja moniammatillisen työotteen kohdalla, sillä niitä kehitetään jatkuvasti lisää.

## 7.6 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Haastatteluissa noudatin alan yleistä salassapitovelvollisuutta. Asiakasta tulee kunnioittaa. Asiakkaalla on oikeus hyvään palveluun sekä kohteluun. Lain tarkoituksena on edistää asiakaslähtöisyyttä ja luottamusta asiakassuhteessa. (Laki sosiaalihuollon asiakkaan oikeuksista 812/2000 §.) Sosiaalialan koulutuksessa painotetaan myös eettisyyttä työssä, mikä on hyvä tuki ja ohjenuora opinnäytetyötä tehdessä.

Eettisyys tähtää kaikessa toiminnassaan hyvään elämään ja oikean ja väärän erottamiseen. Etenkin sosiaalialan ammattilaisen on pyrittävä asialliseen ja neutraaliin toimintaan Talentian etiikkaoppaan mukaan. Ammatillisella tasolla eettisyys tarkoittaa myös ammattilaisen oman toiminnan kriittistä itsearviointia. Päätöksentekojä ja sen oikeudenmukaisuutta pitää perustella itselleen. Reflektio on siis tärkeää työntekijälle ja sitä tulee ylläpitää jatkuvasti. (Talentia Etiikkaopas 2005: 6.) *”Sosiaalialan työssä ammattietiikka merkitsee ennen kaikkea halua ja kykyä mahdollistaa asiakkaan omien näkemysten esiin tuominen”*. Jokaisella työntekijällä on vastuu omasta ammattitaidostaan, sen ylläpitämisestä ja kehittämisestä sekä arvioinnista. Ammattietiikka on yhteisöllinen asia, organisaatio tasolla sekä yksilöllisellä tasolla. (Talentia Etiikkaopas 2005: 6.) Nämä ovat asioita, joita otin huomioon haastatteluissani. Etiikka on jatkuvasti muuttuva ja kehittyvä käsite, sillä kaikki asiakastapaukset ovat yksilöllisiä. Ei ole mitään yleistä ohjekirjaa joka kertoisi kuhunkin tapaukseen sopivat toimintaohjeet. Siksi sosiaalialan työ on haastavaa. Eettistä keskustelua käydään siis monella tasolla.

Opinnäytetyöni noudattaa salassapitovelvollisuutta. Sain kyseisessä kaupungin päiväkodin päättäjiltä tutkimusluvan työlleni. Haastattelukysymykset suunnittelin yksityisyssuojaa ajatellen. On haastattelijan vastuulla pitää haastattelu aiheessa ja asianmukaisena. Opinnäytetyöni haastateltavat ovat oman alansa ammattilaisia ja tietävät varmasti oman alansa eettiset pelisäännöt, joita myös minun tulee kunnioittaa. Haastattelukysymyksiä suunnitellessa pidin mielessä jatkuvasti asiallisuuden ja yksityisyyden rajat.

Etenkin eettisiä ohjeita tulee noudattaa, sillä työ tulee julkiseen käyttöön. Hirsjärvi ym. toteaa *”Kun tutkimus kohdistuu ihmisiin, on erityisesti selvitettävä, miten henkilöiden suostumus hankitaan, millaista tietoa heille annetaan ja millaisia riskejä heidän osallistumiseensa sisältyy.”* (Hirsjärvi ym. 2005: 26). Haastateltavan tulee siis suostua tutkimukseen ja hänen tulee ymmärtää mihin hän suostuu. Humaani ja kunnioittava kohtelu on otettava huomioon kaikessa ihmiseen kohdistuvassa tutkimustyössä. Aineiston keräämisessä on otettava huomioon etenkin vaitiolovelvollisuus ja nimettömyyden takaaminen, erilaiset korvauskysymykset, luottamuksellisuus ja aineiston asiallinen tallentaminen. (Hirsjärvi ym. 2005: 26-27.)

Epärehellisyyttä vältetään tutkimustyön kaikissa vaiheissa. Plagiointi on ehdottomasti kielletty varsinkin, kun kyseessä on toisten tekstit. On myös varottava omia johtopäätöksiä, ettei lähde väärille poluille omilla oletuksilla. (Hirsjärvi ym. 2005: 27.) Etenkin haastatteluja tehdessä on varottava omia päätelmiä. Toki pitää pohtia, mutta asiassa on pysyttävä. Tutkimuksesta saatuja tuloksia ei saa kuitenkaan sepitellä tai kaunistella. (Hirsjärvi ym. 2005: 28.)

Kaikissa tutkimuksissa pyritään arvioimaan tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. Siihen liitetään termit reliabelius sekä validius. Reliabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta ja validius niiden pätevyyttä. Etenkin validius on opinnäytetyössäni olennainen asia. Validius tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä mitata, mitä oli tarkoituskin mitata. (Hirsjärvi ym. 2005: 216.) On tärkeää että tutkija mittaa tuloksia saadusta aineistosta, eikä tulkitse tuloksia omien aluksi asetettujen ennakkokäsitysten mukaan. (Hirsjärvi ym. 2005: 217.) Siksi en halunnut asettaa ennakkokäsityksiä, joita haastattelusta olisi saattanut tulla esiin, etteivät omat pohdinnat ja käsitykset menisi sekaisin saatujen tuloksien kanssa.

Laadullisessa tutkimuksessa on oleellista tarkasti selittää ja kuvata aineiston keruu menetelmät, toteutus sekä saadut tulokset. Esimerkiksi juuri haastatteluiden analyysiosiossa voidaan kuvailla tarkasti haastattelupaikka -ja aika, sekä mahdolliset häiriötekijät. Huomioon on syytä ottaa myös virhetulkinnat ja tutkijan oma itsearviointi tilanteesta. (Hirsjärvi ym. 2005: 217.) Myös suorat otteet haastatteluista rikastuttavat aineistoa, mikä auttaa myös lukijaa. Lukija tulee kuitenkin aina ottaa huomioon. Laadullisessa aineistossa on tärkeä tehdä luokitteluja. Lukijalle on hyvä kertoa, mistä luokittelut ovat syntyneet ja mitkä ovat niiden perusteet. Tutkimustuloksia ja vastauksia on hyvä peilata teoriaan. Suotavaa olisi kertoa, millä perus-

teella tutkija esittää tulkintoja, ja mihin hän perustaa päätelmänsä. (Hirsjärvi ym. 2005: 217-218.) Palautteen kysyin heti haastattelujen jälkeen. Etenkin halusin tietää, oliko haastattelu heidän mielestä asiallinen. Tiedustelin myös olisivatko ammattilaiset halunneet muuttaa, korjata tai lisätä jotain.

## 8 Tutkimustulokset

Päiväkodin työntekijöiden haastattelut alkoivat syyskuun puolivälissä ja loppuivat lokakuun alussa 2011. Haastateltavanani olivat lastenhoitaja, päivähoitaja ja kaksi lastentarhanopettajaa tästä kyseisestä päiväkodista. Haastateltavat valikoituivat sen perusteella, miten he olivat olleet mukana Aistien avulla ruokamaailmaan-hankkeessa. Pysin haastattelemaan henkilöitä, jotka olivat eniten mukana Sapere-menetelmään liittyvässä toiminnassa. Haastattelut tapahtuivat tämän kyseisen päiväkodin työtiloissa. Haastattelut ajoittuivat puolenpäivän aikoihin kun päiväkodissa oli rauhallinen lasten päiväunien hetki.

Haastattelun pääteemana korostui ammatinkuvan selvittäminen ja päivittäminen, eli minkälaista osaamista ja ammattitaitoa päiväkotityö vaatii tänä päivänä ammattilaisten mielestä. Eritoten kiinnostaa, miten moniammatillinen työote toimii käytännössä. Toisena pääteemana kulkee Sapere-menetelmä, joka toimii konkreettisena esimerkkinä moniammatillisesta työkentelystä. Tutkimuskysymykseni olivat: minkälaista osaamista päiväkotityö vaatii tänä päivänä työntekijöiden näkemysten mukaan? ja miten moniammatillisuus toteutuu Saperessa? Tavoitteena oli vastata haastatteluaineiston ja teorian avulla näihin kysymyksiin.

Teen seuraavassa osiossa koosteen haastatteluista. Nostan esille teemoja, joita ammattilaiset toivat esille, joiden perusteella luokittelut ja otsikoinnit syntyivät. Nostan siis esille ammattilaisten tärkeinä kokemat asiat ja mielipiteet. Moniammatillinen työote on opinnäytetyön pääteema, mutta sivuan myös aiheita, jotka ammattilaiset kokivat tärkeiksi. Tämän teen myös siksi, että haastattelun tehtävänä on tuoda esiin nimenomaan haastateltavan hänen tärkeiksi kokemia ajatuksia ja mielipiteitä. Se mikä on tärkeää, ei ole tutkijan tehtävä määrätä (Hirsjärvi ym. 2005: 155).

Otsikoin teemat, jotka herättivät eniten keskustelua. Arvioin aineistossa ilmeneviä yhtäläisyyksiä ja eroja. Yksityisyysuojan vuoksi olen nimennyt päiväkodissa työskentelevät henkilöt numeroin: H1 (Haastateltava 1), H2, H3 ja H4. Käytän näitä merkintöjä kun siteeraan lauseita suoraan litteroidusta aineistosta tekstin selkeyden vuoksi. Pysin kirjoittamaan yksityiskohtia, mutta muistaen yksityisyysuojan. Aineisto on kuitenkin tiivis otos. Ensimmäisessä osiossa käsittelem yleisesti ammatinkuvaa ja miten se on muuttunut. Toisessa osiossa tarkastelen Sapere-menetelmää konkreettisena esimerkkinä moniammatillisesta työotteesta ja sen merkityksestä tähän kyseiseen työyhteisöön. Etenkin tarkastelen miten moniammatillisuus toteutuu Saperessa.

Lopuksi teen yhteenvedon haastatteluista sekä arvioin myös minkälaisia haastattelutilanteet olivat ja kuinka ne sujuivat. Arvioin myös sitä onnistuinko tavoitteissani ja olivatko kysymykset aiheeseen liittyviä ja sopivia, sekä arvioin myös, minkälaisena haastateltavat ja kokivat haastattelutilanteen. Käyn läpi myös teorian ja haastattelujen yhtymäkohtia. Pohdin siis kohdasivatko teoriaosuudessa ilmenevät teemat haastatteluissa ilmenevien teemojen kanssa. Etenkin teen vertailua Karilan ja Nummenmaan teoksen ”Matkalla moniammatillisuuteen” teemojen kanssa. Teemat kuvastavat osaamisen teemoja päiväkotityössä. Teemoja ovat kontekstiosaaminen, kasvatusosaaminen, vuorovaikutus - ja yhteistyöosaaminen sekä reflektioosaaminen. Teen vertailua ammattilaisten nostamien teemojen kanssa näihin edellä mainittujen teemojen kanssa ja pohdin mitkä teemat korostuivat. Etsin yhtäläisyyksiä ja eroja. Tulosten luokittelut kiteytyvät kuitenkin ammattilaisten esiin tuomista, heidän tärkeiksi kokemista teemoista. Haastattelun perusluonteeseen kuuluu, että tuodaan haastateltavan ääni ja mielipiteet esille (Hirsjärvi ym. 2005: 194). Kvalitatiivisen tutkimustyyliässä pyrkimys ei ole yleistämiseen, vaan sen tarkoitus on löytää ja paljastaa tosiasioita. Eli sen tehtävä on tuottaa uutta ja syvempää tietoa, kuin todentaa jo olemassa olevia totuuksia ja väittämiä. (Hirsjärvi 2005: 152.)

## 9 Ammatinkuva tänä päivänä

### 9.1 Ammattilaisten esittely

Päiväkodissa työskentelee eri koulutuksen saaneita henkilöitä. Päiväkodissa on kolme eri ryhmää: 1-4 -vuotiaiden ryhmä, 5-vuotiaiden ryhmä sekä esikoululaiset omana ryhmänään. Haastatteluihin osallistui osa päiväkodin henkilökunnasta. Haastattelin päivähoitajaa, lastenhoitajaa ja kahta lastentarhanopettajaa. Päivähoitaja vastaa 5-vuotiaiden toiminnasta ja lastenhoitaja vastaa toiminnasta 1-4 -vuotiaiden ryhmässä, molemmat yhdessä lastentarhanopettajien kanssa. Toisella lastentarhanopettajalla on varhaisen musiikinopettajan koulutustausta sekä hän toimii esikoulunopettajana. Toinen lastentarhanopettaja työskentelee 1-4 -vuotiaiden, pienten ryhmässä.

H1: *”Yhdessä me niin kun suuret linjat luodaan lastentarhanopettajien kanssa”.*

### 9.2 Ammatinkuva ennen ja nyt

Jokaisen haastateltavan työhistoria on erilainen. Heidän koulutustaustansakin ovat erilaisia ja he ovat opiskelleet eri paikoissa. Jotkut heistä olivat aloittaneet kyseisessä työyhteisössä noin 30 vuotta sitten ja tämä päiväkotitoimi on oikeastaan heidän ainut työpaikkansa, lukuun ottamatta muutamaa työharjoittelua tai muutamaa pientä työpätkää. Toisilla oli taas työhistoriaa useis-



ta eri sosiaalialan paikoista ja jotkut olivat kierrelleet useissa eri paikoissa ennen tässä kyseisessä päiväkodissa työskentelyä. Osalla on myös kokemusta muilta aloilta. Melkein kaikilla haastateltavillani on jo kuitenkin pitkä työhistoria tässä kyseisessä päiväkodissa.

Ammatinkuva oli selvästi jokaisella muuttunut kun vertasi siihen mitä se oli kun he aloittivat työskentelyn kyseisessä paikassa. Päivähoitaja ja lastenhoitaja ovat aloittaneet työskentelyn silloisella nimikkeellä päiväkotiapulaisina ja työn sisältöön kuului silloin lähinnä siivous ja järjestely.

H1: *”Siihen aikaan kun oli päiväkotiapulainen niin lähinnä järjestely, siivous, sellaset tehtävät kuuluivat työhön. Silloin ei juurikaan vanhempien kanssa päiväkotiapulaiset keskustelleet. Että nyt on sitten ollut siitä poisoppiminen. Nyt pitääkin olla sitä kasvatuskumppanuutta.”*

Nykyään heidän toimenkuvansa liittyy paljon myös kasvatukseen ja ohjaukseen sekä suunnitteluun. Vastuuta on tullut ammattilaisten mukaan siis huomattavasti lisää. Lastenhoitaja on jo aikaisemmin ottanut vastuuta enemmän, silloin kun heidän ryhmästä puuttui lastentarhanopettaja. He ovat siis ryhmän toisen lastenhoitajan kanssa jakaneet lastentarhanopettajan työt sinä aikana kun lastentarhanopettaja on puuttunut ryhmästä. Heidän toimenkuvassa luokeekin, että kun lastentarhanopettaja ei ole ollut paikalla, he ovat tehneet lastentarhanopettajan työt. Tietysti siivoaminen ja järjestely kuuluvat myös tämän päivän tehtäviin, mutta ne tehtävät kuuluvat myös lastentarhanopettajille tänä päivänä. Niin sanottu kuilu on kaventunut lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien välillä. Myös lastentarhanopettajien mielestä työ on muuttunut ja etenkin kehittynyt aina eteenpäin.

H4: *”On tullut aika paljonkin muutoksia kun aina tulee jotain uutta tässä työssä. Milloin kokeillaan mitään juttua, mutta tavallaan mun mielestä ollaan menty koko ajan hyvään suuntaan. Että jos ajattelee mitä tahansa asiaa, mikä liittyy lapsen kasvatukseen niin mun mielestä tää työ on kehittynyt kaiken kaikkiaan koko ajan hyvään suuntaan. Tää ei paikallaan sillä lailla taplaa koskaan. Tässä voi aina oppia jotain uutta”.*

Työstä on myös ammattilaisten mukaan tullut paljon strukturoidumpaa. Nykyään on paljon tarkemmat ohjeet siihen, mitä työn tulisi sisältää. Työ oli aikaisemmin niin sanotusti paljon vapaampaa. Nykyään ohjeistusta työhön tulee muilta tahoilta, esimerkiksi kaupungin puolelta saattaa tulla erilaisia hankkeita tai projekteja. Päiväkoti saa tietysti valita omat ohjelmansa ja vuosisuunnitelmansa ja mikä otetaan esimerkiksi päällimmäiseksi aiheeksi.

H3: *”Tosi paljon on muuttunut. Jos nyt ajattelee lastentarhanopettajan ammattia, niin jos ajattelee sitä alkutilannetta niin silloin ei ollut edes esikouluja. Työ oli paljon vapaampaa ja*

*se työ meni vähän sen mukaan miten eri päiväkodeissa sitä työtä tehtiin. Nythän se on paljon enemmän ohjailtavissa olevaa ja tulee kaikenlaista ohjetta olla siinä, esimerkiksi projektissa mukana ja sitten esiopetus suunnitelmat, niin eskari on muuttunut ihan kokonaan. Mä tykkään et on selvät raamit sillä toiminnalla”.*

Myös teoriaosuudessa, Karilan ja Nummenmaan mukaan eri aikakaudet ja painotukset ovat tehneet päiväkodissa tehtävälle työlle omat odotukset ja haasteet. Toisin sanoen toimintaympäristö muuttuu historiallisesti. Yksi tärkeimmistä haasteista on kulloisenkin aikakauden laadun tiedostaminen. Henkilöstöä auttaa huomattavasti paikantamaan oma työ, jos he ovat ajan tasalla ja tietoisia yhteiskunnallisesta ja kulttuurisesta maailmasta. Tämä liittyy vahvasti kontekstiosaamisen teemaan. Ammattilaisen tulee olla tietoinen toimintaympäristöstään ja sen muutoksista. (Karila ym. 2001: 27.) Toimintaympäristön ja perustehtävien tuntemus on tärkeää. Työskentely erilaisten asiakkaiden kanssa, tässä tapauksessa perheiden kanssa, vaatii kykyä lukea vallitsevaa kulttuuria. Tietoisuus toimintaympäristöstä ja sen muutoksista auttaa työntekijää pohtimaan oman työnsä osaamisen painopisteitä ja niiden muutoksia, sekä päivittää niitä tarpeellisesti. (Karila ym. 2001: 28.)

Toisaalta ammatin kehittymiseen liittyy myös reflektio-osaamisen teema. Reflektiivinen työote, eli oman työn arviointi ja tutkiminen korostuu. Reflektiiviseen työtoteeseen liittyy vahvasti kriittinen suhtautuminen tietoon. Tällainen työote vaatii henkilöstöltä tiedon hankinnan ja prosessoinnin taitoja. (Karila ym. 2001: 32-33.) Myös Raunion mukaan sosiaalityön luonne on reflektiivinen. Työntekijän tulee siis olla tietoinen omasta toiminnastaan ja pohtia kriittisesti sen perusteita. Sosiaalityössä tilanteet ovat yksilöllisiä ja uusia, mikä vaatii työn perusteiden pohtimista kussakin tilanteessa uudestaan. Reflektiivinen työote korostaa sosiaalityön tilannekohtaisuutta. Reflektiivisyys vaatii ammattilaisen identiteetin jatkuvaa työstämistä. Ammattilaisen tulee olla kyky toimia monimutkaisessa, ennalta-arvaamattomassa ja moniarvoisessa maailmassa. (Raunio 2000: 81.)

### 9.3 Osaamisvaatimukset tänä päivänä

Ammattilaisten puheista kävi ilmi, että osaamista vaaditaan paljon tänä päivänä. Työn sisältöön liittyy paljon erilaisia tärkeitä asioita. Tarkastelen seuraavaksi ammattilaisten tärkeitä kokemia osaamisen alueita. Nostan esille teemat, jotka esiintyivät usein ammattilaisten puheissa.

#### 9.3.1 Moniammatillinen työote -rajat ja mahdollisuudet

Moniammatillinen työote on yksi tärkeä osa-alue työskentelyssä tänä päivänä. Yhteistyö kumppaneita on tullut paljon lisää, esimerkiksi psykologi, terveydenhoitaja ja fysioterapeutti ovat arjessa mukana, etenkin jos lapsella on erityisen tuen tarvetta. Suurimmaksi osaksi am-

mattilaiset kokivat, että heidän päiväkodissaan moniammatillinen työote on hyvällä mallilla. Asioista keskustellaan moniammatillisissa tiimeissä, etenkin jos lapsella on esimerkiksi erityisen tuen tarvetta ja lapsesta on huoli. Moniammatillinen osaaminen myös lähdeaineiston mukaan tarkoittaa päiväkodissa esimerkiksi sitä, että pyritään moniammatillisen tiimin avulla kehittämään yhteisiä työvälineitä ja työmenetelmiä, joilla tuetaan lapsen kasvua ja kehitystä. Siinä punnitaan myös työntekijän luovaa kykyä ratkaista ongelmia. (Karila & Nummenmaa 2001: 104.)

Joskus haastattelemillani ammattilaisilla saattaa kuitenkin olla pelko siitä, että jäävätkö moniammatillisen tiimin palavereissa käydyt asiat niin sanotusti teorian tasolle. Palavereissa päätettyjä asioita voi olla vaikea toteuttaa käytännössä, sillä päiväkodissa on kuitenkin usein kiire ja muutenkin paljon tehtävää päivän aikana.

H2: *”Kohtaako käytäntö ja ne moniammatillisissa palavereissa pidetyt keskustelut? Koska kiirettä on. Joskus tuntuu, että se jää sinne tiimille. Tehdään sellasia suunnitelmia, mitä ei voi toteuttaa.”*

Karila ja Nummenmaa kritisoivat, että moniammatillisuus on jäänyt usein toteamuksen tasolle, eikä sen mahdollisuuksia ja ongelmia ole tarkasteltu riittävästi (Karila ym. 2001: 7). Karilan ja Nummenmaan mukaan moniammatillisissa tiimissä työskentely on kaksitahoista, mikä saattaa vaikeuttaa moniammatillisen työskentelyn kehittämistä. Työntekijöitä vaaditaan kirkastamaan ja vahvistamaan omaa erityisosaamistaan, jotta ammattilaisella olisi selkeä anti moniammatilliseen työskentelyyn. Toisaalta moniammatillisessa työskentelyssä ja sen prosessissa oma erityisosaaminen on painettava niin sanotusti taka-alalle ja keskityttävä rakentamaan yhteistä osaamista. (Karila ym. 2001: 150.)

Moniammatillisuuden toteutuminen käytännössä vaatii paljon resursseja. Esimerkiksi moniammatillisten toimintamallien kehittäminen vaatii tuekseen johtajaa, joka ymmärtää ryhmän suunnitteluajan merkityksen. Aika ja paikka pitäisi siis löytyä moniammatillisten ryhmien yhteisille pohdinnoille. (Karila ym. 2001: 146.) Moniammatillisuuden aito kehittäminen vaatii myös sitoutumista jatkuvaan kehittämiseen. Jatkuvaa kehittämistä edellyttää taas reflektio- ja tiedonhallintaosaamista. (Karila ym. 2001: 103.) Päiväkodin on välttämätöntä tunnistaa nykyiseen toimintakulttuuriin johtaneet kehitysvaiheet, jotta pystyttäisiin luomaan uudenlainen kulttuuri. Tällaisten perusasioiden tiedostaminen auttaa tunnistamaan ja näkemään koko laajan osaamisen kentän ja osaamishaasteet. Nämä ovat työyhteisölle yhteisiä asioita ja jos nämä asiat ovat kunnossa työyhteisössä, edellytykset toiminnan kehittämisessä ovat hyvät. (Karila ym. 2001: 103-104, 145.) Haasteita moniammatilliselle työskentelylle asettaa Karilan ja Nummenmaan mukaan myös työntekijöiden suuri vaihtuvuus. Moniammatillisen yhteistyön kehittäminen edellyttää jatkuvaa koulutusta ja työnohjausta. (Karila ym. 2001:148.) Mo-

niammatillisen työskentelyn uhkakuvina pidetään Karilan ym. mukaan myös epäselvää työnjakoa, ammattiryhmien välistä kilpailua sekä kateutta (Karila ym. 2001: 86).

Karilan ym. mukaan tarvittaisiin myös uudenlaisia koulutusratkaisuja, jotka mahdollistaisivat moniammatillisen, jaetun asiantuntijuuden hyödyntämisen ja yhteistyön jo peruskoulutuksen aikana. Samojen työelämän kysymysten parissa työskentelemään tulevien kanssa olisi hyvä olla yhteisiä opintokokonaisuuksia, jotta olisi mahdollista kehittää yhteisiä asiantuntijuuden ydinosaamisen alueita. Etenkin olisi tärkeä oppia ratkaisemaan ongelmia yhdessä sekä suunnittelemaan yhdessä jo koulutusasteella. Karilan ym. mukaan tarvitaan tämän lisäksi myös oppimiskontekstin ja pedagogiikan eri ratkaisujen tarkastelua. (Karila ym. 2001: 150.)

Suurimmaksi osaksi haastattelemani ammattilaiset kuitenkin kokivat, että tällaisia moniammatillisia palavereja on tärkeä pitää. Myös teoriaosuuden aineiston mukaan toisilta saatu palaute on avainasemassa, sillä niiden avulla kokeillaan toimiiko uudet ajatukset. Hiljainen tieto, sen jakaminen toisille ja ottaminen yhteiseen käyttöön on tärkeää, koska se monipuolistaa ja rikastuttaa työtä. (Karila ym. 2001: 24, 25.) Karila ym. toteaa, että asiantuntijuus ja ammattitaito nähtiin ennen enemmän yksilöiden toimintana. Nykyään korostetaan verkostojen ja organisaatioiden kykyä ratkaista yhdessä uusia ja muuttuvia ongelmia. (Karila ym. 2001: 22-23.) Ammattilaiset olivat myös sitä mieltä, että moniammatilliseen työotteeseen voi oppia, kurssittamalla ja hankkimalla tietoa itselleen. Tavoitteellinen vuorovaikutus koetaan tärkeäksi.

H2: *”Se on hyvä juttu, että ihmiset kokoontuu, ja sen lapsen puolesta tehdään jotain. Auteetaan sitä lasta. Lapsen etuhan on se tärkein etu”.*

H2: *”Kyllä se on ihan paikallaan kun on ihan oikeesti se huoli siitä lapsesta, se on ihan jees, että ne on kaikki koolla siinä ja kokoonnutaan säännöllisesti ja joku vie sen asian eteenpäin ja loppuun asti. Tottakaihan se on sen lapsen edun mukaista.”*

H3: *”Moniammatillisuus täällä päiväkodissa varsinkin toimii hyvin. Niin sehän on meillä ihan olennainen juttu, että kaikenlaiset asiat sovitaan moniammatillisissa ryhmissä ja lasten ja aikuisten huoli käydään läpi moniammatillisesti. Kun jotakin asiaa pitää seurata, niin oikeesti mietitään, niin että sitä tukea saa.”*

Moniammatillinen työote toteutuu ammattilaisten sekä ulkoa päin, mutta myös työyhteisön sisällä. Työ on moniammatillista työyhteisön sisällä, koska työyhteisössä toimii eri koulutuksen saaneita ammattilaisia. Tätä ammattilaisten näkökulmaa puoltaa myös Karila ja Nummenmaa. Heidän mukaan päiväkotit on moniammatillinen työyhteisö, jossa on edustettuna erilaisten muodollisten koulutusten tuottamaa tietoa ja osaamista (Karila ym. 2001: 90).

Ulospäin työ on moniammatillista kun ollaan yhteydessä esimerkiksi erityistahoihin, esimerkiksi puheterapeuttiin tai toimintaterapeuttiin. Myös koulun kanssa tehtävä yhteistyö on nykyään hyvällä mallilla. Ennen ei tieto kulkenut päiväkodista kouluun, mutta nykyään opettaja tietää jo hyvin paljon lapsesta jo heti ensimmäisellä luokalla. Koetaan tärkeäksi, että tieto menee eteenpäin, esimerkiksi jos lapsella on jotain erityisen tuen tarvetta jatkossakin.

*H4: "Moniammatillista tää työ on siinä työyhteisön sisällä, koska on eri koulutuksen saaneita ihmisiä ja sitten se on myös moniammatillista tuonne ulospäin, eli kun on yhteistyössä näitten kaikkien tahojen kanssa, esimerkiksi nää erityistahot, puheterapeutit, toimintaterapeutit, kaikki kuntotutukseen liittyvät tahot. Moneen suuntaan on oltava sellainen yhteistyötaitoinen".*

Moniammatillinen osaaminen liittyy Karilan ja Nummenmaan teemoihin liittyen vuorovaikutus- ja yhteistyöosaamiseen. Vuorovaikutusosaaminen liittyy kasvatuskumppanuuteen. Henkilökunnalla tulee olla myös yhteistyöosaamista, sillä kasvatus toteutuu kasvatuskumppanuuden periaatteella. Osaamista tarvitaan vanhempien, muun henkilöstön ja keskeisten yhteistyökumppanien kanssa. Ei siis riitä, että turvataan lapselle hyvä ja laadukas kasvuympäristö, vaan huomioon pitää ottaa muitakin tahoja. Päiväkodissakin tulee hallita erilaisten ihmisten kanssa työskentely, sillä päiväkotityö on luonteeltaan yhteisöllistä työtä. Vuorovaikutusosaamisen on tällöin välttämätöntä. (Karila ym. 2001: 32.)

Moniammatillinen työote liittyy myös reflektio-osaamiseen. Tässä osaamisessa korostuu jatkuva kehittymiseen liittyvä osaaminen. Painopiste on siirtynyt työssäoppimiseen, sillä muuttuvat työn ehdot ja tiedon nopea lisääntyminen ovat siirtäneet asiantuntijuuden painopistettä. Nykyisen käsityksen mukaan ammatillinen peruskoulutus tarjoaa pelkästään perustan ammattitaidon tai asiantuntijuuden kehittymiselle. Eli se luo niin sanotun ponnahduslaudan tulevalle työlle. Reflektiivinen työote, eli oman työn arviointi ja tutkiminen korostuu. Reflektiiviseen työotteeseen liittyy vahvasti kriittinen suhtautuminen tietoon. Tällainen työote vaatii henkilöstöltä tiedon hankinnan ja prosessoinnin taitoja. (Karila ym. 2001: 32-33.)

Moniammatillinen työote on ajankohtainen kysymys, sillä muuttuvan yhteiskunnan ja työelämän muutokset ovat heijastuneet myös päiväkoteihin. Haasteita on tullut henkilökunnan osaamiseen ja sen kehittämiseen. Työtehtäviä tulee päivittää muuttuvien tuulien vuoksi. Etenkin on tärkeä saada kaikki potentiaalinen osaaminen käyttöön. Moniammatillisia työryhmiä tarvitaan, jotta saadaan erilaisia perspektiivejä ja laadullisesti uutta osaamista. (Karila ym. 2001: 8.) Myös Nikanderin artikkelin mukaan sosiaali- ja terveydenhuollossa moniammatillisuus nähdään yhtenä keskeisenä välineenä ratkaista ja vastata tämän päivän ja tulevaisuuden haasteisiin (Nikander 2003: 279.) Jyrkiäinen puhuu myös moniammatillisuuden puolesta. Jyrkiäisen mukaan yhteiskunnalliset muutokset, kuten hajautuminen ja syrjäytyminen pa-

kottavat etsimään uudenlaisia keinoja ja mahdollisuuksia lasten ja oppijoiden kohtaamiseen ja heidän kasvun tukemiseen. (Jyrkiäinen 2007: 8.)

Myös haastattelemani ammattilaiset kokivat moniammatillisuuden tärkeänä, etenkin kun pyritään ratkaisemaan tilanteita, jotka aiheuttavat huolta, esimerkiksi huoli lapsen kehityksestä. He kuitenkin arvioivat moniammatillista työtettä myös kriittisesti, mikä kuuluu reflektioosaamiseen. Uudenlaista tietoa tulee pohtia kriittisesti. Etenkin moniammatillisissa palavereissa tehdyt päätökset ja sopimukset, eivät aina välttämättä käytännössä toimi sujuvasti.

### 9.3.2 Kasvatuskumppanuus

Sosiaalinen vuorovaikutus vanhempien kanssa ja kasvatuskumppanuus koettiin ajankohtaiseksi ja tärkeäksi. Kasvatuskumppanuus on entisestään korostunut viime vuosina. Hoitaminen on paljon vastavuoroisempaa kuin ennen. Kasvatuskumppanuutta voisi kuitenkin ammattilaisten mielestä aina kehittää ja painottaa lisää. Ammattilaiset kokivat tärkeänä, että vanhemmat ovat tietoisia kaikista ammatillisista asioista mitä päiväkodissa tapahtuu. Vanhempien kohtaaminen saattaa usein jäädä ”minuuttihommaksi”, jolloin asioista keskusteleminen jää hyvin vähäiseksi. Ammattilaiset pohtivatkin, että tulee varata aika, jos vanhemmat haluavat keskustella tarkemmin esimerkiksi lapseensa liittyvistä asioista. Vanhemmat ovat nykyään kiinnostuneita päiväkodissa tapahtuvasta työstä ja haluavat osallistua. Kasvatuskumppanuus liittyy myös vahvasti moniammatilliseen työtteeseen, sillä vanhemmat ovat myös yksi yhteistyötaho, jonka kassa ollaan jatkuvasti tekemisissä.

H1: *”Tää kasvatuskumppanuus vanhempien kanssa, se on lisääntynyt hurjasti ihan muutamana viime vuonnakin.”* H2: *”Ainahan sosiaalista vuorovaikutusta on vanhempien kanssa ollut, mutta nythän se on korostunut. Että tosiaan kasvatuskumppanuus on tullut mukaan niin se on paljon vastavuoroisempaa se hoitaminen kuin ennen.”*

H3: *”Kasvatuskumppanuus on ihan selkeä juttu. Mut mun mielestä sitä puolta vois vielä painottaa. Että onhan se kun ei yksinkertaisesti ehdi kaikkea millään, kun lapsia tulee aamuisin, niin on se aikuisten kohtaaminen kuitenkin usein aika minuuttihommaa. Että jos oikein keskustelemaan haluaa jäädä, niin kannattaa varata aika. Kasvatuskumppanuus on sellanen asia mitä vois kehittää vielä vaikka kuinka paljon. Että vanhemmat olis tietoisia kaikesta näistä meidän ammatillisista jutuista. Musta tuntuu, että vanhemmat voi olla aika ulkopuolella välillä mistä puhutaan. Niille pitäis perusteellisemmin avata ja selvittää missä mennään. Et esimerkiks miks johonkin palaveriin tulee niin monta ihmistä, mutta toki ne on tyytyväisiä kun se lapsi saa sitä tukea.”*

Myös lähdeaineisto puoltaa kasvatuskumppanuuden tärkeyttä. Henkilökunnalla tulee olla myös yhteistyöosaamista, sillä kasvatusta toteutuu kasvatuskumppanuuden periaatteella. Osaamista

tarvitaan vanhempien, muun henkilöstön ja keskeisten yhteistyökumppanien kanssa. (Karila ym. 2001: 32.) Kasvatuskumppanuus liittyy pitkälle Karilan ja Nummenmaan teoksen vuorovaikutus - ja yhteistyöosaamisen teemaan. Vuorovaikutusosaaminen on välttämätön, sillä päiväkotityö on luonteeltaan yhteisöllistä työtä. (Karila ym. 2001: 32.)

Koivusen mukaan kasvatuskumppanuuden periaatteita ovat kuuleminen, kunnioitus, luottamus ja dialogi. Kasvatuskumppanuus edellyttää täten keskinäistä luottamusta, tasavertaisuutta ja toistensa kunnioittamista. Vanhemmilla on ensisijainen kasvatusoikeus - ja vastuu. Kasvattajilla on koulutuksesta saatu ammatillinen tieto ja osaaminen. Nämä kaksi elementtiä luovat perustan kasvatukselle. Nämä voidaan katsoa olevan hyvän yhteistyön kriteereitä. Kasvatuskumppanuudella halutaan nimenomaan korostaa ammattikasvattajien ja vanhempien asiantuntijuuksien tasavertaisuutta, molemminpuolista kunnioitusta ja yhteisiä tavoitteita lapsen kasvatuksessa. Vanhemmilla on myös oikeus määrittää yhteistyön ja kumppanuuden rajat. (Koivunen 2009: 153-154.) Kasvattajalla on yleisellä tasolla olevaa asiantuntijuutta kasvatuksesta. Kasvattajalla on myös tietoa lapsen kasvusta ja kehityksestä sekä mahdollisesti myös tietoa erityisvaikeuksista. Vanhemmilla on taas yksityiskohtaista asiantuntijuutta omasta lapsesta. Vain vanhemmilla on tietoa lapsen historiasta, luonteesta, tavoista, tottumuksista, perheen kulttuurista, arjesta, kodin kasvatuskäytännöistä sekä lapsen elämänpiiristä. Oleellinen seikka on, että molemmat osapuolet ovat kiinnostuneita lapsen kehityksestä. (Koivunen 2009: 156-157.)

### 9.3.3 Lapsilähtöinen työote

Ammattilaisten puheissa korostui jatkuvasti lapsen etu. Ammatillaiset kokivat tärkeäksi lapsen viihtyvyyden päiväkodissa. Kuuntelemisen taitoa pidetään tärkeänä, etenkin olisi tärkeä kuunnella lapsia. Ammatillaisten mukaan on tärkeä ottaa huomioon lasten mielipiteitä ja ehdotuksia toimintatuokioita suunniteltaessa. Lasten havainnointi koettiin tärkeänä. Etenkin ammatillaiset kokivat tärkeäksi tehdä lapselle turvallinen olo päiväkodissa. Ammatillaiset vaikuttivat tyytyväisiltä työtehtäviinsä ja selvästi nauttivat lasten kanssa työskentelystä ja ovat omaksuneet lapsilähtöisen työtteen. Ammatillaiset kokevat rikkautena työskennellä lasten kanssa, etenkin kun he näkevät lapsen kehityksen ja oman kädenjäljen työssä. Myös Terveyskirjaston mukaan lapsi tarvitsee huolenpitoa, jossa otetaan huomioon lapsen yksilölliset tarpeet ja mielipiteet. Lapsilähtöisen kasvatuksen vastakohtassa kasvatusta perustuu aikuisen tarpeisiin ja mieltymyksiin. (Terveyskirjasto 2011.)

H2: *"Et ennen tavallaan, kun lastenkin kanssa tehtiin niin se oli aikuislähtöistä. Kun nykyään se pyrkimys on just lapsilähtöiseen".*

H4: *”Hirveän tärkeä on tää vuorovaikutus näitten pienten kanssa, että se olis sellanen antoisa ja lapset olis tyytyäisiä ja ne tulis mielellään tänne hoitoon. Että heidän viihtyvyys on se kaiken A ja O. Ja heidän hyvinvointinsa.”*

Myös Sapere -menetelmässä korostuu lapsilähtöinen työote. Lasten ruokailu on Sapere -menetelmän ansioista muuttunut entistä lapsilähtöisemmäksi sekä lasten kanssa yhdessä toimimista tukevaksi. (Hankkeen loppuraportti 13.5.2011: 8.) Sapereen liittyvissä työpajoissa syntyi keskustelua kasvatushenkilöstön omien arvojen ja asenteiden merkityksestä ja vaikutuksesta lasten ruokakasvatuksessa. Kasvatushenkilöstö on tietoisesti pyrkinyt muuttamaan toimintaansa lapsilähtöisempään suuntaan. (Hankkeen loppuraportti 2011: 9.) Saperessa lasten mielipiteet ja ajatukset ovat tärkeässä asemassa (Koistinen ym. 2009: 9).

Forsbergin, Ritala-Koskisen ja Törrösen artikkelin mukaan lapset ja lapsilähtöisyys ovat olleet viime vuosien kiinnostusta herättäneet aiheet. Kiinnostus johtuu monesta seikasta. On haluttu opiskella lasten yksilöllistä huomioimista ja kohtaamista. Toiseksi huomiota on vaatinut 90-luvun laman jälkeen aktivoitunut yhteiskunnallinen huoli lasten asemasta ja ilmassa olevista pahoinvoinnin merkeistä. Aikuisten vastuuta ja tiukempaa kontrollia peräänkuulutetaan. Valitsee niin sanottu ristiriita kontrollin ja lasten yksilöllistymisen välillä. (Forsberg, Ritala-Koskinen & Törrönen 2006: 5-4.) Asiakastyön kohtaamisissa lapset ovat usein työskentelyn osapuolena hetkittäin yksilöinä, mutta useammin laajemman kontekstin, kuten vanhempien, perheen, koulun tai kunnan, välityksellä. Esimerkiksi lapsitutkimuksen mukaan painopistettä pyritään viemään pois päin aikuislähtöisestä. Lasta pyritään saamaan enemmän osalliseksi ja havaituksi ja kunnioitetuksi. (Forsberg ym. 2006: 7, 8.) Lapsitutkimuksen uudet ideat ja niiden soveltaminen käytännön työhön ovat kuitenkin vielä kesken oleva projekti. Sosiaalityön kentällä on kuitenkin halu opiskella lasten huomioimista ja kohtaamista, kehittää ja oppia uusia työmenetelmiä lasten kohtaamiseen ja heidän kanssa työskentelyyn. (Forsberg ym. 2006: 8-9, 14.)

Koivusen teoksessa mainitaan myös lapsilähtöisyys. Koivunen mainitsee samoja asioita kuin haastattelemani ammattilaiset. Kasvattajan tehtävä on huolehtia lapsen edun huomioimisesta hoitopäivän aikana. Kasvattajan kaiken toiminnan lähtökohtana tulisi olla lapsen etu. Kuitenkin kiireisen arjen keskellä se saattaa unohtua. Hallinnolliset tehtävät, kuten paperityöt vievät myös kasvattajan työaika. (Koivunen 2009: 31-32.)

Hanna Päckilän artikkeli perustuu lapsilähtöisyyteen ja lapsen etuun. Päckilän mukaan nykyään vallitsee lapsen osallisuutta korostava henki ja työn sisältöihin on tullut kehittämistarpeita. Päckilän mukaan lapsilähtöisyys on sitä, että lapsi nähdään itsenäisenä, ainutlaatuisena ja yksilöllisenä persoonana. Lapsen eri ikävaiheiden asettamat tarpeet ja vaatimukset tulee myös huomioida. (Päckilä 2008: 161-162.)



Karilan ja Nummenmaan mukaan kasvatushenkilökunnan tulee tuntee lapsen kehitys ja sen ympäristölle asettamat vaatimukset, jotta henkilökunta pystyisi rakentamaan lapselle laadukkaan kasvu - ja oppimisympäristön, joka liittyy kasvatusosaamiseen. (Karila ym. 2001: 31.) Lisääntynyt tieto lapsen kehityksestä ja oppimisesta haastaa kehittämään myös uudenlaisia opetuksellisia ratkaisuja. Päiväkodin yksi ajankohtaisista haasteista on kehittää työtä siten, että se vastaisi paremmin konkreettisen tilanteen vaatimuksiin. (Karila ym. 2001: 31.)

#### 9.3.4 Luovuus

Ammattilaisten puheissa tuli myös esille innovatiivisuus, mitä korostetaan nykypäivänä. Heittäytyminen on yksi tärkeä asia mitä tulee opetella. Innovatiivisuus saattaa vain ajoittain olla kortilla aikapulan vuoksi. Kiireen keskellä on vaikea olla luova. Jussi T. Kosken mukaan työ sisältää runsaasti välttämättömiä toimenpiteitä päivän aikana. Luovasti toimimiseen jää näin ollen vain vähän aikaa. (Koski 2001: 134.) Luovuustutkimus osoittaa sen, että oman rytmin noudattaminen on aidon luovuuden välttämätön edellytys. Etenkin työpaikoilla, joissa on tarkoin määrätty välttämättömät tehtävät vievät paljon aikaa, jolloin luovuudelle ei jää tilaa. (Koski 2001: 137.)

H1: *”Sitä haastetta varmaan on, kun itteeni mietin, että se työ olis enemmän sellasta innovatiivisempaa. Et se on sillälaililla muuttunut siitä kun sai koulutuksen ja joutuu nyt tekemään asioita erilailla, vaatii aikaa ja paneutumista ja vähän enempi heittäytymistä mukaan. Kyllähän sitä aikalailla luova saa olla ja keksiä kaikenlaista mitä sitä voidaan tehdä ja toteuttaa. Mutta luovuus ja kiire ei ole hyvä yhdistelmä. Ei vaan taho mennä niin, että kiireessä sais sitten kaikenlaista ideaa. Kun ei ite keksi niin pitäis katsella toisten ideoita tai lehdistä ja aikaa vie sekin.”*

Kosken mukaan jokaiselta vaaditaan arki-innovatiivisuutta tämän päivän monimutkaistuvassa yhteiskunnassa. Luovuutta tarvitaan jo pelkästään henkilökohtaisen ja ammatillisen identiteetin rakentamiseen. Ihminen tarvitsee luovuttaa sopeutuessa jatkuviin yhteiskunnan muutoksiin. Nykyinen tietoyhteiskunta vaatii luovaa ongelmanratkaisukykyä. (Koski 2001: 31.) Myös muu lähdeaineisto puoltaa tätä näkemystä. Yhteiskunnan muutos on näkyvä ja se vaikuttaa myös työhön ja sen sisältöön. Esimerkiksi globalisoituminen ja jatkuvasti kehittyvä teknologia tuo haasteita työvoimaan (Melin & Nikula 2003: 261). Myös Kosken mukaan uudenlainen tieto - ja viestintäteknologia on merkittävästi lisännyt sekä luovuuden teknisiä edellytyksiä, mutta myös luovuuden asenneilmastoa. Uudenlainen teknologia laajentaa tietoisuuttamme maailman monikasvoisuudesta ja moniulotteisuudesta. Tieto - ja viestintäteknikka mahdollistaa monipuolisen tiedon hankkimisen. (Koski 2001: 32, 33.) David Shenk (1999: 139-144) on sekä arvostanut, että epäillyt teknologiaa. Hän kutsuu ajatteluaan teknorealismiksi. Hänen mukaan tietokoneet ja niistä saatu informaatio ei korvaa yksilön omaa tietoisuutta, havaintoja, järkeä

tai arvostelukykyä. Luova prosessi edellyttää näin ollen avoimuutta tiedolle, sekä keskittymistä, eli fokuoaitumista oleelliseen tietoon. Tässä tiedon tulvassa on osattava keskittyä oleelliseen. (Koski 2001: 131.)

### 9.3.5 Työn kehittäminen

Ammattilaisten mukaan myös uudenlainen tieto on selvästi tuonut uudenlaisia osaamisen haasteita päiväkotityöhön. Jatkuvasti tulee esiin uusia tutkimuksia ja uutta tietoa, esimerkiksi lasten kehityksestä. Työtä tulee jatkuvasti päivittää ja kehittää, lukemalla, kurssittamalla itseä sekä televisiosta voi saada myös hyviä aiheita ja ideoita omaan työhön. Koko ajan tulee uutta materiaali ja oppia miten toimia työssä. Vaikka ei sinänsä kävisi varsinaista koulutusta, niin työ jo itsessään kouluttaa kun tekee kaikenlaisia projekteja. Nykyään kiinnitetään paljon enemmän huomiota, havainnoidaan ja seurataan lapsia.

H4: *”Mitä enemmän sulla on tietoo lasten kehityksestä, kasvusta, oppimisesta niin sitä enemmän se hyödyttää sua sun työssä”.*

Työn kehittämisen teeman kohdalla haastatteluissa ilmeni myös diagnoosien merkitys tänä päivänä ja kuinka paljon on tullut uusia diagnooseja. Ennen ei ollut tietoa ja oli vain muutamat selkeät tapaukset tunnistettavissa, kuten esimerkiksi kehitysvammaiset. Esimerkiksi AD/HD tapauksiakin oli ennen, mutta ne olivat tuolloin luokiteltu vilkkaiksi lapsiksi. Ammatillaiset puhuivat myös siitä, diagnosoidaanko nykyään liian helposti lapsia. Eteneekin huolta tuottaa se, että diagnosoidaanko lapsi hänen persoonallisuuden vuoksi, eli tukahdutetaanko lasten persoonia diagnosoimalla. Moniammatillisissa palaverissa usein käsitellään näitä huolenaiheita.

H2: *” Et kun lapsi on persoonallinen, niin yritetäänkö se karistaa kun se ei mukaudu tähän meidän yhteiskuntaan. Semmosta me ollaan ajateltu. Että lannistetaanko se persoona lapses- ta näillä. Mutta kyllä ne palaverit on ihan paikallaan kun on ihan oikeesti huoli siitä lapses- ta.”*

Myös teoriaosuuden yhtenä teemana painotetaan jatkuvaa kehittymiseen liittyvää osaamista, reflektio-osaamista. Painopiste on siirtynyt työssäoppimiseen, sillä muuttuvat työn ehdot ja tiedon nopea lisääntyminen ovat siirtäneet asiantuntijuuden painopistettä. Reflektiivinen työote, eli oman työn arviointi ja tutkiminen korostuu. Reflektiiviseen työotteeseen liittyy vahvasti kriittinen suhtautuminen tietoon. Tällainen työote vaatii henkilöstöltä tiedon hankinnan ja prosessoinnin taitoja. (Karila ym. 2001: 32-33.)

#### 9.4 Ajankohtaiset haasteet työssä

Haastatteluissa tuli useasti esille tämän päivän haasteet työssä, sillä niitä tuntuu olevan riittävästi. Aikapula tuntui olevan yksi keskeisimmistä haasteista. Etenkin suunnittelemiseen menee nykyään paljon aikaa kun on kaikenlaisia projekteja missä ollaan mukana ja erilaisia yhteistyökumppaneita, joiden kanssa ollaan tekemisissä. Esimerkiksi sijaisten järjestäminen on välillä haasteellista kun henkilökunnasta on osa pois, esimerkiksi koulutuksessa. Suunnittelu-työtä ei yleensä ehdi tehdä työaikana, vaan vapaa-ajalla, koska päivällä töissä on niin paljon tekemistä.

H3: *”Ajankäytön kanssa se haaste on vaan, että sitä aikaa on liian vähän. Pitäis jostain sitä aikaa löytää tai sitten jostain vähentää sitä tulvaa mikä tulee meidän tehtäväks. Että aikapula on. Ei täällä ole koskaan sitä tilannetta, että ei olis tekemistä”.*

Hektisyys ja kiire ilmenevät siis työssä. Nykyään on paljon paperityötä, jonka he kuitenkin kokevat tärkeänä osana. Lapsia havainnoidaan ja dokumentoidaan nykyään, joka liittyy myös vahvasti tämän päivän työntekoon päiväkodissa. Näille niin sanotusti paperitoille on vaikea löytää aikaa työn keskellä. Ammatillaiset painottivat hyvää etukäteissuunnittelua. Suunnittelu on tässä työssä erittäin tärkeää.

H4: *”Pakko myöntää, että työ on muuttunut aika hektiseksi ja kiireiseksi. Paperityötä on kasaantunut paljon meidän harteille, semmoset mitkä on tietysti hirveen tärkeitä, lasten havainnointia ja dokumentointia ja ne liittyy tähän työntekoon. Ne on hirveen tärkeitä asioita mutta niille ei tahdo olla tässä työn keskellä aikaa. Tää työn priorisointi, eli se mikä on tärkeää ja mikä ei, niin sen miettiminen on tässä tosi haastavaa”. H3: ”Just se että tässä suunnittelussa ja toiminnassa kun pitäs aina muistaa se, että se leikki on kuitenkin tärkein ja että ei se oikeesti unohdu tässä tuoksennassa kun pitäs kaikkee tehdä ja suunnitella.”*

Koivusen mukaan työ koostuu monenlaisista tehtävistä ja vastuu-alueista. Kiire on todellista mutta joskus kiire voi myös niin sanotusti jäädä päälle, jolloin se muuttuu sisäiseksi kiireeksi. Tekemättömät työt saattavat olla ajatuksissa vaikeuttaen keskittymistä sen hetkiseen tehtävään. Kiireen tuntua saattaa lisätä myös se, että työtehtäviä ei ole asetettu tärkeysjärjestykseen, eli priorisoitu. (Koivunen 2009: 191.) Tästä myös haastattelemani ammatillaiset puhuivat. He kokivat työn priorisoinnin ja oleellisten asioiden pohtimisen työssä erittäin tärkeänä. Kuten haastateltavat ammatillaiset sanoivat, myös Koskinen painottaa, että kasvattaja on ensisijaisesti lapsia varten. Työn priorisoiminen ei ole kuitenkaan yksinkertaista. On myös hyvin tärkeää kehittää, arvioida ja suunnitella työtä, koska muuten lasten kanssa tehtävän toiminnan laatu kärsii. Tärkeää on kuitenkin pohtia, mitkä asiat on tehtävä heti ja mitkä asiat voivat odottaa. (Koskinen 2009: 191.)

Haasteita tuo nykyään myös suuret lapsiryhmät. Suuriin lapsiryhmiin vaikuttaa monet eri seikat. Muun muassa päivähoito-oikeus tekee sen, että ryhmät ovat täynnä. Kaikilla on siis oikeus päivähoitoon. Nykyään on myös paljon niin sanottuja sopimuslapsia, eli virikelapsia, jotka ovat vain muutamana päivänä viikossa päiväkodissa, riippuen vanhempien työajoista. Ammatillaiset olivat sitä mieltä, että nämä sopimuslapset saattavat sekoittaa toimintaa, etenkin jos on tarkoitus tehdä jotain systemaattista toimintaa lasten kanssa. Sopimuslapset tuovat siis uudenlaisia haasteita suunnitteluun, koska ovat vain osittain paikalla. Suunnittelutyö täytyy tehdä niin, että myös sopimuslapset pääsisivät osallistumaan samaan toimintaan kuin lapset, jotka ovat kokopäiväisesti paikalla. Ennen oli ainoastaan kokopäivälapsia. Nykyään osapäiväiset ja kokopäiväiset ryhmät ovat sekaisin.

H3: *”Kun on tää päivähoito-oikeus, että kaikilla on oikeus päivähoitoon, niin sitäkin varten lapsiryhmät on tosi täynnä.”*

Ammattilaisten mukaan lapset viettävät myös nykyään paljon aikaa päiväkodeissa, sillä työelämän tärkeys on korostunut ja vanhemmat ovat paljon töissä. Monille lapsille tulee pitkiä päiviä, jolloin kasvatusvastuu on pitkälle kasvatushenkilökunnalla. Tällaiset lapset eivät vietä paljon aikaa vanhempiensa kanssa, joten kasvatushenkilökunnalla on tehtävä luoda turvallinen ilmapiiri lapselle päiväkodissa. Keskustelimme ammattilaisten kanssa myös siitä, ovatko heidän mielestä lapset muuttuneet. Osa oli sitä mieltä että on ja osa taas oli sitä mieltä että ei. Lapsuuden koettiin muuttuneen yhteiskunnan muutosten mukana.

H4: *”Joskus mua huolettaa se, että saako lapset olla lapsia. Että saako ne elää sellasta lapsuutta mikä on antosaa, kivaa hauskaa. Sellasen lapsuuden sois jokaiselle lapselle. Tää meidän yhteiskunta ja se mitä täällä yhteiskunnassa tapahtuu, vaikuttaa lapsuuteen. Ja minkälaisia paineita vanhemmilla on siinä perheen pyörittämisessä, että sekin vaikuttaa lapsiin ja lapsuuteen. Jos mennään harrastuksesta toiseen, niin ehditäänkö olla lasten kanssa. Mä toivoisin, että tää yhteiskunta järjestäis niin, ettei työ imis kaikkea ihmisestä, vaan että jäis aikaa myös vanhemmuudelle.”*

Keskusteluissa korostui myös perheiden kanssa tehtävä työ ja sen haasteet. Vanhemmat ovat nykyään kiinnostuneita ja haluavat osallistua työskentelyyn. Perheitä on myös nykyään paljon suurten lapsiryhmien vuoksi, joten joutuu välillä miettimään miten pystyy ottamaan kaikkien vanhempien toiveet huomioon, sillä toiveita on paljon.

H4: *”Täähän on yleisesti paljon puhuttu, lehdissäkin esille tullut tää vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö, kun tulee paljon näitä, ei ne oo vaatimuksia, jos ajattelisin kielteisesti niin ne ois vaatimuksia, mutta mä haluan aina ajatella myönteisesti, eli ne on kiinnostuneita lasten hoidosta ja ne haluaa osallistua siihen ja monesti se voi tuntua sitten sellaselta aika*

*haasteelta päiväkodissa, kun jokaisen perheen toiveet yrittää ottaa huomioon. Meidän työhön kuuluu se, että me kuunnellaan ja me otetaan mahdollisimman pitkälle huomioon heidän toiveensa, mutta ihan kaikkea me ei välttämättä pystytä näiden resurssien ja ajan takia. Se on yks tän työn haaste, että mitenkä toimit niin, että se vuorovaikutus on joka suuntaan sellanen riittävän hyvä". H2: "Toiveita on paljon vanhemmillä. Kaikkea ei voi millään ottaa ees huomioon tai toteuttaa kaikkien toiveita. Että sellanen kultainen keskitie."*

Koivunen mainitsee teoksessaan, että kasvattaja voi kokea ongelmalliseksi aktiivisten vanhempien vaatimukset. Kuitenkin useasti kasvattajat kaipaavat enemmän vuorovaikutusta vanhempien kanssa ja enemmän aktiivisuutta vanhemmilta. (Koivunen 2009: 154.) Haastattelemani päiväkodin lasten vanhemmat ovat aktiivisia ja ovat kiinnostuneita osallistumaan työhön. Ammattilaisten mielestä se on hyvä asia, että kiinnostusta on, vaikka välillä kaikkien toiveitten huomioon ottaminen onkin haasteellista.

Haasteet ja niiden tunnistaminen liittyvät myös pitkälle Karilan ja Nummenmaan kontekstiosaamiseen, sillä eri aikakaudet ja painotukset tekevät päiväkotityölle omat odotukset ja haasteet. Vallitsevan kulttuurin tunnistaminen ja kulloisenkin aikakauden laadun tiedostaminen auttavat paikantamaan omaa työtä, kun on ajan tasalla ja tietoisia yhteiskunnallisesta ja kulttuurisesta maailmasta. (Karila ym. 2001: 27.)

## 10 Sapere-menetelmän merkitys työyhteisölle

Seuraavaksi esittelen Sapere -teeman ja ammattilaisten näkökulmat Sapereen liittyen. Ammattilaisten puheissa korostui moniammatillisuus ja erilaiset projektit ja hankkeet, joita päiväkodissa on usein. Sapere-menetelmä on yksi konkreettinen esimerkki moniammatillisesta työotteesta.

Sapere on yksi projekti, joka on tullut tähän kyseiseen työyhteisöön alun perin Jyväskylän kaupungilta. Sapere projekti alkoi tässä kyseisessä päiväkodissa Jyväskylässä pidetyssä koulutuspäivästä, noin puolitoista vuotta sitten. Koulutuksia pitivät hankkeen kaksi pääkoordinaattoria ravitsemussuunnittelija ja lastentarhanopettaja. Koulutusten tarkoituksena oli perehdyttää hankekuntia varhaiskasvatukseen ja ruokapalvelun henkilöstöä lasten terveelliseen ravitsemukseen, ruokakasvatukseen ja Sapere-menetelmän käyttöön. Tarkoituksena oli myös perehdyttää henkilöstöä menetelmän soveltamiseen ja kehittämiseen päivähoitossa. (Saperen Internet-sivut 2011.)

Sapere antoi työyhteisölle kaiken kaikkiaan paljon. Ammattilaiset saivat paljon uusia näkökulmia liittyen lasten ruokakasvatukseen sekä uusia työskentelymuotoja. Hanke oli antoisa sekä lapsille että aikuisille. Etenkin lasten kiinnostus ruokamaailmaa kohtaa lisääntyi. Lapset olivat aktiivisesti ja mielenkiinnolla mukana toiminnassa. Myös vanhemmat olivat kiinnostu-

neita tästä teemasta. Osa työyhteisön ammattilaisista ei päässyt kaikkiin koulutuksiin osallistumaan ja heille Sapere jäi hieman etäisemmäksi kuin toisille. Sapere oli kuitenkin kyseisen päiväkodin teemana kokonaisen vuoden ja sen avulla viimeistään ammattilaiset pääsivät tutustumaan Saperen ideaan, vaikka eivät olleetkaan kaikessa toiminnassa niin aktiivisesti mukana. Ammattilaiset antoivat paljon konkreettisia esimerkkejä Sapere-aiheeseen liittyvistä toimintatuokioista ja saivat selvästi konkreettisia välineitä työskentelyynsä. Sapere koetaan tärkeänä hankkeena, koska ruoka ja ravitsemus ovat tärkeä osa-alueita lasten perushoidossa.

H4: *"mä oon aina ajatellut, että ravinto lääkkeen sijaan, ja ravinto on hirveen tärkeä asia ihmiselle. se on yks tärkeimpiä asioita, mikä vaikuttaa lasten hyvinvointiin".*

H4: *"Hyvä hanke kaikin puolin. Monesti tällanen hanke on hyvä, koska se avaa silmiä".*

H1: *"Kyllähän sapere kaiken kaikkiaan rikastutti".*

Saperessa korostuu uudenlaiset näkemykset ruokakulttuuriin liittyen. Myös tässä kyseisessä työyhteisössä käytiin läpi erilaisia näkemyksiä ja mielipiteitä hankkeen aikana. Hankkeiden soveltaminen käytännön työskentelyyn ei käy automaattisesti, vaan siihen täytyy opetella. On myös tärkeä pohtia kriittisesti hanketta ja ottaa selvää sen sisällöstä. Hanke toi ammattilaisille lisää opiskelua ja suunnittelua etenkin Sapere-tuokioihin. Sapere opetti sekä lapsia että aikuisia. Ammattilaisten kertomuksissa korostui etenkin suunnittelu ja siihen tarvittava aika. Sapere-menetelmässä ilmeni monta aikuisellekin uutta asiaa, mikä vaati tietysti opiskelua ja asioista tuli ottaa selvää, jotta tieto välittyi oikein myös lapselle. Esimerkiksi päiväkodissa oli yksi toimintatuokio, jossa käsiteltiin eksoottisia hedelmiä. Monet niistä olivat myös aikuisille vieraita, joten niistä täytyi ottaa selvää. Lapset pitivät hyvin paljon tästä toimintatuokiosta. Eräs lapsi oli myös kotona halunnut esitellä näitä hedelmiä. lasten innostus ja mielenkiinto erilaisiin ruokiin siis kasvoi, mikä on yksi tärkeimmistä Aistien avulla ruokamaailmanhankkeen tavoitteista.

Hanke nosti esiin siis erilaisia näkökulmia asioista. Ammattilaisten mukaan Sapere ja sen idea menee hyvin pitkälle oman henkilökohtaisen ajattelun kautta. Sen vuoksi Sapere nosti myös erilaisia näkemyksiä. Etenkin Sapere koulutuksissa keskustelun aiheiksi nousi erilaiset ruokailu tavat ja tottumukset. Toisella perheellä saattaa olla käsitys, että ruokailu on parasta aikaa keskustelulle. Ammattilaisten mukaan kaiken kaikkiaan ruokailu saattaa olla hyvin arka ja herkkä, tapoihin sidonnainen asia. Saperessa kuitenkin pyritään pois ennakkoluuloista ja yksi keskeinen tavan "rikkominen" on, että ei ole pakko maistaa. Saperessa korostetaan ja hyödynnetään kaikkia aisteja, kun tutustutaan ruokamaailmaan. Lapsi voi tutkia jotakin ruokaainetta esimerkiksi hajuaistin kautta. Eräs lapsi oppi syömään paprikaa aloittamalla hajuaistil-

la paprikan tutkimisen. Sapere on niin sanotusti hellempi tapa tutustua ruokaan. Ammattilaiset totesivat, että Sapere on lapselle mielekäs tapa tutustua eri ruokiin.

H3: *"Jokaisella on sellasia omia käsityksiä, mitkä on ne ruokailutavat".* Esimerkiksi joillakin perheillä saattaa olla sääntö, ettei ruokailun aikana saa puhua".

H3: *"Ruokailu on jotenkin pehmeemmän oloista, ettei se ole kuin joku kriisitilanne".*

Ammattilaiset pohtivat myös sitä, toimiiko Sapere aina käytännössä, ja miten sitä tulisi soveltaa, jotta se toimisi ruokailutilanteissa. Kaikki ammattilaiset olivat sitä mieltä, ettei saa pakottaa lasta syömään. Lapsi tarvitsee kuitenkin Saperenkin mukaan ainakin 10-15 maistelukertaa, ennen kuin oppii muodostamaan mielipiteen ruoasta. Keskusteluissa ilmeni näkemys, että lapsen on kuitenkin tärkeä saada päivän aikana riittävä määrä ravintoa. Saperea tulisi siis oppia soveltamaan siten, että lapsi saisi silti riittävän annoksen ravintoa päivässä.

H1: *"Täällä töissäkin mietittiin yhdessä vaiheessa, että miten pienten lasten kohdalla, kun jotkut lapset ei tahdo, jos on se ettei oo pakko ottaa niin kuinka niitä saa sitten maistamaan".*

H2: *"Sen mä oon huomannu, että tulee sellasta, no ei eripuraa, mutta sellasia erilaisia näkökulmia on noussut sieltä. Ja Saperehan menee hyvin pitkälle mun mielestä oman henkilökohdassan ajattelun kautta. Eliikkä joku haluaa, että lapset saa täällä kunnon aterian päivän aikana, ja joku toinen ajattelee, että kyllä se koti hoitaa asian. Mä näen sen, että se on lapsen hyvinvointia kun sen verensokerit ei laske ja saa sen ruoan säännöllisin ajoin. Mä katson, että mun tehtävä on huolehtia, että lapsi saa sen ravinnon päivän aikana."*

Sapere nosti siis esiin erilaisia näkökulmia. Päätelmänä tästä voisi pitää, että Sapere on tärkeä menetelmä ruokakasvatuksessa, mutta sen toteuttamista käytännössä tulee vielä pohtia ja soveltaa, ainakin pienten lasten kohdalla. Ammattilaisten mielestä on hyvä pohtia kriittisesti erilaisia hankkeita, sillä ne eivät muotoudu automaattisesti käytäntöön. Tämä liittyy myös vanhvasti reflektio-osaamisen teemaan. Reflektiiviseen työotteeseen liittyy vahvasti kriittinen suhtautuminen tietoon (Karila ym. 2001: 32-33).

### 10.1 Saperessa korostuu moniammatillinen työote

Saperessa oli mukana etenkin koulutusten aikana koulutusten vetäjät Sapere koordinaattorit ravitsemussuunnittelija ja lastentarhanopettaja. Heiltä sai uusia näkökulmia ja ajatuksia, esimerkiksi ravitsemukseen liittyvistä asioista. Saperen aikana muutenkin tuli esille ajatuksia ja näkökulmia, joita ei ole ennen osannut ajatella.

H1: *"Toukokuussa meillä oli se koulutus, niin kyllähän se laajenti omaa näkemystä. Heiltä saa sellasta tietoa, paljon puhuttu näistä ravintoarvoista, että onko ravinnossa tarpeeksi kaikkea mitä lapsi tarvitsee kasvaakseen. Niin niistä oli siellä puhetta."*

Sapere ei sinänsä muuttanut päiväkotiryhmien toimintaa, mutta hankkeen aikana oli erilaisia yhteistyökumppaneita, esimerkiksi koulutusten vetäjät ravitsemussuunnittelija ja lastentarhanopettaja Jyväskylän puolelta. Päiväkodissa Sapere -teemavuoden aikana työskennelleet työmarkkinatuella olevat nuoret osallistuivat Sapereen tekemällä Sapere -tuokioihin tarvittavaa materiaalia valmiiksi päiväkodille. Myös lasten vanhemmat olivat kiinnostuneita toiminnasta, ja osa vanhemmista osallistui esimerkiksi tuomalla erilaisia kasviksia päiväkodille.

H4: *"Kaikissa näissä tilanteissa kun lapsia haettiin tai tuotiin, niin niissä tuli esille sitten tämmösiä kivoista yhteisistä tuokioista, että mitä kaikkea kivaa me ollaan täällä tehty".*

Sapere lisäsi yhteistyötä myös kasvatushenkilökunnan sekä silloisen päiväkodin oman keittäjän välillä, joka osallistui myös toimintaan. Lapset koristelivat muun muassa piparkakkutalon keittäjän kanssa joulun aikoihin. Keittäjä myös tilasi tarvikkeita Sapereen jos oli tarvetta. Päiväkodin keittäjä oli vielä mukana Sapere teemavuoden, ennen kuin palvelu ulkoistettiin keskuskeittiölle, josta nykyään päiväkodille tulee ruoka. Muutos on etenkin tuonut sen, ettei ruoka ole enää niin kodinomaista.

H1: *"Kyllähän meilläkin tän myötä muuttu tää erilaiseks kun ruoka tulee koululta. Tuntuu, ettei sitä Saperea voi sillä tavalla tehdä kun mitä oman keittäjän aikaan oli. Että koulusta tulee esimerkiksi salaattit niin ei oo kovin montaa lajia siinä ja sitten on silleen, että mikä on lasten herkkua, niin sitä ei oo hirveesti. Mutta mitä on palautetta antanut koululle niin ovat korjanneet niitä tilanteita miten ovat pystyneet. Mutta se ruuan tuoksu, se jää täältä pois".*

Ammattilaiset esittävät keskuskeittiölle toiveita ruoista ja tavoitteena olisi laatia lapsille sopiva ruokalista. Keskuskeittiöltä menee myös muihin yksiköihin ruokaa, kuten vanhainkodille, mikä vaikuttaa osaltaan siihen, minkälaista ruoka on. Yhteistyötä pyritään siis lisäämään ja parantamaan, jotta saataisiin lapsille sopivaa ruokaa. Lasten ruokalista ei ole vielä toteutunut, mutta siihen pyritään jatkuvasti. Ammattilaisten mielestä ruoka ja ruokailu ovat nyt erilaisia, kun vertaa aikaan, kun heillä oli oma keittäjä. Etenkin Saperea on hankalampi toteuttaa nyt, koska tarvikkeiden tilaus on monimutkaisempaa, koska tarvikkeet täytyy tilata jo viikkoa ennen toimintatuokion toteutusta.

H3: *"Meillä ei ole yhteistyötä keskuskeittiön kanssa, mikä täytyy ehdottomasti olla".*



Saperea täytyy toteuttaa nyt eri tavoilla, kun yhteistyö ei ole vielä riittävää keskuskeittiön kanssa. Saperen toimintatuokioiden sisältö on tällä hetkellä enemmän päiväkodin työyhteisön sisällä. Työyhteisö ostaa ja hankkii itse Sapereen tarvittavat tarvikkeet ja välineet tällä hetkellä. Keskuskeittiöön siirtyminen on siis tuonut paljon uusia muutoksia, joihin työyhteisö ei ole vielä ehtinyt paneutua kunnolla. Yhteistyötä pyritään lisäämään.

Päiväkodin henkilökunta piti valokuvanäyttelyn keväällä kuluneesta Sapere -teemavuodesta, joka tavallaan kokosi ja päätti tämän teemavuoden. Henkilökunta oli laittanut esille jokaisen teemavuoden kuukauden ja kuukausin alle mitä he olivat tehneet Sapereen liittyen. Päiväkodille tuli vieraita Färseerilästä asti katsomaan näyttelyä. Färseerilästä tuli kaksi lastentarhanopettajaa käymään ja he halusivat tutustua päiväkodin tapaan toteuttaa Saperea. Näyttelyä tuli myös katsomaan toinen Sapere koordinaattori lastentarhanopettaja, joka oli mukana vetämässä Sapere- koulutuksia. Hän oli hyvin mielissään päiväkodin panostuksesta Sapere -menetelmään. Keväinen näyttely kasasi ja päätti hienosti projektin annin.

Hankkeen loppuraportissa käy ilmi, että hankepäiväkotien ruokapalvelun esimiehille tehdyn kyselyn mukaan päivähoiton henkilöstön ja ruokapalvelun välinen yhteistyö tiivistyi. Tämä oli hyvin myönteinen ja toivottu muutos. Hankkeen yksi merkittävin moniammatillinen tulos on, että Jyväskylän kaupunkiin syntyi uusi toimielin, moniammatillinen ravitsemustyöryhmä. (Hankkeen loppuraportti 2011: 9.)

H4: *”Kyllähän tää lähensi, sekä meitä, että meidän suhdetta keittäjään ja vanhemman suhdetta keittäjään. Hänen kanssa tehtiin keittiössä juttuja, niin kuin se piparkakkutalon koristelu, mikä oli lapsista aivan ihana juttu. Sitten tosiaan kuvattiin kaikki nämä tuokioiden näkyvät sitten vanhemmille niissä kasvunkansioissa. Eli ne elää siellä lasten aikuisuuteen asti, muistona niistä hetkistä. Ja siinä oli tosiaan mukana ne kaksi projektin vetäjää, toinen oli perehtynyt ravitsemukseen ja toinen oli käsittääkseni lastentarhanopettaja ja he antoivat meille koulutusta. Toinen heistä tuli tosiaan käymään täällä silloin kuin meillä oli se näyttely ja ne halus kuulla näistä meidän ideoista. Ja tavallaan vanhempia saatiin yhteistyöhön mun mielestä tän projektin avulla paremmin. Ne halus osallistua kanssa jollain tavalla.”*

## 10.2 Hanketyöskentelyn haasteet

Hanketyöskentely vaatii aina aikaa etenkin suunnitteluun ja resursseja. Ammatillaiset kokivat, että he olivat saaneet riittävästi rahaa projektin toteutukseen. Uudet hankkeet haastavat opiskeluun ja tiedonhankintaan. Etenkin hankkeeseen perehtyminen ja koulutukset, sekä toimintatuokioiden suunnittelu vievät aikaa. Koulutusten vuoksi on myös hankittava sijaisia, kun joku henkilökunnasta on pois, mikä vaikuttaa tietysti työhön.

H4: *”Että kyllä hanke tuo aina mukanaan mut sitten jos ei tehdä muuta ylimäärästä niin siten rahkeet tällaseen hankkeen viemiseen on. Keskittyy yhteen kerrallaan”.*

Ammattilaisten puheissa korostui myös luovuus ja sen käyttö hankkeissa. H1: *”kyllähän sitä aikalailta luova saa olla ja keksiä kaikenlaista mitä sitä voidaan tehdä ja toteuttaa”.* Luovuus ja kiire ei kuitenkaan ollut mielekäs yhdistelmä. Kiireessä on vaikea saada ideoita.

Ammattilaiset korostivat kuitenkin eniten sitoutumista. Hanke vaatii koko työyhteisöltä sitoutumista, jotta hanke onnistuisi. Sitoutuminen koettiin erityisen tärkeänä.

H3: *”Se, että kaikki on siinä mukana, kaikki tulee niihin palavereihin mihin täytyy tulla ja sit se, että siitä saadaan jotenkin innostunutta asiaa yhteisesti”.* H2: *”Sitoutuminen. Sitoutuuko siihen koko työyhteisö, että se vaatii sen sitoutumisen kaikilta tällanen hanke. Et se ei auta, että yks vaan pitää sitä yllä. Kaikkien on sitouduttava siihen.”*

Kontion (2010) mukaan moniammatillisen työotteen haasteita on tunnistaa nykyinen vuorovai-  
kutuskulttuuri. Jotta moniammatillinen yhteistyö saataisiin aikaiseksi ja jotta se onnistuisi, tulee tietoisesti pyrkiä sellaiseen vuorovaikutukseen, jossa tiedon ja näkökulmien saattaminen yhteen tulee mahdolliseksi. Haasteena on löytää kuhunkin tilanteeseen sopiva toimintamalli. Jotta tämä onnistuisi, tarvitaan kehittämistoimintaan osallistujilta aktiivista suhtautumista ja sitoutumista. (Kontio 2010: 6-7.)

Sitoutumisen tärkeys mainittiin myös Aistien avulla ruokamaailmaan-hankkeen loppuraportissa. Hankkeen onnistumisen kannalta oli hyvin tärkeää, että hankekunnat sitoutuivat yllättävän laajasti ja vahvasti. Etenkin kuntien henkilökoulutuksiin panostaminen vaikutti positiivisiin tuloksiin. Päivähoidon näkökulmasta on hyvin harvoin hankkeita, joihin osallistutaan näin hyvin. Saperesta tehtyjen koulutuspalautteiden mukaan Sapere koettiin yleisesti hyvin varteenotettavana menetelmänä (4,2. asteikolla 1-5). (Hankkeen loppuraportti 2011: 8-9.)

Hankkeen loppuraportissa haasteiksi mainittiin myös hankkeen rajaaminen, sillä koulutettavien määrä nousi suureksi. Myös päivähoidon kiireinen työtahti osoittautui dokumentoinnin kannalta haasteelliseksi. Dokumenttikansioita palautui kuitenkin kaikista kunnista, ja on voitu todeta, että toiminta on ollut rikasta ja lapset ovat olleet innoissaan toiminnasta. (Hankkeen loppuraportti 2011: 10.) Näitä asioita totesivat myös haastateltavan päiväkodin henkilöt haastatteluissa.

### 10.3 Tulevaisuuden näkymät Saperelle

Saperen olisi tarkoitus jatkaa päiväkodissa. Sapere ei jatku teemavuotena, mutta Sapere pyritään ottamaan kaikessa toiminnassa huomioon. Etenkin ruokatuokioissa otetaan edelleen Sa-

pere huomioon. Saperea on siis tarkoitus jatkossakin ylläpitää. Hanketta toteutettiin laajemmin silloin, kun se oli teemana koko vuoden, mutta jatkossakin niin sanotusti Sapere kulkisi läpäisyaiheena.

H4: *"Mutta se elää kyllä tää asia, että tää ei niinku unohdu".*

H2: *"Nää on tyhmiä hankkeita jos ne putoaa heti. Ilmanmuuta pidetään sitä samaa linjaa".*

Haastatteluissa ilmeni myös, että päiväkodille olisi Saperen tiimoilta tulossa vierailija Italiasta tänä syksynä 2011. Toinen Sapere koordinaattoreista soitti päiväkodille ja kysyi, voisiko heille tulla italiasta vierailija. Tämä italialainen vierailija oli kiinnostunut Saperesta ja halusi nähdä miten sitä toteutetaan päiväkodissa.

H1: *"Taas on tulossa vierailija tänne päiväkotiin Saperen tiimoilta, muistaakseni Italiasta. Ihan tällasta kansainvälistä tullut enempi".*

Saperesta tehdyn loppuraportin mukaan hankkeeseen osallistuneet päiväkodit ovat hieman eri vaiheissa toteuttamassa Saperea. Osa päiväkodeista vasta kokeilee menetelmää käytäntöön ja osa on jo pyrkinyt luomaan toimintaansa selkeän ruokakasvatuksen kokonaisuuden. (hankkeen loppuraportti 2011: 9.) Sapere-menetelmän jalkauttaminen edellyttää jatkuvaa täydennyskoulutusta ja sitoutumista, etenkin henkilöstövaihdosten vuoksi. Ruokakasvatus on keskeinen osa arjen toimintaa päivähoidossa ja kuntajohto sekä kunnalliset päättäjät tulee tiedostaa lasten ravitsemuksen kauaskantoinen kansanterveydellinen merkitys. Siksi olisi tärkeä ylläpitää koulutuksia. (Hankkeen loppuraportti 2011: 10.)

Saperesta tehdyn loppuraportin mukaan hanke saavutti sille asetetut tavoitteet. Lasten ruokasvatusta ja joukkoruokailun kehittämistä pidetään tärkeänä asiana. Sapere-hankkeen ansiosta saatiin puuttuneita ja kaivattuja käytännön työkaluja ravitsemuskasvatukseen. Sapere-hankkeen yksi tärkeimmistä tuotoksista on se, että alettiin määritellä mitä lasten ruokakasvatus on sekä luomaan sille viitekehystä ja tietoperustaa. (Hankkeen loppuraportti 13.5.2011: 8.)

Hanke on saanut jatkorahoitusta STM:n (Sosiaali -ja terveysministeriö) terveydenedistämisen määrärahasta vuodelle 2011. Jatkohankkeessa on mukana noin 25:sta kunnasta, noin 100 päivähoiton yksikköä eri puolelta Suomea. Tässä jatkohankkeessa syvennetään toimintaa vuonna 2009-2010 mukana olleiden kuntien kohdalla ja käynnistetään toiminta uusissa kunnissa. Jatkohankesuunnitelman pitkän tähtäimen visio on, että Sapere -toimintakonseptista tulee päivähoiton ruokakasvatuksen ja lasten ruokakulttuurin edistämisen yleisesti tunnettu ja käytetty perusmenetelmä Suomessa. (Hankkeen loppuraportti 2011: 10-11.)

## 11 Yhteenveto ja johtopäätökset

Haastattelukysymykset vastasivat tutkittavaa asiaa. Haastateltavat olivat keskenään hyvin pitkälle samaa mieltä asioista ja nostivat esille samoja asioita, lukuunottamatta pieniä eroja ja erilaisia mielipiteitä. Ammattilaisten vastaukset tukivat teoriaosuuden teemoja. Ammattilaiset nostivat esiin moniammatillisuuteen liittyviä teemoja ja kokivat moniammatillisen työotteen tärkeänä osana ammatillista osaamista tänä päivänä. Moniammatillisuus näkyy jo pelkästään työyhteisön sisällä, koska päiväkodin työyhteisössä työskentelee eri koulutuksen saaneita henkilöitä. Jokainen työntekijä tuo oman osaamisensa ja panoksensa työyhteisöön. Moniammatillinen tiimityö korostuu etenkin silloin, kun lapsesta on huoli ja asiaan tulee puuttua. Moniammatillinen työote koetaan tarpeelliseksi ja tärkeäksi, mutta sen toteutumista käytännössä tulisi vielä pohtia ja kehittää. Moniammatillisissa palavereissa päätetyt asiat saattavat joskus jäädä mahdottomiksi toteuttaa käytännössä, ja tätä osuutta tulisi vielä soveltaa ja kehittää, jotta teoria ja käytäntö kohtaisivat paremmin. Etenkin resursseja ja aikaa tarvitaan, jotta pystyttäisiin toteuttamaan moniammatillisissa tiimeissä päätetyt asioita.

Sapere-menetelmä puhui myös moniammatillisen työotteen puolesta. Sapere -menetelmä antoi paljon uusia näkökulmia ja uusia toimintatapoja. Erilaisia näkökulmia ja erilaista hyödyllistä tietoa työyhteisö sai Aistien avulla ruokamaailmaan-hankkeen aikana yhteistyökumppaneilta, esimerkiksi ravitsemussuunnittelijalta. Tällaiset hankkeet koetaan hyväksi, koska niistä saa nimenomaan uusia näkökulmia työhön erilaisilta tahoilta. Vaikka hankkeissa on oma haasteensa suunnittelussa ja toteutuksessa, koetaan ne kuitenkin tärkeiksi työn kehityksen kannalta. Etenkin on tärkeää, että hankkeet ja projektit jäisivät osaksi toimintaa. Kuten moniammatillisuuttakin, myös Saperea on hyvä vielä kehittää ja soveltaa käytäntöön sopivaksi.

Osaamisen vaatimuksia ja haasteita tuntuu olevan riittävästi. Ammattilaisten puheissa korostuivat etenkin moniammatillinen työote, kasvatuskumppanuus, lapsilähtöinen työote, luovuus ja työn kehittäminen. Kaikkiin näihin edellä mainittuihin pystyi myös liittämään Karilan ja Nummenmaan teoksen teoriaosuuden teemoja: kontekstiosaaminen, kasvatustiosaaminen, vuorovaikutus -ja yhteistyöosaaminen sekä reflektio-osaaminen. Etenkin vuorovaikutus -ja yhteistyöosaaminen sekä reflektio osaaminen korostuvat moniammatillisen työotteen ja työn kehittämisen kohdalla. Myös Sapere -teemaan pystyy liittämään samankaltaisia teemoja. Etenkin vuorovaikutus -ja yhteistyöosaaminen, reflektio-osaaminen, lapsilähtöinen työote ja luovuus sopivat myös Sapere -menetelmän luonteeseen ja nämä teemat toistuivat myös hanketyöskentelyn kohdalla.

Tuloksen luokittelut syntyivät ammattilaisten esiin nostamista teemoista, joita pyrin vahvistamaan teoriaosuuden avulla. Sekä näiden jo ennalta asetettujen teorioiden lisäksi liitin tutkimustuloksiin uutta ja tuoreempaa teoriaa täydentämään ja monipuolistamaan tuloksia.

Etenkin lapsilähtöisyys ja luovuus olivat uusia näkemyksiä, jotka eivät niin vahvasti korostuneet Karilan ja Nummenmaan teemoissa. Voidaan siis todeta, että teoriaosuus ja haastatteluaineisto kohtasivat ja tukivat toisiaan, mikä myös lisää opinnäytetyön luotettavuutta. Haastatteluaineisto synnytti myös uutta teoriaa, mikä on kvalitatiivisen tutkimuksen yksin keskeisin asia. Kvalitatiivisessa tutkimustyyliässä on tuottaa uutta ja syvempää tietoa, kuin todentaa jo olemassa olevia asioita (Hirsjärvi ym. 2005: 152).

Vastaan vielä ytimekkäästi työlleni asettamiin tutkimuskysymyksiin. Ensimmäinen kysymys pyrki selvittämään, minkälaista osaamista päiväkotityö vaatii tänä päivänä työntekijöiden näkemysten mukaan? Toisen kysymyksen tavoitteena oli selvittää miten moniammatillisuus toteutuu Saperessa? Tavoitteena oli vastata haastatteluaineiston ja teorian avulla näihin kysymyksiin. Näiden kysymysten lisäksi sain paljon muutakin kiinnostavaa tietoa päiväkodin henkilöiden ammatinkuvasta tänä päivänä. Aineisto oli siis rikkaampi kuin aluksi kuvittelin. Halusin tuoda esiin ammattilaisen äänen ja heille tärkeät asiat työssä moniammatillisen työotteen lisäksi. Muokkasin tutkimuskysymyksiä useamman kerran, jotta pystyisin aineistollani todella vastaamaan näihin kysymyksiin. Hirsjärven ym. mukaan analyysivaiheessa tutkijalle selviää, miten ongelmat olisi oikeastaan pitänyt asettaa (Hirsjärvi ym. 2005: 209).

Haastatteluista ilmeni, että päiväkotityö vaatii tänä päivänä erilaisia osaamisen alueita. Samoja osaamisen piirteitä löytyi päiväkotityön ja hanketyöskentelyn välillä. Nykypäivän osaamisvaatimukset ovat pitkälle samoja vaatimuksia mitä hanketyöskentelyssä tarvitaan. Hanketyöskentely kun on tätä päivää. Etenkin moniammatillinen työote korostui ammattilaisten puheissa, jota alun perin lähdin selvittämään. Moniammatilliset tiimit koetaan tärkeiksi etenkin silloin, kun lapsesta on huoli ja halutaan tehdä asian ratkaisemiseksi jotain. Moniammatillisuutta arvioitiin myös kriittisesti. Etenkin huolta aiheutti se, löytyykö työn keskeltä aikaa toteuttaa moniammatillisissa tiimeissä pohdittuja ja päätettyjä asioita, esimerkiksi jos lapsen kanssa on päätetty tehdä jotain tiettyä toimintaa. Ajan löytäminen kaikelle niin sanotusti ylimääräiselle toiminnalle on haastavaa, koska työ on tänä päivänä hektistä. Moniammatillinen työote koettiin kuitenkin enimmäkseen tärkeäksi ja ammattilaiset kokivat sen olevan hyvällä mallilla heidän työyhteisössään.

Sapere-menetelmä koettiin myös tärkeäksi. Sapere-menetelmä oli tuonut paljon uusia näkökulmia, koska hankkeessa oli mukana eri koulutuksen saaneita henkilöitä, esimerkiksi lastenhoitajia, lastentarhanopettajia, keittiöhenkilökunta sekä ravitsemussuunnittelija ja myös vanhemmat, mikä tekee Saperesta moniammatillisen. Moniammatillisuus toteutuu ja näkyy saperessa siis eri ammattilaisten ja yhteistyötahojen, kuten vanhempien yhteistyönä. Päiväkodin työyhteisö sai näiltä eri tahoilta ideoita toteuttaa Saperea heidän päiväkodissa. Sapere-menetelmä oli siis kaikin puolin rikastuttava ja antoisa hanke. Saperesta poiki myös paljon uusia konkreettisia välineitä toimintatuokioihin. Saperea on tarkoitus jatkossakin hyödyntää

päiväkodin toiminnassa. Saperea voi siis kuvailla moniammatilliseksi menetelmäksi, ainakin hankkeen ja teemavuoden aikana se lähensi päiväkodissa eri tahoja. Päiväkodissa olisi tarkoitus jatkaa Sapere-menetelmän linjaa ja lisätä yhteistyötä esimerkiksi koulun keittiön kanssa.

Tällä hetkellä Sapereen liittyvät toimintatuokit kuitenkin toteutuvat lähinnä päiväkodin sisällä. Tarkoituksena olisi kuitenkin, ettei tämä hanke unohtuisi. Voidaan siis sanoa, että moniammatillisuus toteutuu nyt lähinnä päiväkodin työyhteisön sisällä. Moniammatillisuus näkyi etenkin Sapere teemavuoden aikana myös laajemmin, kun työskentelyssä oli mukana monia eri yhteistyötahoja, muun muassa muut hankekunnat, ruokapalvelut, ravitsemussuunnittelija ja koordinaattori.

## 12 Pohdinta

Opinnäytetyö prosessi oli opettavainen kokemus. Alussa minulla oli hankaluuksia saada aihe opinnäytölleni, sillä hanke johon minun piti päästä mukaan olikin jo täynnä, mikä lannisti minua tietysti hieman. Aloitin kuitenkin työskentelyn maaliskuussa 2011, kun sain lopulta työelämän yhteistyöhenkilön eräästä päiväkodista. Päiväkodissa oli juuri ollut teemavuosi Sapere-menetelmän tiimoilta, jonka tutkimiseen tartuin moniammatillisen työotteen näkökulmasta. Sain idean tähän opinnäytetyöhön oikeastaan jo viimeisen työharjoitteluni aikana kun työskentelin tässä kyseisessä päiväkodissa, jossa oli otettu Sapere-menetelmä käyttöön.

Lopetin opinnäytetyön työstämisen marraskuun 2011 lopussa. Opinnäytetyö oli melko pitkä prosessi. Etenkin huomasin, että oli hyvä pitää välillä etäisyyttä työhön ja luettaa sitä muilla, että siihen sai uutta näkökulmaa ja ajatusta. Seminaarit olivat siis hyvin tarpeellisia. Jaettu asiantuntijuus näkyi tavallaan myös oman opinnäytetyön prosessin aikana, koska tein yhteistyötä työelämän yhteyshenkilöiden kanssa haastatteluja tehdessä, opettajan kanssa prosessin aikana, sekä työni arvioivien oppilaiden kanssa. Näiden tahojen kanssa jaoimme tietoa ja asiantuntijuutta.

Laadullinen tutkimus oli minulle kokonaan uusi tapa tutkia, koska en ollut tehnyt aikaisemmin vastaavaa. Siksi myös tässä tutkimustyyllissä oli omat riskinsä. Olen koulutukseni aikana tottunut enemmän toiminnallisten tutkielmien raportointiin. Päädyin kuitenkin laadulliseen tutkielmaan, koska halusin uudenlaista haastetta tutkimiseen. Ajattelin silloin, että syteen tai saveen. Joka tapauksessa olen oppinut laadullisesta tutkimustyylistä paljon. Varsinkin sen, kuinka haastavaa se oli. Etenkin jouduin tekemään paljon taustatutkimusta, koska laadullisessa tutkimustyyllissä oli paljon itselleni vieraita termejä. Välillä minusta tuntuikin, etten selviä tästä kunnialla. Päätin kuitenkin keskittyä haastatteluihin ja niiden sisältöihin, että ne onnistuisivat mahdollisimman hyvin. Halusin eritoten panostaa opinnäytetyöni sisältöön, missä onnistuin mielestäni hyvin.

Työn toteutusosa oli kaikista mielekkäin osio. Haastattelu oli yllättävän mielenkiintoinen menetelmä tutkia asioita. Haastattelu oli luonnollista ja mukavaa, mistä olin positiivisesti yllättynyt. Varmasti tähän vaikutti myös se, että haastateltavani olivat yhteistyöhaluisia ja avoimia haastatteluille. Keskustelu heidän kanssa oli helppoa ja mukavaa. Haastattelut onnistuivat myös siksi, että panostin haastattelukysymysten suunnitteluun ja minulla oli kaikki tarvittavat välineet haastattelutilanteiden tueksi.

Opinnäytetyön kokoaminen loogiseksi kokonaisuudeksi oli kaikista haastavin osuus itselleni. Etenkin tiedon välittyminen lukijalle oikein ja ymmärrettävästi on haasteellista. Opinnäytetyön loppuosio oli myös melko kiireinen ja tiukasti aikataulutettu, joka toi oman paineensa työhön ja sen onnistumiseen. Toisaalta tämä tiukka aikataulus oli hyvä, koska toimin yleensä tehokkaasti kun on asetettu tietyt raamit ja rajat. Opinnäytetyö loi erilaisia tunnetiloja prosessin kuluessa. Opinnäytetyö oli raskas mutta antoisa kokemus. Jo pelkän näin laajan kirjallisen työn kirjoittaminen oli uutta ja haastavaa.

Etenkin pohdin opinnäytetyön aikana sitä, miksi nykyään on niin kiire. Haastateltavilla ammattilaisilla oli kiirettä työssä, minulla oli kiirettä tehdessäni opinnäytetyötä. Kiire näkyy joka paikassa tänä päivänä. Kiire on omasta mielipiteestäni negatiivinen ja raskas, stressiä aiheuttava asia. Tuntuu, että nykyihmisessä korostuu hektisyys vähän liian paljon. Yhteiskunta on muuttunut suorituskeskeiseksi ja tehokkuusajattelu on tätä päivää. Unohtuuko kuitenkin, kuten eräs haastatteleistani henkilöistä sanoi, tässä kaikessa "tuoksennassa" se oleellisin ja tärkein asia. Tämä oli teema jota etenkin jäin pohtimaan. Kiire syö myös työstä paljon, ja ammattilaiset painottivatkin työtehtävien priorisointia tänä päivänä, koska kaikkea ei kuitenkaan ehdi ja pysty tekemään.

Itseäni erityisesti kiehtoo myös luovuus ja sen käyttäminen työssä, koska olen erikoistunut luoviin aineisiin kuvaan ja draamaan. Haasteelliseksi koen luovuuden juuri silloin kun on kiire. Ja nyky-yhteiskunnassa kiire työpaikoilla on korostunut. Tämä on asia jota olen usein pohtinut. Mietin usein sitä mitä luovuudelle käy kun työssä on kiire. Toisaalta kiire on myös ihmisen itse tuottamaa. Pitää siis osata priorisoida asioita työssä. Välillä olisi hyvä pysähtyä ja pohtia mikä on tärkeää. Itsessäni tunnistan suorittajan, joka välillä korostuu hyvin paljon omassa toiminnassa.

Opinnäytetyön aihe kiinnosti itseäni erityisesti, koska työskentelin itse Saperen parissa viimeisen työharjoitteluni aikana. Pidän Saperen-tuokioita esikoululaisille ja tuokiot olivat erittäin antoisia ja opettavaisia ohjauksetoimia. Olen iloinen, että sain osallistua Aistien avulla ruokamaailmaan-hankeeseen, sillä se avasi silmiä monella tavalla. Etenkin oivalsin miten monipuolista päiväkodissa tehtävä työ on. Tutustuin eri ammattilaisiin tämän hankkeen

aikana, esimerkiksi ravitsemussuunnittelijaan. Tällaiset hankkeet ovat mielestäni tärkeitä. Niistä saa uusia näkökulmia työhön, etenkin kun hankkeessa on mukana eri koulutuksen saaneita henkilöitä tuomassa oman osaamisensa ja panoksensa. Hankkeet ovat työyhteisölle tärkeitä ja myös lapsille tärkeitä. Saperessakin lapsen mielipiteet ja ajatukset ovat avainasemassa.

Uskon, että Saperea voi hyödyntää monessa muussakin organisaatiossa ja muuallakin kuin varhaiskasvatuksen piirissä. Sapere olisi tarkoitus viedä myös koulumaailmaan (Koistinen ym. 2009: 4). Myös muut opiskelijat voivat hyödyntää katsaustani moniammatilliseen työtteeseen sekä Sapere -menetelmään, sillä tutkimuksesta saa ammattilaisten henkilökohtaisia ajatuksia ja mielipiteitä esille.

Halusin syventää tietämystäni lisää moniammatillisen työtteen näkökulmasta. Etenkin minua kiinnosti, mitä ammattilaisilta vaaditaan tänä päivänä, varsinkin kun olen itse siirtymässä työkentälle. Koen myös varhaiskasvatuksen piirissä tehtävän työn haasteellisena ja kiehtovana, koska siinä tulee hallita niin monenlaista osaamista. Onnistuin myös mielestäni hyvin haastatteluissa ja olin tyytyväinen, että niiden sisältö palveli tutkittavaa aihetta. Koen opinnäytetyöni aiheen tärkeäksi, sillä moniammatillinen työote on teoriaosuuden ja haastatteluaineiston perusteella korostunut sosiaalialalla. Koska päiväkotityö on luonteeltaan yhteisöllistä työtä, tarvitaan vuorovaikutusosaamista (Karila ym. 2001: 32).

Etenkin moniammatillisuuden toteutuminen käytännön tasolla kiinnostaa. Myös haastateltavien mielestä Sapere on tarpeellinen ja tärkeä käytännön menetelmä. Heidän mukaansa lasten kiinnostus ruokamaailmaa kohtaan kasvoi Aistien avulla ruokamaailmaan-hankkeen avulla. Saperea tulee kuitenkin vielä hioa käytäntöön, jotta esimerkiksi haastattelemani päiväkodin yhteistyö koulun kanssa olisi aktiivisempaa. Sapere-menetelmä koetaan tärkeänä ja se halutaan pitää mukana toiminnassa jatkossakin.

Opinnäytetyötä tehdessä pidin jatkuvasti mielessä eettisyyden ja luotettavuuden. Etenkin analyysivaiheessa pohdin mitä asioita voi sisältää analyysiin ja mitkä asiat on hyvä jättää analyysistä pois yksityisyysuojan vuoksi. Koen kuitenkin tärkeäksi kriittisen pohdinnan. Luotettavuutta lisää se, että olen hyödyntänyt suoria lainauksia haastatteluaineistosta ja suorata lainaukset päästävät haastateltavan äänen ja mielipiteet esiin. Luotettavuutta lisää myös haastatteluaineiston vertailu teoriaosuuteen. Etenkin tarkastelin yhtäläisyyksiä ja eroja. Yhtäläisyyksiä löytyi huomattavan paljon ja teoriaosuus tuki hyvin haastatteluaineistoa.

Eettisyyden näkökulmasta koen opinnäytetyön aiheen tärkeäksi, sillä se pyrkii lapsilähtöisyyteen. Sekä moniammatillinen työote, että Sapere-menetelmä korostavat lapsen etua. Moniammatillisilla tiimeillä pyritään turvaamaan sekä asiakkaalle, että ammattilaiselle



tasapuolisempi ja läpinäkyvämpi tulos, kun ratkaistaan esimerkiksi asiakkaan ongelmia (Nikander 2003: 279). Saperessa pyritään tekemään ruokailutilanteesta lapsilähtöisemmän. Saperessa lasten mielipiteet ja ajatukset ovat tärkeässä asemassa. (Koistinen ym. 2009: 9.) Asiakkaan etua tavoitellaan siis kummassakin.

Talentian etiikkaoppaan mukaan moniammatillinen yhteistyö on tarpeellista, jotta saadaan turvattua asiakkaalle tarpeelliset palvelut ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteutuminen. Sosiaalialan työ on oltava moniammatillista ja verkostoitunutta, jotta asiakasta voidaan auttaa mahdollisimman hyvin. (Talentia etiikkaopas 2009: 26.) Sosiaalialan luonteeseen kuuluu ylipäättään ihmisoikeuksien kunnioittaminen ja huomioon ottaminen, ja oikeuksia on puolustettava kaikissa tilanteissa. Sosiaalialan työn tavoitteena on ihmisen hyvinvoinnin lisääminen. (Talentia etiikkaopas 2009: 7.)

Kuten jo mainitsin opinnäytetyö oli hyvin opettavainen kokemus kaiken puolin. Se raastoi ajoittain hermoja, mutta myös antoi paljon uutta tietoa ja oivalluksia. Etenkin ammattilaisten kanssa tehdyt haastattelut olivat mielekäs ja antoisa kokemus. Uskon, että tästä on hyvä jatkaa eteenpäin työelämään. Näen hyvin mahdollisena sen, että työskentelen joskus hankkeen tai jonkun projektin parissa ja siksi koen, että opinnäytetyön aihepiiri oli ajankohtainen ja tärkeä, varsinkin itselleni.

Koen, että sosionomi tutkinto on hyödyllinen ja tärkeä. Tulevaisuudessa tuntuu olevan vain entistä enemmän tarvetta sosiaali- ja terveysalalle, esimerkiksi siksi, että vanhusväestö tulee entisestään lisääntymään tulevina vuosia ja hoivapaikkoja tarvitaan. Yksi suuri haave itselläni on perustaa hoivakoti vanhuksille. Opinnäytetyöni pohjautuu lasten parissa työskentelyyn ja päiväkotimaailmaan, sillä halusin saada myös lastentarhanopettajan pätevyyden. Kiinnostukseni on myös kohdistunut vanhusten parissa tehtävää työhön sosionomi koulutuksen aikana ja haluaisin tulevaisuudessa työskennellä ikäihmisten parissa, etenkin kun vanhusten parissa riittää töitä. Kiinnostuksen kohteeni ovat laajentuneet koulutuksen aikana, mikä on hyvä asia. Siksi pidänkin sosiaalialan työstä, koska siinä on niin laaja työskentelykenttä.

Palveluiden ulkoistaminen huolestuttaa etenkin asiakkaan kannalta, sillä sosiaalialan työ on kuitenkin luonteeltaan yhteisöllistä työtä, jossa autenttinen vuorovaikutus ja henkilökohtainen palvelu ovat tärkeässä asemassa. Palvelujen ulkoistaminen vähentää aitoja vuorovaikutustilanteita. Opinnäytetyöni aikana pohdin paljon arvoja jolle tulevaisuuden sosiaalialan työ rakennetaan. Tässä niin sanotussa tehokkuuskeskeisessä yhteiskunnassa tulos menee usein edelle. Kilpailu on koventunut ja taloudelliset ehdot ja tehokkuus ovat korostuneet (Mamia & Melin 2007: 107). Nykyisen managersimi ajattelun mukaan asiakassuhde määräytyy pitkälle sen tuottavuuden mukaan. Perinteinen sosiaalityö perustuu kuitenkin tietoihin, taitoihin, eettisiin periaatteisiin ja arvoihin (Raunio 2006: 600-601).

Perinteisiä arvoja kunnioitetaan mielestäni opinnäytetyön aiheeni moniammatillisessa työotteessa sekä Sapere-menetelmässä, jossa asiakkaan etu on tärkeässä asemassa. Haluan itse tehdä näiden perinteisten arvojen mukaan sosiaalityöntekijänä töitä. Arvoja on hyvä ajoittain pohtia tässä jatkuvasti muuttuvassa yhteiskunnassa.

## Lähteet

- Aaltola, J. & Valli, R. 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino oy. Teoksessa Eskola, J. & Vastamäki, J. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset
- Antinluoma, S. & Mikkola, M. Numero 2/2011. Kehittäjä-Prime Mover. Laurea ammattikorkeakoulu.
- Eräsaari, R., Lindqvist, T., Mäntysaari, M. & Rajavaara, M. Arviointi ja asiantuntijuus. 1999. Tammer-Paino Oy. Teoksessa Seppänen-Järvelä, R. Kehittämistyö ja arviointi.
- Forsberg H., Ritala-Koskinen A. & Törrönen M. 2006. Teoksessa Lapset ja sosiaalityö. Juva: WS Bookwell Oy.
- Hakkarainen, K., Lonka, K. & Lipponen, L. 2001. Tutkiva oppiminen. Porvoo: WSOY.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino oy.
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtajuus ja työyhteisön hyvinvointi. PS-kustannus.
- Jyrkiäinen, A. 2007. Verkosto opettajien tukena. Tampere: Tampereen yliopistopaino-Juvenes Print.
- Karila, K. & Nummenmaa, A.N. 2001. Matkalla moniammatillisuuteen. Juva: WSOY.
- Koivunen, P-L. 2009. Hyvä päivähoito. Juva: WS Bookwell Oy.
- Koistinen, A. & Ruhanen, L. 2009. Aistien avulla ruokamaailmaan -Sapere-menetelmä päivähoiton ravitsemus ja ruokakasvatuksen tukena. Jyväskylän kaupunki.
- Koski, T. 2001. Luova hierre. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Launis, K. & Engeström, Y. 1999. Asiantuntijuus muuttuvassa työtoiminnassa. Helsinki: WSOY.
- Lyytikäinen, A. Ravitsemusterapeutin koulutustilaisuus Sapere - hankkeesta Keuruulla 12.10.2010.
- Melin, H. & Nikula, J. 2003. Yhteiskunnallinen muutos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino oy.
- Päkkilä, H. 2008. Teoksessa Sosiaalityötä monitoroimassa. Huotari K. & Hurtig J. Helsinki: Yliopistopaino.
- Raunio, K. 2000. Sosiaalityö murroksessa. Tampere: Tammer-Paino Oy.

## Internet-lähteet

- Duodecim Terveyskirjasto. Viitattu 13.10.2011.  
[http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=lok00034](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=lok00034)
- Finlexin Internet-sivut. Viitattu 17.5.2011.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2000/20000812>
- Finlexin Internet-sivut. Viitattu 27.10.2011.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036>
- Ilmainensanakirja. Viitattu 26.10.2011.

[http://ilmainensanakirja.fi/sanakirja\\_englanti-suomi/many+vocational+cooperations](http://ilmainensanakirja.fi/sanakirja_englanti-suomi/many+vocational+cooperations)

Jyväskylän ammattikorkeakoulun Internet-sivut. Viitattu 16.11.2011.

<http://oppimateriaalit.jamk.fi/oppimiskasitykset/oppimiskasitykset/humanistinen-kokemuksellinen-oppiminen/>

Kontio, M. 2010. Moniammatillinen yhteistyö. Tukeva-hanke. Oulu. Siberia Oy. Viitattu 19.10.2011.

<http://www.ouka.fi/seutu/tukeva/Moniammatillinen-julkaisu.pdf>

Mamia, T. & Melin H. Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos. Turku: Painosalama Oy. Viitattu 12.10.2011.

<http://www.tsr.fi/tsarchive/files/TietokantaTutkittu/2003/103163Loppuraportti.pdf>

Nikander, P. 2003. Moniammatillinen yhteistyö sosiaali -ja terveydenhuollon haasteena. Vuorovaikutuksellinen näkökulma. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 2003: 40 279-290. Artikkel. Viitattu 19.10.2011.

<http://www.uta.fi/~pirjo.nikander/Nikander.pdf>

Raunio, K. 2006. Managerismi -haaste sosiaalityön autonomiselle asiantuntijuudelle. Viitattu 12.10.2011.

<http://www.stakes.fi/yp/2002/6/026raunio.pdf>

Saperen Internet-sivut. Viitattu 20.5.2011.

<http://www.peda.net/veraja/projekti/saperemenetelma>

Sapere-hankkeen loppuraportti. 2011. Viitattu 17.10.2011.

[http://www.peda.net/img/portal/2097362/LOPPURAPORTTI\\_Sapere\\_hanke\\_varhaiskasvatus\\_KSshp\\_15.3.2011.doc?cs=1302179301](http://www.peda.net/img/portal/2097362/LOPPURAPORTTI_Sapere_hanke_varhaiskasvatus_KSshp_15.3.2011.doc?cs=1302179301)

Silius, K. Luentomateriaali. 2005. Viitattu 3.5.2011.

[http://matwww.ee.tut.fi/hmopetus/hmjatkosems04/liitteet/JOS\\_hypermedia\\_Silius150405.pdf](http://matwww.ee.tut.fi/hmopetus/hmjatkosems04/liitteet/JOS_hypermedia_Silius150405.pdf)

Sosiaali -ja terveystieteiden ministeriö. Viitattu 6.10.2011.

[http://www.stm.fi/lapset/palvelut\\_perheille/paivahoito](http://www.stm.fi/lapset/palvelut_perheille/paivahoito)

SRE (suomalaisen ruokakulttuurin edistämishjelma) Internet-sivut. Viitattu 24.10.2011.

[http://sre.fi/ruoka.fi/www/fi/aisti\\_ja\\_ilmaise/ruokapalvelulle.php](http://sre.fi/ruoka.fi/www/fi/aisti_ja_ilmaise/ruokapalvelulle.php)

Talentia Etiikkaopas. Viitattu 17.5.2011.

[http://www.talentia.fi/files/1649\\_Etiikkaopas2005.pdf](http://www.talentia.fi/files/1649_Etiikkaopas2005.pdf)

## Kuvat

Päiväkodin juustoviikko. Kuvakorttien avulla lapset keskittyivät tutkittavaan asiaan yhden aistin kautta aina kerrallaan (Koistinen ym. 2009: 13).



## Taulukot

Keskeiset osaamisalueet Ydinosaaminen

Toimintaympäristön ja perustehtävien tulkin- taan liittyvä osaaminen	Kontekstiosaaminen
Varhaiskasvatukseen liittyvä osaaminen	Kasvatusosaaminen Hoito-osaaminen Pedagoginen osaaminen
Yhteistyöhön ja vuoro- vaikutukseen liittyvä osaaminen	Vuorovaikutusosaaminen Yhteistyöosaaminen
Jatkuvaan kehittämi- seen liittyvä osaaminen	Reflektio-osaaminen Tiedonhallinta- osaaminen

Karila & Nummenmaan teoksen talukko keskeisistä osaamisen alueista. Teoksessa Matkalla moniammatillisuuteen 2001: 33.

## Liitteet

### Liite 1. haastattelukysymykset

Haastattelukysymykset. Ydinteemoina Sapere-menetelmän vaikutukset työyhteisön toimintaan sekä moniammatillisuus päiväkotityössä ja kasvatushenkilökunnan ajankohtaiset haasteet ammatissaan. Tein myös tukirungon minkä avulla selitin tarkemmin kysymyksiä kun ja jos haastattelija toivoi kysymyksiin selvennystä. Kysyin myös eri ammattilaisilta tarpeen tullen eriäviä kysymyksiä heidän ammatteihinsa liittyen.

1. Mikä on ammatinkuvasi työyhteisössä? Kuka olet, mistä tulet? (Vapaata kertomista itsestä)
2. Millainen on työhistoriasi? (Koulutus, aikaisemmat työpaikat ym.)
3. Kuinka työntekijän ammatinkuva ja työtehtävät ovat muuttuneet jos vertaat siihen aikaan kun aloitit kyseisessä ammatissa työskentelyn?
4. Millaista osaamista ja ammattitaitoa päiväkotityö vaatii tänä päivänä?
5. Oletko tyytyväinen työtehtäviisi tänä päivänä? (Onko esimerkiksi tarpeeksi haastetta?)
6. Mistä Aistien avulla ruokamaailmaan -hanke ja Sapere -menetelmä on tullut työyhteisöönne ja mitä hanke on antanut työyhteisöllenne?
7. Kuinka tällaiset hankkeet vaikuttavat työyhteisöön?
8. Saperessa korostuu moniammatillisuus? Entä millaisia muutoksia moniammatillisuus tekee tai on tehnyt työyhteisölle?
9. Kuinka Saperea aiotaan jatkossa työstää työyhteisössänne? Jatkuuko yhteydenpito eri ammattilaisten välillä tulevaisuudessakin ja miten?
10. Mitkä ovat hanketyöskentelyn haasteet? Mitä kaikkea tulee ottaa huomioon hanketyöskentelyssä?

## Liite 2. Haastattelusopimus

### Haastattelija

Haastatteluissa otan huomioon yksityisyysuojan ja noudatan alan salassapitovelvollisuutta. Haastattelut tulevat opinnäytetyöhöni anonyymeina. Myös työyhteisön haastateltavien työpaikka pysyy anonyymina. Haastatteluista saatuja aineistoja käytän ainoastaan opinnäytetyöhöni. Tuhoan aineiston litteroituani sen välttääkseni sen joutumista väärille tahoille.

Aika ja paikka

Allekirjoitus

### Haastateltava

Suostun haastateltavaksi opinnäytetyöaineistoa varten. Olen tietoinen mihin haastatteluaineistoa käytetään. Haastattelu kysymykset koskevat Sapere-menetelmää sekä moniammatillista työyhteisön toimintaa.

Aika ja paikka

Allekirjoitus

Kiitos osallistumisestasi! Ystävällisin terveisin Sara Kypärä