



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
VASA YRKESHÖGSKOLA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Noora Backman & Ida-Maria Halt

PERHEPÄIVÄHOIDON TYÖAIKALAKI JA MUUTOSJOHTAMINEN

Sosiaali- ja terveysala
2013

TIIVISTELMÄ

Tekijät	Noora Backman & Ida-Maria Halt
Opinnäytetyön nimi	Perhepäivähoidon työaikalaki ja muutosjohtaminen
Vuosi	2013
Kieli	suomi
Sivumäärä	72 + 6 liitettä
Ohjaaja	Hans Frantz

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia perhepäivähoitajien sekä perhepäivähoidon ohjaajien näkemyksiä vuonna 2011 voimaan tulleesta perhepäivähoitajien työaikalasta. Tutkimus toteutettiin Vaasan ja Vähänkyrön alueella. Tutkimuksessa käytettiin kvalitatiivista menetelmää.

Perhepäivähoitajille suunniteltiin kyselylomake ja ohjaajien mielipiteet huomioitiin haastatteluin. Lomake annettiin täytettäväksi kaikille alueen hoitajille, joita oli tutkimuksen toteuttamishetkellä 88. Lomakkeita palautui 81, joista neljä oli täyttämättömiä. Vastausprosentiksi saatiin 87. Perhepäivähoidon seitsemälle ohjaajalle lähetettiin haastattelukutsu, johon neljä ohjaajaa vastasi myöntävästi. Heille toteutettiin teemahaastattelu, jossa paneuduttiin myös muutosjohtamiseen.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään muun muassa perhepäivähoidon historiaa, hoitajien koulutusta sekä työn arvostusta. Lisäksi tutustutaan perhepäivähoidon ohjaajien työnkuvaan sekä perhepäivähoidon kehittämiskohteisiin. Aiheeseen syvennyttään työaikalain myötä sekä käsitellään organisaation muutoksia ja muutosjohtamista työntekijöiden ja esimiesten kannalta.

Tutkimustulokset osoittivat, että työaikalaki on parantanut perhepäivähoitajien työssäjaksamista sekä lisännyt työn arvostusta. Alussa ilmenneestä muutosvastarinnasta huolimatta työaikalain tuomat muutokset on nyt yleisesti otettu vastaan positiivisesti ja niiden tuomat hyödyt on huomattu työyhteisössä. Perhepäivähoidon ohjaajien työssä olisi vielä huomioitavaa sen kuormittavuuden osalta.

ABSTRACT

Authors	Noora Backman & Ida-Maria Halt
Title	The Working Hours Act in Family Day Care and Change Management
Year	2013
Language	Finnish
Pages	72 + 6 Appendices
Name of Supervisor	Hans Frantz

The purpose of this bachelor's thesis was to study how the childminders and their instructors felt about the changes in the Working Hours Act which came into effect in year 2011. The study was carried out in Vaasa and Vähäkyrö. The bachelor's thesis was a qualitative research.

Empirical data was collected to solve the research problem, using questionnaires and interviews. The inquiry was aimed at all 88 childminders in the region and interviews were carried out with the instructors. A total of 81 questionnaires were returned and four of those were blank. The response rate was 87. Four of the seven instructors participated in the interview. The theme interview included also the topic of change management.

The theoretical framework of the bachelor's thesis deals among other things with the history of family day care, the education of childminders and the appreciation of their work. It also discusses the job description of family day care instructors and the areas of family day care that should be developed. The thesis also deals with Working Hours Act, changes in an organization and the change management from the employees' and superiors' point of view.

The results show that the new Working Hours Act has improved the childminders' wellbeing at work and increased the appreciation for their work. At the beginning there was resistance to the new law but now changes have mostly been accepted and the benefits of it have been noticed in the work community. There are still aspects which show that some areas in the family day care instructors' work may be too loading.

Keywords	Childminder, family day care instructor, Working Hours Act, change management
----------	--

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	8
2	PERHEPÄIVÄHOITO.....	9
2.1	Perhepäivähoidon historiaa.....	9
2.2	Perhepäivähoidon muodot	11
2.3	Perhepäivähoitajan koulutus	12
2.4	Työn arvostus.....	12
2.5	Perhepäivähoitoa ohjaavat lait ja asetukset.....	13
3	PERHEPÄIVÄHOIDON OHJAAJA.....	15
3.1	Perhepäivähoidon ohjauksen historiaa.....	15
3.2	Perhepäivähoidon ohjaajan työn jakautuminen	17
4	PERHEPÄIVÄHOIDON KEHITTÄMISKOhteita.....	19
5	TYÖAIKALAKI	22
5.1	Työaikalaki perhepäivähoitajien näkökulmasta.....	24
5.2	Työaikalain tuomat muutokset.....	25
6	MUUTOSJOHTAMINEN	28
6.1	Muutos	28
6.2	Muutoksen onnistunut johtaminen.....	29
6.3	Muutosvastarinta.....	34
7	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	37
7.1	Laadullinen tutkimus	37
7.2	Kyselylomake aineiston keruussa	39
7.3	Avointen kysymysten analysointi	41
7.4	Teemahaastattelu.....	41
8	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	43
8.1	Perhepäivähoitajien kyselylomake.....	43
8.1.1	Perustiedot.....	43
8.1.2	Työaikalaki.....	45
8.1.3	Varahoito.....	49
8.1.4	Työssäjaksaminen	50

8.2 Perhepäivähoidon ohjaajien teemahaastattelu	51
8.2.1 Perustiedot.....	51
8.2.2 Ohjaajan työnkuva	51
8.2.3 Työaikalaki.....	53
8.2.4 Muutosjohtaminen	54
8.2.5 Muutoksen vakiintuminen työyhteisössä	57
9 TUTKIMUSVERTAILUA: TYÖAIKALAIN VAIKUTUKSET	
PERHEPÄIVÄHOIDOSSA.....	62
10 JOHTOPÄÄTÖKSET	64
11 POHDINTA.....	67
LÄHTEET	70
LIITTEET	

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1.	Vastausprosentti	s. 43
Kuvio 2.	Perhepäivähoitajien ikäjakauma	s. 44
Kuvio 3.	Perhepäivähoitajien työvuodet	s. 45
Taulukko 1.	Perhepäivähoidon ohjaajien työtehtävien jakautuminen vuosina 2004 ja 1977	s. 18
Taulukko 2.	Ensimmäiset tuntemukset työaikalaista	s. 46
Taulukko 3.	Työaikalain tuomat muutokset työssä	s. 47
Taulukko 4.	Tuntemukset työaikalaista 1,5 vuoden jälkeen	s. 48
Taulukko 5.	Työaikalaista tietoa jakaneet tahot	s. 49
Taulukko 6.	Varahoitopaikat	s. 50
Taulukko 7.	Työaikalain vaikutukset työssäjaksamiseen	s. 51

LIITELUETTELO

LIITE 1. Tutkimuslupa-anomus

LIITE 2. Tutkimuslupa

LIITE 3. Kyselylomake suomeksi

LIITE 4. Kyselylomake ruotsiksi

LIITE 5. Teemahaastattelun runko

LIITE 6. Muutoksen vaiheet ja hallinnan keinot

1 JOHDANTO

Opinnäytetyö käsittelee perhepäivähoitajien työaikalakia, joka on otettu käyttöön 1.8.2011 sekä lakimuutokseen liittyvää muutosjohtamista perhepäivähoidon ohjaajien osalta. Tutkimusaihe esitettiin Vaasan kaupungin varhaiskasvatusosastolle, jossa se otettiin tervetulleena vastaan. Opinnäytetyön tekeminen aloitettiin syksyllä 2012, jolloin aihe perhepäivähoitajien työaikalasta oli ajankohtainen. Lakiuudistus oli ollut tuolloin voimassa reilun vuoden ajan, jolloin opinnäytetyön tekijät halusivat tutkimuksessaan tuoda esille lain tuomia vaikutuksia, niiden vastaanottoa työyhteisössä sekä hoitajien että ohjaajien osalta.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa tutustutaan muun muassa perhepäivähoidon historiaan, hoitomuotoihin, hoitajien koulutukseen sekä työn arvostukseen. Teoriassa käsitellään myös perhepäivähoidon ohjaajien työnkuvaa sekä perhepäivähoidon kehittämiskohteita. Opinnäytetyön aiheeseen syvennyttään työaikalain myötä ja käsitellään organisaatiossa tapahtuvaan muutokseen liittyviä näkökulmia sekä muutosjohtamista työntekijöiden ja esimiesten kannalta.

Tutkimus toteutettiin Vaasan kaupungin perhepäivähoitajille kyselylomakkein sekä perhepäivähoidon ohjaajille teemahaastatteluin talven ja kevään 2013 aikana. Kuntauudistuksen (1.1.2013) myötä myös Vähänkyrön alue otettiin luonnollisesti mukaan tutkimukseen. Kyselylomakkeita jaettiin hoitajille yhteensä 88 kappaletta. Täytettyjä lomakkeita palautui 77 kappaletta, jolloin vastausprosentiksi saatiin 87. Tavoitelluista seitsemästä perhepäivähoidon ohjaajasta neljä osallistui haastatteluun. Saatuja tutkimustuloksia on osaksi verrattu valtakunnalliseen tutkimukseen, joka on toteutettu vuonna 2012.

”Kun hoitolapsi sanoo onnellisena koottuaan palapelin: ”hyvä minä”, hän on sanonut ääneen sen ajatuksen, johon hoitajankin tulisi pyrkiä.” (Laurila & Marjamäki 1999, 60.)

2 PERHEPÄIVÄHOITO

Perhepäivähoito on suurelta osin lapsen perushoitoa. Perushoito on lapsen terveyden ja hyvinvoinnin kannalta tärkeää. Hoidon eri tilanteisiin liittyy olennaisesti oppeja tapa-, terveys- ja liikuntakasvatuksesta. Lasta ohjataan omatoimisuuteen sekä muiden auttamiseen. Myös lepo ja rentoutuminen, kuten päiväunet, ovat tärkeitä hetkiä päivähoidossa. Päivien aikana on jonkin verran hoitajan ohjaamaa tavoitteellista toimintaa kuten erilaisia ilmaisumuotoja kielen, kuvan, liikunnan ja musiikin parissa. Voidaan askarrella, tehdä erilaisia pieniä työtehtäviä tai tutkia ympäristöä yhdessä. Leikille annetaan tietenkin runsaasti aikaa, sillä se on lapselle luonnollinen toimintamuoto. (Kivioja, Koskenrouta & Valpola 1991, 35-36, 38.)

Leikki opettaa, kehittää taitoja ja antaa uusia kokemuksia. Hoitaja mahdollistaa leikin antamalla tilat ja välineitä. Hän havainnoi lasta leikeissä sekä tarvittaessa myös ohjaa ja neuvo. Perhepäiväkodissa on mahdollisuuksia osallistua myös monenlaisiin työtehtäviin; ruuanlaittoon ja leivontaan, siistimiseen, astioiden ja vaatteiden pesuun, kotieläinten hoitoon ja pihatöihin. Työn tekeminen on tavoitteellista ja sen kautta lapsi tutustuu aikuisen maailmaan, opettelee uusia asioita ja saa kokea itsensä tärkeäksi. Joskus hoidossa saatetaan osallistua erilaisiin tapahtumiin ja juhliin, leikitään ja vietetään aikaa muiden hoitajien ja lapsiryhmien kanssa. Myös vanhemmat voidaan joskus ottaa mukaan yhteisiin toimintahetkiin. (Kivioja ym. 1991, 38-39.)

2.1 Perhepäivähoidon historiaa

Parrilan (2002, 25) mukaan perhepäivähoidon alkujuuret on yhdistettävissä jo antiikin Rooman ajoille, jolloin orjattaret hoitivat ylimystöperheiden lapsia. Suuntaus on jatkunut vuosisatojen ajan taloudellisesti parempiosaisten perheissä, jolloin lasten kasvatusta, hoitoa ja opetusta ovat olleet lastenhoitajien ja kotiopettajattarien vastuulla. Vaikka käsitys perhepäivähoidosta on tänä päivänä kehittynyt ja erilainen, edustaa historian vaihe sitä, miten lasten hoito ja kasvatusta on ollut jo aiemmin myös muiden kuin vanhempien harteilla kodinomaisessa ympäristössä.

Perhepäivähoito on saanut muotonsa, kun lapsen hoidon tarve on täytynyt korvata äidin mennessä töihin. Perheellä ei välttämättä ole ollut varaa palkata kotiinsa apulaista tai muuta hoitajaa, eikä tarjolla ole ollut sukulaisia tai yhteiskunnan päivähoitopalveluita vastaamaan lasten hoidosta. Vanhemmat ovat tuolloin vieneet lapsen naapuriin, jossa kotona ollut äiti on suostunut ottamaan vieraan lapsen hoitoonsa. Tällainen perhepäivähoito toimi Suomen lisäksi muissakin maissa pitkään valvomattomana hoitomuotona. Naisten työllisyys lisääntyi voimakkaasti, mutta yhteiskunta ei pystynyt järjestämään samassa mittasuhteessa kunnallista päivähoitopalvelua. Hoitopaikkojen uupuessa, perheillä ei ollut mahdollisuutta ottaa huomioon perhepäiväkotien sopivuutta olosuhteiden osalta ja hoitajien pätevyyttä tehtäväänsä. Yhteiskunnan valvonta ei vielä tuolloin yltänyt yksityisiin perhepäiväkoteihin, jolloin toiminta oli hyvinkin vapaata. (Parrila 2002, 25.)

1960-luvulla, kun naisten voimakas työllistyminen alkoi, yhteiskunnan tehtäväksi tuli organisoida uudelleen huolenpitovastuu, joka oli tähän asti ollut yksityisillä henkilöillä. Tähän saakka naisten kotona tekemää palkatonta hoivaa alettiin nyt tuottaa julkisina sosiaalipalveluina. Ensimmäisen kokeilun ohjauksesta perhepäivähoidosta aloitti Mannerheimin lastensuojeluliitto vuonna 1966 Helsingissä. Vuonna 1973 voimaan astunut laki lasten päivähoidosta (L 19.1.1973/36, 11§) velvoitti kuntia järjestämään päivähoitoa siinä laajuudessaan sekä muodossaan kuin kunnassa ilmenevä tarve vaatii. Päiväkotien resurssit eivät kuitenkaan riittäneet tarjoamaan hoitopaikkoja tarpeeksi, jolloin kunnat rekrytoivat työntekijöitä tarjoamaan perhepäivähoitoa heidän yksityiskodeissaan. Toiminnan ohjaukseen palkattiin perhepäivähoidon ohjaajia. 1970- ja 1980-luvuilla päivähoitopaikka annettiin ensisijaisesti vähävaraisten perheiden sekä yksinhuoltajien lapsille. Vuonna 1990 päivähoidosta tuli subjektiivinen oikeus, jolloin kaikki alle 3-vuotiaat lapset saivat hoitopaikan ja vuonna 1996 lähtien oikeus tuli kaikille alle kouluikäisille. (Tikka 2007, 13-14.) Vuonna 1973 tulleen päivähoitolain myötä perhepäivähoidon asema selkiintyi ja se rinnastettiin tasavertaiseksi päivähoitomuodoksi päiväkotitoiminnan kanssa hoitomaksujen ja valvonnan osalta (Parrila 2002, 27).

Perheiden elinolosuhteita voimakkaasti muuttaneet lama, työttömyys ja työelämän muutokset korostuvat myös perhepäivähoitajan tehtäväalueessa. Päivähoitoon kohdistuu entistä enemmän joustovaatimuksia, sillä pätkätyöt, epätyypilliset työsuhteet sekä monimuotoistuvat perhemuodot ovat lisääntyneet. Erityisesti joustovaatimus kohdistuu perhepäivähoitoon, joka pystyy nopeammin turvaamaan päivähoiton muuttuvaa tarvetta verrattuna päiväkotiverkostoon. Perhepäivähoitaja joutuu sopeuttamaan omaa työtään muuttuvaan yhteiskuntaan, jossa lasten arkea ovat muuttaneet kotien kasvatuspulmat, perheiden muutot sekä vanhempien työsuhteiden vaihtelut. (Heinämäki 2002, 55.)

2.2 Perhepäivähoidon muodot

Tavallisin perhepäivähoidon muoto on hoitajan kodissa tapahtuva päivähoito. Perhepäivähoitoa voidaan myös toteuttaa kolmiperhepäivähoitona. Silloin kunnan palkkaama hoitaja hoitaa samaa lapsiryhmää tietyn rytmin mukaisesti eri kodeissa. Lapsia voi olla esimerkiksi kahdesta eri perheestä, jolloin hoito tapahtuu vuoroviikoin perheiden kodeissa. Ruokahuollosta vastaa aina vuorossa olevan perheen vanhemmat. Myös perheiden kotien täytyy vastata varusteluiltaan sekä ominaisuuksiltaan yleisesti perhepäiväkotia. Perhepäivähoitoa voidaan tarjota myös yhden perheen lapsille. Perheessä tulee tuolloin olla vähintään kolme alle kouluikäistä lasta, paitsi silloin, kun perheessä on erityishoitoa vaativa lapsi. Lapsen kotona tapahtuva perhepäivähoito sopii monilapsisille perheille sekä perheille, joissa on vaikeasti vammainen tai erityishoitoa tarvitseva lapsi. (Kivioja ym. 1991, 18-19.)

Ryhmäperhepäivähoidossa kaksi hoitajaa voi samanaikaisesti hoitaa enintään kahdeksaa alle kouluikäistä ja lisäksi kahta esikoulun tai koulun aloittanutta lasta. Hoitajia voi olla myös kolme, jolloin kokoaikaisia lapsia voi hoidossa olla kaksitoista ja osapäiväisiä kolme. Normaalista perhepäivähoidosta ”ryhmis” poikkeaa siinä, että päivähoitoa toteutetaan kunnan järjestämissä tiloissa. Ruoka tulee valmiina muualta, esimerkiksi läheisestä päiväkodista ja myös siivous- sekä pesulapalvelut ostetaan muualta. Ryhmäperhepäivähoidon eduksi katsotaan se, että aikaa jää enemmän lapsille, kun muut arkiset rutiinityöt ovat ulkoistettu. Hoitajat koke-

vat myös saavansa enemmän tukea työtoverilta, kun töitä tehdään pareittain. (Kivioja ym. 1991, 19.)

2.3 Perhepäivähoitajan koulutus

Perhepäivähoitajan koulutusta on annettu lyhytkestoisena kurssimuotoisesti 70-luvulta lähtien. 1980- ja 1990-luvuilla koulutusta tarjottiin paljolti työvoimapoliittisena koulutuksena. Opetushallitus vahvisti hoitajien oman ammattitutkinnon, perhepäivähoitajien ammattitutkinnon perusteet, vuonna 2000 (määräys 54/011/2000) ja ammattitutkintoa uudistettiin nykyiseen muotoonsa vuonna 2006 (määräys 16/011/2006). Tutkintoa ollaan edelleen kehittämässä vuosina 2010-2013 Opetushallituksen alaisen Perhepäivähoidon tutkintotoimikunnan toimesta. Vuosien 2001 ja 2012 (30.9. mennessä) aikana perhepäivähoitajan ammattitutkinnon on suorittanut 4778 henkilöä. Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (L 272/2005) määrittelee perhepäivähoitajan ammattipätevyydeksi tehtävään soveltuvan ammattitutkinnon tai muun soveltuvan koulutuksen. Henkilöstön koulutuksen ja osaamisen kehittämisjaoston mukaan perhepäivähoitajan työn vaativuuden vuoksi muu soveltuva koulutus ei enää riitä, vaan jatkossa kelpoisuusehtona tulisi olla ammattitutkinnon suorittaminen. Kannustimena tutkinnon suorittaminen näkyisi palkkauksessa. (Gustafsson 2012; Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:7.)

2.4 Työn arvostus

Ammatti-identiteetillä tarkoitetaan tunnetta siitä, että ihminen kuuluu johonkin ammattiryhmään ja tähän ryhmään kuuluminen merkitsee hänelle jotain. Perhepäivähoitajien oli ammatin kehittymisen alussa vaikea mieltää itseään kasvatustalan ammattilaisiksi. Usein hoitajien kuultiinkin toteavan: ”olen vain kotona” tai ”olen vain perhepäivähoitaja”. Hoitajat muodostuivat tuolloin nuorista naisista, jotka eivät rohkaistuneet ajamaan omia etujaan eivätkä rakentamaan ammatti-identiteettiään. Hoitajat, joilla on vahva ammatti-identiteetti, pohtivat omaa työtään ja luovat suunnitelmia ammattiaan kohtaan. He työstävät mielellään erilaisia ”projekteja”, kuten leikkihuoneen sisustaminen uudelleen, uusien leikkikalujen hankkiminen tai yhteistyö ja kyläily muiden hoitajien kanssa. Vahvan ammatti-

identiteetin omaava hoitaja arvioi aktiivisesti omaa työtään ja haluaa kehittyä siinä. Pienten tavoitteiden saavuttaminen on jo palkitsevaa. (Laurila & Marjamäki 1999, 45.)

Hoitajilla itsellään on usein käsitys, etteivät muut paitsi omien hoitolasten vanhemmat arvosta heidän ammattiaan. Tämä voi osittain johtua perhepäivähoitajien pienemmästä palkasta. Perhepäivähoitajien kasvatustehtävän arvostus on jäänyt matalaksi osaksi myös siksi, että ammattikirjallisuus, tutkimukset, julkaisut sekä opinnäytetyöt ovat usein päiväkotipainotteisia ja jättävät perhepäivähoidon kasvatustoiminnan huomiotta, vaikka perhepäivähoidon katsotaan soveltuvan hyvin erityisesti pienten lasten hoitomuodoksi. (Laurila & Marjamäki 1999, 45; Heinämäki 2002, 52.)

2.5 Perhepäivähoitoa ohjaavat lait ja asetukset

Perhepäivähoitoa ohjaa laki lasten päivähoidosta. Lasten päivähoidolla tarkoitetaan lain mukaan hoidon järjestämistä päiväkotihoidona, perhepäivähoitona, leikkitoimintana tai muuna päivähoitotoimintana. Perhepäivähoitoa voidaan lain nojalla järjestää yksityiskodissa tai muussa kodinomaisessa hoitopaikassa, jota kutsutaan perhepäiväkodiksi. (L 19.1.1973/36 1 § ja muutos 18.5.1990/451.)

Kunnilla on velvollisuus järjestää lasten päivähoitoa kunnan järjestämänä tai valvomana siinä laajuudessaan ja toimintamuodoissaan kuin kunnassa esiintyvä tarve edellyttää (L 19.1.1973/36, 11 §).

Laki edellyttää päivähoidon järjestämistä siten, että se edistää lapsen kehitystä ja oppimahdollisuuksia ja sen on tarjottava jatkuvaa hoitoa sinä vuorokaudenaikana, jona sitä tarvitaan (L 19.1.1973/36 2§ ja muutos 25.3.1983/304).

Perhepäivähoidossa olevasta lasten määrästä sekä hoito- ja kasvatustehtäviin osallistuvasta henkilöstöstä löytyy säädökset lasten päivähoitoa koskevassa asetuksessa. Asetuksen (1973/239 ja siihen tehdyn muutoksen 1990/490) mukaisesti hoitajalla voi perhepäiväkodissa olla samanaikaisesti hoidossa enintään neljä lasta mukaan luettuna hoitajan omat lapset, jotka ovat alle kouluikäisiä. Tämän lisäksi hoi-

tajalla voi olla yksi esiopetusta tai perusopetusta saava osapäivähoidossa oleva lapsi. (Asetus lasten päivähoidosta 31.5.1990/490 8 § ja muutos 30.3.2000/329.)

3 PERHEPÄIVÄHOIDON OHJAAJA

Perhepäivähoidon ohjaaja työskentelee kunnallisessa työsuhteessa. Ohjaaja toimii perhepäivähoitajien esimiehenä. Työnkuva vaihtelee kunnittain ja voi sisältää vaihtelevasti erilaisia työtehtäviä. Yleisesti työnkuvaan kuuluu uusien hoitajien haastattelu sekä heidän kotinsa arviointi hoitopaikaksi. Ohjaaja osallistuu hoitopaikkaa hakevien lasten valitsemiseen sekä hoitoryhmien muodostamiseen. Perhepäivähoitajien esimiehenä ohjaaja tukee ja neuvoo hoitotyössä sekä valvoo hoito-olosuhteiden laatua. Hän huolehtii hoitajien koulutuksesta sekä varhaiskasvatussuunnitelmien laadinnasta ja seurannasta. Työnkuvaan kuuluu olennaisena osana myös alueen päivähoitotoiminnan kehittäminen, organisointi sekä koordinointi yhteistyössä kunnan sosiaali-, terveys-, koulu- ja kulttuuritoimen toimijoiden kanssa. Ohjaaja tekee yhteistyötä vanhempien, viranomaisten ja muiden tahojen kanssa. Työhön sisältyy hallinnollisten tehtävien lisäksi muun muassa hoitajien luona tehtävät kotikäynnit, hoitajien kokoukset sekä vanhempien tapaamiset. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2013.)

Perhepäivähoidon esimiestehtäviin ei ole omaa koulutusta. Monilla esimiehen asemassa toimivilla on koulutuksenaan lastentarhanopettajan tai sosiaalialan koulutus (sosiaalikasvattaja, sosionomi). Ainoana ohjaajien erikoistumiseen suunnattua opintokokonaisuutta voi opiskella Jyväskylän ammattikorkeakoulussa, jossa järjestetään Perhepäivähoidon ohjauksen ammatilliset erikoistumisopinnot. (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:5, 19.)

3.1 Perhepäivähoidon ohjauksen historiaa

Perhepäivähoito toimi Suomessa pitkään niin sanottuna ”villinä perhepäivähoitona”, johon yhteiskunnan valvonta ei ulottunut. Ensimmäiset tyytymättömät merkit valvomatonta perhepäivähoitoa kohtaan tulivat vanhemmilta. Ensimmäisen kerran perhepäivähoito mainittiin virallisissa asiakirjoissa uutena päivähoitomuotona vuonna 1951. Kun kontrollin riittämättömyyttä todettiin edelleen olevan, tehtiin lastensuojelukomitean ehdotuksesta vuonna 1968 lastensuojelulakiin muutos, joka mahdollisti perhepäivähoidon rinnastamisen kasvattilapsen hoitoon ja sitä koskeviin säädöksiin. Tämä ei silti auttanut selkiyttämään perhepäivähoidon hallinnol-

lista asemaa. Yksityiset järjestöt sekä aktiiviset kunnat lähtivät liikkeelle perhepäivähoidon kehittämiseksi, ja sitä aktivoi myös 1960-luvulta alkaen yhteiskunnallinen kehityskulku päämääränä hyvinvointivaltio. Yksityinen perhepäivähoito haluttiin julkishallinnon alle. Syntyi kaksi organisoitua hoitomuotoa: kunnallisesti organisoitu, ohjattu perhepäivähoito sekä yksityisesti organisoitu, valvottu perhepäivähoito. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisu 2005:4, 23-24.)

Suomen ensimmäinen ohjattu perhepäivähoidon kokeilu aloitettiin 1966 Mannerheimin Lastensuojeluliiton toimesta. Uuden toimintamallin käyttöönotto tapahtui asteittain niin, että ensin yksityiset perhepäivähoitajat kortistettiin. Ohjaajien työtehtäviin lisättiin myöhemmin hoitokotien valvonta sekä hoitajien ohjaaminen. Kunnan organisoima perhepäivähoito toi kuntiin perhepäivähoidon ohjaajien vakanssit. Aluksi ohjaaja teki työnkuvaansa pääosin oheistehtävänä muun työn ohella ja ammattinimikkeet olivat laajoja aina kodinhoitajista ja sairaanhoitajista kaupallisen koulutuksen saaneisiin henkilöihin. Lastentarhanopettajien ja sosiaalisuostajien ammattinimikkeet ohjaajan työtehtävissä yleistyivät vuoden 1973 päivähoitolain ja -asetuksen myötä, kun ohjaajien ammatilliset pätevyysvaatimukset säädettiin. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisu 2005:4, 24.)

Perhepäivähoidon ohjaajien vakiintuminen sekä työn sisällöllinen kehittyminen eteni kunnissa eri tahtiin. Joissakin pienemmissä kunnissa ohjaajan toimenkuvan vakiintumisen voidaan nähdä alkaneen jo 1970-luvulla, kun toisissa kunnissa vakiintuminen alkoi vasta 80-luvun puolella. Kehitykseen vaikutti olennaisesti ohjaajien vakanssien muuttaminen kokopäiväisiksi sekä pätevyysvaatimuksien edellyttämä koulutus. Yhtenä merkityksellisenä hetkenä voidaan pitää myös sitä, kun ohjaajien työhön sisällytettiin valvonnan lisäksi perhepäivähoitajien ammatillinen ohjaaminen. 1990-luvun taloudellisen laman ja sosiaalitoimen alueellistamiskehityksen johdosta päivähoiton hallinnollista organisaatiota haluttiin keventää ja vastuualueita siirtää alemmaksi. Tällöin päivähoiton ylempiä esimiesvirkoja lakkautettiin ja lähiesimiesten, eli päiväkodinjohtajien ja perhepäivähoidon ohjaajien työnkuva laajeni hallinnollisiin tehtäviin sekä eri varhaiskasvatuspalveluiden yhtäaikaiseen johtamiseen. Näihin varhaiskasvatuspalveluihin laskettiin perhepäivä- ja ryhmäperhepäivähoito, päiväkotihoito sekä leikkitoiminta. Tällainen kehitys on

asettanut uusia haasteita esimiesosaamiselle. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2005:4, 26-27; Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:5, 18-19.)

3.2 Perhepäivähoidon ohjaajan työn jakautuminen

Sanna Parrila (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2005:4, 40-42) on tutkinut teoksessa perhepäivähoidon ohjaajien työn jakautumista päivän aikana eri osa-alueisiin. Hän on ottanut vertailukohteeksi Huttusen ja Ojalan vuonna 1977 tehdyn tutkimuksen. Huttunen ja Ojala olivat jakaneet ohjaajien työtehtävät tutkimuksessaan seuraavasti: *päivähoidon valvonta ja pedagoginen ohjaus, yhteistyö ja tiedon välittäminen, valmistelevat toiminnot (kotikäyntien, palaverien tai hoitajailtojen suunnittelu), hallintoon liittyvät tehtävät ja toimistotyöt, päivähoidon ja varhaiskasvatuksen kehityksen seuraaminen, virkistäytyminen (kahvi- ja lounastauot) ja muut toiminnot*. Parrila on omassa tutkimuksessaan kerännyt työpäiväkirja-aineistoa 14 ohjaajalta eri kunnista. Aineiston analyysissä hän on käyttänyt lähes vastaavaa analyysirunkoa, joka on Huttusen ja Ojalan vuoden 1977 tutkimuksessa. Parrila kokooa tutkimuksessaan suurimman osan ohjaajista kokevan työssään kiireen tuntua ja töiden jatkuvaa keskeytymistä. Erään haastateltavan kommentti kertoo, miten muihin töihin ja hoidettaviin asioihin menee aikaa ja varsinainen ohjaustyö jää vähälle. Perhepäivähoitajien pedagogiseen ohjaukseen ei jää aikaa, vaan aika kuluu palaverissa sekä hallinnollisissa töissä. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2005:4, 40-42.)

Kotikäyntejä ovat tehneet jo ammattien syntyhistoriasta lähtien niin lääkärit, terveydenhoitajat kuin sosiaalityöntekijätkin. Kotikäynnit ovat perinteisesti kuuluneet myös perhepäivähoidon ohjaajan työtehtäviin. Alun perin kotikäynnit palvelivat kontrollin ja valvonnan välineenä, kun 1970-luvun lopulle saavuttaessa, kotikäynnit saivat pedagogisen merkityksen virikeohjauksen näkökulmasta. 1980-luvulle tultaessa kotikäyntien rinnalle syntyi muita ohjauksen menetelmiä kuten hoitajaillat, kuukausikirjeet sekä ohjaajien tekemät erilaiset virikepaketit. 80-luvun loppupuolella kotikäynnit vähenivät, sillä ohjaajien muut vastuualueet laajenivat painottuen toimistotehtäviin ohjaustyön kustannuksella. Tämä ristiriita on säilynyt ohjaajan työssä 80-luvulta aina tähän päivään saakka; kotikäyntejä teh-

dään satunnaisesti, niiden sisältöä ja tavoitteita ei suunnitella etukäteen eikä käyntien havaintoja reflektoida jälkikäteen. (Parrila & Heikkinen 2007, 21-22.)

Parrilan tutkimuksessa ohjaajat toivoivat perhepäivähoidon ohjauksen kehittämisessä heidän työtehtäviensä rajaamista sekä selkiyttämistä. Lisäksi he kaipaivat selkeää ohjeistusta siihen, montako ohjattavaa perhepäivähoitajaa yhdellä ohjaajalla voi olla. Ohjaajat toivoivat oman roolin selkeyttämistä pedagogisena asiantuntijana. He korostivat hallinnollisten ja pedagogisten tehtäväalueiden erottamista toisistaan sekä teknisten toimistotöiden osuuden vähentämistä itseltään ja niiden siirtämistä esimerkiksi toimistotyöntekijöille. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2005:4, 43.) Taulukossa 1 esitellään perhepäivähoidon ohjaajien työtehtävien jakautuminen vuosina 2004 ja 1977.

TYÖTEHTÄVÄT	2004	1977
Pedagoginen ohjaus ja valvonta	19 %	17,3 %
Yhteistyötehtävät ja tiedon välittäminen	26,3 %	46,9 %
Hallinnointiin ja organisointiin liittyvät tehtävät	35,2 %	14,6 %
Valmistelevat toiminnot	9,1 %	7,6 %
Varhaiskasvatuksen kehityksen seuraaminen	0,5 %	2,9 %
Virkistäytyminen	8,5 %	9,5 %
Muut toiminnot	1,2 %	1,2 %

Taulukko 1. Perhepäivähoidon ohjaajien työtehtävien jakautuminen vuosina 2004 ja 1977. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2005:4, 41.)

4 PERHEPÄIVÄHOIDON KEHITTÄMISKOhteITA

Perhepäivähoitajien mukaan heidän työssään uupumista aiheuttavat muun muassa pitkät työpäivät ja työn yksinäisyys, ikääntymisen tuomat fyysiset ongelmat, huono palkka, työn arvostuksen puute sekä ohjauksen vähäisyys. Myös hoitajan oma henkilökohtainen motiivi työtä kohtaan vaikuttaa osaltaan työssäjaksamiseen. Joillekin motiivi toimia perhepäivähoitajana on se, että voi samalla hoitaa omat lapsensa kotona ja jollekin toiselle hoitajalle mielekkyys löytyy muusta työn sisältämästä osa-alueesta. Jos hoitajan mielekkyys työtä kohtaan on saada hoitaa omat lapset kotona, haastava tilanne onkin motiivin säilyttäminen, kun omat lapset kasvavat ja siirtyvät pois päivähoidon piiristä. Silloin tarvitaan keinoja löytää uusi henkilökohtainen motiivi työlle ja ammatilliselle kehitymiselle. Usealla hoitajalla henkilökohtaisen mielekkyyden hiipuminen työtä kohtaan on sijoittunut päivähoidon ohjauksen kriisiytymisen vaiheeseen, jolloin behavioristiseen kasvatustajatteluun kytkeytyvä ohjausote katoaa ja hoitaja kokee jäävänsä yksin työhön liittyvien ongelmakohtien kanssa. (Vähänen 2006, 100-101.)

Parrila (2002, 135) kuvaa tutkimuksensa tuloksissa perhepäivähoidon kehittämis-kohteita. Palkkaus ja työaikaesitykset nousivat tutkimusaineistosta keskeisimpinä heikkouksina. Perhepäivähoitajat näkevät heikon palkkakehityksen liittyvän työnsä aliarvostamiseen ja se vaikuttaa osaltaan myös negatiivisesti ammattitaitois-
sen työvoiman saantiin. Huono palkkaus johtaa henkilöstön vaihtuvuuteen sekä luopumiseen perhepäivähoitajan työstä. Hoitajat osoittivat yleistä tyytymättömyyttään ammattiliittojen kykyyn ajaa palkka- ja työaikaetuja. Perhepäivähoitajien palkka on yleisesti alhainen ja siihen vaikuttaa vielä palkan vaihtelu riippuen lasten ja lasten läsnäolopäivien määrästä. Alhaisia ovat myös palkkaan liittyvät kulu-, ylityö-, ilta- ja viikonloppukorvaukset. Perhepäivähoitajat kokevat, etteivät kulukorvaukset kata tarpeeksi hyvin taloudellisia menoja, joita ovat kodin kulu-
minen, materiaali-, lelu- sekä ruokakustannukset. Myöskään ylityökorvausten ei katsota olevan kohdallaan suhteessa menetettyyn vapaa-aikaan. Hoitajat kuvaavat kommentissaan, miten työt alkavat jo ennen ensimmäisen lapsen tuloa hoitoon ja jatkuvat viimeisen lapsen lähdettyä vielä siivouksilla, kaupassa käynneillä sekä seuraavan päivän ruokien laitolla. Palkka maksetaan kuitenkin vain lasten päivä-

hoitoajoilta, eikä hoitajan vapaa-ajalla tekemistä valmisteluista ja siivouksista. (Parrila 2002, 135.)

Perhepäivähoitajien työajat saattavat venyä pitkiksi vanhempien erilaisten työaikojen vuoksi. Parrila kertoo aineistonsa hoitajien työaikojen vaihteluvälin liukuvan reilusta seitsemästä tunnista aina kolmeentoista tuntiin saakka. Ongelmana hoitajat näkivät sen, etteivät vanhemmat aina noudata sovittuja aikoja eivätkä ilmoita muutoksista aikatauluissaan. Epämääräiset ja varoittamatta venyvät työpäivät ovat rasite myös hoitajan perheelle. Pitkät työpäivät hankaloittavat erilaisten juoksevien asioiden hoitamista arkipäivisin. Muun muassa virastoissa, postissa ja lääkärissä pääsee asioimaan vain vapaapäivinä, joita on arkena hyvin vähän. Hoitajat kaipaavatkin selkeää tuntirajaa päivittäiseen tai viikoittaiseen työaikaan. Pitkät työpäivät uuvuttavat, vapaa-aikaa ja aikaa harrastuksille on vähän. Hoitajat kuvaavat kommentissaan työajan porrastuneisuutta, joka tekee työpäivistä pitkiä – yksi lapsi tulee hoitoon aamukuudelta ja haetaan aikaisemmin, kun taas toinen lapsi tuodaan kahdeksalta ja haetaan vasta iltakuudelta. Yksi hoitajista vetoaa hoidon laatuun ja turvallisuuteen, kun pitkistä työpäivistä väsynyt hoitaja työskentelee yksin lasten kanssa. (Parrila 2002, 136-137.)

Vähänen (2006, 103-104) toteaa, että ammatillisen kehittymisen tukemisessa korostetaan kotikäyntien sekä kehityskeskustelujen merkitystä. Ohjaajaa pidetään henkilönä, jonka tulisi avata hoitajan lähikehitystä ammatillisen osaamisen edistämiseksi. Ongelmana on kuitenkin ohjaajien ajanpuute vuoropuheluihin hoitajien kanssa, mikä myös osaltaan huolestuttaa ja kuormittaa ohjaajia. Hoitajien ammatillista kehittymistä on tuettu kunnissa erilaisin koulutuksin sekä työn yksinäisyyttä poistettu muodostamalla hoitajatiimejä, jotka kokoontuvat osaltaan päivisin sekä myös iltaisin. Perhepäivähoitajien työn fyysisiä rajoitteita pyritään huomioimaan jonkin verran lapsiryhmiä muodostettaessa, mikä on osaltaan myös haastavaa, sillä perhepäivähoito on usein suosittua erityisesti pienten lasten hoitomuotona. Joissakin kunnissa hoitajien jaksamista on tuettu mahdollistamalla työnkiertoa ryhmäperhepäiväkoteihin, päiväkoteihin tai kokeilemalla työparityöskentelyä. Toiveena työhyvinvoinnin vaikuttamiseen on esitetty myös varahoidon kehittämistä, jolloin reservihoitajat ja kiertävät hoitajat voitaisiin saada tarvittaessa

apuun. Keskeisenä jaksamisen edellytyksenä koetaan hoitajien palkkauksen, työaikasäädösten sekä ohjauksen kehittäminen. (Vähänen 2006, 103-104.)

5 TYÖAIKALAKI

Työaikalaki on yleislaki, joka koskee eräitä poikkeuksia lukuun ottamatta kaikkia työsopimuslaissa (L 26.1.2001/55) määriteltyjen työsopimuksen ja virkasuhteen perusteella työtä tekeviä. Se on siis sovellettavissa niin yksityisoikeudellisten työnantajien palveluksessa oleviin kuin julkisoikeudellisten työnantajien palveluksessa oleviin työntekijöihin, virkamiehiin ja viranhaltijoihin. Työaikalain ulkopuolelle jäävät yrityksien, yhteisöjen ja säätiöiden johtajat, eräät kirkon ja muiden uskonnollisten yhteisöjen työntekijät, eräät metsä-, metsänparannus- ja uittotyötä tekevät, työnantajan perheenjäsenet, poronhoitotyötä tekevät, kalastustyöntekijät, eräät puolustusvoimien ja rajavartiolaitoksen virkamiehet, kotona työtään tekevät sekä sellaista työtä tekevät, joiden osalta työaika on säädetty erillislaissa. (L 9.8.1996/605, 1 § ja 2 §.)

Työaikalain neljännen pykälän mukaan työajaksi määritellään se aika, jolloin työntekijän täytyy olla työpaikalla ja työnantajan käytettävissä. Työmatkaan kuluva aikaa ei lueta työajaksi, eikä myöskään päivittäisiä lepoaikoja, mikäli työntekijällä on silloin mahdollisuus esteettömästi poistua työpaikalta. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia myös varallaolosta. Silloin työntekijän on oltava tavoitettavissa niin, että hän on tarvittaessa valmis tulemaan töihin. Työnantajan tulee suorittaa varallaolosta korvaus, mutta sitä ei kuitenkaan lueta työajaksi. (L 9.8.1996/605, 5 §.)

Työaikojen ryhmittelyjä ja muotoja on useita erilaisia. Organisaation työaikajärjestelmä voi hyödyntää samanaikaisesti monia erilaisia työajan muotoja joustavien ja epätyypillisten työaikojen kirjosta. Työaikalait sallivat usein jonkinlaisen vaihtelun säännöllisen työajan ympärillä sekä tasoittumisen keskimääräiseen tietyllä ajanjaksolla. Joustavuutta väljennetään, kun työaikaa pyritään kohdentamaan entistä tarkemmin kuormituksen vaihtelun sekä kysynnän mukaan. Tällaiseen työaikajärjestelyyn on erityisesti tarvetta teollisuudessa sekä palvelusektorilla. Kyseisessä työaikamallissa sovelletaan sovittua tai lakisääteistä keskimääräistä työajan pituutta. Poikkeamat ovat sallittuja, kunhan työaika tasoittuu tietyllä ajanjaksolla keskimääräiseen. Tasoittumisjaksot voivat vaihdella muutamasta viikosta jopa

vuoteen. Tämä työaikamalli voi johtaa ajoittaisiin pitkiin työpäiviin ja mahdollisesti tulojen vaihteluun ja ennustamattomuuteen. Toisaalta taas työntekijällä on mahdollisuus tehdä ajoittain pidempää työaikaa ja näin ollen kerryttää vapaata, jonka voi käyttää omalta kannalta mielekkäästi. (Julkunen & Nätti 1994, 53-54, 63-65.)

Säännöllinen työaika voi olla enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Joissakin töissä säännöllinen työaika voidaan järjestää siten, että työaika on kolmen viikon pituisen ajanjakson aikana enintään 120 tuntia tai kahden viikon ajanjaksona enintään 80 tuntia. Tällaista jaksotyöaikaa käytetään muun muassa sairaaloissa, terveyskeskuksissa, koko vuorokauden toimivissa lasten päiväkodeissa, perhepäivähoidossa, vartiointityössä sekä poliisin työssä. (L 9.8.1996/605, 6 § ja 7 §.) Edellisestä poiketen työnantaja tai koko maan käsittävä työnantajien tai työntekijöiden yhdistys voi sopia erilaisesta säännöllisestä työajasta työehtosopimuksessa. Työehtosopimukseen perustuva työaika voi olla keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa vuoden mittaisen ajanjakson aikana. (L 9.8.1996/605, 9 §.)

Työntekijöiden normaali työaika on yleensä lain enimmäismääriä lyhyempi. Tämä johtuu työehtosopimuksista tai työntekijöiden työsopimuksista. Mikäli työntekijä työnantajan aloitteesta ylittää sovitun työajan, muttei työaikalain kuudennessa pykälässä määriteltä säännöllistä työaikaa, kutsutaan sitä lisätyöksi. Sovitun työajan ylittäminen omasta aloitteesta ei ole lisätyötä. Lisätyöstä maksetaan työaikalain pykälän 22 perusteella yksinkertainen palkka, mutta eräiden työehtosopimusten mukaan lisätyö korvataan korotetulla palkalla. Palkan voi myös vaihtaa vastaavaan vapaa-aikaan. (Äimälä 2012, 111-113.)

Ylityöksi luetaan työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää säännöllisen enimmäistyöajan. Ylityötä tarkastellaan siis aina suhteessa työaikalain enimmäistuntimääriin, ei työehtosopimuksessa sovittuihin työaikoihin. Ylityö voidaan jakaa vuorokautiseen ja viikoittaiseen ylityöhön sekä jaksotyössä syntyneeseen ylityöhön. Vuorokautinen ylityö on pääsääntöisesti kahdeksan tunnin jälkeen jatkuva työ ja viikoittainen ylityö yli 40 viikkotunnin tehty työ. Jaksotyössä vuorokautista tai viikoittaista työaikaa ei synny, koska myöskään enimmäistuntimääriä ei ole määritelty. Ylityö riippuu käytetyn jakson pituudesta; esimerkiksi kahden viikon

jaksoa käytettäessä ylityötä on se työ, joka ylittää 80 tuntia kahden viikon jakson aikana. Vastaavasti kolmen viikon jaksoa sovellettaessa ylityöksi lasketaan 120 tunnin jälkeen kertyneet tunnit. (Äimälä 2012, 120.) Ylityöhön vaaditaan aina työntekijän suostumus ja se korvataan joko rahallisesti tai vastaavalla vapaa-ajalla (L 9.8.1996/605, 18 §, 22 § ja 23 §).

5.1 Työaikalaki perhepäivähoitajien näkökulmasta

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL aloitti jo vuonna 2006 neuvottelut Työ- ja elinkeinoministeriön kanssa siitä, että kuuluisiko perhepäivähoitajien olla työaikalain piirissä. Aluksi ajatuksena oli, ettei siirryttäisi kokonaan työaikalain alaisiksi, vaan neuvoteltaisiin uusista määräyksistä, jotka olisivat EU:n työaikadirektiivin kaltaisia. Nämä neuvottelut kariutuivat vuonna 2009. (Pirttijärvi 2011.)

Työaikalakiin on sisältynyt poikkeussäännös, jonka mukaan perhepäivähoitotyö on jäänyt lain soveltamisalojen ulkopuolelle. Tästä johtuen esimerkiksi lepoaikojen turvaaminen ei koskenut perhepäivähoitajia ja omassa kodissaan työskentelevien perhepäivähoitajien työaika on ollut pidempi kuin suomalaisten työntekijöiden tavallisesti. JHL esitti, että määräys, joka sulki perhepäivähoitajat lain ulkopuolelle, kumottaisiin. Työaikalain muutos hyväksyttiin eduskunnassa 19.10.2010 ja sen sovittiin astuvan osittain voimaan 1.8.2011. (Parviainen, Ahonen, Pirttijärvi & Rautiainen 2011.) Koska muutos oli todella iso perhepäivähoidon kannalta, sovittiin, että osa muutoksista otetaan käyttöön elokuun alussa vuonna 2011. Sen lisäksi asetettiin työryhmä, joka selvittää muutamia neuvotteluissa hankaliksi koettuja työaikalain tuomia muutoksia syyskuun loppuun asti. Tällaiseksi koettiin työajaksi luettava käsite, johon liittyi muun muassa lapsen hoitoon tuominen ja hakeminen hoitosopimuksesta poiketen, yöaikaan tapahtuva hoito ja varallaolo. (Pirttijärvi 2011.)

Työaikalain muutoksen keskeiset tavoitteet olivat parantaa perhepäivähoitajien työaikasuojelua ja varmistaa heidän yhdenvertainen kohtelu sekä ammattiryhmän sisällä että yleisesti työmarkkinoilla. Lisäksi muutoksella tavoiteltiin työaikadirektiivin vaatimusten toteutumista kaikessa työsuhteisessa lastenhoitotyössä. (Perhepäivähoitajat ja työaikalaki 2011.) Lainmuutoksella laajennettiin työaikalain so-

veltamisalaa niin, että myös perhepäivähoitajien työ luetaan kuuluvaksi sen alaisuuteen (muutos 991/2010, HE 100/2010). Myös työaikalain säännöstä jakso-työajasta muutettiin niin, että perhepäivähoidossa voidaan käyttää jaksotyöaika, joka helpottaa kunnissa joustavampien työaikajärjestelyjen käyttämistä. (Perhepäivähoitajat ja työaikalaki 2011.)

Kunnilta työaikalain muutos edellyttää tarkempaa suunnittelua perhepäivähoidon järjestämisessä. Sopimuskäytäntöjä tulee täsmentää lasten hoitosuunnitelmia tehdessä sekä perhepäivähoitajien työvuorolistoja laadittaessa. Lapselle ja perheille tulee löytää heidän tarpeitaan vastaava päivähoidon muoto, joten tätä kautta myös asiakasohjaus korostuu. (Perhepäivähoitajat ja työaikalaki 2011.)

5.2 Työaikalain tuomat muutokset

Säännöllinen työaika määritellään kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) liitteen 12 pykälässä kahdeksan. Työaikalain muutoksesta johtuen perhepäivähoitajien säännöllinen työaika lyheni keskimääräisestä 43 tunnista 15 minuutista noin 40 tuntiin viikossa. Käytännössä yksittäisten viikkojen työaika voi olla yli 40 tuntia, koska työajan lyhentyminen tapahtuu tasoittumisjakson puitteissa. Tasoittumisjakson aikana työajan tulee tasaantua siten, ettei se ylitä 40 tuntia viikossa. (Parviainen ym. 2011.)

Kaikkeen työaikalain alaiseen työhön täytyy tehdä työvuoroluettelo, joten myös se otettiin käyttöön perhepäivähoitajien keskuudessa (Pirttijärvi 2011). Työvuoroluettelon teosta vastaa työnantaja, ja se tehdään hoitosopimuksissa ilmoitettujen hoitoaikojen mukaisesti. Luettelo laaditaan yleisesti koko tasoittumisjakson ajalle, mutta mikäli se on toiminnan kannalta hankalaa, voidaan se tehdä erikseen määrätylle ajanjaksolle. (Parviainen ym. 2011)

Tasoittumisjakson pituudesta ei ole säännelty tarkasti. Työehtosopimuksen mukaan se voi olla kahdesta viikosta kuuteen kuukauteen ja kunnat saavat itse päättää kuinka pitkää tasoittumisjaksoa toteuttavat. On mahdollista käyttää myös puolta vuotta pidempää tasoittumisjaksoa, mutta se edellyttää erikseen sopimista. Tasoittumisjakson pituus ei kuitenkaan voi ylittää yhtä vuotta. Mikäli viiden tai use-

amman hoitajan kohdalla halutaan soveltaa pidempää tasoittumisjaksoa, tulee siitä sopia luottamusmiehen tai JHL:n paikallisyhdistyksen kanssa. (Parviainen ym. 2011.) Vaasassa tasoittumisjakson pituus on 16 viikkoa, joka vastaa 640 työtuntia.

Päivittäistä työaika rajoitetaan jaksotyöajassa siten, että työntekijän on saatava vähintään yhdeksän tunnin lepoaika kutakin vuorokautta kohden. Tilapäisesti vuorokausilepoa voidaan lyhentää luottamusmiehen ja työnantajan kesken työntekijän luvalla. Silti vuorokausilevon tulee olla vähintään seitsemän tuntia. Perhepäivähoitajien päivittäistä työaika ei siis työehtosopimuksella ole rajoitettu, vaan se voi edelleen olla tarvittaessa jopa 15 tuntia. Työpäivien pituuteen vaikuttavat lasten hoitotarpeet ja myös viikoittaisesta työajasta voidaan joustaa, kunhan keskimääräistä 40 tunnin viikkotyöaika tasoittumisjakson puitteissa noudatetaan. Työnantajan tulee huolehtia siitä, että vuorokautiset ja viikoittaiset lepoajat toteutuvat myös perhepäivähoitajan työssä. (Parviainen ym. 2011.)

Työaikalain mukaan työaika tulee järjestää siten, että jokainen perhepäivähoitaja saa vähintään 35 tuntia kestävän keskeyttämättömän vapaa-ajan kerran viikossa. Viikkolevon antamisessa huomioidaan lasten hoitotarpeet, mutta se on pyrittävä järjestämään sunnuntain yhteyteen. Jos tämä ei ole mahdollista, voidaan viikkolepo antaa jonakin muuna päivänä. (Parviainen ym. 2011.) Mikäli viikkolepoa ei jostain syystä kuitenkaan pystytä antamaan, on se korvattava hoitajalle (Pirttijärvi 2011).

Ylityötä on työnantajan aloitteesta säännöllisen työajan lisäksi tehty työ eli perhepäivähoitajien kohdalla se työ, joka ylittää 40 tuntia kerrottuna sovellettavan työaikajakson viikkojen lukumäärällä. Työaikalain muutoksen tultua voimaan, on työnantajalla oltava työntekijän suostumus ylitöiden tekemiseen. Kultakin ylityötunnilta maksetaan korvauksena 35 %:lla korotettu tuntipalkka tai annetaan vastaava vapaa-aika. Työnantaja saa itse päättää, käytetäänkö korvausmuotona rahaa vai vapaa-aikaa. (L 9.8.1996/605 17 § ja § 18; Parviainen ym. 2011.) Mikäli hoitaja esimerkiksi tulee töihin kesken jakson tai on jakson aikana poissa töistä sairausloman tai vuosiloman takia, lasketaan ylitöiden kertyminen todellisista työpäivistä (Pirttijärvi 2011). Vaasassa tavoitteena on, että kertyneet ylityöt korvataan

tasoittumisjakson aikana vapaana. Ylityöt korvataan rahallisesti vain, jos hoitajan vapaita on mahdotonta järjestää.

6 MUUTOSJOHTAMINEN

Muutos on sana, joka herättää ihmisissä paljon erilaisia tunteita. Organisaatioissa muutosta tarvitaan, jotta voidaan kehittää palveluita tarpeita vastaavammiksi. Jos muutosta ei tapahtuisi, kehitys loppuisi. Muutos ei ole ainoastaan siirtymistä pisteestä A pisteeseen B, vaan suuri ja vaikeasti havaittava kokonaisuus, joka sisältää tilanteesta riippuen erilaisia tavoitteita. (Kvist & Kilpiä 2006, 13-15.)

6.1 Muutos

Muutostyön mahdollisuudet ovat lähes loputtomat. Pitkällä tähtäimellä muutosten tavoitteena on parantaa organisaation kykyä vastata asiakkaiden tarpeisiin. Käytännössä tämä sisältää kaikki organisaation kehittämistavoitteet; taloudellisen tuloksen parantamisen, luottamuksen ja avoimuuden lisäämisen työyhteisössä, henkilöstön sitoutuneisuuden ja osaamisen kehittämisen, työyhteisön ilmapiirin parantamisen ja niin edelleen. (Jalava 2001, 131.)

Muutoksia voidaan luokitella usealla eri tavalla. Yksi tapa on jaotella muutokset niiden syvyyden mukaan kolmeen eri luokkaan: pieni muutos eli parannus, keskisuuri muutos eli uudistus ja suuri muutos eli muodonmuutos. Pienellä muutoksella tarkoitetaan toiminnan kehittämistä ilman suuria organisatorisia uudelleenjärjestelyjä. Keskisuurella muutoksella ei pyritä parantamaan mitään olemassa olevaa, vaan korvataan se jollakin uudella. Muodonmuutos on organisaation radikaali siirtyminen täysin uuteen asemaan. Se vaatii suurta käännoästä niin ajattelutavassa, yrityskulttuurissa kuin käyttäytymisessäkin. (Kvist & Kilpiä 2006, 25-26.)

Jalavan (2001, 131-132) mukaan muutokseen voidaan nähdä liittyvän kolmenlaisia tekijöitä. Muutoksen kohteena voivat olla organisaation rakenteeseen liittyvät tekijät, tekniset tekijät ja ihmisiin liittyvät tekijät. Organisaatiorakenteeseen liittyy muun muassa vallan ja vastuun uudelleen määrittely ja työprosessien kehittäminen. Teknisillä tekijöillä voidaan tarkoittaa työvälineitä, työtiloja ja esimerkiksi ergonomiaa. Ihmisiin liittyvillä tekijöillä taas viitataan esimerkiksi arvojen, nor-

mien ja osaamisen kehittämiseen. Useat muutokset sisältävät joiltakin osin kaikkia näitä alueita.

Jotkut ovat sitä mieltä, että esimiehen työ on vallitsevan tilanteen hallinnoimista, ei niinkään johtamista. Tämän ajattelutavan mukaan johtajuus tulee esiin vain muutostilanteissa. (Jalava 2001, 131.) Toisaalta voidaan myös pohtia, onko muutosjohtamisen käsittely omana johtamisen osa-alueenaan nykyään tarpeellista. Jo-kaisella organisaatioilla on oma tapansa kohdata haasteita, mutta on selvää, että nykypäivänä kehittyminen ja uudistaminen ovat mukana jatkuvasti arjessakin. Organisaation menestys riippuu pitkälti sen kyvystä kuunnella asiakkaitaan, seurata ympäristöään ja muuttaa toimintatapojaan näiden vaikutuksesta. Tästä syystä päivittäisjohtamisen ja muutosjohtamisen erottelu tuntuu hankalalta. (Aarnikoivu 2008, 163.)

6.2 Muutoksen onnistunut johtaminen

Muutoksen johtamisessa on neljä avaintehtävää: valmistelu ja perustan luominen, suunnittelu ja käynnistystoimet, toteutus ja hallittu eteneminen sekä vakiinnuttaminen. Vaiheiden sisällöt eivät ole tarkkarajaisia ja määrättyjä, mutta ne seuraavat toisiaan miltei kaikissa muutostilanteissa. Edellisiin vaiheisiin kuuluvat tehtävät voivat jatkua läpi muutoksen ja käynnistyä uudelleenkin. (Mattila 2011, 131-132; Ponteva 2010, 24.)

Perustan luomiseen kuuluu kokonaiskuvan luominen muutoksesta ja sen vaikutuksista. Muutoksen tavoitteet on hyvä konkretisoida. On myös tärkeää pohtia kriittisesti työyhteisön lähtötilannetta ja riskejä, joita muutokseen liittyy. Jos perustan luominen onnistuu, on käynnistystoimet ja hallittu eteneminen helpompaa. Käynnistystoimien tarkoitus on varmistaa muutoksen liikkeellelähtö sekä luoda innostusta ja sitoutumista. Käynnistystoimilla voidaan myös ehkäistä muutosvastarintaa, jos tiedonkulku on riittävää ja johto saa esitettyä muutoksen alaisilleen niin, että se herättää positiivista mielenkiintoa. Tämän onnistumiseksi johdon on avattava muutosta myös työntekijöiden arjen kannalta, ei vain paperein ja luvuin. (Mattila 2011, 135, 153, 163.)

Hallittuun etenemiseen kuuluu uusien tehtävien ja päättyvien vaiheiden limittyminen. Muuttuneessa tilanteessa on hyvin tärkeää sopia vastuualueista; kuka tekee mitään, kenen avulla ja kuka vastaa mistäkin. Muutoksen hyödyt kirkastuvat vakiinnuttamisen vaiheessa, samoin kuin arkipäivän ongelmat ja uudet kehitystarpeet. Muutoksen vakiinnuttamiseen kuuluu myös sen kriittinen arviointi – onko tavoitteet saavutettu. Myös työntekijöiden mielipiteet tulisi ottaa huomioon tilannetta arvioidessa. (Mattila 2011, 164, 192-194.)

Ponteva (2010, 25) esittää teoksessaan kuvion (LIITE 6), johon on koottu muutoksen vaiheet ja hallinnan keinot. Muutosta edeltää vaihe, jolloin huomataan muutostarve, jonka perusteella tehdään muutospäätös. Avoimella keskustelulla saadaan pidettyä tämä ensivaihe hallinnassa. Toiseksi vaiheeksi Ponteva kuvaa uhan kokemisen vaiheen. Muutos herättää epävarmuutta ja uhkaa, ehkä jopa lamaannuttaa. Tässä vaiheessa tuki ja tiedotus ovat tärkeimmät hallinnan keinot. Muutoksesta täytyy saada mahdollisimman paljon faktatietoa, joka poistaa epävarmuutta. Kun muutosta lähdetään toteuttamaan, sen merkitys selviää. Kolmas vaihe on vastustuksen vaihe, johon kuuluu surutyötä ja muutosvastarintaa. Kun muutosta vakiinnutetaan ja yritetään oppia pois vanhasta, on jatkuva muutosviestintä tärkeässä roolissa. Neljäs vaihe on hyväksyminen. Hyväksymisvaiheessa tartutaan haasteisiin; uusi toimintatapa on jo hieman tullut tutuksi, ammattirooli jäsentyy ja identiteetti mahdollisesti muokkautuu. Hyväksymisen kannalta koulutus ja tuki on tärkeää. Myös jatkoon hallintaa tulee pohtia. Viimeisenä, muutoksen vaiheiden jälkeen, mainitaan sitoutuminen. Kun vanhasta on opittu pois ja uusi toimintatapa on omaksuttu, voi työntekijä sitoutua uuteen malliin. (Ponteva 2010, 25.)

Tukeminen, yhdessä tekeminen ja eteenpäin katsominen ovat tärkeitä seikkoja muutoksen johtamisessa. Työntekijöitä voidaan tukea esimerkiksi tiedollisesti tai osallistavasti. Tiedollisen tuen tarkoituksena on tiedottaa tosiasioista ja helpottaa älyllistä ymmärrystä. Osallistavaa tukea voivat olla esimerkiksi yhteiset pohdinnat, joiden tarkoituksena on lisätä hallinnan tunnetta. Yksilöt tarvitsevat muutoksessa eritasoisia tukea. Toinen tarvitsee enemmän ja toinen vähemmän, mutta suuri osa selviää muutoksesta omien henkilökohtaisten selviytymiskeinojen avulla.

Työntekijä harvoin on muutoksen keskellä yksin, vaan hänen tukenaan on koko työyhteisö. Esimieheltä kaivataan tukea ja vastauksia, mutta myöskään hänen ei tulisi jäädä yksin. Jotta muutos onnistuisi, on esimiesten saatava tukea ja konkreettista apua omilta esimiehiltään tai esimerkiksi henkilöstötyöntekijöiltä. (Ponteva 2010, 67-69.)

Pontevan (2010, 74, 78-80) mukaan palkitsemisen kokonaisuus on yksi johtamisen välineistä. Se on tärkeä esimiestaito, eikä palkitsemisen aina tarvitse olla aineellista. Myös aineettomilla palkitsemisilla on merkitystä. Kiitoksen ja kehun motivoiva vaikutus voi olla jopa pidempikestoista kuin rahallisen palkkion. Yhdessä tekeminen ja yhteistyö ovat tärkeitä sekä henkilöstö- että esimiestasolla. Esimieskollegat ovat esimiehelle korvaamattomia yhteistyökumppaneita, koska heidän kanssaan voi keskustella täysin tasavertaisesti niin huolta herättävistä asioista kuin positiivisista huomioista. Niin muutoksessa kuin työssä yleisesti, täytyy osata katsoa eteenpäin ja löytää ne asiat, jotka itseään vievät sinne.

Muutoksen onnistuminen ei perustu yksittäisiin tekijöihin, vaan on erittäin monimuotoinen prosessi. Esimies voi kuitenkin melko yksinkertaisesti tehdä muutoksen helpommaksi olemalla inhimillinen. Työntekijöitä kohtaan tulisi olla reilu ja kertoa myös ikävistä asioista työyhteisössä. Esimiehen on yleensä parempi kertoa liikaa kuin liian vähän ja on tärkeää tunnustaa, että kaikkeen ei löydy vastausta. Tiedon jakamisen merkitys on jopa niin suuri, että työntekijöitä voi tiedottaa myös siitä, ettei mitään uutta kerrottavaa ole. Jatkuva tiedottaminen ehkäisee väärinkäsityksiä ja näin myös aiheettomia, huhujen perusteella syntyviä pelkoja työyhteisössä. (Arikoski & Sallinen 2007, 91; Ponteva 2010, 90-95.)

Myönteisyys on tärkeä osa muutosta; onnistumiseen täytyy uskoa, jotta se on mahdollista saavuttaa. Vaikka esimies ei itse olisi innostunut muutoksesta, hänen tulee keksiä siitä myös positiivisia puolia ja innostaa muita. Mikäli esimies ei itse sitoudu muutokseen, ei hän voi myöskään johtaa alaisia omalla esimerkillään. Esimerkillä johtaminen auttaa muita havaitsemaan muuttuneen toiminnan; mikäli esimies ei tähän kykene, tulisi hänen miettiä omaa sopivuuttaan kyseiseen organisaatioon. Muutoksen onnistumisen kannalta on hyvin tuhoisaa, jos esimies toimii muutosta vastaan. On myös tärkeää, että alaiset saavat itse luoda omat mielipi-

teensä muutoksesta. Pienten vastoinikäymisten vuoksi ei saa luovuttaa ja onnistumisista täytyy iloita. Muutoksen keskellä on tärkeää olla päättäväinen ja sitkeä sekä kannustaa henkilöstöä. (Arikoski & Sallinen 2007, 100-101; Ponteva 2010, 96-107.)

Luottamus on yksi keskeinen tekijä muutoksen kohtaamisessa ja hyväksymisessä. Kokemus siitä, että henkilöstön keskuudessa vallitsee oikeudenmukaisuus, on erityisen olennaista luottamuksen kannalta. Luottamus työnantajaa kohtaan syntyy, kun työntekijöillä on kokemus työpaikan pysyvyydestä ja arvostuksesta. Myös toiminnan ennustettavuus ja työnantajan huolenpito ovat luottamuksen kannalta tärkeitä seikkoja. Mikäli työntekijän luottamus kohdistuu lähinnä vain omaan esimieheen työnantajan sijaan, ei perusta ole kovin vahva. Organisaation sisällä luottamuksesta puhutaan yleensä vasta silloin, kun se puuttuu tai vahingoittuu. Vaikka luottamuksen syntyminen on yleensä varsin pitkä prosessi, sen murentuminen saattaa etenkin jännittyneessä muutostilanteessa tapahtua hyvinkin nopeasti. Lisääntynyt henkilöstön vaihtuvuus, konfliktit ja alentunut työtyytyväisyys saattavat viitata epäluottamukseen, joka taas osaltaan vaikuttaa kehittämistoimien onnistumiseen. Pienissä muutoksissa epäluottamus ei välttämättä nouse esteeksi, mutta suuremmissa muutoksissa se voi olla jopa ratkaiseva haittatekijä. Epäluottamusta voidaan pitää myös muutosvastarinnan merkittävänä lähteenä. (Mattila 2008, 15-18.)

Judsonin (1991, 15-19) mukaan parhain hyöty muutokseen saadaan kun muutoksen vastustus pystytään minimoimaan. Jotta esimiehet pystyisivät minimoimaan vastustuksen ja maksimoimaan muutoksen hyväksynnän, heidän täytyy ensin ymmärtää käyttäytymistä, asenteita ja tunteita vastustusvaiheessa sekä niitä useita tekijöitä, jotka osaltaan vaikuttavat vastarintaan. Muutoksessa on huomioitava sen vaikutus jokaiseen yksilöön, organisaation lähtökohdat, kulttuuri, ympäristö ja asiayhteys; sekä muutoksen luonne itsessään. Muutokset voivat vaikuttaa ihmiseen kolmella eri tapaa. Ensimmäinen on operatiivinen, jolloin muutos vaikuttaa toimintatapoihin. Toinen vaikutus on psykologinen. Kaikenlainen muutos vaikuttaa ihmisen yksilölliseen tapaan ymmärtää ja tarkastella omaa työtään. Kun muutos tulee ensimmäistä kertaa puheeksi, jokainen jota muutos koskee, alkaa pohtia

miten se vaikuttaa totuttuihin työtapoihin. Kysymyksiä nousee, sillä muutokset luovat alkuun epävarmuutta. Kolmas vaikutus näkyy sosiaalisena. Muutokset vaikuttavat vakiintuneiden ihmissuhteiden keskuudessa työryhmissä, johdossa sekä organisaatiossa kokonaisuudessaan. (Judson 1991, 15-19.)

Stenvall ja Virtanen (2007, 104-106) luettelevat muutosjohtajilta edellytettäviä ominaisuuksia:

- *”Muutosjohtaja on vastuuta kantava yleisjohtaja.*
- *Muutosjohtaja kykenee itsehallintään ja -hallintaan.*
- *Muutosjohtaja on läsnä oleva johtaja.*
- *Muutosjohtaja tarttuu nopeasti ongelmiin ja eteen tuleviin mahdollisuuksiin.*
- *Muutosjohtaja laittaa itsensä likoon ja johtaa esimerkillään.*
- *Muutosjohtaja on valmentava ja mahdollistava johtaja.”*

On siis tärkeää, että johtaja huolehtii muutoksen syntymisestä, käynnistymisestä ja seurannasta. Tämä vaatii monenlaista hallinnan taitoa ja joustavuutta. On myös tärkeää suhtautua faktoihin realistisesti ja objektiivisesti. Muutosprosessissa esiintyvät ongelmat tulisi nähdä haasteina, joille etsitään ratkaisuja. Oman käyttäytymisensä hallitseva johtaja herättää luottamusta työntekijöissä. Työntekijöiden täytyy nähdä, että esimies on sitoutunut tavoitteisiin ja niiden toteuttamiseen. Heillä täytyy olla myös mahdollisuus keskustella esimiehen kanssa, mikä vaatii muutosjohtajalta kykyä luottamukselliseen kanssakäymiseen. Mahdollistava muutosjohtaja pystyy jakamaan valtaansa ja tietämystään alaisten kanssa sekä huolehtii siitä, että henkilöstön suorituskyky kehittyy muutoksen myötä. Työntekijöiden on luotettava omiin kykyihinsä ja oltava motivoituneita muutokseen. (Stenvall & Virtanen 2007, 104-106.)

Hyvä muutosjohtaja osaa vakuuttaa työntekijät siitä, että on välttämätöntä tehdä muutoksia. Hänen tulisi osata myös luoda kuva siitä, mitä sellaista hyvää muutos

tuo mukanaan, jota ei tällä hetkellä ole. Johtajan tulee sekä muutostilanteissa että yleisesti johtaessaan olla inspiroiva, motivoiva, ohjaava ja kannustava. On tärkeää, että työntekijöillä on tunne siitä, etteivät he jää muutoksen kanssa yksin vaan kasvavat sen mukana. Vaikka johtajan täytyy katsella yrityksen asioita kriittisesti, tulee hänen uskoa siihen mihin ollaan menossa. (Kilpinen 2008, 187-188.)

6.3 Muutosvastarinta

Vanhasta luopuminen saattaa herättää vastustusta. Työntekijät pelkäävät menettävänsä jotain, ja mitä suurempaa menetyksen pelko on, sitä voimakkaampaa on myös muutosvastarinta. Muutos aiheuttaa epävarmuutta, koska tulevaisuus koetaan hallitsemattomana. Turvallisuus, mukavuus ja varmuus ovat uhattuina ja luottamus omaan osaamiseen voi heiketä. Muutoksen aiheuttamat uudet käytännöt herättävät epäilyksiä omista kyvyistä ja tunnetta siitä, ettei tehtäviin olla valmiita. (Kvist & Kilpiä 2006, 135.)

Judson (1991, 47-50) listaa, että monen ihmisen käsitykseen tulevaisuuden asemastaan vaikuttavat pelot, halut, epäilykset ja uskomukset. Varmistuaakseen, ettei yksikään huoli toteudu, henkilön välitön ja ilmeinen reaktio on puolustaa ja suojella nykyistä asemaansa. Toimimalla näin, hän vastustaa muutosta. Kun ihminen uskoo, että muutos aiheuttaa ristiriitoja hänen omien halujen ja tarpeiden suhteen, se voi luoda turhautumisen tunteita. Turhautuneisuus taas voi aiheuttaa vihamielisiä tunteita. Toisinaan ihminen voi vastustaa muutosta sulkeutumalla kokonaan tilanteesta. Vastustus työtä kohtaan voi lisääntyä, henkilö voi etsiä aktiivisesti muuta työtä tai saattaa jopa lähteä organisaatiosta kokonaan. Muutoksen vastustaminen voi siis olla niin passiivista kuin aktiivistakin.

Paitsi että muutosvastarintaisessa käyttäytymisessä on erilaisia malleja, on erilaisia tapoja myös hyväksyä muutokset. Hyvä malli hyväksymiselle on innostunut yhteistyö. Vaikkakin tämä on harvinaista, voi se toteutua, kun yksilön tai työryhmän halut ja tarpeet tulevat täytetyksi muutoksen tuomien odotusten myötä. Vaikka henkilöllä olisi silti vielä pieniä ristiriitoja omien toiveiden ja tarpeiden suhteen verrattuna muutoksen tuomiin vaikutuksiin, hän tahtoo silti hyväksyä muutoksen, sillä se aiheuttaa vähemmän ponnistuksia kuin vastustaminen. Työryhmän yhteis-

työ muutoksen aikana voi olla myös suojeleva tekijä muutoksessa. Koska muutos voidaan nähdä myös uhkana ryhmän vakaudelle sekä jatkuvalla yhtenäisyydelle, ryhmän jäsenet voivat päättää työskennellä muutoksen suuntaan yhdessä, jolloin vastustukset pienenevät. Yhteinen jaettu kokemus on myös paras tapa säilyttää ryhmän tasapaino ja yhtenäisyys. (Judson 1991, 53.)

Hodge ja Johnson (1970, 432-433) listaavat kahdeksan eri aluetta, jolloin yleisemmin esiintyy vastustusta muutosta kohtaan:

1. *Muutokset, jotka on suunnattu alempaan asemaan tai arvoon.*
2. *Muutokset, jotka aiheuttavat pelkoa.*
3. *Muutokset, jotka vaikuttavat työn sisältöön ja/tai palkkaan.*
4. *Muutokset, jotka vähentävät valtaa tai toiminnanvapautta.*
5. *Muutokset, jotka häiritsevät tavanomaisia työrutiineja.*
6. *Muutokset, jotka uudelleenjärjestävät virallisia ja epävirallisia suhteita ryhmässä.*
7. *Muutokset, joihin pakotetaan ilman selitystä tai työntekijän osallistumista.*
8. *Muutokset, joita vastustetaan fyysisen ja/tai henkisen uupumuksen vuoksi.*

Jos organisaatioiden johto olisi aina tietoinen ihmisen yksilöllisen käyttäytymisen syistä, se pystyisi epäilemättä poistamaan monia ristiriitoja heti lähtötekijöiltään. Ristiriidat johtuvat usein väärinymmärryksestä, puutteellisesta tulkinnasta sekä pelosta. Usein muutosvastarinta perustuu kuitenkin enemmän mielikuvitukselle kuin tietoon – kun työntekijä ei ole selvillä tosiasioista, hän kehittelee oman realiteetin vähentääkseen henkilökohtaista epävarmuutta ja ristiriitoja. Silloin yksinkertainen ratkaisu on, että johto tunnistaa tilanteen ja ottaa tarvittavat askeleet poistaakseen väärinkäsitykset. Onnistuminen tapahtuisi parhaiten keskustelemalla

joko yksilöllisesti tai ryhmissä sekä osallistavilla menetelmillä. Menetelmien tulisi antaa yksilölle tunteen yhteenkuuluvuudesta ja siitä, että hän saa olla mukana päätöksenteossa. Yksilöille tulisi näyttää heidän tarpeellisuutensa prosessissa ja heidän tulisi saada näyttää tunteensa tai erimielisyytensä prosessia kohtaan siltä pohjalta, että löydetäisiin kohtuullinen ratkaisu heidän vastustukseensa. (Hodge & Johnson 1970, 441-442.)

Henkilökohtaisella tasolla muutoksen mahdollistaa se, että ymmärretään vanhan tilanteen heikkoudet ja pystytään selviytymään uuden tilanteen aiheuttamasta omia kykyjä kohtaan tunnetusta epäilystä. Informaation avoin jakaminen ja riittävästä koulutuksesta huolehtiminen helpottaa uusien mallien käyttöönottoa ja ehkäisee muutosvastarintaa. (Mattila 2011, 24-25, 171.) Muutos on työntekijälle mahdollisuus, mutta se edellyttää myös omaa aktiivisuutta. Lähestulkoon mikä tahansa muutos on työntekijälle tilaisuus rakentaa omaa osaamistaan sekä arvioida ja kehittää omia taitojaan. (Mattila 2008, 78.)

Vaikka muutosvastarinta yleisesti nähdään negatiivisena asiana, voi sillä olla myös positiivinen puoli. Jos muutos aiheuttaa vastarintaa, voidaan päätellä, että sitä pidetään vaikuttavana. Muutosvastarinta kertoo myös organisaation kyvystä sitoutua toimintaan; muutosvastarinnan harjoittajat selvästi tahtovat pitää kiinni jostakin heille tärkeästä. Taitava johtaja osaa kuunnella muutosta vastustavien perusteltuja argumentteja, mikä saattaa parantaa muutoksen laatua. Muutosta onkin hyvä tarkastella aidon kriittisesti, jotta se voidaan toteuttaa parhaalla mahdollisella tavalla. (Stenvall & Virtanen 2007, 100-101.) Vastustavien mielipiteiden kunnioittaminen myös vahvistaa organisaation sisäisiä suhteita. Avoimen käsittelyn kautta kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa muutokseen, mikä osaltaan mahdollistaa muutoksen helpomman hyväksymisen. (Mattila 2008, 55.)

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Vuonna 2011 perhepäivähoitajien työhön tuli suurempi muutos. Perhepäivähoitajat liittyivät työaikalain piiriin. Perhepäivähoidon alalla ei ole juurikaan tapahtunut suuria muutoksia vuosien mittaan. Työaikalaki on tässä suhteessa siis merkittävä tutkimuksen kohde. Koska lain voimaantulemisesta oli kulunut kyselyn toteutusvaiheessa yli vuosi, koettiin tutkimukselle hyvät lähtökohdat. Vuoden aikana työntekijät olivat päässeet jo sisälle lain tuomiin muutoksiin ja oli hyvä hetki tutkia sen toimivuutta perhepäivähoitajien näkökulmasta.

Tutkimuksen toimeksiantajana on Vaasan kaupunki, joten kohderyhmäksi valittiin Vaasan sekä Vähäkyrön perhepäivähoitajat ja ohjaajat. Vähäkyrö otettiin mukaan tutkimukseen, sillä se liittyi Vaasaan vuoden 2013 alusta. Tutkimuksen laajuutta rajasi selkeästi tutkimusongelma eli työaikalaki perhepäivähoitajien sekä ohjaajien näkökulmasta. Tutkimuksella haluttiin selvittää työntekijöiden ja esimiesten kokemuksia ja näin ollen pois rajattiin esimerkiksi hoitolasten vanhempien näkemykset ja kokemukset työaikalain tuomista muutoksista.

Muutokset aiheuttavat usein ristiriitaisia tunteita ja jopa vastahakoisuutta. Niillä kuitenkin pyritään parantamaan asioita, esimerkiksi työolosuhteita. Työaikailla haluttiin parantaa perhepäivähoitajien työaikojen säännöllisyyttä. Muutokset vaativat usein myös luopumista jostain entisestä ja tämä saattaa tuoda esille muutoksen negatiiviset puolet. Tutkimuksessa lähdettiin kartoittamaan Vaasan alueen perhepäivähoitajien kokemuksia työaikalain vaikutuksista. Tutkimus toteutettiin kyselylomakkein. Työaikalain tuomia kokemuksia tutkittiin myös haastatteleamalla perhepäivähoidon ohjaajia. Heille laadittiin oma kyselyrunko, jossa paneuduttiin myös muutosjohtamiseen.

7.1 Laadullinen tutkimus

Opinnäytetyön tutkimusosuus suoritettiin laadullisena tutkimuksena. Laadullinen aineisto tarkoittaa pelkistetysti ilmiänsultaan tekstimuotoista aineistoa ja se voi syntyä tutkijasta riippuen tai riippumatta. Laadullisia aineistoja voivat olla esimerkiksi haastattelut ja havainnoinnit, henkilökohtaiset päiväkirjat, omaelämäker-

rat, kirjeet tai muu kirjallinen ja kuvallinen aineisto sekä äänimateriaali. Laadullista tutkimusta voidaan pitää prosessina. Tutkimuksen osa-alueita ei välttämättä pystytä ennalta jäsentelemään selkeisiin eri vaiheisiin, vaan tutkimustehtävään sekä aineistonkeruuseen liittyvät ratkaisut voivat muotoutua vähitellen samalla kun tutkimus etenee. (Eskola & Suoranta 2008, 15-16; Kiviniemi 2007, 70-71, 76.)

Koska aineistoa kerää tutkija itse, aineistoon liittyvät näkökulmat ja tulkinnat kehittyvät tutkijan tietoisuudessa prosessin edetessä ja se on myös tutkijalle oppimistapahtuma. Mitä lähemmäs tutkittavaa kohdetta päästään ja saadaan vastauksia, myös tutkimusmenetelmälliset ratkaisut tarkentuvat. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteeseen kuuluu teorianmuodostuksen, aineistonkeruun, analyysin ja raportoinnin joustava kehittyminen tutkimuksen etenemisvaiheissa. Tutkimusongelma ei ole siis välttämättä tarkkaan ilmaistavissa tutkimuksen alussa, vaan se täsmentyy tutkimusprosessin aikana. Tutkimusprosessin ja -tehtävien muuntuessa myös aineistonkeruun sekä tutkimusmenetelmien tulee mukautua prosessin muutoksiin. (Eskola & Suoranta 2008, 16; Kiviniemi 2007, 70-71, 76.)

Kiviniemen (2007, 74-75) mukaan laadullisessa tutkimuksessa voidaan katsoa olevan kyse siitä, että tutkittavaa ilmiötä käsitteellistetään läpi tutkimusprosessin, eikä ajatuksena ole niinkään valmiin teorian testaus. Tämä ei tarkoita, etteikö tutkijalla olisi ennalta tietoa teoriasta tutkittavan aiheen takana. Teorian näkökulmat ohjaavat tutkijaa työssään, mutta kentältä tulevista tutkimustiedoista saadaan uusia käsitteellistyskäsitteitä sekä teoriaa tarkasteltavana olevasta ilmiöstä. Laadullisessa tutkimuksessa on luontevaa aineiston keruun ja teorian kehittämisen vuorovaikutteisuus.

Käsitteellistys nousee Kiviniemen (2007, 73, 80-81, 83) mukaan aineistosta. Laadullisessa tutkimuksessa ei ole väistämätöntä esiin nousevaa totuutta, jota voitaisiin esittää tutkimuksen tuloksena. Laadullinen tutkimus on kirjallinen ja tutkijan omien tulkintojen värittämä, eli sitä voidaan myös luonnehtia henkilökohtaiseksi konstruktioksi, jolloin tieto tutkittavasta ilmiöstä muodostuu tutkijan omien ajatteluprosessien kautta. Tutkija määrittelee itse tutkittavan kohteen tarinan ja sen mitä sisällyttää raporttiin. Laadullinen tutkimus on näin ollen muodoltaan tulkinnallis-

ta. Myös tutkimuksen rajaaminen tapahtuu tutkijan omien intressien sekä tarkastelunäkökulmien kautta ja vaikuttaa osaltaan aineiston keruuseen sekä kerättävän aineiston luonteeseen. Laadullinen aineisto ei sellaisenaan kuvaa todellisuutta vaan se kuvastuu meille tutkijan tulkinnallisten perspektiivien välittämänä. Rajatessaan tutkimustehtävää, tutkija ottaa kantaa siihen, minkä ydinsanoman haluaa tulkintansa avulla nostaa tarkastelun keskipisteeksi. Koska tutkimuksen raportti on osaksi tutkijansa tulkintojen tulos, voisi joku toinen tutkija saada samalle aineistolle erilaisen luokitusperustan ja painottaa aineistosta eri ulottuvuuksia. Tulkinta on ehdollinen, vajavainen ja yksipuolinen käsitys tutkittavasta asiasta ja jokainen tulkinta voidaan kiistää tai sille voidaan esittää vaihtoehtoja. Tästä syystä tutkijan on hyvä esittää mahdollisimman johdonmukaiset käsitykset perusteista, joiden pohjalta on tulkintansa tehnyt. Vaikka tulkintojen todenperäisyys olisi mahdotonta osoittaa, voi tutkija raportoinnillaan antaa lukijalle mahdollisuuden arvioida itse onko tutkittavan ilmiön käsitys uskottava. (Kiviniemi 2007, 73, 80-81, 83.)

7.2 Kyselylomake aineiston keruussa

Aineisto tutkimukseen kerättiin perhepäivähoitajilta kyselylomakkein. Perhepäivähoitajat ovat Vaasan alueelta, eli vuoden 2013 alusta mukaan lukien myös Vähänkyrön hoitajat. Heille teetettiin aiheesta kyselylomake, joka koostui avoimista kysymyksistä. Kysely päätettiin toteuttaa perinteisillä paperilomakkeilla, sillä osalla perhepäivähoitajista ei välttämättä ole mahdollisuutta tietokoneen käyttöön. Tällä pyrittiin siihen, että vastausprosentti olisi mahdollisimman korkea.

Kyselylomakkeet aiottiin aluksi postittaa jokaiselle hoitajalle henkilökohtaisesti. Postikyselyssä on kuitenkin riski, että lomakkeen täyttö ja palautus unohtuu. Postikysely todettiin myös melko kalliiksi vaihtoehdoksi, sillä perhepäivähoitajia on tutkittavalla alueella paljon. Lomakkeet päädyttiin lopulta jakamaan perhepäivähoidosta vastaavien palvelupäällikköjen välityksellä hoitajille suunnatuissa suuremmissa kokouksissa, jotta vastauksia saataisiin mahdollisimman paljon. Kyselylomakkeet annettiin täytettäväksi perhepäivähoitajille tammikuun 2013 lopulla pidetyssä kokouksessa, jossa paikalla olivat kaikki Vaasan alueen hoitajat. Vähänkyrön alueelle lomakkeet lähetettiin erikseen ja perhepäivähoidosta vastaava pal-

velupäällikkö jakoi lomakkeet hoitajille heidän kuukausikokouksessaan. Perhepäivähoitajille teetettävä kyselylomake suoritettiin anonyymisti.

Perinteinen tapa kerätä aineistoa tutkimukseen on toteuttaa kyselylomake. Kyselylomake voidaan joko postittaa kohderyhmälle tai tutkija voi olla itse paikalla aineiston keruussa kohderyhmän kokoontuessa samaan paikkaan. Vaikka vastaamiseen vaikuttava tärkein tekijä on tutkimuksen aihe, voidaan tutkimuksen onnistumista tehostaa lomakkeen laadinnalla ja kysymysten huolellisella suunnittelulla. Kysymysten tulee olla yksiselitteisiä eivätkä ne saa johdatella vastaajaa. Luotettavien tulosten saamiseksi, tulisi kysymykset laatia niin, että ne merkitsevät samaa jokaiselle vastaajalle. Usein juuri kysymysten muotoilu aiheuttaa virheitä tutkimustuloksiin, jos vastaaja ei ymmärrä kysymystä samalla tavalla kuin tutkija on tarkoittanut. Jotta vältetään turhilta kysymyksiltä, tulisi lomakkeen laatiminen tehdä tutkimusongelman ollessa hyvin selvillä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 196-203; Valli 2007, 102-103.)

Kyselylomake voidaan jakaa eri osa-alueisiin. Usein kyselylomakkeen alussa vastaajalle esitetään niin sanotut taustakysymykset, kuten ikä, sukupuoli ja koulutus. Ne toimivat vastaajalle lämmittelykysymyksinä ja tutkijalle ne tarjoavat tulosten analysointivaiheessa selittäviä muuttujia. Tämän jälkeen voidaan esittää helpot kysymykset, jotka johdattelevat seuraavaan vaiheeseen, arkojen aihealueiden kysymyksiin. Lopuksi vastaajalle annetaan vielä jäähdyttelyvaiheen kysymykset, jotka ovat jälleen helpommin vastattavia. Lomakkeen pituuteen tulee kiinnittää huomiota, sillä liian pitkä lomake voi saada henkilön luopumaan vastaamisesta ennen kuin edes tutustuu kysymyksiin tarkemmin. Aikuisten kohdalla yleisenä ohjeena lomakkeen pituudelle voidaan pitää viittä sivua, mutta määrittelyssä kannattaa aina huomioida kohderyhmä – aihealue sekä sen merkitys vastaajalle vaikuttavat kyselyyn osallistumiseen. Lomakkeen asettelu on myös tärkeä vaihe, sillä täyteen ahdetut sivut antavat raskaan mielikuvan vastaamistyöstä. Lomakkeissa käytetty kieli on merkityksellinen asia, joten kysymykset tulee muotoilla oikein ja helposti ymmärrettäviksi. (Valli 2007, 102-103.)

Edullinen tapa toteuttaa aineiston keruu, on tehdä kysely suurelle kohderyhmälle samanaikaisesti ja niin ettei tutkija ole paikalla. Tutkijan ei tarvitse tällöin matkus-

taa itse paikan päälle, vaan hän voi toimittaa kyselylomakkeet samassa kirjekuoressa ja myös lomakkeiden palautus onnistuu yhdessä vastauskuoressa. Näin voidaan toimia esimerkiksi koululuokkien kanssa, jolloin opettaja jakaa lomakkeet oppilailleen. Kysely isolle ryhmälle samaan aikaan on paitsi nopeaa, se mahdollistaa myös lähtökohtaisesti hyvän vastausprosentin. Kun tutkija ei ole itse paikalla kyselyvaiheessa, tulisi lomakkeeseen liittää vastausohje. Ohjeet tulee olla tiiviissä muodossa mutta mahdollisimman tarkat. (Valli 2007, 108.)

7.3 Avointen kysymysten analysointi

Avoimia kysymyksiä on mahdollisuus tutkia tilastollisin menetelmin. Vastaukset voidaan esimerkiksi luokitella ryhmiin. Luokkien rajaamisessa ei kannata aluksi olla liian tiukka vaan vastauksista on hyvä etsiä pieniäkin vivahde-eroja. Aineistoa voi jälkeenpäin tiivistää yhdistämällä luokkia. Toinen vaihtoehto on laadullinen tarkastelu, jolloin vastaukset teemoitetaan. Avoimissa kysymyksissä on etunsa sekä huonot puolensa. Toimivina avoimet kysymykset tuovat vastaajan mielipiteen selville perusteellisesti ja vastauksista voi nousta esille hyviä ideoita. Aineistoa voidaan myös luokitella monella eri tavalla. Huonona puolena avoimissa kysymyksissä on, että henkilö ei välttämättä jaksaa vastata niihin. Vastaukset voivat olla myös ylimalkaisia tai henkilö ei vastaa kysymykseen vaan asian vierestä. Avointen kysymysten vastaukset ovat tutkijalle usein työläitä analysoida. (Valli 2007, 124.)

7.4 Teemahaastattelu

Perhepäivähoidon ohjaajille toteutettiin tutkimukseen liittyen teemahaastattelu toukokuussa 2013. Teemojen lisäksi haastattelurunkoon tehtiin tarkentavia lisäkysymyksiä siltä varalta, ettei keskustelunomainen haastattelu lähtisikään sujuvasti käyntiin. Haastattelukutsu lähetettiin sähköpostitse tutkittavan alueen jokaiselle seitsemälle perhepäivähoidon ohjaajalle, joista neljä lupautui haastateltavaksi. Ohjaajille kerrottiin, että heidän vastauksensa käsitellään nimettöminä. Haastattelut nauhoitettiin ja ne purettiin litteroimalla.

Teemahaastattelua voidaan kuvata eräänlaiseksi keskusteluksi. Haastattelu tapahtuu tutkijan aloitteesta ja hänen ehdoillaan, mutta haastattelussa pyritään vuorovaikutuksen keinoin saamaan selville tutkimuksen aihepiiriin liittyvät asiat. Teemahaastattelua pidetään puolistrukturoituna haastattelumuotona. Siinä kysymykset ovat kaikille samat ja aihealueet etukäteen määrätty. Kysymyksiä ei ole kuitenkaan tarkasti muotoiltu, eikä teemojen tarvitse olla jokaisessa haastattelussa samassa järjestyksessä. Haastattelija käy haastateltavan kanssa läpi jokaisen aihe- eli teema-alueen, mutta alueiden laajuus ja järjestys voi siis vaihdella haastattelusta toiseen. Vastauksia ei ole sidottu vastausvaihtoehtoihin vaan haastateltavat saavat vastata omin sanoin. (Eskola & Vastamäki 2007, 25-28; Hirsjärvi & Hurme 2001, 47-48.)

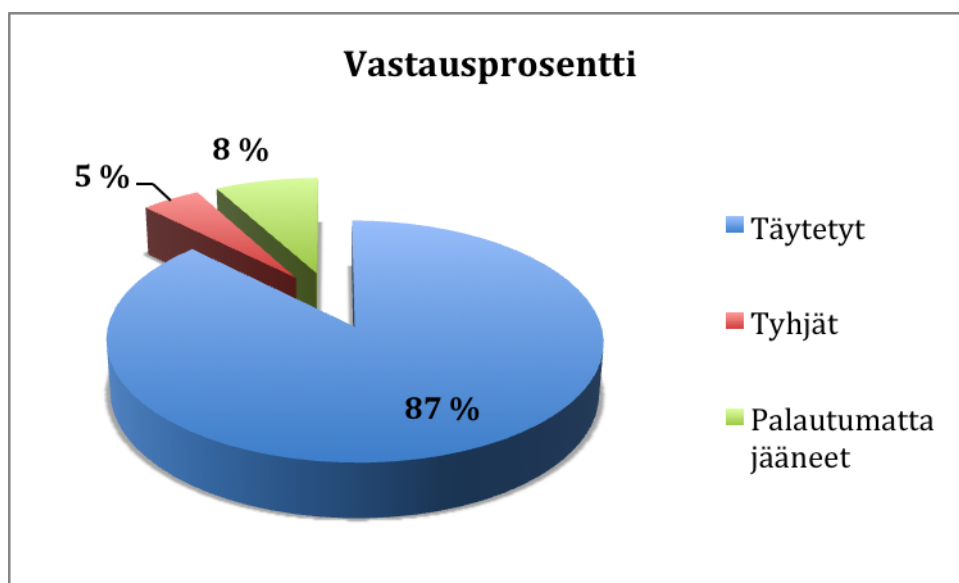
Joskus haastattelu ei suju odotusten mukaisesti, eikä haastateltava lähde mukaan keskusteluun. Silloin haastattelijalla on hyvä olla mielessään valmiita kysymyksiä. Haastattelun tulisi pysyä silti keskustelunomaisena, joten tukikysymyspaperin ei tulisi olla kovin pitkä ja raskaan näköinen, jolloin haastattelija pystyy keskittymään ja reagoimaan keskusteluun hyvin. Teemahaastattelu voidaan koota rungoksi, jossa on kolmentasoisia teemoja. Ylimpänä ovat laajat teemat, joista on tarkoitus keskustella. Toisena tulevat teemoja tarkentavat apukysymykset, jolloin teemaa voidaan jakaa pienempiin osiin ja haastateltavalle helpommin vastattaviksi kysymyksiksi. Viimeisellä tasolla ovat yksityiskohtaisemmat kysymykset, jotka voidaan ottaa käyttöön, jos edellä olevat menetelmät eivät ole tuottaneet haluttua tulosta. Osa vastaajista voi olla vastauksissaan hyvinkin laveita kun taas toiset eivät vastaa vaikka haastattelija tekisi yksityiskohtaisempia kysymyksiä. Teemoista voi joutua myös luopumaan haastattelun analyysivaiheessa – on turha yrittää luoda väkisin monimutkaista teoriaa, jos haastateltava on vastannut kysymykseen suppeasti tai ei lainkaan. (Eskola & Vastamäki 2007, 35-37.)

8 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksen tavoitteena oli kerätä tietoa siitä, miten työaikalaki on vaikuttanut perhepäivähoitajien työhön sekä työssäjaksamiseen. Lisäksi haluttiin tietää millaisena perhepäivähoidon ohjaajat ovat kokeneet muutosjohtamisen lain myötä. Työntekijöiden kokemukset koetaan työyhteisössä tervetulleiksi ja anonyymien kyselylomakkeiden kautta työntekijät pystyivät ilmaisemaan vapaasti mielipiteensä työaikalain tuomista muutoksista.

8.1 Perhepäivähoitajien kyselylomake

Kyselylomakkeita lähetettiin yhteensä 88 kappaletta Vaasan ja Vähänkyrön alueille. Lomakkeita palautui takaisin 81 kappaletta, joista neljä lomaketta (5 %) oli täyttämättä. Lomakkeista seitsemän (8 %) jäi kokonaan palautumatta. Vastausprosentiksi saatiin siis jopa 87. (ks. kuvio 1.)

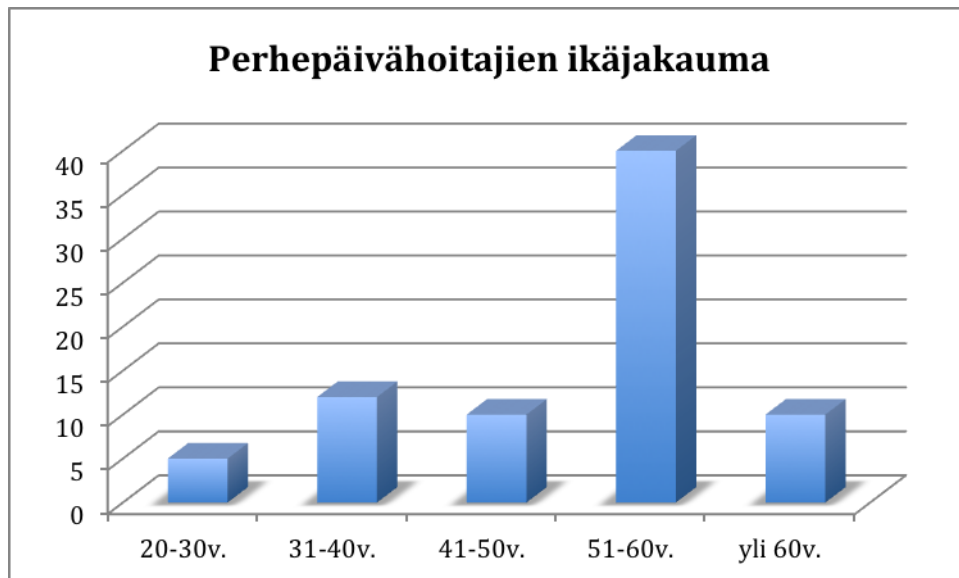


Kuvio 1. Vastausprosentti.

8.1.1 Perustiedot

Ensimmäisenä perhepäivähoitajilta kysyttiin heidän ikäänsä. Vastaajien iät jaettiin tulosten purkuvaiheessa luokkiin selkeyttämään ikäjakauman esittämistä. Ikäluokkaan 20-30-vuotiaat sijoittui 5 hoitajaa, ikäluokkaan 31-40-vuotiaat 12 hoitajaa,

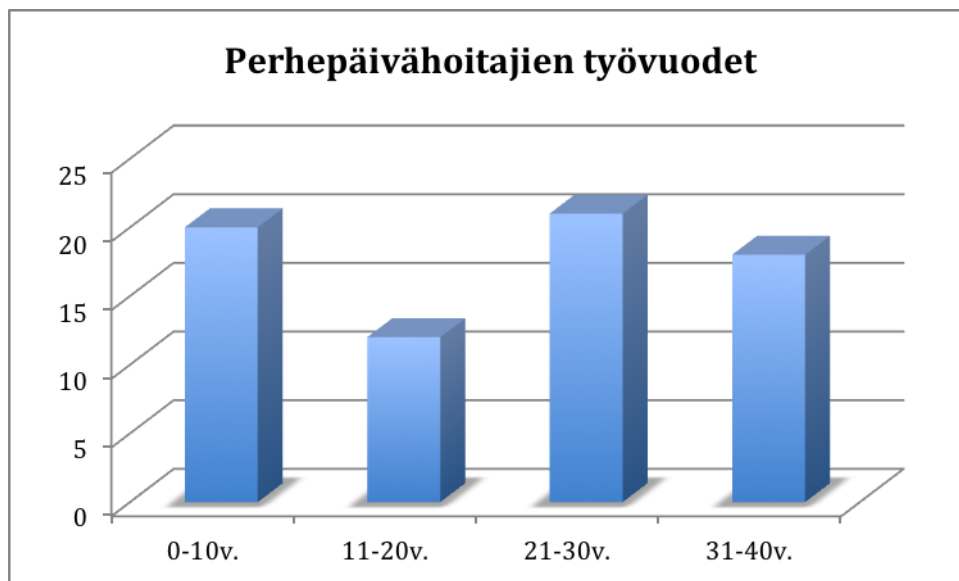
41-50-vuotiaita oli 10, 51-60-vuotiaita oli 40 ja hoitajista 10 sijoittui yli 60-vuotiaisiin. Ikäjakauman keskiarvo oli 50 vuotta. Nuorin vastaajista oli 25-vuotias ja iäkkäin 67-vuotias. (ks. kuvio 2.)



Kuvio 2. Perhepäivähoitajien ikäjakauma.

Toisessa kysymyksessä tiedusteltiin vastaajan kotipaikkakuntaa. Vaikka Vähäkyrö yhdistyi Vaasaan ja perhepäivähoitajat työskentelevät näin ollen Vaasan kaupungille, haluttiin tutkimuksessa silti havainnoida Vaasan ja Vähäkyrön alueiden hoitajien osuutta. Vastaajista 63 hoitajaa toimi Vaasan alueella ja 14 hoitajaa Vähäkyrön alueella. Vaasan alueelle lähetetyistä lomakkeista neljä palautui tyhjänä ja kolme lomaketta jäi kokonaan palautumatta. Vähäkyrön alueelta neljä lomaketta jäi palautumatta.

Kolmanneksi kysyttiin kuinka monta vuotta vastaajat ovat toimineet perhepäivähoitajana. Vastaajien antamat vuositiedot jaettiin jälleen tulosten purkuvaiheessa vuosijakaumiin selkeyttämään tulosten esittämistä. Vastaajista 20 kertoi työskennelleensä perhepäivähoitajana 0-10 vuotta, 12 vastaajaa 11-20 vuotta, 21 hoitajaa oli työskennellyt 21-30 vuotta ja 18 vastaajista oli toiminut hoitajana 31-40 vuotta. Työvuosien keskiarvoksi saatiin 19 vuotta. Vähiten perhepäivähoitajana oli toiminut 2 viikkoa ja pisimpään 40 vuotta. (ks. kuvio 3.)



Kuvio 3. Perhepäivähoitajien työvuodet.

8.1.2 Työaikalaki

Neljännessä kysymyksessä tiedusteltiin mitkä olivat hoitajien ensimmäiset tunte-mukset uudesta laista silloin kun työaikalain muutos 1.8.2011 astui voimaan. 44 vastaajaa ilmoitti muutoksen olleen hyvä asia ja 23 korosti erityisesti sitä, että muutos on ollut odotettu. Epävarmuutta koki 12 hoitajaa ja 11 vastaajaa kuvasi tuntemuksiaan ristiriitaisiksi. Yksi hoitaja vastasi olleensa järkyttynyt, muttei il-maissut onko asia positiivinen vai negatiivinen. Viiden vastaajan näkemys oli se, että he ovat nousseet lain myötä arvostuksessa muiden työntekijöiden tasolle. Nel-jällä vastaajalla ei ollut erityisiä tuntemuksia lain suhteen tai he olivat odottavalla kannalla. Kolme kertoi, ettei toiminut vielä perhepäivähoitajana lain voimaan as-tumisen aikana ja kuusi hoitajaa ei vastannut kysymykseen. (ks. taulukko 2.) Vas-taajat kuvasivat tuntemuksiaan muun muassa seuraavasti:

”Tykkäsin koska tuntui heti että työn arvostus parani ja päivän pi-tuus melkein sama kuin muissa ammattiryhmissä.”

”Onnistuuko asia yleensä. Vapaita paljon, mitä vanhemmat ajatte-lee sitten perhep.-hoidosta. Kuinka paljon rahallisesti häviää.”

”Hyvä asia. Odotettu vuosikymmeniä.”

Luokat	Ilmaisujen lukumäärä
Odotettu muutos	23
Hyvä asia	21
Epävarmuus	12
Ristiriitaisuus	11
Muutos toi tasa-arvoa	5
Ei vaikutusta	4
Järkyttynyt	1

Taulukko 2. Ensimmäiset tuntemukset työaikalaista.

Viidennessä kysymyksessä (ks. taulukko 3.) haluttiin selvittää millaisia muutoksia työaikalaki on hoitajien mielestä tuonut heidän työhönsä. Kuusi hoitajaa jätti vastaamatta kysymykseen. 49 hoitajaa kertoi vapaa-ajan lisääntyneen ja kahdeksan oli sitä mieltä, että työaika on nyt selkeämpi. *”Päivät ovat selvästi lyhentyneet. Vanhemmat ”ehtivät” hakemaan lapsensa nopeammin.”* Yksi vastaajista oli kuitenkin sitä mieltä, että muutos on tuonut työhön sekavuutta.

Seitsemän hoitajaa vastasi työaikalain tuoneen hyviä muutoksia, muttei eritellyt tarkemmin minkälaisia. Työssäjaksaminen ja hyvinvointi oli viiden vastaajan mielestä parantunut. Kahdeksan taas oli sitä mieltä, ettei muutoksia ole tullut lainkaan. Neljä hoitajaa koki paineita varahoidosta ja kaksi kertoi palkkansa pienentyneen:

”Vapaapäiviä, yhdeltä äidiltä valituksia että taas sulla on vapaata, taasko varahoitoon.”

”Työpäivä lyhentynyt huomattavasti. Palkan pieneneminen on alentanut elintasoa huomattavasti.”

Luokat	Ilmaisujen lukumäärä
Enemmän vapaa-aikaa	49
Selkeyttä työaikaan	8
Ei muutoksia	8
Hyviä muutoksia	7
Työssä jaksamista ja hyvinvointia	5
Paineita varahoidosta	4
Palkka pienentynyt	2
Sekavuutta	1

Taulukko 3. Työaikalain tuomat muutokset työssä.

Kuudennessa kysymyksessä hoitajilta kysyttiin millaisina he kokevat lain tuomat muutokset nyt ja ovatko heidän näkemyksensä muuttuneet 1,5 vuoden aikana. Vain yksi vastaajista oli erikseen maininnut, että hänen näkemyksensä on muuttunut kyseisenä aikana ja kolme vastaajaa ei osannut sanoa. 29 vastaajista totesi, ettei heidän näkemyksensä ole muuttunut 1,5 vuoden aikana. Vastauksista on koottu taulukkoon yleisimpiä ilmauksia, joita hoitajilla nousi esille kysymyksessä. 30 hoitajaa koki lakimuutoksen olevan yleisesti hyvä asia. 11 vastaajaa korosti ylimääräisten vapaiden olevan positiivinen asia ja tuovan helpotusta arkimenojen suunnitteluun. Kahdeksan vastaajaa harmitteli palkan pienentymistä ja toivoi kaiken tai edes osan ylitöistä maksettavan rahana. Kaksi vastaajaa kertoi olevansa tyytymättömiä lakimuutokseen. Yksi vastaaja oli sitä mieltä, että lakimuutos on parantanut työssäjaksamista. (ks. taulukko 4) Hoitajista 11 ei vastannut kysymykseen lainkaan. Hoitajat kuvailivat lain tuomia muutoksia seuraavasti:

”Hankalia on tasausvapaat. Mielellään ottaisin ylityöt rahana. Ei ole järin toimiva järjestelmä.”

”Näkemykseni ei ole muuttunut. Ennen 10 tunnin päivät eivät varmasti lisänneet työkykyä. Sairauslomat vähentyneet.”

”Koska tasoittumisvapaita kertyy aika paljon, olen edelleen sitä mieltä, että osan voisi saada rahana. Toisinaan T-vapaa on mukava, kun on asioita/menoja tai pidennettynä viikonloppuna.”

Luokat	Ilmaisujen lukumäärä
Lakimuutos on hyvä asia	30
Ylimääräiset vapaapäivät hyvä asia	11
Ylityöt rahana	8
Lakimuutos ei ole hyvä asia	2
Työssäjaksaminen parantunut	1

Taulukko 4. Tunteet työaikalaista 1,5 vuoden jälkeen.

Seitsemänneksi hoitajilta kysyttiin oliko muutoksen siirtymäaika työaikalain piiriin heidän mielestään riittävä. Vastaajista 63 eli 88 prosenttia oli sitä mieltä, että siirtymäaika oli ollut riittävä. Kahdeksan vastaajaa koki siirtymäajan riittämättömäksi ja yksi ei osannut vastata kysymykseen. Viisi hoitajaa oli jättänyt kohdan tyhjäksi.

Kahdeksannessa kysymyksessä selvitettiin hoitajien saamaa informaatiota ja sen riittävyyttä koskien työaikalakia ja sen tuomia muutoksia ennen lain voimaantumista. Hoitajista 45 koki saaneensa tarpeeksi tietoa laista, seitsemän vastaajaa ei kokenut saaneensa riittävästi tietoa ja kaksi ei osannut vastata kysymykseen. Neljä hoitajaa vastasi tiedon olleen joko sekavaa tai väärää. Suurin osa vastanneista mainitsi saaneensa tietoa muutoksesta esimieheltään, seitsemän hoitajien työkokouksista ja kuusi ammattiliittojen kautta. Viisi vastaajaa kertoi saaneensa tietoa hoitajille järjestetystä yhteisestä infotilaisuudesta. Kolme perhepäivähoitajaa oli keskustellut lain tuomista muutoksista yhdessä työkavereiden tai luottamusmiehen kanssa ja yksi mainitsi saaneensa tietoa myös mediasta. Vain kaksi vastaajaa mainitsi erikseen, että lisää tietoa olisi kaivattu käytännön järjestelyistä ja työajan korvaamisesta vapaana. 12 hoitajaa jätti vastaamatta kysymykseen. (ks. taulukko 5.)

Luokat	Ilmaisujen lukumäärä
Esimies	15
Työkokous	7
Ammattiliitto	6
Infotilaisuus	5
Työkaverit/luottamusmies	3
Media	1

Taulukko 5. Työaikalaista tietoa jakaneet tahot.

Yhdeksännessä kysymyksessä kysyttiin, onko työaikalaki tällä hetkellä hoitajille selkeä ja mistä asioista he mahdollisesti edelleen kaipaisivat lisää tietoa. Jopa 97 prosenttia vastaajista koki työaikalain olevan heille tällä hetkellä selkeä ja ainoastaan yksi koki lain epäselväksi. Yksi ei osannut vastata kysymykseen ja viisi jätti kokonaan vastaamatta.

Vaasassa työajan tasoittumisjakso on 16 viikkoa. Kymmenennessä kysymyksessä tiedusteltiin, onko tämä sopiva pituus jaksolle ja jos ei, mikä olisi parempi ja miksi. Vastaajista suurin osa, 81 prosenttia, totesi tasoittumisjakson olevan sopiva. 11 hoitajaa oli sitä mieltä, että jakso ei ole sopivan pituinen. Kahdeksan näistä vastaajista totesi sen olevan liian pitkä ja kolmen mielestä jakso on liian lyhyt. Vastaajien mielestä parempia jaksojen pituuksia olisivat kahdeksan, kymmenen, kaksitoista tai kolmetoista viikkoa. Jakson pituudeksi ehdotettiin myös puolta vuotta. Kolme hoitajaa ei osannut ottaa kantaa asiaan ja kaksi ei vastannut kysymykseen lainkaan.

8.1.3 Varahoito

Yhdestoista kysymys käsitteli varahoitoa. Hoitajilta kysyttiin, onko varahoitojärjestelmä toiminut työaikalain uudistuksen myötä ja mitä varahoitopaikkoja heidän hoitolapsensa useimmiten käyttävät. 51 hoitajaa mainitsi erikseen varahoidon toimineen hyvin, neljän mielestä se ei ole toiminut ja kahden hoitajan lapset eivät ole vielä käyttäneet varahoitoa. Yksi vastaajista toi esiin sen, etteivät vanhemmat ole olleet tyytyväisiä varahoitojärjestelyyn. Vastaajista suurin osa, 54 hoitajaa, kertoi hoitolapsiensa käyttävän varahoitokotia tai ryhmäperhepäiväkotia varahoi-

topaikkanaan. 12 hoitajaa kertoi vanhempien itse järjestävän lastensa varahoidon, esimerkiksi isovanhempien luona. Seitsemän vastaajaa mainitsi hoitolastensa me-
nevän varahoitoon toisen perhepäivähoitajan luokse. Kuusi hoitajaa kertoi käyttä-
vänsä päiväkotia varahoitopaikkana. Kaksi perhepäivähoitajaa jätti vastaamatta
kysymykseen. (ks. taulukko 6.)

Luokat	Ilmaisuuden lukumäärä
Varahoitokoti/ryhmäperhepäiväkoti	54
Vanhempien järjestämä hoito	12
Toinen perhepäivähoitaja	7
Päiväkoti	6
Ei tarvetta varahoidolle	2

Taulukko 6. Varahoitopaikat.

8.1.4 Työssäjaksaminen

Viimeiseksi hoitajilta kysyttiin onko työaikalaki vaikuttanut heidän työssäjaksami-
miseensa ja jos on, miten (ks. taulukko 7). 82 prosenttia kysymykseen vastanneis-
ta oli erikseen maininnut, että työaikalaki on vaikuttanut positiivisesti työssäjaksami-
miseen. 32 vastaajaa ilmoitti lisääntyneen vapaa-ajan parantaneen työssäjaksami-
sista. ”Kyllä. Vapaita voi käyttää jaksamiseen; itsensä hoitamiseen ja kehittämiseen.”
15 hoitajaa kertoi omien asioiden hoitamisen työajan ulkopuolella olevan
nyt helpompaa. Neljä vastaajaa koki työajan lyhentyneen ja kolme hoitajaa oli sitä
mieltä, että työn arvostus on noussut lain myötä. Kaksi hoitajaa tunsu olonsa pir-
teämmäksi. ”Tunnen itseni pirteämmäksi aamuisin. Nukun yöt paremmin. Lapset
ansaitsevat pirteän, iloisen ja jaksavan hoitajan.”

Kolme perhepäivähoitajaa sanoi työaikalain lisänneen stressiä varahoidon osalta.
”Ei, päivän pituus on edelleen sama mutta ennen ylitystä maksettiin, nyt ne pide-
tään vapaana, joka osaltaan stressaa varahoidon takia.” 13 hoitajaa ei kokenut
työaikalain vaikuttaneen työssäjaksamiseen ja viisi ei ollut vastannut kysymyk-
seen lainkaan.

Luokat	Ilmaisuuden lukumäärä
Enemmän vapaa-aikaa	32
Helpottanut omien asioiden hoitamista	15
Työaika lyhentynyt	4
Lisännyt työn arvostusta	3
Lisännyt stressiä varahoidon osalta	3
Pirteämpi olo	2

Taulukko 7. Työaikalaian vaikutukset työssäjaksamiseen.

8.2 Perhepäivähoidon ohjaajien teemahaastattelu

Perhepäivähoidon ohjaajien haastattelut toteutettiin toukokuussa 2013. Ohjaajia Vaasan ja Vähänkyrön alueilla on yhteensä seitsemän. Jokaiselle heistä lähetettiin sähköpostitse haastattelukutsu. Seitsemästä ohjaajasta neljä lupautui haastateltavaksi. Haastattelujen tulokset on koottu seuraavissa osioissa nimettömästi, jolloin haastateltavien henkilöllisyys ei tule yksittäisistä vastauksista ilmi. Tarkempi haastattelun runko löytyy liitteestä 5.

8.2.1 Perustiedot

Perhepäivähoidon ohjaajilta kysyttiin haastatteluiden alussa perustietoja liittyen heidän työhönsä. Kaksi ohjaajista oli toiminut työssään alle kymmenen vuotta ja kaksi ohjaajaa 20-30 vuotta. Ohjattavien perhepäivähoitajien määrä ohjaajilla vaihteli aina muutamasta yli kahteenkymmeneen hoitajaan saakka. Lisäksi ohjaajilla oli eri vastualueidensa myötä ohjauksen alaisena myös varahoitopaikkojen sekä muiden ryhmäperhepäivähoitopaikkojen hoitajia sekä päiväkodin henkilökuntaa. Osa ohjaajista työskenteli siis myös päiväkodinjohtajina. Ohjaajien koulutus oli joko lastentarhanopettaja tai sosionomi.

8.2.2 Ohjaajan työnkuva

Seuraavaksi ohjaajilta kysyttiin tarkemmin heidän työnkuvastaan ja heille näytettiin malliksi Parrilan taulukkoa (ks. taulukko 1.) kuvastamaan vuosien 1977 ja 2004 työnjakautumista perhepäivähoidon ohjaajilla. Ohjaajat vertasivat taulukon

prosenttilukuja eri työnkuvien kohdalla ja arvioivat niiden osuutta nykypäivän ohjaajan työssä. Parrilan taulukossa hallinnoinnin ja organisoinnin osuus oli noussut huomattavasti vuodesta 1977 vuoteen 2004. Myös haastateltavat kertoivat tähän osuuteen menevän tänä päivänä paljon työaikaa ja totesivat sen vielä lisääntyneen entisestään etenkin työaikalain astuttua voimaan. Työaikalain tuomat muutokset ovat lisänneet ohjaajien työtä esimerkiksi varahoidon järjestämisen ja työaika-suunnittelun osalta. Ohjaajat sanoivat hoitajien pedagogiseen ohjaukseen ja valvontaan sekä varhaiskasvatuksen kehityksen seuraamiseen käytettävän ajan vähentyneen huomattavasti, toisinaan siihen ei löydy aikaa lainkaan. Haastateltavat mainitsivat juuri hallinnollisen osuuden syövän aikaa pedagogiselta ohjaukselta sekä yhteistyötehtäviltä. Vain yksi ohjaajista vastasi yhteistyötehtävien ja tiedon välittämisen vievän eniten työaikaa.

”Joo ei, mikä on kotikäynti? Kyllä ne kotikäynnit on sellaisia pakollisia. Jotain sopimuksia käydään tekemässä tai mä vien jonkun tavarat. Äkkiä käyn vähän ovensuussa että ”hei” --”

”Pedagoginen ohjaus ei varmaan oo enää mahdollista, se on melkein puhelinohjausta, että tosi vähän ehtii käydä kotikäynneillä - valitettavasti - ja niistä mä tykkään, mutta ei ole aikaa. -- Mutta puhelimitse tietysti ja sähköpostilla, sehän liittyy siihenkin, mutta ei se oo aivan sama kuin face to face, tietenkään.”

”Joo, ja tuohon varhaiskasvatuksen kehityksen seuraaminen, paljonhan siihen olisi kaikkea materiaaleja ja muuta, mutta voi sanoa melkein että nolla prosenttia ehtii. Vähän kuulee jostain, mutta niin että ottaisi jonkun kirjan ja rupeis lukemaan, niin työpäivän päälle ei kyllä jaksaa – ja työaikana ei ehdi.”

Osa ohjaajista nosti esille työaikasunnitteluun käytettävän tietokoneohjelman huonon toimivuuden, mikä itsessään lisää hallinnollisen osuuden kuormittavuutta. Käytössä oleva tietokoneohjelma ei ohjaajien kertoman mukaan laske selkeästi esimerkiksi hoitajille kertyneitä ylityötunteja. Ohjaajien täytyy tehdä laskutoimi-

tukset itse, jotta he pystyisivät kontrolloimaan hoitajien työaikaa ja jakamaan tarvittaessa tasausvapaita.

”Että siitä näkyy tosiaan se, kun mä painan yhdestä nappulasta, että kuinka paljon kokonaistuntimäärä jakson aikana on, mutta se ei kerro onko se liikaa vai liian vähän. Että sitten täytyy kattoa, että montako työpäivää tai työpäivän veroista päivää on ollut ja sit laskea niistä lukumäärät, että näin paljon se pitäisi olla ja sit kattoa taulukosta, jaa sillä on näin. Että kyllä se käsitöitä teettää.”

Ohjaajat eivät juurikaan ottaneet kantaa taulukon osioihin *valmistelevat toiminnot*, *virkestäytyminen* ja *muut toiminnot*. Tästä voinee päätellä, että näiden toimintojen osuudet ovat samaa luokkaa kuin aiempina vuosinakin. Tosin yksi ohjaajista mainitsi työajan ulkopuolisen virkestäytymisen työntekijöiden kesken olevan tärkeää ja luovan yhteenkuuluvuuden tunnetta. Hän kertoi ohjattavien hoitajien sijoittuvan laajalle alueelle, jolloin hoitajat eivät välttämättä edes tunne toisiaan.

8.2.3 Työaikalaki

Ohjaajilta kysyttiin heidän näkemystään miksi lakimuutokseen lähdettiin ja kuka muutosta ajoi eteenpäin. Heiltä kysyttiin myös mikä oli muutoksen tavoite ja toteutuiko se. Ohjaajien mukaan siirtymisestä työaikalain piiriin oli puhuttu jo pidemmän aikaa. Tavoitteena oli, että hoitajilla olisi suurin piirtein sama työaika kuin muillakin työntekijöillä ja he olisivat tasa-arvoisia muiden päivähoidossa työskentelevien kanssa. Työaikalain yhtenä tavoitteena nähtiin myös työssäjaksamisen parantuminen ja näin ollen sairauslomien vähentyminen. Yksi ohjaajista mainitsi hoitajien työajan jo muutoinkin lyhentyneen vuosien varrella, sillä iltä-, yö- ja viikonlopputyöt kunnallisessa perhepäivähoidossa ovat loppuneet. Kaikkien hoitajien kohdalla työpäivän pituutta ei ole välttämättä pystytty lyhentämään, mutta kertyneet ylityöt voidaan nyt työaikalain myötä ottaa tasausvapaina 16 viikon jakson aikana. Yksi ohjaajista kertoi hoitajilla olevan korkeintaan noin kymmenen tunnin päiviä ja yhdeksän tunnin mittaisten työpäivien olevan melko yleisiä. Osalla hoitajista taas tavoitteellinen 40 tuntia viikossa ei aina tule täyttymään.

”Hoitajat tekivät aikalailla kellon ympäri töitä ja oli vaan ne normi kesälomat, talvilomat, että ne saisi sitten sen vastaavan ajan vapaana mitä tehtiin ylitöitä.”

”Muutoksen tavoitteena mä näkisin, että siinä on nimenomaan tää perhepäivähoitajien jaksaminen ja sitten että tavallaan samanlaiset ammattiedut kuin muillakin ammattiryhmillä --”

Ohjaajat kertoivat, että toiveet työaikalakiin siirtymisestä ovat tulleet hoitajilta itseltään sekä myös ohjaajilta. Ammattiliitto nähdään tahona, joka on vaikuttanut asiaan vahvasti ja vienyt sitä eteenpäin. Yksi ohjaajista totesi, että työnantajalle muutos on kallis ja hankaloittaa perhepäivähoitoa, vaikkakin työntekijöiden jaksaminen työssä parantuu.

8.2.4 Muutosjohtaminen

Seuraava teema haastattelussa oli muutosjohtaminen. Osiossa haastateltavat kertoivat millaista koulutusta ja tukea he saivat muutoksen johtamiseen ja kuinka kauan heillä oli aikaa suunnitella ja tutustua muutokseen itse. Ohjaajille näytettiin kaaviota muutoksen vaiheista (LIITE 6) ja siihen liittyen heiltä kysyttiin, miten muutos esiintyi työyhteisössä.

Ohjaajat kertoivat muutoksen tapahtuneen hyvinkin nopeasti. Vaikka työaikalakiin siirtymisestä oli puhuttu pitkään ja asia oli ollut vireillä, päätös muutoksesta tuli nopeasti. Valtakunnallisesti laki astui voimaan vuoden 2011 alussa, mutta sen käyttöön ottamisen ajankohdasta oli epäselvyyksiä. Yksi ohjaajista muisteli, että alussa oli puhetta lain piiriin siirtymisestä vasta vuoden 2012 vaihteessa. Vuoden 2011 toukokuussa ohjaajille kuitenkin kerrottiin, että lakimuutos tulee ottaa käyttöön saman vuoden elokuussa. Tieto tuli myöhään ja hankalaan aikaan kesän kynnyksellä ennen alkavia kesälomia.

Ohjaajat kertoivat heillä olleen yksi tai kaksi infotilaisuutta työaikalakiin liittyen. Lisäksi he olivat keskenään yhteistyössä ja vaihtoivat tietoa uudesta laista. Osa ohjaajista koki saaneensa tarpeeksi koulutusta lakimuutoksen liittyen kun taas osa kertoi opastusta olleen liian vähän. Varsinaista koulutusta muutokseen ja sen joh-

tamiseen ohjaajat eivät kertoman mukaan saaneet. Yksi ohjaajista kuvaa itse lakiin siirtymisen olleen muutosjohtamisen koulutus.

” -- että yhden päivän olin sellaisessa (koulutuksessa) ja sitten oikeustansa aikalailla kokeilla ja erehtyä, että miten tämä homma lähtee toimimaan.”

Osalle perhepäivähoidon ohjaajista työaikalaki toi uutena asiana työvuorolistojen suunnittelun. Yksi ohjaajista kertoi, että aiempi kokemus työvuorolistojen teosta ryhmäperhepäivähoidon osalta helpotti häntä käytännön asioissa.

Ohjaajien kanssa keskusteltiin muutoksen vaiheista: muutosta edeltävä vaihe, uhan kokemisen vaihe, vastustuksen vaihe ja hyväksyminen (LIITE 6). Ohjaajat kertoivat muutosta edeltävän vaiheen menneen nopeasti eikä valmisteluun ja suunnitteluun ollut ehditty varata aikaa. Ohjaajat kertoivat heillä ja hoitajilla olleen pelko siitä, että perheet saattavat vaihtaa hoitopaikan päiväkotiin.

”-- uhkavaihe tuli kun hoitajat alkoi pelätä sitä, että vanhemmat ei halua lapsiansa enää perhepäivähoitoon, koska ne joutuu olemaan niin paljon varahoidossa ja oli se et perhepäivähoito kuolee just nyt tähän. Koko ajan verrattiin esimerkiksi Ruotsiin, missä tämä oli tullut ja sehän aiheutti siellä sen perhepäivähoidon aikalailla alas menemisen. Sitä pelättiin tosi paljon.”

Pelon takana oli tasausvapaiden aiheuttamat kasvavat varahoitomäärät. Yksi ohjaajista kertoi, että hänen alueensa hoitajilla ylityötunteja kertyi paljon, jolloin lapset tarvitsivat usein varahoitoa. Silloinen varahoitojärjestelmä ruuhkautui, kun varahoito järjestettiin toisilla perhepäivähoitajilla, ryhmäperhepäiväkodeissa sekä päiväkodeissa. Yhdellä hoitajalla saattoi pahimmillaan olla jopa kahdeksan lasta yhtä aikaa hoidossa. Varahoidon järjestäminen aiheutti myös vastustusta vanhemmissa. Alun perin lapsi oli haluttu nimenomaan pieneen hoitoryhmään perhepäivähoitajalle, mutta nyt lapsi joutuu viettämään usein aikaa päiväkodin suurissa lapsiryhmissä varahoidon osalta. Vanhemmat yrittivät ensin järjestää varahoidon itse:

”Tietenkin vanhemmat yrittivät ensin sitä, että siellä oli mummat ja paapat ja äidin ja isän lomat kaikki käytössä. Sitten kun ne huomasi, että tähän on ihan joka kuukausi tapahtuvaa, niin ne huomasi, että nyt on pakko mennä siihen järjestettyyn varahoitoon.”

Varahoidon järjestely aiheutti myös osalle hoitajista stressiä. Hoitajat pohtivat lapsen etua, eivätkä olisi halunneet pitää ylityötunteja vapaina, jotta lapsi saisi olla omassa hoitopaikassaan. Varahoitoa parannettiin muutoksen myötä muun muassa järjestämällä ryhmiksiä, jotka toimivat ainoastaan varahoitopaikkoina. Näin lapsilla olisi mahdollisuuksien mukaan aina sama tuttu varahoitopaikka.

Toiseksi vastustuksen aiheeksi ohjaajat mainitsivat hoitajien ylitöiden korvaamisen vapaana. Hoitajat olivat tottuneet melko hyvin ylityökorvauksiin ja niiden loppuminen työaikalain myötä laski monen perhepäivähoitajan tulotasoa.

”Että ne lähti sitä rahan kautta miettimään, ja tosi paljon tuli ehdotuksia, että eikö mulle nyt voida maksaa ja mä en nyt haluaisi vapaata kun mulla on lomaakin niin paljon --. Ja etteikö osaa voitaisi maksaa ja osaa pitää, mutta että linjahan on se, että vapaana pidetään ja sitten jos jakson päätteessä on ylityötä niin tokihan se sitten maksetaan.”

Ainoastaan yksi ohjaaja sanoi, etteivät hoitajat ole kritisoineet palkan pienenemistä, sillä ylityöt eivät ole mieluisia. Ohjaaja tarkentaa, että pohjapalkka hoitajilla on edelleen sama, ainoastaan erilliskorvausta (ruuasta) ei makseta tasausvapailta, mutta silloin hoitolasten ruokailusta ei myöskään aiheudu kustannuksia.

Suurin osa ohjaajista mainitsi muutosvaiheen kestäneen vuoden verran ja hyväksyminen saavutettiin vuoden 2012 aikana. Osa ohjaajista mainitsi kuitenkin joidenkin hoitajien kaipailevan yhä tasausvapaiden muuttamista rahaksi ainakin osaksi. Yksi ohjaajista mainitsi muutoksen lisänneen oman työn raskautta lain käyttöön oton alkuvaiheessa. Hoitajien vastustus lisäsi ennestään ohjaajan suurta työmäärää ja ylimääräistä aikaa ei juurikaan ollut. Myös epäselvyys työajan laskemisessa ja ylitöiden kertymisessä lisäsi työn raskautta.

”Olisi helppo ajatella, että jos olisi tietty määrä, saisi tulla ylitöitä, mutta tavoitteena on kuitenkin, ettei ylitöitä tule ollenkaan. Ja samaan aikaan annat hoitajille palkallista vapaata, jota he pitää lähes pakkolomana, niin ei se nyt kovin mukavaa oo.”

Toinen ohjaaja kuvasi alussa olleen epävarmuutta, kun ei tiedetty tarkkaan miten uusi laki toimii käytännössä eikä alueella ollut toimivaa varahoitoa. Yksi ohjaajista ei kokenut työn muuttuneen raskaammaksi, mutta totesikin hänellä olevan vähän hoitajia ohjattavanaan. Muutosvaiheen jälkeen ohjaajat kuitenkin kokivat asioiden loksahaneen kohdalleen ja rutiinin työssä löytyneen.

” -- me ei kukaan tiedetty, että miten tää toimii ja meillä ei ollu toimivaa varahoitoa. Sitten kun ne asiat loksahiti niin nyt sitten selvä juttu, et näinhän tää menee.”

Ohjaajat kertoivat, että perhepäivähoitajat olivat saaneet tietoa työaikalasta ammattilehdistä ja omasta liitostaan. Lisäksi hoitajille järjestettiin infotilaisuus kaupungin puolesta ja myös ohjaajat itse kertoivat lakimuutoksesta hoitajien kokouksissa. Yksi ohjaajista ei ollut varma kuinka paljon hoitajat olivat kokonaisuudessaan opastusta laista saaneet ja toinen ohjaajista kertoi, ettei juurikaan osannut omia hoitajiaan tukea, sillä lakimuutos oli hänelle itselleenkin aluksi epäselvä. Lain tuomat muutokset ovat selkiytyneet matkan varrella niin ohjaajille kuin hoitajillekin. Yksi ohjaajista kertoi lain tuomien muutoksien olleen hänelle selkeät ja sanoi käyneensä omien hoitajiensa kanssa käytännön asioita paljon läpi. Ohjaajat kertoivat hyväksymisvaiheen olevan nyt käynnissä ja hoitajien kysymysten liittyvän lähinnä käytännön asioihin siitä, kuinka paljon tasausvapaita on kertynyt ja milloin niitä voi pitää. Lain kyseenalaistaminen on loppunut.

8.2.5 Muutoksen vakiintuminen työyhteisössä

Viimeinen teema haastattelussa oli muutoksen vakiintuminen työyhteisössä. Ohjaajilta kysyttiin toimiiko työaikalaki nyt käytännössä vai löytyykö vielä kehitettävää. Ohjaajia pyydettiin kertomaan onko lakimuutos helpottanut asioiden orga-

nisointia vai kuormittaako se työtä esimerkiksi varahoidon suunnittelun osalta. Lisäksi pohdittiin hoitajien asenteita lakia kohtaan tänä päivänä.

Kaksi ohjaajista koki lain toimivan tänä päivänä, mutta jokainen ohjaaja löysi silti vielä melko paljon kehitettävää käytännön asioissa. Yksi ohjaajista kertoi hoitajille kertyvän edelleen ylitöitä, eikä kaikkia tunteja pystytä pitämään jakson päättyessä vapaina. Tällöin ylityöt maksetaan hoitajille. Ohjaaja kokee, ettei järjestelmä ole täysin tasavertainen, sillä hoitajat, joilla vaadittava viikkotyöaika ei täyty, saavat silti saman peruspalkan kuin täyttä työlistaa tekevät hoitajat. (Vaasassa hoitajat saavat saman pohjapalkan varattujen hoitopaikkojen mukaan, vaikkei hoitopaikat hoitajalla aina täytyisikään.)

Tasoittumisjakso sai ohjaajilta vaihtelevaa palautetta. Kaksi ohjaajista perusteli lyhyemmän jakson hyviä puolia sillä, että tasoittumisvapaita kertyisi näin vähemmän ja niitä pidettäisiin tasaisemmin. Jakson pituus on nyt 16 viikkoa ja yksi ohjaajista kertoo hänen hoitajillaan kertyvän jakson aikana noin kuusi tasausvapaita mikä on ehkä liikaa. Lyhyemmän jakson voisi myös suunnitella kokonaisuudessaan yhdellä kertaa, kun nyt Vaasan alueella 16 viikon jakson työvuorolistat tehdään kuukausi kerrallaan. Toisaalta ohjaaja näkee myös kuukausittaisen työvuorolistan hyödyn, kun seurataan hoitajien kertyneitä työtunteja ja mahdollisia tasausvapaita. Yksi ohjaajista sanoo jakson toimivuuden riippuvan vuodesta. Hänen mukaansa toisinaan jaksot sijoittuvat hyvin, mutta toisinaan jaksojen päättymisajankohta hankaloittaa tasoittumisvapaiden pitämistä ja varahoidon järjestämistä. Tasoittumisvapaiden pitämisen ja varahoidon järjestämisen suunnittelun haastavuus liittyy siis ajoittain sekä hoitajien että vanhempien yleisten vuosilomien yhteyteen.

”Mutta esimerkiksi viime vuonna se ajoittui hyvin, viime vuonna se oli aivan loistava tää 16 viikkoa. Sen takia tää 16 viikkoa on hieno, kun se rajaa niin tarkasti sen aina johonki vaihtuvaan kohtaan sen jakson vaihtumisen. Olisi parempi, että se olis mieluummin vaikka sen puoli vuotta, että tiedettäisiin aina, että se alkaa tuossa ja päättyy tuohon.”

Kaksi ohjaajaa mainitsee kehityksen kohteeksi työajan suunnitteluun käytettävän tietokoneohjelman. Työajan suunnittelussa käytettävästä ohjelmasta huolimatta ohjaajat joutuvat edelleen tekemään laskelmia paljon käsin. Pääsääntöisesti hoitajat täyttävät tuntilistat suosituksen mukaan sähköisesti Internetiin viikoittain, mutta tuntilistan voi myös palauttaa ohjaajalle paperiversiona kuukauden lopulla. Kuukauden lopulla palautettava tuntilista voi aiheuttaa kiirettä seuraavan kuukausilistan suunnittelussa, koska seuraavassa työlistassa ohjaajan täytyy huomioida hoitajien aiempi tuntitoteuma. Myös yleisesti työvuorolistan suunnittelu on haastavaa, sillä aiemmin ohjaajan tarvitsi pääasiallisesti organisoida vain hoitajien vuosilomat ja järjestää tarvittaessa sairauslomien ajaksi lasten varahoito, mutta nyt hänen täytyy lisäksi huomioida tasausvapaat. Työaikalaki ei siis ole helpottanut ohjaajien työtä, sillä ennen ohjaajien ei tarvinnut kontrolloida perhepäivähoitajien työaikaa ja ylityötunteja.

”Ei ole helpottanut, koska ennen vaan tehtiin ylitöitä, ei tarvinnut tehdä listoja eikä kontrolloida työaikaa. Hoitajille on helpompaa nyt, mutta ei minulle.”

”Se on tuonut lisää työtä, niinku semmosta täällä toimistossa istumistyötä, että se on sen negatiivinen vaikutus. Positiivinen vaikutus on ollut varahoidon kehittäminen ja kehittyminen, että määrällisesti ei oo tarvinnut lisätä, mutta että esimerkiksi meidän alueella on paljon panostettu varahoidon lisääntymiseen, ja vanhempien tyytyväisyys varahoitoon on lisääntynyt selvästi.”

Ainoastaan yksi ohjaajista mainitsi selkeästi perhepäivähoidon suosion alueellansa pudonneen varahoidon tarpeen kasvun myötä. Ohjaaja jatkoi kuitenkin, että perhepäivähoitoon hakeutumisen vähentyminen selittyy osaksi myös sillä, että hoitajat ovat lähellä eläkeikää ja lapsi voisi joutua siirtymään päiväkotiin joka tapauksessa myöhemmin. Muut ohjaajat kertoivat vain muutaman vanhemman olleen tyytymättömiä lisääntyneeseen varahoidon käyttöön. Ohjaajat eivät usko, että hoitajien tasausvapaiden ja siitä koituvien varahoitopäivien lisääntyminen aiheuttaisi joukkopakoa perhepäivähoidon asiakkaissa.

”Jos on ollut pitkään töissä, niin on 38 lomapäivää plus ikäohjelmavapaat; jos on 60 vuotta täyttänyt, niin viis päivää vuodessa. Plus sitten jos on yhdeksän tunnin työpäivät niin tasausvapaat. Että joitakin yksittäisiä on siinä kyseenalaistanut sitä, että niitä vapaita on niin paljon, mutta ei oo sen takia lähtenyt poiskaan.”

Varahoidon suunnittelu on hoitajien tasausvapaiden vuoksi haastavampaa ohjaajille, sillä useampi hoitaja ei voi pitää vapaita yhtäaikaaisesti. Yksi ohjaajista mainitsee varahoidon järjestämisen olleen aiemmin helpompaa, kun varahoito oli hajautettu useisiin eri paikkoihin. Työaikalain myötä varahoito on pyritty keskittämään alueittain yhteen paikkaan, useimmin ryhmäperhepäivähoitoon. Yksi ohjaajista kuvailee varahoidon olevan perhepäivähoidon sydän, jonka on pakko toimia hyvin, jotta perheet ovat tyytyväisiä. Varahoitopaikkojen katsotaan kuitenkin yleisesti toimivan hyvin, eikä ylikuormitusta juurikaan tule. Jos varahoitopaikkana käytetty ryhmä on ajoittain täynnä, järjestetään varahoito toisella perhepäivähoitajalla tai päiväkotiryhmissä. Ohjaajat pyrkivät järjestämään kaikille saman hoitajan lapsille yhteisen varahoitopaikan, mutta joskus esimerkiksi yllättävät sairauslomat pakottavat lapset eri hoitopaikkoihin. Hoitajien tasausvapaiden ennakoitavuus sekä pääsääntöisesti vakituksena pysyvä varahoitopaikka on lisännyt vanhempien tyytyväisyyttä varahoitoa kohtaan.

”Joo, kyllä, että varmaan pahempaa pelättiin. Kyllähän se on aina ollut tää varahoito sellainen, johon eniten reagoidaan, että oli se kyse sitten ihan normaaleista vuosilomista tai sairauslomista, jos tulee paljon niitä niin kuka niistä tykkää – enkä mäkään tykkää ilmoittaa, eikä ne (hoitajat) itte.”

”Että nyt ihan selvästi on näkynyt se, että se paikka on tärkeempi vanhemmille, että se varahoitopaikka ois aina sama kuin se että, ei haittaa vaikka siellä on ihmiset lomalla, siellä sisällä ei muutokset haittaa vanhempia niin paljon kuin se, että jos he joutuu useampaan eri paikkaan.”

Myös hoitajien asenteet ovat ajan myötä muuttuneet ohjaajien mukaan positiivisemmiksi alkuvastustuksen jälkeen. Kaikki ohjaajat toteavat hoitajien nyt nauttivan tasausvapaista ja odottavan niitä, eikä suurin osa hoitajista enää harmittele ylityökorvauksien pienenemistä tai puuttumista. Osa hoitajista pohtii silti edelleen vanhempien negatiivista palautetta ja sitä, mikä on lapsen etu varahoitoa järjestettäessä. Hoitajat kokevat tulleen tasa-arvoisemmiksi muiden päivähoidossa työskentelevien kanssa. Yksi ohjaajista kertoi hänen hoitajiensa pitäneen muutoksesta alusta lähtien, mutta perhepäivähoidon suosion laskeminen alueella lain myötä harmitti. Muilla alueilla ohjaajat näkevät perhepäivähoidolle edelleen hyvän tulevaisuuden. Alussa ollut pelko perheiden siirtymisestä perhepäivähoidosta päiväkotiin ei ole toteutunut.

”Joo, nyt varmasti osa vastustajista myöntää että onhan ne lomat kivoja, et se on ihan selkeä muutos. Sitten ehkä joillaki on semmonen ”no okei näillä mennään, ei voi mitään, mutta olisi parempi kun saisi rahana nää ylityöt.””

Ohjaajat ovat huomanneet työssäjaksamisen hoitajien keskuudessa parantuneen työaikalain myötä. Sairauslomat ovat vähentyneet ja hoitajat pystyvät nyt paremmin järjestämään esimerkiksi lääkäriissä käynnit tasausvapaille. Yksi ohjaajista kertoo hoitajien työpäivien olevan edelleen pitkiä ja joidenkin mielestä raskaita tehdä, mutta ylimääräiset vapaapäivät koetaan positiivisena.

9 TUTKIMUSVERTAILUA: TYÖAIKALAIN VAIKUTUKSET PERHEPÄIVÄHOIDOSSA

KM, kehitysjohtaja Kirsi Alilan teettämässä tutkimuksessa 2012 Edivalle on tutkittu valtakunnallisesti perhepäivähoitajien työaikalain tuomia vaikutuksia. (Ediva on varhaiskasvatuksen ja päivähoidon kehittämiseen erikoistunut yritys.) Tutkimukseen Työaikalain vaikutukset perhepäivähoidossa – ”Elämäntapa vai ammatti muiden joukossa” osallistui 14 eri kuntaa Suomessa. Tutkimuksen tarkoituksena oli saada tietoa siitä, millaisia toimintakäytäntöjä kunnissa on uuden lain myötä syntynyt – millaisia ovat vaikutukset asiakkaisiin: lapset ja vanhemmat, työntekijöihin: hoitajat ja esimiehet sekä palveluihin ja kustannuksiin: perhepäivähoito palveluna ja varhaiskasvatuspalvelujen kokonaisuus. Kysely kohdistettiin perhepäivähoidon esimiehille tiimiensä kanssa ja mukaan toivottiin myös hoitajien sekä vanhempien näkökulmia. Kysely toteutettiin aikavälillä, jolloin työaikalaki oli ollut voimassa 8-10 kuukautta. Näin ollen voitiin todeta saavan tietoa suhteellisen lyhyen aikavälin vaikutuksista. Tutkimuksen tuloksista todettiin, että osa vaikutuksista näkyy vasta pidemmällä aikavälillä ja osa näkyvistä vaikutuksista voi heiketä tai vahvistua pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna. (Alila 2012.)

Tutkimuksen lopputulosten koosteessa esiteltiin työaikalain tuomia vaikutuksia esimiesten, hoitajien sekä vanhempien näkökulmista. Tutkimustuloksissa esimiesten kohdalla painotus näkyi negatiivisissa vaikutuksissa. Kävi ilmi, että esimiehet olivat huolissaan vaikutuksista lapsen fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Esimiehet olivat todenneet yhteistyön vanhempien kanssa lisääntyneen ja vanhempien vaikutus- ja osallistumismahdollisuudet olivat myös kasvaneet. Esimiesten mukaan vanhemmat arvostavat enemmän perhepäivähoitoa, mutta uudistus on aiheuttanut jännitteitä hoitajan ja vanhemman välille. Vanhemmat ovat kokeneet, että hoitojärjestelyt rasittavat perhettä. Esimiesten näkökulmasta lakiuudistus on hoitajien osalta lisännyt arvostusta sekä työssäjaksamista. Esimiehet kertoivat hallinnollisen työn määrän lisääntyneen tuntuvasti omassa työssään. Heidän mahdollisuus pedagogiseen johtamiseen on vähentynyt eivätkä työvälineet ja ohjeistukset ole arjessa tukena. Esimiesten oma työssäjaksaminen huolestuttaa. He kertovat, että varahoitojärjestelmät ovat kehittyneet, työ perhepäivähoidossa on tullut hou-

kuttelevammaksi ja yhteistyö on lisääntynyt monitahoisesti. He pohtivat kuitenkin, että varahoito voi pelästyttää asiakkaat ja uudet hakijat. Myös perhepäivähoidtajien määrän vähentyminen sekä siirtyminen toisaalle töihin on huolen aiheena. Lisäksi kustannukset ovat nousseet ja päiväkodit näyttävät kuormittuvan muutoksen myötä. (Alila 2012.)

Perhepäivähoitajien näkökulmasta työaikalakia pidetään hyvänä. Uudistus tukee työssäjaksamista sekä -viihtymistä, se tekee hoitajista tasavertaisempia muihin ammatteihin nähden ja lisää työn arvostusta. Uuden systeemin koetaan lisäävän vanhempien vastuuta omista lapsistaan ja lapset ovat virkeämpiä lyhyemmistä hoitopäivistä johtuen. Negatiivisina puolina tutkimuksen tuloksissa esille tuli hoitajien ansiotason laskeminen sekä huoli hoitomuodon alasajosta. Myös tasausvapaiden tasapuolisuutta epäillään ja hoitajat haluaisivat itse päättää korvausten tavasta. Varahoitojärjestelmän koetaan stressaavan lasta. (Alila 2012.)

Vanhempien näkökulma kulminoitui tutkimuksessa varahoitojärjestelmään. He ovat huolissaan varahoidon negatiivisista vaikutuksista lapseen, kuten sairastelu, lapsen stressitaso sekä turvattomuus hoitajan ja hoitopaikan vaihtumisesta. Vanhemmat kokivat lapsen varahoidon järjestämisen työläänä, jos he eivät halunneet käyttää heille osoitettua varahoitopaikkaa. Lapsen toivottiin saavan aina sama varahoitopaikka. Lisäksi toivottiin tasausvapaiden korvaamista rahassa, jottei lasta tarvitsisi viedä lainkaan varahoitoon tai tasausvapaiden pitämistä lomien yhteydessä, jotta varahoidon käyttö vähenisi. Isovanhemmat tai muu lähiverkosto helpottavat varahoidon järjestelyjä ja jotkut vastanneista kertoivat lapsen saavan vaihtelua varahoitopaikassa. Tutkimuksen tuloksissa todettiin varahoitojen kuormittavuuden vaikuttavan perhepäivähoitoon hakemisessa tai siellä pysymisessä. (Alila 2012.)

10 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen kyselylomakeosuus perhepäivähoitajille toteutettiin tammikuun lopulla 2013. Alun perin kyselylomakkeet aiottiin postittaa jokaiselle hoitajalle erikseen, mutta lopulta lomakkeet päädyttiin kuitenkin jakamaan hoitajille heidän ohjaajiensa välityksellä yhteisissä isommissa kokouksissa. Lomakkeet jaettiin Vaasan perhepäivähoitajille kokouspäivän alussa ja kerättiin päivän päätteeksi. Vähänkyrön hoitajille kysely toteutettiin heidän kuukausikokouksessaan. Tämän ansioista vastausprosentti saatiin todella suureksi verrattuna siihen, mitä olisi todennäköisesti saatu postikyselyllä. Toisaalta kyselyn teettäminen kokouspäivänä saattoi vaikuttaa siihen, että lomakkeiden vastaukset olivat suurimmaksi osaksi hyvin tiiviitä. Suuri osa vastauksista koostui pääosin muutamasta sanasta ja jos kohtaan sisältyi esimerkiksi vastausta tarkentava lisäkysymys, ei siihen ollut välttämättä vastattu lainkaan. Tämä taas teki tutkimuksen vastausten analysoinnin haastavaksi.

Vastaajien ikäjakaumasta käy selkeästi ilmi, että suuri osa perhepäivähoitajista on lähellä eläkeikää ja vastaavasti taas nuoria hoitajia on melko vähän. Ikäjakauman keskiarvoksi saatiin 50 vuotta. Nuorin vastaajista oli 25-vuotias ja iäkkään 67-vuotias. Myös työvuosista näkee, että nykyiset hoitajat ovat olleet ammatissaan pitkään. Työvuosien keskiarvoksi saatiin 19 vuotta. Vähiten perhepäivähoitajana oli toimittu 2 viikkoa ja pisimpään 40 vuotta. Vaasan ja Vähänkyrön ikäjakaumaa sekä työvuosia vertailtaessa tulokset olivat lähes samanlaiset, eli alueellisia eroja ei niiden välillä ilmennyt. Tästä syystä kysymysten tulokset esitettiin tutkimuksessa yhteenlaskettuina keskiarvoina.

Perhepäivähoitajien perustietojen pohjalta oli alun perin tarkoitus vertailla mahdollisia eriäväisyyksiä joko ikään tai asuinalueeseen liittyen. Opinnäytetyön tekijät pohtivat kyselylomaketta suunnitellessaan mahdollisuutta, että vastaajien keskuudessa ilmenisi suuria eroavaisuuksia esimerkiksi työssäjaksamisen osalta riippuen vastaajien iästä. Kun tuloksia lähdettiin purkamaan, alueellisia tai ikään sidottuja eroja ei kuitenkaan ilmennyt. Tästä syystä tuloksia ei lähdetty ristiinvertailemaan, mutta perustiedot päätettiin kuitenkin esittää tutkimuksessa.

Suurin osa perhepäivähoitajista koki työaikalain hyvänä ja kertoi muutoksen tuoneen lisää vapaa-aikaa. Hyvinä puolina mainittiin myös työssäjaksamisen parantuminen sekä työn arvostuksen lisääntyminen. Omien asioiden hoitaminen, kuten lääkäriissä käynnit, ovat helpottuneet lisääntyneen vapaa-ajan myötä. Alle kymmenen hoitajista mainitsi ansiotason pienenemisen olevan huono asia muutoksessa. Niin ikään perhepäivähoidon ohjaajat kertoivat haastatteluissa, että hoitajat ovat olleet tyytyväisiä työssäjaksamisen parantumiseen sekä työn arvostuksen lisääntymiseen. He mainitsivat myös hoitajien sairauslomien vähentyneen. Ohjaajat kertoivat kuitenkin hoitajien punninneen paljon lisääntyneiden vapaiden määrää suhteessa ansiotason laskuun. Ohjaajat mainitsivat hoitajien toivoneen muutoksen alkuvaiheessa, että ylityöt voitaisiin edelleen maksaa rahana tasausvapaiden sijaan. Siinä missä hoitajat kokivat työssäjaksamisensa parantuneen, kertoivat ohjaajat heidän oman työnsä kuormittuneen lakimuutoksen myötä, osaksi siksi etteivät työvälineet ole vielä toimivat. Ohjaajat harmittelivat myös sitä, ettei pedagogiseen ohjaukseen juurikaan löydy aikaa ja lakimuutos on entisestään lisännyt työtä hallinnon ja organisoinnin osalta.

Suurin osa perhepäivähoitajista oli sitä mieltä, että varahoito toimii nykyään hyvin, vaikkakin muutama hoitaja koki muutoksen tuoneen stressiä lasten varahoidosta. Ohjaajat näkivät, että varahoitojärjestelmä on parantunut reilun vuoden aikana muutoksesta. Aluksi lasten varahoito oli järjestetty hajautetusti toisille hoitajille, päiväkoteihin sekä ryhmiksiin. Nyt joillekin alueille on järjestetty muun muassa omia ryhmiä varahoitopaikoiksi hoitajien lisääntyneiden vapaiden vuoksi.

Hoitajat kokivat saaneensa työaikalaista riittävästi informaatiota ja lakimuutos oli suurimmalle osalle vastaajista selkeä. Ohjaajat taas kertoivat, että muutoksen alkuvaiheessa oli paljon epäselvyyksiä eivätkä he mielestään pystyneet tukemaan ja ohjeistamaan hoitajia tarpeeksi. Epäselvyyksiä oli muun muassa siitä, milloin lakimuutos otetaan käyttöön ja voiko ylityitä maksaa myös rahana vapaiden sijaan. Yleisesti ottaen 16 viikon tasoittumisjakso koettiin hyvänä hoitajien puolelta. Ohjaajat pohtivat sopivaa jakson pituutta enemmän. Jakson aikana saattaa hoitajille kertyä paljon tasausvapaita ja vuodesta riippuen jaksojen ajankohdat saattavat

olla haastavat käytännössä. Sekä lyhyempi että pidempi jakso sai ohjaajilta kannatusta eri perusteluin.

Tarkasteltaessa hoitajien ja ohjaajien vastauksia, on joissakin kohdissa havaittavissa selvää ristiriitaisuutta. Hoitajista ainoastaan muutama mainitsi vastauksissaan huonona asiana sen, että heidän ansiotasonsa on laskenut työaikalain myötä, sillä ylityöt saadaan nykyisin vapaina rahallisen korvauksen sijaan. Perhepäivähoidon ohjaajat taas kertoivat haastatteluissaan hoitajien kyselleen aluksi runsaasti voisiko ylityöt saada edelleen rahana. Ohjaajien haastatteluista kuvastui, että muutostavastarintaa hoitajien puolelta olisi ollut aluksi melko paljon. Hoitajien vastauksissa vastaavasti tätä ei ollut havaittavissa juuri lainkaan vaan lähes kaikki kertoivat olleensa tyytyväisiä muutokseen alusta lähtien. Hoitajien vastauksista ei juurikaan kuvastunut pettymystä ansiotason laskusta vaan lähes kaikki kertoivat lisäntyneiden vapaiden olleen tervetullut asia. Kyselylomakkeeseen oli aseteltu kaksi toisiaan täydentävää kysymystä. Ensimmäisessä kohdassa kysyttiin mitkä olivat hoitajien ensituntemukset, kun laki tuli voimaan ja toisessa kysymyksessä taas haluttiin tietää hoitajien tuntemuksia kysymyshetkellä, kun laki oli ollut voimassa 1,5 vuotta. Mahdollisesti vajavaisista vastauksista voidaan myös päätellä, ettei kysymyksiä ollut välttämättä luettu tai tiedostettu tarkoituksenmukaisesti, joten tavoiteltua eroavuutta näkemyksissä 1,5 vuoden saatossa ei näin ollen saatu esille.

Vertailtaessa opinnäytetyön tutkimustuloksia Kirsi Alilan toteuttamaan valtakunnalliseen tutkimukseen samasta aihepiiristä, voidaan todeta niiden samankaltaisuus. Alilan tutkimustulokset siis vahvistavat opinnäytetyön tutkimuksen tuloksia. Niin ikään Alilan tutkimuksessa esille nousivat huolenaiheet lasten varahoidon sujumisesta, perhepäivähoitajien ansiotason laskusta, ohjaajien työn kuormittavuudesta lain myötä sekä perhepäivähoidon alasajosta. Kuten valtakunnallisessa tutkimuksessa, myös opinnäytetyön tuloksissa positiivisina asioina nousivat perhepäivähoitajien työn arvostuksen ja tasa-arvon lisääntyminen sekä työssäjaksamisen parantuminen. Pohdintaa edelleen aiheuttaa molemmissa tutkimuksissa esille tullut ansiotason lasku, mistä johtuen osa hoitajista edelleen toivoisi voivan itse päättää ottaako korvaukset vapaina vai rahana.

11 POHDINTA

Opinnäytetyön aihetta alettiin pohtia vuoden 2012 syksyllä ja perhepäivähoitajien työaikalaki päätettiin ottaa tutkimusaiheeksi osaksi sen ajankohtaisuuden vuoksi ja myös koska aihe oli ollut esillä mediassa. Opinnäytetyötä lähdettiin tekemään hyvissä ajoin. Suunnittelu toteutettiin vuoden 2012 loppupuolella, jolloin myös aloitettiin teoriaosuuden kokoaminen. Kun tutkimuksen toimeksiantajalta saatiin tieto, että kysely voitaisiin toteuttaa jo tammikuussa 2013 hoitajille suunnatuissa suuremmissa kokouksissa, aiheutti lomakkeen valmistuminen pohdintaa. Se saatiin kuitenkin valmiiksi ajoissa, mikä antoi hyvin aikaa purkaa tutkimuksen tuloksia opintojen ohessa. Perhepäivähoidon ohjaajien haastattelut päätettiin toteuttaa vasta loppukeväästä, sillä opinnot ja harjoittelujakso veivät oman tilansa kevättalvella. Opinnäytetyön teoriaa kuitenkin kirjoitettiin tasaiseen tahtiin ja tekijät tapasivat aika ajoin työn tiimoilta, jolloin vaihdettiin mielipiteitä ja koottiin tekstiä yhtenäiseksi.

Aihetta mietittäessä tutkimus aiottiin aluksi toteuttaa ainoastaan hoitajille, mutta lopulta päädyttiin ottamaan mukaan myös ohjaajien näkemys haastatteluin. Tämä osoittautui hyväksi ratkaisuksi, sillä tuloksista ilmenee osaksi ristiriitaisuuksia hoitajien ja ohjaajien näkemyksissä muutoksesta. Näin myös molempien osapuolten mielipiteet saatiin kuuluviin. Tutkimus toteutettiin niin perhepäivähoitajien kuin ohjaajienkin kohdalla nimettömästi. Hoitajat saivat vastata kyselylomakkeeseen ilman tunnistettavia tietoja itsestään ja haastattelujen purkuvaiheessa ohjaajien vastaukset käsiteltiin nimettömästi ja niin ettei yksittäisiä henkilöitä voida tunnistaa. Lisäksi opinnäytetyön valmistuttua kyselylomakemateriaali sekä haastatteluiden litteroinnit tuhotaan.

Yksi pohdinnan aihe oli tutkimuksen tulokset. Hoitajien kyselylomakkeissa vastaukset olivat pääosin hyvinkin lyhyitä, vaikka saatekirjeessä toivottiin avoimia ja perusteltuja näkemyksiä. Yksi syy tiiviisiin vastauksiin voi olla se, että kysely toteutettiin päivän kestävä kokouksen ohessa. Vaikka vastausprosentti saatiin näin ollen suureksi, verotti lyhyt vastausaika mahdollisesti vastausten syvyyttä. Myös hoitajien ja ohjaajien vastausten ristiriitaisuus oli tutkimuksen kannalta mielen-

kiintoinen. Tässäkin lyhyt vastausaika voi olla osasyynä, eikä hoitajilla siksi ollut välttämättä motivaatiota perusteltuihin vastauksiin. Myös muutosten hyväksyminen ja tottuminen työaikalakiin on voinut unohtuttaa aiemmin kriittisen näemyksen esimerkiksi menetettyjen rahallisten ylityökorvausten suhteen.

Tuoreen teoratiedon löytyminen etenkin perhepäivähoidon osalta oli hieman haasteellista, sillä useimmat teokset olivat lähemmäs tai yli kymmenen vuotta vanhoja. Teoksia tarkasteltaessa niitä päädyttiin kuitenkin käyttämään opinnäytetyössä, sillä tekstien sisältöä ei koettu tähän päivään nähden vanhaksi tai suuresti muuttuneeksi. Tästä voidaan myös tehdä tulkintaa, että perhepäivähoito on pysynyt vuosien varrella perusajatukseltaan lähes muuttumattomana. Sen vuoksi myös nyt tutkittu työaikalain muutos on käännekohta perhepäivähoitajien ammatissa viime vuosina uudistuneen perhepäivähoitajien koulutuksen lisäksi. Sopivan teorian löytyminen niin ikään muutosjohtamisen kohdalla tuotti jonkin verran työtä. Suuri osa valituista teoriakirjoista käsitteli pääasiallisesti muutoksia sekä muutosjohtamista isoissa organisaatioissa ja muutokset liittyivät yritysten tuottavuuteen, markkinointiin tai tuotantoon. Muutoksista, jotka liittyivät juuri henkilökuntaan ja työntekijöiden hyvinvoinnin sekä työolosuhteiden parantamiseen, ei juurikaan kirjoissa puhuttu.

Opinnäytetyön tekeminen sujui ilman suurempia haasteita ja aikataulu toimi hyvin, vaikka kahden tekijän aikataulujen sovittaminen vaatikin ajoittain tarkempaa suunnittelua. Vaikka haastattelut aluksi jännittivät ja sopivaa lähdekirjallisuutta oli haastavaa löytää, saatiin aikaiseksi tutkimus, jonka aihe on mielenkiintoinen ja ajankohtainen. Teoriaosuus oli osittain jo tuttua asiaa, mutta paljon tuli myös uutta tietoa. Koska aihe oli kiinnostava, oli työn tekeminen mielekästä, vaikka ajoittain muut kiireet aiheuttivatkin stressiä ja opinnäytetyö jäi hieman taka-alalle. Työn hyvissä ajoin aloittaminen kuitenkin mahdollisti sen, että aiheeseen pystyi välillä ottamaan hieman etäisyyttä, jonka jälkeen heräsi taas uusia ajatuksia ja ideoita.

Jatkotutkimusaiheita mietittäessä kaikenlainen perhepäivähoitoon liittyvä tutkimus on tervetullutta. Kuten jo edellä teoriaosuudessa mainittiin, perhepäivähoidosta on tehty melko vähän ammattikirjallisuutta sekä tutkimuksia verrattuna

muuhun päivähoitotoimintaan. Yksi vaihtoehto voisi olla tutkimus perhepäivähoitajien työaikalakiin liittyen, jossa otettaisiin huomioon hoitolasten vanhempien näkökulma.

LÄHTEET

A 31.5.1990/490 8 § ja muutos 30.3.2000/329. Asetus lasten päivähoidosta. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 4.1.2013.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730239>

Aarnikoivu, H. 2008. Esimiehenä arjessa. Helsinki. Sanoma Pro.

Alila, K. 2012. Työaikalain vaikutukset perhepäivähoidossa. ”Elämäntapa vai ammatti muiden joukossa?”. Ediva Oy. Viitattu 22.8.2013. http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&sqi=2&ved=0CCwQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.verve.fi%2FLink.aspx%3Fid%3D1033539&ei=hLgVUSeTIqeL4ASu-IDwDw&usg=AFQjCNFZRCJuBYqiw_dBfjpGTnQjtcPsaw&bvm=bv.51156542,d.bGE

Arikoski, J. & Sallinen, M. 2007. Vastarinnasta vastarannalle - Johda muutos taitavasti. Keuruu. Johtamistaidon opisto JTO ja Työterveyslaitos.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. p. Tampere. Vastapaino.

Eskola, J. & Vastamäki J. 2007. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin I – metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle, 25-43. Toim. Aaltola, J. & Valli, R. Jyväskylä. PS-kustannus.

Gustafsson, J. 2012. Kirjallinen kysymys 810/2012 vp. Varhaiskasvatuslain muutos. Viitattu 27.12.2012.

http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/kk_810_2012_p.shtml

Heinämäki, L. 2002. Kotiäidistä kasvattajaksi. Perhepäivähoitajan ammatin ja koulutuksen rakentaminen Suomessa 1970-luvulta vuoteen 2000. Helsinki. Kunta-alan ammattiliitto KTV.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki. Helsinki University Press.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. 15.-17. p. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hodge, B. & Johnson, H. 1970. Management and organizational behaviour: A multidimensional Approach. Florida. John Wiley & Sons, Inc.

Jalava, U. 2001. Esimiestyö - valmentaminen ja uudistuminen. Helsinki. Tammi.

Judson, A. 1991. Changing behavior in organizations. Minimizing resistance to change. Massachusetts. Basil Blackwell, Inc.

Julkunen, R. & Nätti, J. 1994. Joustavaan työaikaan vai työajan uusjakoon? Tampere. Vastapaino.

Kilpinen, P. 2008. Liekeissä! Miten johtaja inspiroi ihmiset syttymään muutoksel-le. Jyväskylä. Gummerus Kustannus Oy.

Kiviniemi, K. 2007. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin II – näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin, 70-85. Toim. Aaltola, J. & Valli, R. Jyväskylä. PS-kustannus.

Kivioja, U., Koskenrouta, P. & Valpola M-L. 1991. Perhepäivähoidon perusteet ja käytäntö. Helsinki. Kirjayhtymä.

Kvist, H. & Kilpiä T. 2006. Muutosaskeleita. Jyväskylä. Performance Power Associates.

L 19.1.1973/36. Laki lasten päivähoidosta. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 4.1.2013. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036>

L 9.8.1996/605. Työaikalaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 28.12.2012. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605#L4P17>

Laurila, A. & Marjamäki, M-L. 1999. Perhepäivähoidon ihmissuhteet. 3. p. Helsinki. Työväen sivistysliitto.

Mattila, P. 2008. Otollinen tilaisuus. Miten tarttua muutokseen. Helsinki. Talentum.

Mattila, P. 2011. Johdettu muutos: Avaimet organisaation hallittuun uudistumiseen. 2. p. Kouvola. Talentum Media.

Parrila, S. 2002. Perhepäivähoito osana suomalaista päivähoitojärjestelmää. Näkökulmia perhepäivähoidon laatuun ja sen kehittämiseen. Oulu. Oulun yliopisto.

Parrila, S. & Heikkinen, L. 2007. Kotikäynnit 2000-luvulla – historiallinen jäännös vai tulevaisuuden haaste. Teoksessa Perhepäivähoidon ohjauksen kehitysvaihtoehtoja, 21-32. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:19. Toim. Parrila, S. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Parviainen, K., Ahonen, P., Pirttijärvi, M. & Rautiainen, R. 2011. Perhepäivähoidotajien työaika. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry. Ammattialajulkaisu 6/2011. Viitattu 26.12.2012. http://www.jhl.fi/files/images/ammattialakuvat/perhepvhoit_tyoaika.pdf

Perhepäivähoitajat ja työaikalaki 2011. Kuntainfo 4/2011. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 27.12.2012. <http://www.stm.fi/tiedotteet/kuntainfot/kuntainfo/view/1563345>

Pirttijärvi, M. 2001. JHL:n sopimusselostus perhepäivähoitajille 2011. Viitattu 15.8.2013. <http://www.youtube.com/watch?v=nPZhGTRL2O0>

Ponteva, K. 2010. Onnistu muutoksessa. Juva. WSOY.

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2005:4. Villistä valvottuun, valvotusta ohjattuun. Perhepäivähoidon ohjauksen historia ja nykytilan haasteet. Toim. Parrila, S. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:5. Perhepäivähoidon kehittämisen suuntia. Varhaiskasvatuksen neuvottelukunta, perhepäivähoidon kehittämisen alajaosto. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:7. Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen. Nykytila ja kehittämistarpeet. Varhaiskasvatuksen neuvottelukunta, henkilöstön koulutuksen ja osaamisen kehittämisjaosto. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Stenvall, J. & Virtanen, P. 2007. Muutosta johtamassa. Helsinki. Edita Publishing Oy.

Tikka, T. 2007. Taitavaksi hoitajaksi, arvostetuksi kasvattajaksi – ammatillinen sosiaalisatio perhepäivähoitajan työssä. Joensuu. Itä-Suomen yliopiston kirjasto.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2013. Ammattinetti. Perhepäivähoidon ohjaaja. Viitattu 29.3.2013. http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/283_ammatti

Valli, R. 2007. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin I – metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle, 102-125. Toim. Aaltola, J. & Valli, R. Jyväskylä. PS-kustannus.

Vähänen, L. 2006. Perhepäivähoitajien työssä jaksamisen kysymyksiä. Teoksessa Perhepäivähoidon kehittämishaasteita, 100-105. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:17. Toim. Parrila, S. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Äimälä, M. 2012. Työaikalaki. 5. p. Helsinki. Sanoma Pro Oy.

Vaasan kaupunki
Kasvatus- ja opetusvirasto
vs. varhaiskasvatusjohtaja Lillemor Gammelgård

TUTKIMUSLUPA-ANOMUS

Tutkimusluvan hakijat

Noora Backman

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Ida-Maria Halt

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Oppilaitos

Vaasan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala

Tutkimuksen ohjaaja oppilaitoksessa

Hans Frantz

VTL

[REDACTED]
[REDACTED]

Tutkimus

Opiskelemme sosionomeiksi Vaasan ammattikorkeakoulussa. Anomme tutkimuslupaa Vaasan kaupungilta koskien opinnäytetyöhömmä liittävää aineistonkeruuta.

Opinnäytetyömme aihe on ”Perhepäivähoitajien työaikalaki ja muutosjohtaminen”. Tutkimus toteutetaan kyselylomakkeena Vaasan ja Vähänkyrön perhepäivähoitajille. Lisäksi toteutamme aiheeseen liittyen haastattelut perhepäivähoidon ohjaajille. Tutkimuksemme koskee perhepäivähoitajien työaikalakia, joka tuli voimaan 1.8.2011. Perhepäivähoitajille suunnatussa kyselyssä tarkoituksenamme on kartoittaa hoitajien kokemuksia ja mielipiteitä lakimuutoksesta. Perhepäivähoidon ohjaajille suunnatuissa haastatteluissa kartoitamme niin ikään ohjaajien kokemuksia lakimuutoksesta sekä siihen liittyvästä muutosjohtamisesta.

Sitoudumme noudattamaan salassapitovelvollisuutta ja käsittelemään tutkimuksen aineistonkeruun vastaukset niin, ettei niistä voida tunnistaa yksittäisiä henkilöitä.

Vaasassa 7.1.2013

Noora Backman

Ida-Maria Halt

Vaasan kaupunki – Vasa stad

Kasvatus- ja opetusvirasto

Verket för fostran och utbildning

Varhaiskasvatusosasto / Avdelningen för småbarnsfostran

Päätös - Beslut

9.1.2013

Viranhaltija- Tjänsteinnehavare

Varhaiskasvatusjohtaja - Direktören för småbarnsfostran

Pykälä - Paragraf

5/2013

Dno - Dnr

Esittelijä - Föredragande lg

Asia - Ärende

Tutkimuslupa/Noora Backman, Ida-Maria Halt

Esitys - Förslag

Vaasan ammattikorkeakoulussa sosinomiksi opiskelevat Noora Backman ja Ida-Maria Halt anovat tutkimuslupaa opinnäytetyötään varten.

Tutkimuksen aiheena "Perhepäivähoitajien työaikalaki ja muutosjohtaminen". Tutkimus toteutetaan kyselylomakkeena ja haastatteluina Vaasan perhepäivähoitajille. Tarkoituksena on kartoittaa perhepäivähoitajien kokemuksia ja mielipiteitä perhepäivähoitajien työaikalain muutoksesta.

Tutkimuslupahakemus liitteineen asiakirjoissa.

Päätös - Beslut

Hyväksyn edellyttäen, että tutkimuksen aikana noudatetaan salassapitovelvollisuutta ja että valmis opinnäytetyö annetaan varhaiskasvatusosastolle (paperiversiona).

Allekirjoitus - Underskrift


Lillemor Gammelgård

Tiedoksianto - För kännedom Vapeola, pph-ohjaajat, pp Haldin, N Backman, I-M Halt

Lisätietoja antaa – Tilläggsuppgifter ges av

Lillemor Gammelgård, varhaiskasvatusjohtaja, 325 2660

Otteen oikeaksi todistaa

Utdragets riktighet bestyrker

Oikaisuvaatimusohje - Anvisning för rättelseyrkande

Päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen alla mainitulle viranomaiselle 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista:

Den som är missnöjd med detta beslut kan inom 14 dagar från delfäendet av beslutet framställa ett skriftligt rättelseyrkande till:

Varhaiskasvatus- ja perusopetuslautakunta
PL 2, Vaasanpuistikko 16
65100 VAASA

Nämnden för småbarnsfostran och grundläggande utbildning
PB 2, Vasaesplanaden 16
65100 VASA

Vaasan kaupunki – Vasa stad

Kasvatus- ja opetusvirasto

Verket för fostran och utbildning

Varhaiskasvatusosasto / Avdelningen för småbarnsfostran

Päätös - Beslut

17.1.2013

Viranhaltija- Tjänsteinnehavare

Varhaiskasvatusjohtaja - Direktören för småbarnsfostran

Pykälä - Paragraf

6/2013

Dno - Dnr**Esittelijä - Föredragande** lg**Asia - Ärende**

Tutkimuslupa/Noora Backman, Ida-Maria Halt

Esitys - Förslag

Viite: Vkj 9.1.2013 § 5


Vaasan ammattikorkeakoulussa sosinomiksi opiskelevat Noora Backman ja Ida-Maria Halt anovat tutkimuslupaa opinnäytetyötään varten.

Tutkimuksen aiheena "Perhepäivähoitajien työaikalaki ja muutosjohtaminen". Aikaisempaa päätöstä tarkennetaan siten, että tarkoituksena on myös haastatella perhepäivähoidonohjaajia. Perhepäivähoitajille tutkimus toteutetaan kyselylomakkeella.

Tutkimuslupahakemus liitteineen asiakirjoissa (vkj § 5/2013).

Päätös - Beslut

Hyväksyn edellyttäen, että tutkimuksen aikana noudatetaan salassapitovelvollisuutta ja että valmis opinnäytetyö annetaan varhaiskasvatusosastolle (paperiversiona).

Allekirjoitus - Underskrift
Lillemor Gammelgård**Tiedoksianto - För kännedom** Vapeopla, pph-ohjaajat, pp Haldin, N Backman, I-M Halt**Lisätietoja antaa – Tilläggsuppgifter ges av**

Lillemor Gammelgård, varhaiskasvatusjohtaja, 325 2660

Otteen oikeaksi todistaa**Utdragets riktighet bestyrker****Oikaisuvaatimusohje - Anvisning för rättelseyrkande**

Päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen alla mainitulle viranomaiselle 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista:

Den som är missnöjd med detta beslut kan inom 14 dagar från delfäendet av beslutet framställa ett skriftligt rättelseyrkande till:

Varhaiskasvatus- ja perusopetuslautakunta
PL 2, Vaasanpuistikko 16
65100 VAASA

Nämnden för småbarnsfostran och grundläggande utbildning
PB 2, Vasaesplanaden 16
65100 VASA

Tutkimus perhepäivähoitajien työaikalaista

Hyvät perhepäivähoitajat!

Olemme kolmannen vuoden sosionomiopiskelijoita Vaasan ammattikorkeakoulusta ja teemme tutkimusta perhepäivähoitajien työaikalaan liittyen opinnäytetyönämme. Perhepäivähoitajien työaikalaki astui voimaan 1.8.2011. Haluaisimmekin nyt kuulla Teidän hoitajien mielteitä laista ja sen tuomista muutoksista työssänne.

Tutkimus toteutetaan Vaasan ja Vähänkyrön perhepäivähoitajille. Vastauksenne tullaan käsittelemään luottamuksellisesti ja koska kyselylomakkeet täytetään nimettömästi, emme voi yksilöidä vastauksianne.

Toivomme Teiltä vastauksina aitoja, avoimia ja myös perusteltuja mielipiteitä sekä tunteita kysymyksiimme.

Tutkimuksemme alustava valmistumisaika on joulukuussa 2013, jolloin se on luettavissa osoitteessa Theseus.fi.

Aurinkoista ja iloista kevään odotusta toivottaen

Ida-Maria Halt & Noora Backman

Vaasan ammattikorkeakoulu, sosiaaliala

Kyselylomake

Jos vastaustila ei riitä, voit jatkaa paperin toiselle puolelle.
Muista silloin merkitä vastauksen eteen kysymyksen numero.

Perustiedot

1. Ikäsi _____
2. Asuinpaikkakuntasi ☐ Vaasa ☐ Vähäkyrö
3. Montako vuotta olet toiminut perhepäivähoitajana? _____

Työaikalaki

Perhepäivähoitajien työaikalain muutos astui voimaan 1.8.2011.

4. Mitkä olivat ensimmäiset tuntemuksesi *tuolloin* uudesta laista?

Työaikalain muutos on ollut voimassa nyt 1,5 vuotta.

5. Millaisia muutoksia työaikalaki on mielestäsi tuonut työhösi?

6. Millaisina koet lain tuomat muutokset *nyt*? Onko näkemyksesi muuttunut 1,5 vuoden aikana?

7. Oliko muutoksen siirtymäaika työaikalain piiriin mielestäsi riittävä?

8. Saitko mielestäsi riittävästi informaatiota työaikalaista ja sen tuomista muutoksista *ennen lain voimaantulamista*? (Millaista tietoa ja mistä / Minkälaista tietoa olisit tarvinnut lisää)

9. Onko työaikalaki sinulle *tällä hetkellä* selkeä? Jos vastasit ei, missä asiassa koet epäselvyyttä?

10. *Vaasassa työajan tasoittumisjakso on 16 viikkoa.* Onko se mielestäsi sopiva pituus tasoittumisjaksolle? Miksi? Jos vastasit ei, mikä pituus olisi hyvä ja miksi?

11. Onko varahoitojärjestelmä toiminut mielestäsi hyvin työaikalain uudistuksen myötä? Mitä varahoitopaikkoja sinun hoitolapsesi useimmiten käyttävät?

12. Onko työaikalaki vaikuttanut työssäjaksamiseesi? Miten?

Kiitos, kun osallistuit tutkimukseemme!

Undersökning om familjedagvårdarnas arbetstidslag

Bästa familjedagvårdare!

Vi är tredje årets socionomstuderande vid Vasa yrkeshögskola och vi gör en undersökning om familjedagvårdarnas arbetstidslag i anslutning till vårt lärdomsprov. Familjedagvårdarnas arbetstidslag trädde i kraft 1.8.2011. Vi vill därför höra hur ni dagvårdare ser på lagen och de ändringar som den har medfört i ert arbete.

Undersökningen utförs bland familjedagvårdarna i Vasa och Lillkyro. Vi kommer att behandla era svar konfidentiellt och eftersom frågeblanketterna ifylls anonymt är det inte möjligt att personifiera era svar.

Vi önskar att ni vill svara ärligt, öppet och komma med motiverade åsikter och svar på våra frågor.

Vår undersökning kommer preliminärt att bli klar i december 2013, då den kan studeras under adress Theseus.fi.

Med tillönskan om en solig och glad vår

Ida-Maria Halt & Noora Backman

Vasa yrkeshögskola, det sociala området

Frågeblankett

Om svarsutrymmet inte räcker till kan du fortsätta skrivandet på papprets framsida.
Kom då ihåg att skriva in numret på den fråga som du svarar på.

Basuppgifter

1. Ålder _____
2. Bostadsort ☐ Vasa ☐ Lillkyro
3. Hur många år har du fungerat som familjedagvårdare? _____

Arbetslagslag

Ändringarna i familjedagvårdarnas arbetslagslag trädde i kraft 1.8.2011.

4. Vilka var dina första reaktioner *då* på den nya lagen?

Ändringen i arbetslagslagen har nu varit i kraft 1,5 år.

5. Hurdana förändringar har arbetslagslagen medfört i ditt arbete?

6. Hur upplever du ändringarna i lagen *nu*? Har din syn på den ändrat under 1,5 års tid?

7. Var tiden för övergången till arbetslagslagen tillräcklig enligt dig?

8. Anser du att du fick tillräcklig information om arbetstidslagen och de ändringar den medförde **före lagen trädde i kraft**? (Hurudan information och om vad / Hurudan information skulle du ha önskat mera av)

9. Är arbetstidslagen klar för dig **för tillfället**? Om du svarade nej, vilka saker är oklara?

10. **I Vasa är arbetstidens utjämningsperiod 16 veckor.** Anser du att det är en tillräcklig längd på en utjämningsperiod? Varför? Om du svarade nej, vilken längd skulle vara bra och varför?

11. Har reservvårdssystemet fungerat bra enligt dig i samband med förnyandet av arbetstidslagen? Vilka reservvårdplatser använder sig dina barn oftast av?

12. Har arbetstidslagen inverkat på hur du orkar i arbetet? Hur?

Tack för att du deltog i vår undersökning!

Teemahaastattelu perhepäivähoidon ohjaajille

Alkukysymykset

- Kuinka kauan olet toiminut ohjaajana?
- Montako ohjattavaa sinulla on?
- Mikä on koulutuksesi?
- Muu vastuualueesi?

Ohjaajan työnkuva

- Työtehtävien jakautuminen

TYÖTEHTÄVÄT	2004	1977
Pedagoginen ohjaus ja valvonta	19 %	17,3 %
Yhteistyötehtävät ja tiedon välittäminen	26,3 %	46,9 %
Hallinnointiin ja organisointiin liittyvät tehtävät	35,2 %	14,6 %
Valmistelevat toiminnot	9,1 %	7,6 %
Varhaiskasvatuksen kehityksen seuraaminen	0,5 %	2,9 %
Virkistäytyminen	8,5 %	9,5 %
Muut toiminnot	1,2 %	1,2 %

Perhepäivähoidon ohjaajien työtehtävien jakautuminen vuosina 2004 ja 1977.
(Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2005:4, 41.)

Työaikalaki

- Miten/miksi lakimuutokseen lähdettiin, oliko se pitkä prosessi, kuka ajoi asiaa?
- Mikä oli muutoksen tavoite ja toteutuiko se?

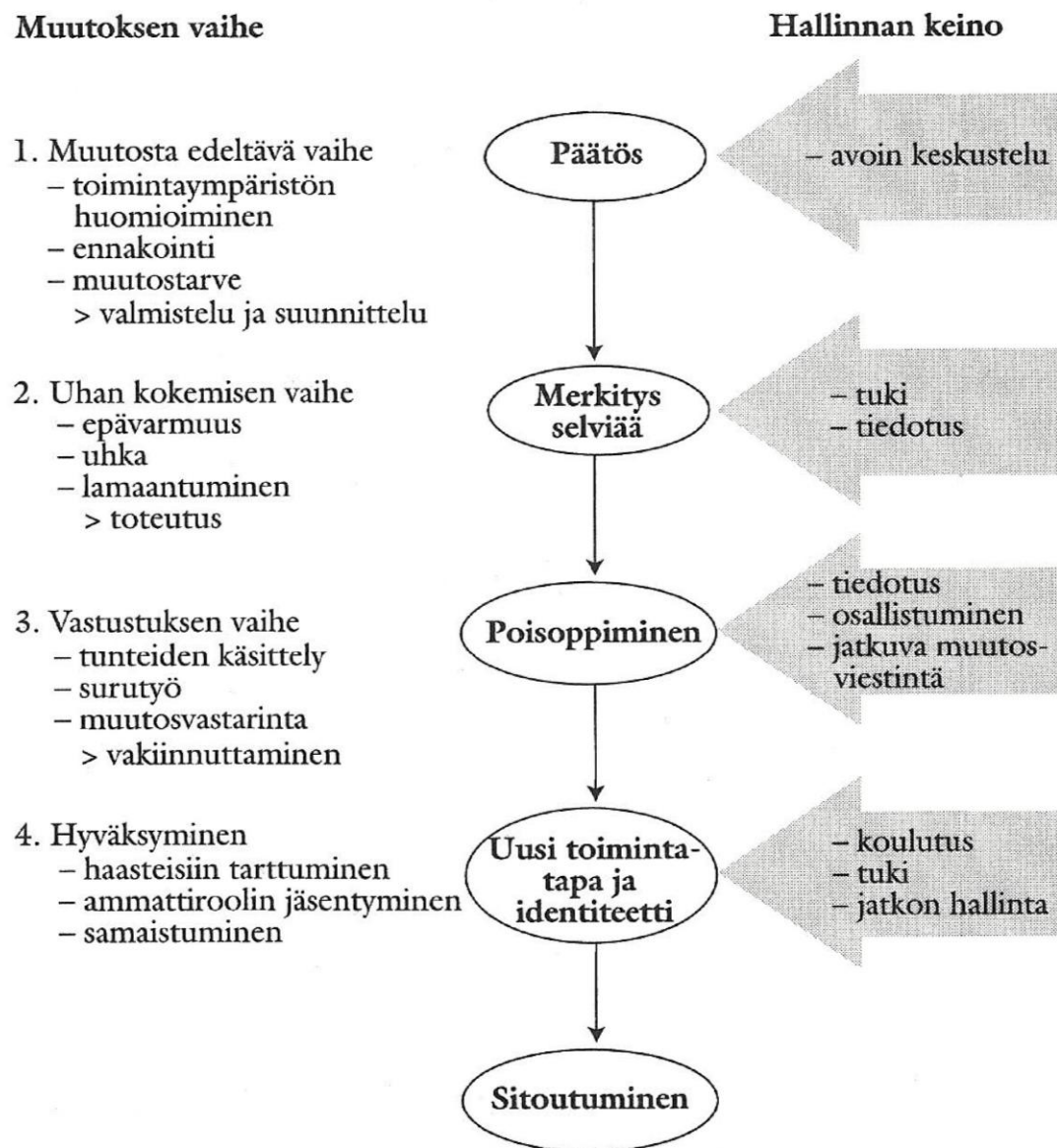
Muutosjohtaminen

- Millaista valmennusta/koulutusta/tukea sait muutoksen johtamiseen?
- Kuinka kauan sinulla oli aikaa suunnitella ja tutustua muutokseen itse?
- Muutoksen vaiheet (Muutosta edeltävä vaihe, Uhan kokemisen vaihe, Vastustuksen vaihe, Hyväksyminen)
- Miten muutosvaihe vaikutti arjen työhön, lisäsikö se työn raskautta?
 - o Kauanko muutosvaihe kesti?
- Miten hoitajat huomioitiin muutosprosessissa? Millaista tukea he saivat?

Muutoksen vakiintuminen työyhteisössä

- Toimiiko työaikalaki käytännössä? Olisiko vielä kehitettävää?
- Työaikalain tuomat muutokset ohjaajan työssä: Onko työaikalaki helpottanut asioiden organisointia vai kuormittaako se?
 - o Varahoito
- Ovatko hoitajien asenteet muuttuneet alkuperäisestä ja millaista palautetta muutoksesta on tullut?

Muutoksen vaiheet ja sen hallinnan keinot voi koota seuraavalla tavalla kuvaksi (kuva 3):



Kuva 3. Muutoksen vaiheet ja hallinnan keinot (mukaillen Työterveyslaitos 2010, www.ttl.fi)