

Päiväkodin työntekijöiden ajanhallinta työ- ajalla



Ahokainen, Marja

Männikkö, Anna-Liisa

Laurea-ammattikorkeakoulu
Otaniemi

Päiväkodin työntekijöiden ajanhallinta työajalla

Marja Ahokainen
Anna-Liisa Männikkö
Sosiaalialan koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Helmikuu, 2010

Marja Ahokainen
Anna-Liisa Männikkö

Päiväkodin työntekijöiden ajanhallinta työajalla

Vuosi 2010 Sivumäärä 66

Tämä opinnäytetyö tehtiin varhaiskasvatuksen VKK-Metro -hankkeessa. Hanke toteutettiin yhteistyössä pääkaupunkiseudun kuntien, Helsingin yliopiston ja sosiaalialan osaamiskeskus SOCCAn kanssa ajalla 2008 - 2009. Vuonna 2010 hanke jatkaa edelleen kehittämistoimintaansa uusien tutkimuspäiväkotien kanssa. VKK-Metro -hankkeen tarkoituksena on varhaiskasvatuksen arvioinnin ja dokumentoinnin kehittäminen, sekä varhaiskasvatuksen tutkimustiedon lisääminen.

Opinnäytetyö toteutettiin eräässä espoolaisessa tutkimuspäiväkodissa kahdessa 3-5- vuotiaiden lasten ryhmässä. Ryhmien kehittämiskohteena oli itsearviointi, johon sisältyi kehittämistavoitteena ajanhallinnan parantaminen. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten työntekijät käyttävät aikaansa työajalla ja miten työntekijät kokevat oman ajankäyttönsä. Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä oli laadullinen. Aineisto kerättiin osallistuvan havainnoinnin ja teemahaastattelun menetelmin. Tiedonkeruu tapahtui keväällä 2009, jonka jälkeen aineisto analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla.

Tulokset osoittivat, että työntekijöiden työaika kului pääasiassa perustoiminnan pyörittämiseen. Ajanhallinnassa ilmeni ajoittain haasteita muun muassa kiireen, suunnitelmallisuuden, siirtymätilanteiden, toiminnan ja vuorovaikutuksen osalta. Ryhmien tavoissa pyörittää arkea oli eroja samanlaisesta päivärytmistä huolimatta. Toisen ryhmän arkea sävytti usein kiire, kun taas toinen ryhmistä oli panostanut kiireettömyyteen, mikä näkyi ryhmässä rauhallisuutena ja selkeytenä.

Opinnäytetyön tulosten pohjalta nousi useita kehittämisideoita koskien ajanhallinnan ja arjen sujuvuuden parantamista. Ajanhallinnan parantamiseksi ja kiireen ennakoimiseksi ryhmät voisivat suunnitella ja priorisoida päivää etukäteen kirjaamalla suunnitelmiaan ylös järjestelmällisesti. Ohjattuja tuokioita varten työntekijät voisivat tuottaa koko päiväkodille yhteisen kansion, jonne kerättäisiin hyviksi todettuja ohjattuja leikkejä ja askarteluja, joita kaikki ryhmät voisivat hyödyntää. Lisäksi siirtymätilanteiden, kuten ulos- ja sisään tulosten helpottamiseksi lapset voitaisiin jakaa omiin pienryhmiinsä, joissa siirryttäisiin omahoitajan johdolla tilanteista toisiin. Siirtyminen olisi sujuvaa, selkeää ja rauhallista sekä lapsille että aikuisille.

Asiasanat
Varhaiskasvatus, lapsikeskeisyys, lapsilähtöisyys, ajanhallinta, kiire, stressi

Marja Ahokainen
Anna-Liisa Männikkö

Day care centres employees' time management at work

Year	2010	Pages	66
------	------	-------	----

This thesis was carried out in the VKK-Metro program. The program was implemented in co-operation with the municipalities of the Helsinki metropolitan area, the University of Helsinki and SOCCA, the Centre of Expertise of Social Welfare in the Helsinki Metropolitan area in 2008-2009. In 2010, VKK-Metro will continue its developing programs with new day-care centers involved in the study. The main purposes of the program are to develop the documentation and evaluation of the early childhood education and increasing the amount of scientific information in early childhood education.

The thesis was carried out in a day-care center in Espoo in two different groups of 3- to 5-year-old children. The target of developing was self-evaluation, which included a goal to develop time management. The aim of the thesis was to figure out how employees are using their working time and how they are experiencing their own managing of the working time. The research method of the thesis was qualitative. The material was collected by using participating observing and theme interviews. The collecting of the material took place in spring 2009. After that, the material was analyzed by using theory directive content analysis.

The findings indicated that the employees spend their working time mostly by running the basic functions. Time management was quite challenging in some cases, especially when it comes to the busy pace, orderliness, transition situations and interaction. There were some differences in the ways the groups ran their daily functions, despite the similar daily rhythm. The other group suffered from the rush, whereas the other group had focused on achieving calm atmosphere, which appeared as calm and clarity.

Many developmental suggestions on time managing and running the daily functions were raised as a result of completing the thesis. To improve the time management and to avoid the busy pace the groups could plan and prioritize the day beforehand by systematically writing the planning down. For instructed activities, the employees could produce a folder for the whole day-care center. The folder would include favourite instructed plays and crafts which all the groups could use. In addition, to improve transition situations, like going outdoors or coming back indoors, the children could be divided into smaller groups and they could move from one situation to another with their own group aide. The transition would be fluent, clear and calm both for the children and the adults.

Key words

Early childhood education, child centredness, time management, busy pace, stress

Sisältö

1 Johdanto	7
2 Opinnäytetyön tausta	8
2.1 VKK - Metrohanke	8
2.2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet.....	8
3 Varhaiskasvatus päivähoidon näkökulmasta	10
3.1 Päivähoidon määrittelyä	10
3.2 Päivähoidon kasvatusvastuullinen henkilökunta	11
3.3 Kasvattajan tehtävät päivähoitossa	12
3.4 Lapsilähtöisyys.....	14
3.5 Aikuisten ja lasten vuorovaikutus päivähoitossa	15
4 Ajanhallinta.....	17
4.1 Aikakäsitykset.....	17
4.2 Ajanhallinta työntekijän näkökulmasta	18
4.3 Kiire.....	20
4.3.1 Organisaation taso	21
4.3.2 Työyksikön taso ja esimiehen roolit	21
4.3.3 Työtehtävän taso.....	22
4.3.4 Yksilön taso	23
4.4 Stressi	24
4.5 Aikaisempia tutkimuksia	26
4.5.1 Päivähoito lasten kokemana	26
4.5.2 Tutkimuksia ajanhallinnan haasteista	27
5 Opinnäytetyön tiedonhankinta	28
5.1 Tutkielman tiedonantajat ja tutkimuskysymykset	28
5.2 Laadullinen tutkimus	29
5.3 Osallistuva havainnointi	29
5.4 Teemahaastattelu.....	31
6 Analyysi.....	31
7 Työntekijöiden ajankäyttö työajalla	33
7.1 Ryhmä A.....	33
7.1.1 Päivähoidon tehtävän toteutuminen	33
7.1.2 Suunnitelmallisuuden puute	34
7.1.3 Ongelmat työnjaossa ja töiden organisoinnissa	34
7.1.4 Henkilökunnan poissaolot	35
7.1.5 Toimiva työnjako.....	35
7.2 Ryhmä B.....	35
7.2.1 Päivähoidon tehtävän toteutuminen	35

7.2.2 Suunnitelmallisuuden puute	36
7.2.3 Ongelmat työnjaossa ja töiden organisoinnissa	37
7.2.4 Poikkeuksia tiimin toiminnassa	37
7.2.5 Toimiva tiimi.....	37
7.2.6 Toimiva arki.....	38
8 Työntekijöiden kokemus omasta ajankäytöstään työajalla	38
8.1 Ryhmä A.....	38
8.1.1 Päivähoidon tehtävä.....	38
8.1.2 Työn haasteet	39
8.1.3 Lapsilähtöisyyden haasteet	40
8.1.4 Suunnitelmallisuus	40
8.1.5 Ajanhallinnan paraneminen	41
8.1.6 Työn mielekkäisyys.....	42
8.2 Ryhmä B.....	42
8.2.1 Päivähoidon tehtävä.....	42
8.2.2 Ajanhallinnan parantaminen	43
8.2.3 Suunnitelmallisuuden haasteet	44
8.2.4 Lapsilähtöisyyden haasteet	45
8.2.5 Toimiva työyhteisö.....	45
8.2.6 Työn haasteet	46
9 Päätelmät	47
10 Kehittämisehdotukset	53
11 Luotettavuus	54
11.1 Osallistuvan havainnoinnin luotettavuus	55
11.2 Teemahaastattelujen luotettavuus	56
12 Eettisyys	57
Lähteet	59
Liitteet.....	62

1 Johdanto

Kokemuksemme mukaan nykyaikaa leimaa kiirekulttuuri, mikä heijastuu myös työpaikoille. Lähes jokaiselle työntekijälle on tuttua tunne kiireestä ja ajan riittämättömyydestä. Ajan käyttöä tulisi suunnitella etukäteen kiireen välttämiseksi. Kunnallisen päivähoiton resurssien kiristyessä ajankäytön suunnitteleminen on entistä tärkeämpää. Pahimmillaan ajanhallinnan ongelmat työssä voivat johtaa uupumukseen. Koska päivähoitossa aikuisten hyvinvointi on yhteydessä lasten hyvinvointiin, koimme aiheeseen tarttumisen ajankohtaisena ja tärkeänä.

Kiireestä on tehty jonkin verran aikaisempia tutkimuksia. Noora Järnefelt ja Anna-Maija Lehto ovat tehneet tutkimuksen kiirekokemuksista työpaikoilla, joka osoitti, että kiireestä on mahdollista saada monipuolista tietoa ihmisten itsensä kertomana. Taina Kyrönlampi-Kylmänen puolestaan tarkastelee väitöskirjassaan arkea lasten kokemana. Tutkimus osoitti, että lasten päiväkotipäivää sävytti kiire ja päiväkodissa oleminen tuntui ”työltä”.

Tämän laadullisen tutkielman tavoitteena oli selvittää, miten kyseisen päiväkodin kasvatusvastuullinen henkilökunta käyttää aikaansa työajalla sekä miten työntekijät itse kokevat oman ajankäyttönsä. Tutkielmamme kohteena olevilla ryhmillä oli VKK-Metro-hankkeessa kehittämistehtävänänsä itsearviointi, johon liittyi vahvasti myös ajanhallinta. Tavoitteenamme oli opinnäytetyömme kautta tuottaa päiväkodille tietoa, joka voisi tulevaisuudessa toimia apuna ajanhallinnan kehittämisessä. Myös muut päiväkodit voivat hyödyntää opinnäytetyötämme.

Teimme opinnäytetyömme varhaiskasvatuksen VKK-Metro-hankkeessa, joka alkoi vuonna 2008 ja päättyi ensimmäisten tutkimuspäiväkotien osalta vuonna 2009. VKK-Metro-hanke on kehittämisyksikköhanke, jonka tavoitteena on varhaiskasvatuksen kehittämisyksikön vakiinnuttaminen osaksi pääkaupunkiseudun kuntien yhteistyötä. Varsinaisen opinnäytetyömme toteutuksen teimme yhteistyössä yhden espoolaisen VKK-Metro-hankkeen tutkimuspäiväkotiverkoston kuuluvan päiväkodin kanssa.

Yhteistyömme tutkimuspäiväkodin kanssa alkoi hankkeen tiimoilta vuoden 2008 lopulla, jolloin päätimme opinnäytetyön aiheen. Aineiston keräsimme kevään 2009 aikana käyttäen menetelminä osallistuvaa havainnointia ja teemahaastattelua. Analysoituamme aineiston kirjoitimme tulokset. Opinnäytetyöraportti viimeisteltiin tammikuussa 2010.

Työn sisältö koostuu teoreettisesta viitekehystä, joka jakautuu varhaiskasvatus päivähoiton näkökulmasta sekä ajanhallinta käsitteiden alle. Tämän jälkeen seuraa menetelmäkuvauskappale, työn tulokset sekä päätelmät. Lopuksi pohditaan työn eettisyyttä ja luotettavuutta eri näkökulmista.

2 Opinnäytetyön tausta

2.1 VKK - Metrohanke

Varhaiskasvatuksen tavoitteena on edistää lasten kokonaisvaltaista hyvinvointia. Kun lapsi voi hyvin, hänellä on hyvät kasvun, oppimisen ja kehittymisen edellytykset. Laadukkaan varhaiskasvatuksen ja päivähoitopalveluiden edellytyksenä on pitkäjänteinen ja asiantunteva kehittäminen. (VKK-Metro 2010.)

Opinnäytetyömme liittyy VKK- Metro-hankkeeseen, joka toteutetaan yhteistyössä pääkaupunkiseudun kuntien Espoo, Helsinki, Kauniainen ja Vantaa, Helsingin yliopiston ja sosiaalialan osaamiskeskus SOCCAn kesken. Lisäksi yhteistyössä ovat mukana varhaiskasvatuksen opetusta antavat eri oppilaitokset, kuten Laurea-ammattikorkeakoulu, varhaiskasvatuksen asiantuntijat sekä ne sosiaalialan osaamiskeskukset, joissa on meneillään vastaavanlaisia varhaiskasvatuksen kehittämissuunnitelmia. (VKK-Metro 2010.)

Hankkeen tavoitteina on suunnitella ja käynnistää kehittämissuunnitelma, joka toimii pääkaupunkiseudun neljän kaupungin alueella sekä tehdä varhaiskasvatuksen käytännöstä lähtevästä käytäntö- ja kehittämistutkimuksesta ja sen edistämisestä kehittämissuunnitelman pysyvää työtä. Yhteistyötä toteutetaan muun muassa hankkeina, tutkimuksina, opinnäytteinä, harjoittelujaksoina ja henkilöstön koulutuksena. Hankkeen avulla pyritään tuomaan tutkimus osaksi käytännön työtä. (VKK-Metro 2010.)

Tutkimuspäiväkotiverkosto, joka on mukana VKK-Metro-hankkeessa, kehittää ja tutkii varhaiskasvatuksen toiminnan dokumentointiin ja arviointiin liittyviä teemoja. Jokainen hankkeeseen kuuluva päivähoitoyksikkö valitsee omista tarpeistaan lähtevän edellä mainittuihin teemoihin liittyvän kehittämistehtävän. Hankkeen etenemistä seurataan ja siitä saaduista kokemuksista ja tuloksista kerrotaan myös muiden päivähoitoyksikköjen työntekijöille. Vuoden 2010 alusta VKK- Metro jatkoi toimintaansa uusien tutkimuspäiväkotien kanssa. VKK- Metro-hanke loppui vuoden 2009 lopussa tutkimuspäiväkodissa, jossa suoritimme opinnäytetyömme (VKK- Metro 2010.)

2.2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Tämä opinnäytetyö on toteutettu eräissä espoolaisessa VKK-Metro-hankkeessa mukana olleissa tutkimuspäiväkodissa. Päiväkodissa on viisi lapsiryhmää ja lapsia on yhteensä noin 76. Kasvatusvastuulliseen henkilökuntaan kuuluu johtajan lisäksi 13 työntekijää. Päiväkodin tavoitteena on tarjota lapsille turvallista hoitoa ja kasvatusta. Lapsen myönteistä minäkuvaa pyritään tukemaan ottamalla huomioon jokaisen lapsen persoonalliset vahvuudet. Toiminta-ajatus

pohjautuu yhdessä mietittyihin arvoihin, joita ovat turvallisuus, rajat, lapsikeskeisyys, yhteisöllisyys, yksilöllisyys, leikki ja kiireettömyys.

Kyseisen päiväkodin ryhmällä oli noussut useita kehittämistehtäviä, joita olivat muun muassa pienryhmä- ja siirtymätilanteet sekä itsearviointi. Keskityimme opinnäytetyössämme kahteen yli kolmivuotiaiden lasten ryhmään, joilla kummallakin oli kehittämistehtävänä itsearviointi. Ryhmät olivat jakaneet itsearvioinnin pienempiin osa-alueisiin, joista useat liittyivät aikuisten ajankäyttöön työaikana. Opinnäytetyömme aiheeksi muodostui lopulta päiväkodin työntekijöiden ajanhallinta työajalla.

Liityimme hankkeeseen syksyllä 2008, josta lähtien olemme tehneet päiväkodin kanssa yhteistyötä sekä olleet mukana päiväkodin hankepalavereissa. Näin pysyimme ajan tasalla päiväkodin kehittämistyössä VKK-Metro-hankkeessa. Opinnäytetyömme aihe nousi työyhteisöstä, joten se on työelämälähtöinen.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa päiväkodille tietoa, joka voisi toimia apuna ajanhallinnan kehittämisessä sekä kyseisessä päiväkodissa että mahdollisesti yleisesti päivähoidossa. Toivomme, että opinnäytetyömme saa aikaan keskustelua ja innostusta oman työn kehittämiseen työyhteisöissä. Pyrimme tuomaan esiin konkreettisia kehittämiskohteita, joihin työyhteisön on mahdollista puuttua.

Opinnäytetyömme tavoitteena on havainnoimalla ja haastatteleamalla selvittää, kuinka päiväkodin kahden ryhmän kasvatusvastuullinen henkilökunta käyttää aikaansa työajalla ja kuinka he kokevat ajankäyttönsä. Tarkastelemme työntekijöiden ajanhallintaa teoreettisen viitekeh्यksemme kautta. Teemat teoreettiseen viitekehukseen muodostuivat päiväkodin johtajan ja työntekijöiden kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta sekä VKK-Metro-hankepalavereista. Päivähoidon henkilöstön ajanhallinnan ongelmat, kuten kiire ja stressi, ovat olleet pitkään esillä myös julkisessa keskustelussa. Aihe on tällä hetkellä ajankohtainen, sillä päivähoidolle asetetaan yhä enemmän tavoitteita resurssien kuitenkin vähentyessä.

Uskomme opinnäytetyömme edistävän ammatillista kasvuamme, sillä meille tarjoutui mahdollisuus osallistua työelämälähtöiseen kehittämistyöhön. Olemme molemmat olleet työntekijöinä päiväkodissa ja tunnemme päivähoidon perustehtävät. Havainnoijan ja haastattelijan roolit olivat meille uusia ja antoivat meille uusia näkökulmia päiväkotityöstä. Näissä rooleissa meidän oli mahdollista verrata työntekijöiden toimintaa omaan toimintaamme sekä kyseenalaistaa tiettyjä toimintamalleja. Tavoitteenamme oli oppia käyttämään kehittävää työtettä sekä erilaisia tiedonhankintamenetelmiä. VKK-Metro-hankkeen kautta saimme kattavan kuvan myös verkostoyhteistyöstä käytännössä.

Rajasimme opinnäytetyömme koskemaan vain kahta päiväkodin viidestä ryhmästä. Näiden kahden ryhmän kehittämistehtävänä oli itsearviointi, joka on aiheena mielenkiintoinen ja hyvin ajankohtainen. Kahden ryhmän kasvatustuullinen henkilökunta tarjosi jo riittävästi materiaalia laadullisen tutkielman toteuttamiseen. Ryhmissä oli yhteensä kuusi kasvatustuullista työntekijää, joista yksi oli lastenhoitajan pitkäaikainen sijainen. Ryhmien toiminta oli pääosin yhteneväistä kasvatustuullisten määrän ja lasten iän puolesta, minkä vuoksi valitsimme juuri kyseiset ryhmät. Toimipaikan henkilöstö oli innokas kehittämistyössään sekä sitoutunut työskentelemään kanssamme opinnäytetyöprosessimme ajan.

Käsitlemme teoreettisessa viitekehyksessämme varhaiskasvatusta päivähoidon näkökulmasta sekä ajanhallintaa. Olemme rajanneet varhaiskasvatus-käsitteen päivähoidon näkökulmaan, koska varhaiskasvatus on jo itsessään todella laaja käsite. Ajanhallintaa käsittelemme työntekijöiden näkökulmasta sekä aikakäsitysten, kiireen ja stressin kautta.

3 Varhaiskasvatus päivähoidon näkökulmasta

3.1 Päivähoidon määrittelyä

Lasten päivähoito on varhaiskasvatuspalvelu, jossa yhdistyvät lapsen oikeus varhaiskasvatukseen ja vanhempien oikeus lapsen hoitopaikkaan. Keskeisenä tehtävänä päivähoitolla on tukea vanhempia heidän kasvatustehtävässään. Tätä kautta korostuu myös varhaisen tukemisen näkökulma sekä ehkäisevän toiminnan merkitys. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2002, 3.)

Varhaiskasvatus on kasvatuksellista vuorovaikutusta, jonka tavoitteena on edistää pienten lasten tasapainoista kasvua, kehitystä ja oppimista. Varhaiskasvatusta järjestetään valtakunnallisten linjausten mukaisesti päiväkotitoimintana, perhepäivähoitona sekä erilaisena avoimena toimintana kuten esimerkiksi asukaspuistotoimintana. Kunnat, järjestöt, yksityiset palveluntuottajat ja seurakunnat toimivat varhaiskasvatuspalvelujen tuottajina. Päivähoito eri muotoineen on vallitsevin yhteiskunnallisen varhaiskasvatuksen toimintaympäristö. (Stakes 2005, 11.)

Varhaiskasvatuksen perustana ovat arvot, kokemus ja monitieteellinen tieto lapsuuden erityisluonteesta, lapsen kasvusta, kehityksestä ja oppimisesta sekä kasvatustoiminnan järjestämisen ehdoista. Päivähoidon varhaiskasvatus koostuu hoidosta, kasvatuksesta ja esiopetuksesta. (Hujala ym. 1999, 5–6.) Pohjana suomalaiselle varhaiskasvatukselle toimii edelleen vuonna 1973 voimaan astunut laki lasten päivähoitosta. Lisäksi vuonna 1980 ilmestynyt kasvatustavoittemietintö kasvatustavoitteista on antanut pitkälti suuntaa varhaiskasvatukselle 2000-luvulle asti. (Reunamo 2007, 99.)

Vuonna 2002 on tehty periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista, joihin on koottu suomalaisen varhaiskasvatuksen keskeiset periaatteet ja kehittämisen alueet, valtioneuvoston antaman ohjesäännön nojalla. Varhaiskasvatuksen valtakunnallisissa linjauksissa esitetään toimenpiteitä muun muassa lainsäädännön uudistamiseksi, varhaiskasvatuksen valtakunnallisen ohjauksen kehittämiseksi, henkilöstön ammattitaidon ylläpitämiseksi sekä varhaiskasvatuksen seurannan ja arvioinnin kehittämiseksi. Tavoitteena linjauksilla on myös vaikuttaa siihen, että kunnat laatisivat vastaavia kunnallisia linjauksia. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2002, 3.)

Tällä hetkellä varhaiskasvatuksen ohjauksen ja -kehittämisen välineinä toimivat valtakunnalliset varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, jotka julkaistiin ensimmäistä kertaa vuonna 2003. Varhaiskasvatussuunnitelman pohjana ovat valtioneuvoston periaatepäätöksenä 28.2.2002 hyväksymät varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteita päivitettiin vuonna 2005. Suosituksena on, että kunnat laativat kuntakohtaiset varhaiskasvatussuunnitelmansa ja päiväkodit päiväkotii- sekä lapsikohtaiset varhaiskasvatussuunnitelmansa. Jokaiseen espoolaiseen päivähoitoyksikköön laaditaan oma varhaiskasvatussuunnitelma, jonka tuli valmistua vuoden 2008 loppuun mennessä. (Kehittämistoiminta- Espoon kaupunki; Nummenmaa, Karila, Joensuu & Rönholm 2007,7) Varhaiskasvatusta toteutetaan yhteistyössä laajan lasta ja perhettä palvelevan verkoston kanssa, jossa ovat osallisina sosiaali-, terveys- ja opetustoimi sekä erilaiset lapsi- ja perhetyötä tekevät järjestöt, yhteisöt ja seurakunnat varhaiskasvatuspalveluineen. (Stakes 2005,11.)

3.2 Päivähoidon kasvatusvastuullinen henkilökunta

Päiväkodissa työstelevät kasvatusvastuulliset henkilöt ovat yleensä ammattinimikkeiltään lastentarhanopettajia ja lastenhoitajia. Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 29.4.2005/272 määrittää, että lastentarhanopettajan kelpoisuusvaatimuksena on vähintään kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, johon sisältyy lastentarhanopettajan koulutus tai sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto, johon sisältyvät varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet opinnot sen laajuisina kuin valtioneuvoston asetuksella tarkemmin säädetään. Tehtävää voi hoitaa myös henkilö, joka on ennen tämän lain voimaantuloa suorittanut tehtävään soveltuvan sosiaali- ja terveysalan vastaavan koulutuksen. (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 2005, 7§, 15§.)

Laki määrittelee kelpoisuusvaatimukseksi lähihoitajan tehtäviin soveltuvan sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon tai muun vastaavan tutkinnon. Näitä tehtäviä voi myös hoitaa henkilö, joka on ennen tämän lain voimaan tuloa suorittanut tehtävään soveltuvan tutkinnon. (Laki sosiaalialan ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 2005, 8§; 16§.)

Päivähoidossa työskentelee lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien lisäksi myös erityislastentarhanopettajia (ELTO), jotka toimivat joko yhdessä tietyssä yksikössä tai kiertävinä erityislastentarhanopettajina (KELTO). Erityislastentarhanopettaja voi toimia myös resurssierityislastentarhanopettajana (RELTO) päiväkodin eri ryhmienerityislusten parissa. (Reunamo 2007, 103.) Laki edellyttää sosiaalihuollon erityistehtävissä toimivilta tehtävän edellyttämää peruskoulutusta ja sen lisäksi suoritettua soveltuvaa erikoistumiskoulutusta tai jatkotutkintoa (Laki sosiaalialan ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 2005, 9 §).

Laki tarjoaa kuitenkin mahdollisuuden poiketa tilapäisesti kelpoisuusvaatimuksista, jos tehtävään ei saada henkilöä, jolla on säädetty kelpoisuus. Tällaisessa tilanteessa tehtävään voidaan ottaa enintään vuodeksi henkilö, jolla on suoritettujen opintojen perusteella riittävät edellytykset tehtävän hoitamiseen. (Laki sosiaalialan ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 2005, 12 §.)

Päiväkodissa tulee hoito- ja kasvatustehtävissä olla vähintään yksi kasvatusvastuullinen henkilö enintään seitsemää kokopäivähoidossa olevaa kolme vuotta täyttänyttä lasta kohden. Enintään neljää alle kolmevuotiasta lasta kohden tulee päiväkodissa olla samoin vähintään yksi kasvatusvastuullinen henkilö. Mahdolliset erityisen hoidon ja kasvatuksen tarpeessa olevat lapset on otettava huomioon lasten ja kasvatusvastuullisten lukumäärissä, jollei päiväkodissa ole näitä lapsia varten erityistä avustajaa. Vähintään joka kolmannella hoito- ja kasvatustehtävissä toimivalla on oltava lastentarhanopettajan pätevyys. Kunta voi poiketa edellä mainituista suhdeluvuista, jos lasten keskimääräiset hoitopäivät ovat jatkuvasti huomattavasti vähäisemmät kuin toimintapäivät. Lapsia saa kuitenkin vain lyhytaikaisesti olla hoidossa yhtä aikaa enempää kuin kokonaissuhdeluku edellyttää. (Asetus lasten päivähoidosta 1992, 6 §.) Aikuinen–lapsi -suhdeluku näyttää Suomessa numerona hyvältä, kun lukuja vertaillaan kansainvälisesti. Suhteutettuna suomalaiseen päivähoitotodellisuuteen luku ei kuitenkaan näytä enää niin hyvältä. Suomessa lasten päivähoidossa oloajat ovat muihin maihin verrattuna pitkiä, jolloin myös paikalla olevien aikuisten merkitys kasvaa. Kaikki suhdelukuun laskettavat aikuiset eivät ole paikalla koko päivää vaan useimmiten aamuisin tai iltaisin henkilökuntaa puuttuu lain antamiin suhdelukuihin verrattuna. Jos vielä jotain yllättävää tapahtuu, esimerkiksi työntekijä sairastuu, todellinen aikuinen–lapsi -suhdeluku on usein kaikkea muuta kuin suositusten mukainen. Näitä tilanteita saattaa myös vaikeuttaa useimpien kuntien kielto palata sijaisia. (Hujala ym. 1999, 89.)

3.3 Kasvattajan tehtävät päivähoitossa

Kasvattajien tehtävänä on edistää lapsen henkilökohtaista hyvinvointia, opettaa toisten huomioimista ja lisätä lapsen itsenäisyyttä asteittain. Jokaisen lapsen yksilöllisyyttä tulee kunnioittaa, mikä näkyy henkilökohtaisen hyvinvoinnin edistämisenä. Henkilökohtaisen hyvinvoinnin

edistämisellä luodaan perustaa sille, että jokaisen lapsen persoonallisuus pääsee esiin. Toiset huomioon ottavien käyttäytymismuotojen ja toimintatapojen vahvistaminen tarkoittaa kasvatuspäämääränä sitä, että jokainen lapsi oppii huomioimaan ja välittämään toisista. Lapselle opetetaan myönteinen suhtautuminen itseensä, toisiin ihmisiin, erilaisiin kulttuureihin sekä ympäristöihin. Itsenäisyyden asteittainen lisääminen on kasvatuspäämääränä, mikä tarkoittaa, että lapsi edellytystensä mukaisesti kykenee tulevaisuudessa huolehtimaan itsestään ja läheisistään, sekä tekemään päätöksiä ja valintoja, jotka vaikuttavat omaan elämään. Lapsen opettellessa omatoimisuutta ovat huolenpito ja turva kuitenkin koko ajan taustalla. (Stakes 2005, 13-14.)

Lapsen tulee saada kokea, että häntä arvostetaan ja että hänet hyväksytään sellaisenaan. Hänen pitää tulla kuulluksi ja nähdyksi ja hänen tulee saada vahvistusta itsetunnon. Lapsi tulee kohdata yksilöllisten tarpeiden, persoonallisuuden ja perhekulttuurinsa huomioiden. Lapsen hyvinvointia varhaiskasvatuksessa edistävät pysyvät ja turvalliset ihmissuhteet. Yhteistä toimintakulttuuria moniammatillisessa ympäristössä luodaan keskustelemalla arvoista ja toimintamenetelmistä. Työntekijän on tärkeää tiedostaa omat arvonsa sekä eettiset periaatteensa. Oman työn ja toiminnan reflektointi auttavat toimimaan eettisesti ja ammatillisesti. Kasvattajan tulee olla sitoutunut ja hänellä tulee olla kykyä reagoida lapsen tarpeisiin. Kasvattajat mahdollistavat toiminnallaan hyvän ilmapiirin, jossa lapsi voi hyvin. (Stakes 2005 16.)

Kasvattajien tehtävänä on järjestää suunnitelmallista toimintaa ja rakentaa ympäristö, jossa näkyvät sekä lapsille ominaisin tapa toimia sekä yksilölliset mielenkiinnon kohteet. Kasvattajan tulee tiedostaa myös lapsen kasvun ja oppimisen mahdollisuudet. Kasvattajien tulee kunnioittaa lapsen, lapsen vanhempien ja toistensa kokemuksia ja mielipiteitä sekä heidän tulee työskennellä kasvatuskumppanuuden periaatteiden mukaisesti. Koulutuksen tuottama tieto ja ammatillinen kokemus luovat perustan ammatilliselle osaamiselle. Kasvattajayhteisön tulee dokumentoida, arvioida ja pyrkiä jatkuvasti kehittämään omaa toimintaansa. Kasvattajien tulee ylläpitää ja kehittää ammatillista osaamistaan ja tiedostaa varhaiskasvatuksen tarpeiden muuttuminen. Kasvattajien tulee harkiten huomioida toiminnassaan tieto- ja viestintätekniikan hyödyt ja mahdollisuudet. (Stakes 2005, 17.)

Lapset oppivat leikkiessään ja vertaisryhmällä on suuri vaikutus leikin kulkuun. Pienet lapset leikkivät aluksi aikuisen tai isomman lapsen kanssa. Kasvattajien tulee antaa leikkiville lapsille vapautta, mutta leikki voi vaatia myös ajoittain ohjausta. Kasvattajien tulee osoittaa arvostustaan leikkiä kohtaan kuuntelemalla lapsia, havainnoimalla leikkiä sekä kommunikoimalla lasten kanssa. Lapselle tulee antaa tilaa, aikaa ja rauhaa omalle mielikuvitukselle ja luovuudelle. Kasvattajayhteisön tulee tukea myös omia keskinäisiä ammatillisia osaamisen alueita. (Stakes 2005, 21.)

3.4 Lapsilähtöisyys

Hujalan ym. (1999, 140) mukaan lapsilähtöisyyden lähtökohtana on, että kasvatuskäytännöt vastaavat mahdollisimman hyvin lapsen lasten yksilöllisiin tarpeisiin, mikä tarkoittaa kasvatuksen ja toiminnan suunnittelun lähtemistä lapsesta. Lapsilähtöisyydessä lapsi nähdään luonnostaan sosiaalisena, leikkivänä, uteliaana ja aktiivisena. Lapsen tavassa oppia korostuvat, leikki, elämyksellisyys, toiminnallisuus sekä lapsen oma aktiivisuus. Laissa sanotaan, että lapsen tasapainoinen kehitys ja hyvinvointi tulisi turvata huomioiden lapsen yksilölliset lähtökohdat, tarpeet ja toivomukset oppimisympäristön rakentamisessa ja toiminnassa (Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta 1983/361,1§; Laki lasten päivähoitosta 1973/36 2a§).

Lapsen oppiminen edellyttää sitä, että lapsi kokee itse opittavan asian tärkeänä ja omalle elämälleen merkityksellisenä. Leikki, perushoito, sosiaalinen vuorovaikutus ja liikkumisen taidot ovat lapselle merkityksellisiä päivittäisiä toimintoja ja kun näihin toimintoihin integroidaan uusia opeteltavia asioita, on lapsella mahdollisuus oppia aidoissa ja motivoivissa tilanteissa. Laki edellyttää, että päivähoitossa lapsille on oltava tarjolla monipuolisia toimintavaihtoehtoja, jotka edistävät lapsen fyysistä, sosiaalista ja tunne-elämän kehitystä sekä tukevat lapsen eettistä, älyllistä, esteettistä ja uskonnollista kasvatusta. (Hujala ym. 1999,143; Laki lasten päivähoitosta 1973/36 2a§.)

Hujalan ym. teoksessa (1999,144) lapsilähtöisen toiminnan suunnittelu perustuu Vygotskyn lähikehityksen alue -käsitteeseen, joka tarkoittaa sitä, että lapsi tarvitsee toimintaa ja informaatiota, jotka ovat hänen nykyisen kehitystasonsa yläpuolella, mutta kuitenkin lapsen mahdollisten kykyjen rajoissa. Tämä takaa lapsen uuden oppimisen ja kehityksen toteutumisen parhaalla mahdollisella tavalla. Toiminnot, jotka ovat liian vaikeita tai liian helppoja, eivät edistä lapsen kehitystä. Lähikehityksen vyöhykkeelle sijoittuvissa toiminnoissa lapsi tarvitsee jatkuvaa aikuisen tukea ja ohjausta. Jokainen lapsi kehittyy kuitenkin yksilöllisesti, mikä tulisi huomioida myös toiminnan suunnitteluvaiheessa.

Varhaiskasvatuksen ja lapsilähtöisyyden keskeinen arvo on erilaisuuden hyväksyminen. Onnistuneessa toiminnan suunnittelussa ei pyritä erottelemaan erityislapsia vaan mahdollistamaan kaikille lapsille yksilöllisten tarpeiden mukainen kohtelu. Suunnitelmat tehdään lapsia varten, ei kasvattajaa tai toimintoja varten. Taustalla on ajatus siitä, että jokainen lapsi tarvitsee ajoittain erityiskohtelua ja -huomiota. Päivähoitossa kasvattajien tehtävänä on laajentaa toiminnan suunnittelu toimintatuokioiden ulkopuolelle eli kasvattajan tulee huomioida lapsen moninaiset tavat oppia. (Hujala ym. 1998, 66-67.)

Päiväkodin päiväjärjestys ja kasvattajan suhtautuminen työhönsä määrittävät lapsilähtöistä toimintaa. Päiväjärjestyksen tarkoituksena on helpottaa sekä ryhmän toimintaa että kasvattajan työtä. Tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet, että lasten spontaani toiminta on kehityksen, oppimisen ja toiminnan mielekkyyden kannalta tärkeämpää. (Hujala ym. 1999, 145.) Hujala ym. (1999, 146-147) ovat määritelleet lapsilähtöiselle toiminnalle laatutavoitteet, jotka pohjautuvat lakiin ja teoriaan lapsen kehityksestä ja oppimisesta. Lapsilähtöinen toiminta perustuu tavoitteiden mukaan lapselle merkityksellisiin arkipäivän toimintoihin ja leikkiin. Kasvattajien tulee kannustaa ja tukea leikkiä sekä mahdollistaa sen luovuus. Lapsia tuetaan aloitteellisuuteen ja omaehtoiseen päätöksentekoon. Toiminnan tulee tarjota jokaiselle lapselle motivoivia ja sopivan haasteellisia oppimistilanteita, joissa lapsia rohkaistaan tutkimaan ja pohtimaan asioita omakohtaisesti. Toiminnassa huomioidaan myös lapsen kulttuuritausta, vahvuudet ja kiinnostuksen kohteet.

Laatutavoitteiden mukaan kasvattajien tulisi olla herkkiä ja havaita milloin ja minkälaisessa toiminnassa lapset tarvitsevat tukea ja ohjausta. Kasvattajan tulee osata vähentää tukea lapsen edistyessä. Tarjoamalla onnistumisen kokemuksia sekä ohjaamalla kestämaan epäonnistumisia kasvattaja pyrkii vahvistamaan lapsen myönteistä minäkuvaa. Erityistä tukea tarvitsevien lasten kohdalla tavoitteena on integroida kuntoutus mahdollisimman usein luonnollisissa tilanteissa tapahtuviin toimintoihin, joissa on myös muita lapsia mukana. Toiminnassa ja kuntoutuksessa tulisi käyttää monipuolisia lapsen kehitykseen erityispiirteineen ja tarpeiden tuntemukseen perustuvia menetelmiä. (Hujala ym. 1999, 147.)

3.5 Aikuisten ja lasten vuorovaikutus päivähoidossa

Aikuisten ja lasten vuorovaikutus sekä päivittäinen kanssakäyminen sävyttävät kaikkea päiväkodin toimintaa. Iloinen ja elinvoimainen aikuinen houkuttelee lapsissa esiin elämän iloa ja saa heidät keskittymään tekemisiinsä. Lapsen kasvattaminen on kokonaisvaltaista, sillä opettajan on huolehdittava lapsen hoivasta, hygieniasta, emotionaalisesta hyvinvoinnista ja turvallisuudesta. Mitä pienempi lapsi on, sitä enemmän vaaditaan opettajalta herkkyyttä tunnistaa lasten tunteita ja mahdollisuuksia. Pedagogisuus ilmenee erityisesti aikuisen ja lapsen välisessä vuorovaikutuksessa. Tärkeää on, että kasvattaja kehittää itsessään kykyä iloita roolistaan lapsen kasvuprosessin tukijana. (Kalliala 2008, 11, 30.)

Lasten kanssa on kuitenkin joskus vaikea olla. Päiväkodin henkilökunta tekee usein pienemmän osan työstään lasten kanssa kuin ilman heitä tai heitä varten. Aikuiset kyllästyvät silloin, kun lapset leikkivät keskenään eivätkä suoranaisesti tarvitse heitä. Tämä johtaa siihen, että tällaisina hetkinä aikuiset ovat usein poissaolevia. He vaipuvat omiin ajatuksiinsa tai poistuvat tarpeettomasti paikalta. Tutkimuksien mukaan aikuiset osallistuvat lasten leikkeihin vain harvoin, eivätkä lapsetkaan lähesty heitä ilman todellista avuntarvetta. Henkilökunnan vetäyty-

essä psyykkisesti tai fyysisesti vuorovaikutuksesta he itse vahvistavat ikävyyttä ja epätydyttävää ilmapiiriä. Tästä syntyy itseään vahvistava kierre, joka etäännyttää lapsia ja aikuisia toisistaan. (Kalliala 2008, 31-32.)

Yksi keino vetäytyä lasten seurasta on siirtyä toisten aikuisten pariin. Kommunikointi aikuisten kanssa on helpompaa kuin intensiivinen kanssakäyminen pienten lasten kanssa. Vuorovaikutus lapsen kanssa vaatii fyysistä ja henkistä kyykkyyn menemistä sekä kykyä tunnistaa lapsen sanallisia ja sanattomia viestejä. Aikuisten pariin vetäytyminen voi myös olla ammatillisesti vahingollista silloin, kun se estää havainnoimisen ja jättää lapset vaille kaipaamaansa vuorovaikutusta aikuisten kanssa. (Kalliala 2008, 32.)

Henkilökunnan vuorovaikutus lasten kanssa on ystävällistä ja korrektia, mutta rutinoitunutta. Suurin osa henkilökunnan ja lasten välisestä vuorovaikutuksesta on ojentamista ja muistuttamista ja lasten omia aloitteita rohkaistaankin harvoin. Tutkijoiden mielestä tällainen vuorovaikutus on lannistamista. Aikuisen ollessa aina samassa ilmeettömässä roolissa sammuu lapsen halu ottaa kontaktia häneen. Lapsi hylkää vuorovaikutuksen, jos aikuinen on vain iso pystyasennossa oleva hahmo, joka mekaanisesti suorittaa hoitotoimet. Ammattitaitoisen aikuisen läsnäolo on tärkeää lasten kehityksen edistämiseksi ja mahdollistamiseksi, koska lapsi kehittyy vuorovaikutuksessa lapsen ja ympäristön, erityisesti lapsesta huolehtivien aikuisten välillä. (Kalliala 2008, 32-33.)

Parrila (2009) viittaa Päivi Koiviston 2007 valmistuneeseen väitöskirjaan Aikuisen aito läsnäolo vahvistaa lapsen itsetuntoa. Väitöskirjan mukaan perusturvallisuus syntyy siitä, että aikuiset ja lapset tuntevat toisensa riittävän hyvin ja kokevat, että heidät hyväksytään juuri sellaisena kuin he ovat. Tähän viitataan myös termillä olemassaolon oikeutus. Siihen sisältyvät muun muassa lapsen aito kuunteleminen ja lämmin ja lapsen huomioiva vastaanotto aamulla. Toisena tärkeänä lapsen itsetuntoa tukevana piirteenä pidettiin vuorovaikutuksen arvostamista. Kaikki päiväkodin arjen tilanteet ja kohtaamiset tulee nähdä arvokkaina ja lapsen itsetunnon vahvistamiseen liittyvinä tilanteina. Vuorovaikutustilanteet ohjattujen tilanteiden ulkopuolella ja aikuisen läsnäolo lasten leikeissä ovat tärkeitä.

Kiireettömyys lapsen itsetuntoa vahvistavana tekijänä syntyy siitä, että kiire estää aitoa kohtaamista ja vuorovaikutusta. Kiirettä synnyttää esimerkiksi lapsiryhmän koko, henkilöstön määrä ja tietyn päivärytmin noudattaminen. Kiirettä voidaan helpottaa porrastamalla siirtymätilanteita ja arvostamalla niitä itsessään tärkeinä vuorovaikutustilanteina. Lisäksi lapsen itsetuntoa tukevassa päivähoidossa tulisi huomioida lasten yksilölliset tarpeet ja toiveet. Aikuisten suunnitelmista tulee joustaa niin ajallisesti kuin sisällöllisestikin lasten tarpeiden ja kiinnostuksen kohteiden mukaan. Ohjatun toiminnan sijaan lapset arvostavat päiväkodissa eniten vertaistensa parissa vietettyä aikaa. (Parrila 2009.)

4 Ajanhallinta

4.1 Aikakäsitykset

Ajasta on ollut jonkinlainen käsitys niin kauan kun on ollut ihmisiä, jotka tiesivät oman kuolevaisuutensa ja kykenivät suunnitelmallisuuteen. Aika on suunnistautumisen väline, jonka ihminen on luonut. Ihmislapsi oppii yhteiskunnan ominaisen ajankäsityksen ja säätelee omaa käyttäytymistään tämän mukaisesti. Nykyinen aikakäsitys on kuitenkin vain noin sata vuotta vanha sosiaalinen keksintö. Aikakäsitykset jakautuvat pistemäiseen, sykliseen ja lineaariseen aikaan. Pistemäinen aika on varhaisyhteisöllinen aikakäsitys ja siinä nähdään, että aika ei ole jatkumo vaan se on lieriömäinen kanava kahden pisteen välillä. Aika on aina paikallaan ja vain tapahtumat liikkuvat. Elämää elettiin ikuisessa ”tässä ja nyt” -tilanteessa. (Toivonen & Kauppi 1999, 24-25; Lampikoski 2001, 28.)

Syklinen aika taas on erinäisiä toistoja ja jaksoja. Syklistä aikaa voidaan myös kutsua rytmiseksi ajaksi, joka perustuu luonnon määräämään jaksoittaisuuteen. Auringon noustessa herätään ja auringon laskiessa puolestaan rauhoitutaan ja mennään nukkumaan. Varhaisyhteisöissä aika mitattiin konkreettisilla asioilla ja päivittäisillä toiminnoilla, kuten vuodenaikojen vaihteluilla ja sääolosuhteilla. Vielä 70-80 vuotta sitten Suomessa niin kuin muissakin maatalousvaltaisissa yhteiskunnissa syklinen aika oli vallitsevin aikakäsitys. (Lampikoski 2001, 29-30; Seppälä 2008,35-36; Toivonen & Kauppi 1999, 25-27.)

Muussa Euroopassakin syklisen aikakäsityksen voidaan nähdä vallinneen vielä 1800-luvun lopulle asti. Syklinen aika on jatkuvaa asioiden toistoa ja kiertokulkua, eikä se sisällä menneisyyttä tai tulevaisuutta. Syklisellä ajalla ei siis ole alkua eikä loppua. Jokainen sykli nähdään alkavan toisesta syklistä ja jatkaa näin uuteen kiertokulkuun. Syklinen aikakäsitys perustuu luontoon ja sen kiertokulkuun, sillä luonto oli elämisen peruselementti. Syklisen luonnonrytmin mukaan eläminen tuo rauhallisuutta, turvallisuuden tunnetta sekä yhteydentunnetta elämään ja läheisiin ihmisiin. Syklinen aikakäsitys muodostaa pohjan koko inhimilliselle kulttuurille ja hyvinvoinnille, sillä vaikka asiat muuttuvat, jokin pysyy samana. (Lampikoski 2001, 29-30; Seppälä 2008,35-36; Toivonen & Kauppi 1999, 25-27.)

Nykyisenkaltainen lineaarinen aikakäsitys muodostui teollistumisen myötä. Aika jaettiin pienenpieniin osiin, kuten sekunteihin ja sekunnin kymmenyksiin. Tämän jaon pohjalta syntyi kello. Aikakäsitys muuttui syklisestä lineaariseen. Lineaarisessa aikakäsityksessä menneisyyttä seuraa nykyisyys ja nykyisyyttä seuraa tulevaisuus. Aika on jatkuva ja palautumaton. Lineaarisen aikakäsityksen kautta syntyi uusi käsitys tulevaisuudesta. Tulevaisuus ei ollut enää nykyhetken toistamista. Teollistumisen myötä tuli työläisten sopeutua tehokkuuteen ja aikakuriin. Myös

institutionaaliset laitokset, kuten koulut, kirkot ja kasvatulaitokset alkoivat noudattaa tiukkaa aikatietoisuutta. Lineaarinen aika on myös se, minkä mukaan luomme päiväjärjestyksen ja asetamme tavoitteet. (Lampikoski 2001, 28; Toivonen & Kauppi 1999,29,61-63.)

Vaikka elämmekin nykyään voimakkaasti lineaarisen aikakäsityksen mukaisesti, vaikuttaa elämäämme myös edelleen syklinen käsitys muun muassa vuorokausirytmien, vuodenaikojen vaihtelujen ja arkisten rutiinien muodossa. Aikakäsitys vaihtelee siis myös tilanteen mukaan. Ajankulku koetaan myös hyvin henkilökohtaisesti. Puoli tuntia esimerkiksi töissä voidaan kokea ihmisestä ja tilanteesta riippuen eri tavalla. Aika saattaa kulua myös eri tahtia työuran eri vaiheissa. Uran alussa aikaa saattaa olla suunnattoman vähän kun taas uran lopussa motivaatio on laskenut ja aika matelee, tai päinvastoin. (Nevalainen 2007,51-52; Toivonen & Kauppi 1999,61-63.)

Voidaksemme hyvin ja toteuttaaksemme itseämme tarvitsemme sopivan vaihteleva rytmiä elämäämme. Tätä vaihtelua tuovat juuri erilaiset aikakäsitykset. Ihminen voi luoda itselleen niin sanotusti syklisiä aikaa esimerkiksi pitämällä päivittäin perheen yhteisen päivällishetken. Kaikkia kolmea aikakäsitystä tarvitaan, mutta sopiva suhde vaihtelee yksilöittäin. Joku tarvitsee enemmän rauhallisia, syklisiä hetkiä kuin toinen. Liiallisessa lineaarisen ajan myötä tullessa kellon tuijottamisessa piilee vaara jäädä niin sanotusti ajan vangiksi, sillä silloin ei ehdi elää riittävästi nykyhetkessä. Kaikkea varjostaa menneisyys tai kurkotus tulevaisuuteen. Yksi esimerkki tasapainoisesta aikaan suhtautumisesta on ajan näkeminen elävänä rytmisenä ja värähtelevänä nauhana suoraviivaisesti etenevän janan sijaan. (Lampikoski 2001, 28, 31.)

4.2 Ajanhallinta työntekijän näkökulmasta

Nykyään on asemasta riippumatta lähes jokaiselle työntekijälle tuttua tunne kiireestä ja ajan riittämättömyydestä. Töitä kertyy helposti odottamaan parempaa aikaa. Ajanhallinnassa on kyse organisoinnista ja priorisoinnista. Ajankäyttöä tulee suunnitella etukäteen, jotta kiirettä ei pääse syntymään. Mitä kiireisempää aika on, sitä tärkeämpää on ajankäytön suunnittelu. (Taylor 1989,15,17; Virtasalo 1990,39.) Työntekijälle tulee kuitenkin olla selvää, mitkä ovat työn kannalta oleellisia tehtäviä, jotta priorisointi on mahdollista. Oleellista on tietää, mikä on työntekijän työnkuva ja mikä on tärkeää työssä myös työntekijälle itselleen. Tavoitteellisuus on myös tärkeä osa työn organisointia. (Taylor 1989,15,17.)

Ajankäyttöä suunniteltaessa tulisi asettaa tavoitteet sekä lyhyemmälle että pidemmälle aikavälille. Monet työmme kannalta oleelliset tehtävät edistävät yleensä myös pitkän tähtäimen tavoitteiden saavuttamista. Aikataulusta tulisi myös pyrkiä pitämään kiinni. (Vakkuri 2001,35;Virtasalo 1990, 39.) Suunnittelematon ja tavoitteeton ajankäyttö voidaan nähdä aikaresurssien tuhlaamisena. Ajanpuute ei ole kuitenkaan Virtasalon (1990) mukaan ongelma

vaan työntekijän omat henkilökohtaiset ominaisuudet kuten päättämättömyys, asioiden lykääminen, lisätöiden haaliminen, organisointikyvyn puute, delegointiongelmat, huono motivaatio sekä esimerkiksi huono fyysinen kunto vaikuttavat ajan riittämättömyden tunteeseen. Suunnittelemattomuus ja tavoitteettomuus aiheuttavat rutiineihin ja yksityiskohtiin sekä mahdollisesti liian moniin asioihin yhtäaikaisen tarttumisen. Tällaisessa tilanteessa työntekijän on mahdotonta panostaa mihinkään asiaan sataprosenttisesti. (Virtasalo 1990,7,9,18.)

Aikaa tulisi siis osata hallita työn organisoinnin ja tehtävien priorisoinnin kautta. Työaika saattaa helposti kulua arjen rutiineihin ja pikkuasioihin. Tehokkuus työssä tarkoittaa sitä, että työntekijä saavuttaa halutut ja sovitut tulokset sovitun ajan puitteissa. Tehokas työntekijä ei kuluta omaa työpanostaan toissijaisiin seikkoihin vaan saavuttaa tuloksia keskittymällä työn kannalta olennaisiin asioihin. Myös tehokkuutta ajankäytössä on mahdollista lisätä omaa ajankäyttöä parantamalla. Virtasalon mukaan työntekijän tulee työkenttensä kartoittamisen, keskeisten tehtäviensä määrittämisen ja niiden tärkeysjärjestykseen asettamisen lisäksi tehdä täsmäntävä ajanhallintasuunnitelma, joka varmistaa ajan olennaisten asioiden hoitamisen. (Virtasalo 1990,8-10,13,18.)

Moniammatillisessa työyhteisössä, kuten päiväkodissa, henkilökunnan toimenkuvat eivät aina ole kovin selkeitä. Epäselvyyttä aiheuttaa esimerkiksi, se etteivät työntekijät tunne toistensa työn sisältöä tai niistä ei ole selkeästi sovittu. Tärkeitä asioita saattaa jäädä hoitamatta, jollei kukaan ole vastuussa niiden hoitamisesta. Päiväkodin kaltaisessa työyhteisössä, jossa saattaa työskennellä muun muassa lastentarhanopettajia, lastenhoitajia ja laitosapulaisia, työtä selkeyttää ja helpottaa työntekijöiden henkilökohtaisten vastuualueiden sopiminen. Jokaisella työntekijällä on erilainen työprofiili, oma tapansa tehdä töitä, omat intressinsä ja muista poikkeava työnkuva. Tasa-arvon nimissä ei kaikkien tarvitse eikä ole tarkoituksenmukaista tehdä samoja töitä. Sopimisen avulla jokainen voi paremmin keskittyä omiin töihinsä, mikä vähentää päällekkäisyyttä. Vastuun jakaminen antaa työntekijöille mahdollisuuden erikoistumiseen, sillä kaikkien ei tarvitse olla joka alan asiantuntijoita. Monenlainen ja erikoistunut osaaminen on vahvuus, kun se annetaan kaikkien käyttöön. (Reunamo 2007, 103-104.)

Jos organisaation sisäisessä työnjaossa on epäselvyyksiä tai ne on huonosti määriteltyjä, saattaa se aiheuttaa työntekijälle omalta osaltaan muun muassa turhautumista ja mahdollisesti vastuun pakoilua. Jokaisen työntekijän tavoitteet ja oma osuus niiden toteuttamisessa tulisi-kin olla määriteltynä sekä yleisesti kaikkien tiedossa (Virtasalo 1990,18.)

Viime vuosina varhaiskasvatusta toteuttaville on tullut monia uusia odotuksia sekä valtiolta että kunnilta. Niitä ovat aiheuttaneet informaatio-ohjaus ja muu varhaiskasvatuksen kehittämiseen tähtäävä toiminta. Työyhteisöt ovat myös itse olleet kiinnostuneita kehittämään toimintaansa omista lähtökohdistaan. Tämä monenlaisten kehittämisodotusten samanaikaisuus

näyttäytyy arjessa ajoittain myös kaoottisuutena. (Nummenmaa, Karila, Joensuu & Rönholm 2007, 86.)

Oman työn mielekkyyden tajuaminen tuo mukanaan työn arvostamisen. Työnteko ei ole nautinnollista eikä siihen ole mahdollista panostaa täysin, jos sitä ei arvosta. Osa työntekijöistä suhtautuu työhönsä rutiinilla ja konemaisuudella. Moni saattaa kokea, ettei itsellä ole mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä. Tutkimukset ovat myös osoittaneet, että se, kuinka paljon työntekijä kokee pystyvänsä vaikuttamaan omaan työhönsä organisoimiseen ja kehittämiseen, vaikuttaa suurelta osin myös työtyytyväisyyteen. Mitä enemmän työntekijä kokee itse voivansa vaikuttaa, sitä tyytyväisempi tämä on. (Vakkuri 2001, 54, 65.)

4.3 Kiire

Opinnäytetyö käsittelee kiirettä käyttäen pohjana Noora Järnefeltin ja Anna-Maija Lehdon raporttia (2002), joka on tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla. Kyseinen raportti on osa Työpaineet, kiire ja sukupuoli - projektia. Projekti on pyrkinyt yhdistämään sekä laadullisen tutkimuksen että lomaketutkimuksen ja samalla kehittämään menetelmällisesti Tilastokeskuksen työolotutkimuksia. Työolotutkimukset ovat laajoja, koko palkansaajaväestöön suunnattuja haastattelututkimuksia, joita on vuoteen 2002 mennessä tehty vuosina 1997 1984, 1990 ja 1997. (Järnefelt & Lehto 2002, 3.)

Kiire ja työpaineiden lisääntyminen on ollut jo useita vuosia esillä julkisessa keskustelussa alasta riippumatta. Puhutaan muun muassa tiukoista aikatauluista sekä lisääntyneistä ja vaikeutuneista työtehtävistä. Kiireestä on jo keskusteltu niin paljon, että joidenkin keskustelijoiden mielestä kiire on vain pelkkää puhetta, niin sanottu muotiaihe. Tutkimukset puhuvat kuitenkin kiireen todellisuuden puolesta ja sen on nähty lisääntyvän systemaattisesti. Tilastokeskuksen työolotutkimukset osoittavat, että työtahdin kiristymisen kokemukset ovat yleistyneet jo ainakin 1980-luvulta lähtien. Muualla Euroopassa on saatu vastaavanlaisia tutkimustuloksia. Huomiota herättävää on, että Suomi sijoittuu eurooppalaisessa vertailussa kiirekokemusten suhteen kärkipäähän. (Järnefelt & Lehto 2002, 17-18.)

Laadullisten haastatteluiden pohjalta, joissa haastateltiin yhteensä 23 henkilöä eri aloilta, Järnefelt on identifioinut 13 laajaa kokonaisuutta, jotka vaikuttavat haastateltavien kiirekokemusten taustalla. Nämä 13 kiireen syy - kategoriaa sijoitettiin analyysissä neljään eri tasoon, joita ovat organisaation taso, työyksiköntaso/esimies, työtehtävän taso sekä yksilön taso. (Järnefelt & Lehto 2002, 23-24.)

4.3.1 Organisaation taso

Ensimmäinen Järnefeltin ja Lehdon muodostama taso on organisaation taso, johon kuuluu kolme eri kategoriaa. Nämä kategoriat ovat henkilökunnan riittämättömyys ja töiden lisääntyminen, organisaation vaatima lisätehokkuus sekä organisaatiomuutokset ja kehittäminen. Useimmin näistä mainittiin liian vähäinen henkilökunta suhteessa työn määrään, minkä mainitseminen oli erityisen tyypillistä naisvoittoisilla aloilla. Järnefelt ja Lehto mainitsevat henkilöstön riittämättömyyden yhteydessä erityisesti päiväkodeissa ja kouluissa tapahtuneen muutoksen. Ryhmäkokoja on kasvatettu ja samanaikaisesti henkilökuntaa on vähennetty, mikä on johtanut yksittäisen työntekijän kuormituksen lisääntymiseen. (Järnefelt & Lehto 2002, 23-25.)

Työntekijöiden riittämättömyyden tunteisiin vaikuttaa organisaatioiden lisääntyneet tehokkuusvaatimukset. Työajan koetaan riittävän vain välttämättömpiin tehtäviin, mutta esimerkiksi sosiaalinen kanssakäyminen työkavereiden kanssa tai uusiin asioihin perehtyminen jäävät paitsioon ajan puutteen takia. Lisääntyneet tehokkuusvaatimukset näkyvät vuoden 1997 työolotutkimuksen mukaan erityisesti yksityisellä sektorilla ja miestyypillisillä aloilla. (Järnefelt & Lehto 2002, 27-28.)

Organisaatiotasolla työpaineiden ja kiireen mahdolliseksi aiheuttajaksi on myös nimetty organisaatiomuutokset ja organisaatioissa harjoitettu kehittämistoiminta. Koettuun kuormitukseen saattaa vaikuttaa epävarmuuskokemukset, jotka usein liittyvät muutoksiin. Kehittämistyön koetaan aiheuttavan kiirettä, koska siihen ei anneta lisäresursseja. Järnefeltin haastatteluissa esimerkiksi eräs lastentarhanopettaja kertoo, että nykyään lastentarhanopettajan työssä vaaditaan aikaisempaa enemmän lasten yksilöllistä seurantaa ja arviointia ja koko päiväkodin tasolla oman opetussuunnitelman tekemistä. Järnefelt ja Lehto esittävät mahdollisuuden, että jatkuva kehittäminen saattaa jopa heikentää toimintatehokkuutta, sillä kireät resurssit eivät tahdo riittää sekä jatkuvaan uudistamiseen että päivittäisiin toimintoihin. (Järnefelt & Lehto 2002, 28-29.)

4.3.2 Työyksikön taso ja esimiehen roolit

Työyksiköiden taso ja esimiehen roolit on toinen Järnefeltiin muodostamista tasoista, jonka alle sijoittuvat kategoriat esimies ei pidä alaisten puolia, ongelmat työnjaossa ja töiden organisoinnissa sekä liian kireät aikataulut. Järnefeltin haastatteluissa vain harva mainitsi esimiehen roolin kiireen lisääjänä tai vähentäjänä, mutta ne, jotka mainitsivat, pitivät sitä erityisen keskeisenä. Jos johdolla ei ole realistista käsitystä, kuinka paljon aikaa tietyn työn suorittamiseen menee, voivat aikataulut muodostua liian tiukoiksi. (Järnefelt & Lehto 2002, 23, 29-30.)

Koetut ongelmat työnjaossa ja organisoinnissa saattavat usein johtua epätasaiseksi koetusta työnjaosta. Pohjimmiltaan kiireen syy on henkilökunnan puute, sillä työnjaollisia ongelmia on vaikeaa ratkaista, jos ei ole ketään kenelle delegoida. Työt kasaantuvat samalle työntekijälle, joka joutuu jakautumaan useisiin eri tehtäviin. Muita kiirettä aiheuttavia työnjaon ja organisoinnin ongelmia koettiin olevan työnkuvien epäselvyys ja työyhteisön ristiriitaiset käsitykset työn tavoitteista, mikä johtaa resurssien kulumiseen epäolennaisiin asioihin tärkeimpien kustannuksella. Kiirettä lisäävänä tekijänä mainitaan myös tässä yhteydessä huono työilmapiiri. (Järnefelt & Lehto 2002, 30-32.)

Yksi yleisimmistä kiireen ja aikapaineiden syistä näyttävät tilastollisesti olevan liian kireät aikataulut. Käytännössä tämä saattaa näkyä työtahdin kiristymisenä ja pidempinä työpäivinä. Ongelman taustalla voi olla jo alun perin liian tiukoiksi ja joustamattomiksi laaditut aikataulut. Työn organisoinnissa aikataulut nähdään tarpeellisina ja jopa pakollisina, mutta usein liian tiukat aikataulut koetaan ulkoapäin annetuiksi, mikä lisää entisestään kiireen tuntua. (Järnefelt & Lehto 2002, 32-35.)

4.3.3 Työtehtävän taso

Kaikista eniten kiireen syy - kategorioita Järnefelt on muodostanut työtehtävien tasolle. Nämä kategoriat ovat: työ on vaativampaa, työtehtävät ovat monipuolistuneet, keskeytykset/työpäiväsirpaloituminen, asiakastyö, ATK lisää tai hankaloittaa työtä sekä vaikeus suunnitella työtään. Usean eri kategorian muodostuminen kyseiselle tasolle kertoo siitä, että haastateltujen oli kysyttäessä helpompi kertoa tiiviisti omaan työhön liittyvistä kiireen aiheuttajista kuin esimerkiksi organisaation tasolla tapahtuneista muutoksista. (Järnefelt & Lehto 2002, 23-24.)

Osa Järnefeltin (2002) haastateltavista koki, että työtehtävät ovat vaikeutuneet ja osaamisvaatimukset ovat lisääntyneet. Työssä selviytyäkseen täytyy jatkuvasti perehtyä uusiin asioihin ja opetella uusia asioita, mutta siihen ei ole varattu työssä kuitenkaan aikaa. Ongelma työn vaativuuden suhteen on ollut nähtävissä myös päiväkodeissa ja kouluissa, sillä työn kohde ja samalla koko työ on muuttunut vaativammaksi. Haastateltavat kertoivat, että lapset ovat tulleet rauhattomammiksi, moniongelmaisuus on lisääntynyt ja lapset vaativat enemmän huomiota ja apua sosiaalisissa taidoissa. Samanaikaisesti on ylhäältä hallinnon tasolta tullut lisävaatimuksia. (Järnefelt & Lehto 2002, 35-36.)

Työtehtävien monipuolistuminen on yhteydessä työn vaativuuden lisääntymiseen, mutta se tarkoittaa sitä, että työhön on tullut uusia osia, joita on tehtävä rinnan vanhojen tehtävien kanssa. Kouluissa ja päiväkodeissa tämä näkyy esimerkiksi suunnitteluun ja arviointiin liittyvi-

en tehtävien lisääntymisenä. Keskeytykset ja työpäivän sirpaloituminen ovat myös tyypillisiä kiireen aiheuttajia naistyyppillisissä töissä. Kiire voi ilmetä tunteena, että pitäisi olla monessa paikassa yhtä aikaa. Tarkasteltaessa laajemmin asiaa keskeytysten taustalla vaikuttavat muun muassa ristiriitaiset työn tavoitteet, liian vähäiset henkilöstöresurssit ja ongelmat työn organisoinnissa. (Järnefelt & Lehto 2002, 37-40.)

Asiakastyö ja sen myötä asiakassuuntautuneisuus aiheuttivat osalle haastatelluista kiireen tuntua, sillä yksi asiakassuuntautuneen työn osatekijä on jatkuva tavoitettavuus ja saatavilla olo. Lisäpainetta aiheuttaa se, että kiirettä ei saisi näyttää ulospäin. Kiireen näkyminen saattaisi esimerkiksi hermostuttaa potilaita tai vahingoittaa lapsia. Osa haastateltavista koki, että aina ei ole mahdollisuutta paneutua asiakkaiden ongelmiin kiireen vuoksi. Tietotekniikan lisääntyminen on myös yhteydessä kiireen kokemiseen, sillä se saattaa tuoda mukanaan lisätehtäviä. Miehet mainitsivat hieman naisia herkemmin tietotekniikan kiireen aiheuttajana. (Järnefelt & Lehto 2002, 40-44.)

Vaikeudet suunnitella ja ennakoida omaa työtään olivat hyvin erityyppisten kiirekokemusten taustalla. Nämä vaikeudet johtuivat olennaisesti muutoksista työtehtävien luonteessa, joita on tapahtunut viime vuosina. Erityisesti ihmissuhdetyössä on paljon piirteitä, jotka tekevät työn ennakkoinnin ja suunnittelun vaikeaksi. Ihmissuhdetyössä edellytetään reagoimista asiakkaan tarpeisiin, joten työn tekemisessä ei voi aina tiukasti pitäytyä ennakkosuunnitelmissa. Viime vuosina on tullut asiakassuuntautuneisuuden lisäksi yksilöllisyyden korostaminen esimerkiksi opetus- ja hoitotyössä, mikä edellyttää yhä joustavampaa reagoimista asiakkaan tarpeisiin. Vaikeus suunnitella liittyy myös henkilöstön riittämättömyyteen. Liian vähäinen henkilökunta vaikeuttaa suunnittelua ja jos joku puuttuu, suunniteltuja asioita ei voi toteuttaa, jolloin töitä kasaantuu. Ongelmista johtuva jatkuva uudelleensuunnittelu vie ylimääräistä aikaa. (Järnefelt & Lehto 2002, 44-46.)

4.3.4 Yksilön taso

Vajaa puolet Järnefeltin haastatteluihin osallistuneista näki, että kiire saattoi olla myös itse aiheutettua. Tähän nähtiin olevan kolme eri syytä, joista ensimmäinen oli kiireen johtuminen siitä, ettei ole organisoinut ja suunnitellut töitään ja aikataulujaan tarpeeksi hyvin. Toisena syynä nähtiin olevan kiireen johtuminen korkeasta työetiikasta tai kunnianhimosta. Viimeisenä syynä nähtiin olevan se, että kiire työssä heijastaa yksilöllisiä eroja stressinsietokyvyssä. (Järnefelt & Lehto 2002, 47.)

Kiireen syyn näkeminen puutteina henkilökohtaisessa työn suunnittelussa on samalla moraalinen kannanotto, jonka taustalla on asenne, että se on itsestä kiinni. Näkemyksessä korostetaan yksilön mahdollisuuksia ja velvollisuuksia hallita omaa työtään. Korkea työmoraali tai

kunnianhimo saattaa myös johtaa itsestä johtuvan kiireen tuntuun. Tällainen henkilö saattaa omasta kiinnostuksestaan ja halustaan ottaa itselleen tehtäviä, jotka ajan kuluessa muodostuvat rasitteiksi. (Järnefelt & Lehto 2002, 47-48.)

Yksilölähtöisesti kiireen alkuperää voi myös hahmottaa viittaamalla yksilöiden erilaisiin stressinsietokykyihin tai siihen, että kiire on pelkkää puhetta, ei todellista. Yksilökeskeinen, psykologistinen lähestymistapa on vahvasti esillä julkisuudessa ja tutkimuskirjallisuudessa, kun puhutaan kiireestä, työpaineesta ja stressistä. Tämä pitää yllä työntekijöiden tapaa tulkita työpaineet ja stressi itsestä johtuvana ongelmana, joka jokaisen on itse hallittava. (Järnefelt & Lehto 2002, 48-49.)

4.4 Stressi

Stressi on käsite, jota käytetään monenlaisissa eri yhteyksissä ja jolle ei ole olemassa yksiselitteistä määritelmää. Yleisesti ottaen stressi voidaan kuitenkin nähdä haitallisena reaktiona turhauttavaan tilanteeseen. Se on kehon sopeutumisreaktio, joka voi johtua sekä fyysisistä että psyykkisistä syistä. Stressin oireita on mahdotonta kattavasti nimetä, sillä ne voivat ilmentyä muun muassa käytöksen muutoksina ja terveysongelmina. Stressin kokeminen on erittäin yksilöllistä; mikä on toiselle stressaavaa, ei välttämättä ole sitä toiselle. Kokemukseen saattaa esimerkiksi vaikuttaa opitut tavat reagoida vaikeissa tilanteissa ja yksilön saama tuki. (Olofsson 2001, 15-16.)

Sehnert (1981, 16-18) määrittelee stressin elämän mukanaan tuomaksi rasitukseksi. Se on erityisinä oireina elimistössämme ilmenevä tila, joka voi olla sekä miellyttävää että epämiellyttävää. Stressi voidaan nähdä ihmisruumiin puolustusjärjestelmän vastaamisena ja mukautumisena vaikeina ja uhkaavina koettuihin tilanteisiin. Aina stressi ei ole paha asia, mutta jatkuessaan liian pitkään tai liian usein, se voi olla vaarallista. Kohtuullisesti annostettuna stressi jopa lisää energiaa ja virittää luovuuden (Nummelin 2008, 75).

Sehnert (1981, 16-18) esittelee teoksessaan stressin ”keksijän” tohtori Hans Selyen esittämät kolme eri stressin vaihetta. Ensimmäisen tutkimuksensa aiheesta Selye julkaisi vuonna 1950 nimittäen stressiä yleiseksi sopeutumisoireyhtymäksi. Selyen kolme eri stressin vaihetta ovat hälytys-, sopeutumis- ja uupumisvaihe. Hälytytysvaihetta kuvaavat parhaiten kehon fyysiset reaktiot, kuten verenpaineen kohoaminen ja sydämen tykytys, joiden tarkoituksena on turvata mahdollisimman hyvä energiansaanti uhkatilanteessa. Sopeutumisvaiheessa elimistö rentoutuu ja palautuu normaaliin tilaan. Mikäli vaaratilanne jatkuu pitkään, johtaa se uupumisvaiheeseen. Uupumisvaihe saattaa johtaa sairastumiseen, mihin vaikuttavat muun muassa yksilön perinnölliset lähtökohdat. Olofsson (2001, 17) jakaa myös teoksessaan stressin kolmeen eri vaiheeseen, jotka ovat pitkälti yhdenmukaisia Selyen kanssa.

Tyypillisimmin pitkäaikaisen stressin oireet jaetaan fyysisiin ja psyykkisiin oireisiin. Fyysisen stressin oireita voivat olla univaikeudet, lihas- ja päänsärky, vatsakivut, lisääntynyt infektioherkkyys, kuukautiskierron häiriöt ja jopa lapsettomuus. Psyykkisiä pitkäkestoisen stressin oireita puolestaan voivat olla muisti- ja keskittymisvaikeudet, hätäiset päätökset, aggressiivisuus, turvattomuuden tunne, ahdistus, epänormaali väsymys, syyllisyyden tunteet ja itsetunnon heikkeneminen. Eri oireet esiintyvät eri ihmisillä eri vahvuisina. Stressille voivat muun muassa altistaa perinnöllinen taipumus ja tietynlainen persoonallisuus. (Olofsson 2001, 19-21.)

Stressin vaikutukset näkyvät myös työpaikalla. Stressaantuneella työntekijällä on vaikeuksia olla motivoitunut ja tarttua työtehtäviin. Hänen on vaikea pitää kiinni lupauksistaan ja sovitusta aikatauluista. Työn organisointi vaikeutuu ja työskentely on strukturoimatonta ja tehotonta. Stressaantunut työntekijä aiheuttaa työyhteisössään ristiriitoja, sillä huumorintaju vähenee ja joustamattomuus lisääntyy. Tällaisella työntekijällä saattaa lisäksi olla poikkeuksellisen paljon poissaoloja, mikä rasittaa muuta työyhteisöä. Kun yksi työntekijä kärsii pitkäkestoisesta stressistä, on vaarana, että se tarttuu muuhun työyhteisöön, mikä voi johtua esimerkiksi esiin nousevista konflikteista ja lisääntyneestä työmäärästä. (Olofsson 2001, 24-25.) Mikäli pitkäkestoiseen stressiin ei etsitä syitä ja puututa, voi se johtaa työuupumukseen (Siimes 2006, 22).

Nyky-yhteiskunnassa työelämä ei pysty enää takaamaan työntekijöilleen turvallisuuden ja pysyvyyden tunnetta, mikä korostuu etenkin auttamisaloilla. Toistuvat leikkaukset ja organisaatiomuutokset synnyttävät väistämättä stressiä työntekijöissä. (Obholzer & Roberts 2006, 152.) Erytisesti päivähoidossa tulisi kiinnittää huomiota työntekijöiden stressaantumiseen ja uupumiseen, sillä stressaantuneella työntekijällä ei ole välttämättä resursseja muuhun kuin lasten perushoittoon. Lapsen kehityksen tukeminen ja lämpimien ihmissuhteiden vaaliminen jäävät vähemmälle ja työt tehdään rutiinilla. Aikuinen ei aina jaksaa vastata lapsen todellisiin tunteisiin ja tarpeisiin. Työntekijöiden uupumisen seurauksena on hoidon laadun heikkeneminen sekä lisääntynyt sairastelu ja työvoiman vaihtuminen. (Veikkola & Keskinen 1999, 32-33.)

Työntekijöiden stressaantumiseen vaikuttavat oleellisesti käytössä olevat stressinhallintakeinot. Vaikka stressiä on yleensä pidetty yksilötason ilmiönä, on työstressi kuitenkin aina myös yhteisötason ilmiö. Useat työn stressitekijät aiheutuvat työn luonteesta ja työyhteisön toiminnasta, jolloin ne vaikuttavat kaikkiin työyhteisön työntekijöihin. Jokainen työntekijä reagoi näihin stressiä aiheuttaviin tekijöihin yksilöllisellä tavalla, mutta koko työyhteisö reagoi niihin jollakin tavoin. Tällöin stressiä tulisi pyrkiä hallitsemaan työyhteisön tasolla eikä pelkästään tiettyyn yksilöön keskittyen. (Veikkola & Keskinen 1999, 33.)

Työperäisen stressin ajatellaan usein johtuvan ympäristötekijöistä, joita voivat olla fyysisten olosuhteiden puutteet, työn voimakas määrällinen tai laadullinen lisääminen, työlle asetetut epäselvät tai ristiriitaiset tavoitteet, epäselvät työroolit tai rooliristiriidat, vaikutusmahdollisuuksien puute, tiedonkulkuun liittyvät ongelmat sekä työsuhteen epävarmuus. (Veikkola & Keskinen 1999, 35.) Suureen osaan työperäiseen stressiin liittyvistä tekijöistä voidaan puuttua. Työntekijää helpottaa organisaation perustehtävän selkeys, mikä tarkoittaa organisaation kykyä määrittää olemassaolonsa tarkoitus. Selkeästä organisaatiosta työntekijän on helppo löytää oma roolinsa. Toivottavaa olisi, että työntekijän tehtävät ja vastualueet mietitään jo rekrytointivaiheessa, jotta hänen olisi helpompaa täyttää roolinsa. (Nummelin 2008, 53.)

4.5 Aikaisempia tutkimuksia

4.5.1 Päivähoito lasten kokemana

Taina Kyrönlampi-Kylmänen (2007, 1, 153-154; 168.) käsittelee väitöskirjassaan arkea lasten kokemana, johon olennaisena osana kuuluu päivähoito. Tutkimus edustaa lapsitutkimusta ja se on toteutettu haastattelemalla. Tutkimushenkilöinä on 29, jotka ovat iältään 5-7-vuotiaita. Tutkimuksen mukaan päiväkotipäivän alku saattoi jo tuntua vastentahtoiselta unen puutteen takia. Lasten ajankäyttöä säätelivät vanhempien palkkatyö. Paikkana päiväkotimerkiksi lapselle eroa vanhemmista. Lapsen tunnemaailmaa päiväkodissa sävytti kaipaus ja ikävä. Päiväkodissa vietetty aika jäsenyi lapselle työksi ja kotona vietetty aika oli vapaa-aikaa.

Päiväkodin piha puolestaan näyttäytyi huolen ja turvattomuuden paikkana, jos lapsi jäi viimeisenä ulos odottamaan vanhempiaan ja paluuta kotiin. Kyrönlampi-Kylmänen viittaa Kallialan (1999) tutkimustulokseen, jonka mukaan ulkoilutilanteissa aikuiset ovat etäisiä lapsille sekä fyysisesti että psyykkisesti. Osittain turvattomuus johtui henkilökunnan poissaolevuudesta, mutta osittain kyseessä oli lapsen huoli siitä, tullaanko hänet hakemaan. Merkittävästi lapsen viihtyvyyteen päiväkodissa vaikutti päiväkotipäivän ajallinen kesto. Ikävän tunne viritäytyi lapsille erityisesti silloin, kun he kokivat olleensa liian pitkään erossa vanhemmistaan. (Kyrönlampi-Kylmänen 2007, 154-155.)

Arjessa lapsen toimintaa päiväkodissa määrittivät henkilökunta ja ikätoverit. Suurimmaksi osaksi lapset keskittyivät keskinäiseen vuorovaikutukseen. Lapset kokivat päiväkodin henkilökunnan sääntöjen asettajiksi, ohjatun toiminnan ohjaajiksi ja lasten keskinäisten ristiriitojen ratkaisijoiksi. Lapsi ja henkilökunta törmäsivät yhteen pääasiallisesti silloin, kun aikuinen rajoitti lapsen liikkumista tai leikkiä. Tilanteita, joissa lapset saivat liikkua vapaasti, olivat aikuisten ohjaama liikunta ja ulkoilut. Lapsen tunnesuhde päiväkodin henkilökuntaan jäi melko etäiseksi. Lapsi on päivähoidossa työnkohde eli objekti hoitajille ja opettajille. Päiväkodis-

sa lasten ympärillä olevat aikuiset vuorottelevat ja osittain vaihtuvat. (Kyrönlampi-Kylmänen, 2007, 155-156.)

Lapsen turvattomuuden tunne päivähoidossa liittyi kiusaamiseen, vertaisryhmän ulkopuolelle jättämiseen tai siihen, kun hän odotti viimeisenä päiväkodin pihalla vanhempiaan. Päiväkoti-ikäisten joukossa kiusaaminen on yleistä ja se näyttäytyy muun muassa leikeistä poissulkemisena tai fyysistä piirteistä huomauttamisena. Kasvattajan vastuulla on, ettei näin pääse tapahtumaan. Keinoina voi käyttää dialogista vuoropuhelua ja yhdessä pohtimista, miksi kiusaaminen on väärin. Suomalainen päivähoitosysteemi ei mahdollista lapsen riittävää kiintymistä hoitajaansa. Lapsen aito kohtaaminen tapahtuu vain hetkittäin. Aito kohtaaminen vaatii päiväkodin kontekstissa aikuisen pysähtymistä lapsen kanssa. (Kyrönlampi-Kylmänen 2007, 157-159.)

Lapsen ilo ja onni päiväkodissa muodostui leikistä vertaisryhmässä. Leikissä lapsi saa toimia oman tahtinsa mukaisesti. Päiväkodissa lapsi kaipasi rauhaa omaehtoiseen leikkimiseen, sillä leikki näyttäytyi usein arjessa sirpaleisena. Lapsen täytyi lopettaa leikkinsä siirryttäessä tilanteesta toiseen. Henkilökunnan etäisyys lapselle näkyi myös leikissä, sillä aikuiset osallistuivat harvoin lasten leikkeihin. Ammattilaisten tulee kiinnittää huomioita leikin merkitykseen ja sille annettuun tilaan päiväkodin arjessa. Jotta päiväkodin arjessa lapsen oikeus leikkiin toteutuisi, tulisi päivärytmin olla joustava ja mukailta lapselle ominaista tahtia, kiireettömyyttä. (Kyrönlampi-Kylmänen 2007, 159, 161-162.)

4.5.2 Tutkimuksia ajanhallinnan haasteista

Anna-Liisa Niemelä on tutkinut väitöskirjassaan Kiire ja työn muutos- tapaustutkimus kotipalvelutyöstä (2006), miten työelämän kiire liittyy työssä tapahtuneisiin muutoksiin ja minkälaisina nämä muutokset ja kiire tulevat esiin kotipalvelutyössä. Lisäksi Niemelä tutki, miten kodinhoitajat selviytyivät kiireestä ja miten he yhteistyössä kehittivät kiireen hallintaa. Tutkimustulokset osoittivat muun muassa, että kiire sai alkunsa erilaisista syistä. Kiire liittyi tiettyihin toimintoihin ja tilanteisiin ja sitä aiheuttivat muun muassa toimimattomat toimintamallit. Tuloksista kävi ilmi, että työntekijät yrittävät hallita kiirettä kiirehtimällä, pidentämällä työpäivää ja toimimalla rutinoitusti. Kotipalvelutyön muutosta kuvaava analyysi osoitti myös, että työ oli muuttunut käsityömäisestä työstä pitkälti rationalisoiduksi, massatuotantotyyppi-seksi työksi.

Kiirettä on käsitelty Suomessa muun muassa työolosuhdekartoitusten kautta. Tilastokeskus on tehnyt vuodesta 1977 lähtien seitsemän vuoden väliajoin palkansaajaväestöön kohdistettuja laajoja työolotutkimuksia. Niemelä viittaa väitöskirjassaan Kiire ja työnmuutos vuonna 1997 tehtyyn työolotutkimukseen, jonka tuloksena esille tuli, että kiire haittasi naisia hieman

enemmän kuin miehiä. Kiire nähtiin olennaisimpana työn viihtymistä heikentävänä tekijänä. Jopa puolet vastanneista koki kiireen ja kireän aikataulun heikentävän työssä viihtymistä. Keski-ikäiset vastaajat kokivat työssään eniten kiirettä. Tulosten mukaan erityisesti miespuoliset vastaajat kokivat työn tehostamiseen liittyvät toimet työpaineita lisäävinä tekijöinä. Naiset puolestaan kokivat suurimmaksi kiireen aiheuttajaksi henkilöstön riittämättömyyden. Kiirekokemuksen yhteydessä koettiin väsymistä, univaikeuksia, yllirasittuneisuutta, jännitteisyyttä ja voimattomuutta. (Niemelä 2006, 8.)

Hanna-Kaisa Veikkola ja Soili Keskinen (1999) ovat käsitelleet artikkelissaan stressinhallintaa päiväkotien työyhteisöissä. Artikkelin perustuu Veikkolan 1997 valmistuneeseen tutkimukseen, jonka aineisto kerättiin kyselylomakkein 30 turkulaisesta päiväkodista. Kyseisessä tutkimuksessa tutkittiin, kuinka yhteisötasoiset stressinhallintakeinot ovat yhteydessä koettuun työyhteisön toimivuuteen ja siihen, kuinka stressaantuneita työntekijät kussakin työyhteisössä olivat. Tutkimuksessa todetaan, että työyhteisön toimivuus vaikuttaa sekä stressaavien tilanteiden syntyyn että työyhteisön tapoihin hallita näitä tilanteita.

5 Opinnäytetyön tiedonhankinta

5.1 Tutkielman tiedonantajat ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyömme tiedonantajina toimivat erään espoolaisen päiväkodin kasvatusvastuulliset työntekijät kahdesta yli kolmevuotiaiden ryhmästä. Tiedonantajina oli havainnointivaiheessa kuusi ja haastatteluvaiheessa viisi työntekijää. Haastattelimme ainoastaan viittä työntekijää, koska toisen ryhmän pitkäaikainen sijainen lähti ryhmästä havainnoinnin ja haastattelun välillä.

Opinnäytetyömme tarkoituksena on tutkia ja selvittää seuraavat asiat:

1. Miten työntekijät käyttävät aikaansa työajalla?
2. Miten työntekijät kokevat ajankäyttönsä?

Toteutimme opinnäytetyömme tutkielmatyyppisenä kvalitatiivista lähestymistapaa käyttäen. Tutkimusmenetelminämme olivat osallistuva havainnointi ja teemahaastattelu. Osallistuvalla havainnoinnilla pyrimme vastaamaan ensimmäiseen tutkimuskysymykseen. Toiseen tutkimuskysymykseen pyrimme saamaan vastauksen teemahaastattelun kautta.

5.2 Laadullinen tutkimus

Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen, johon sisältyy ajatus todellisuuden moninaisuudesta. Olennaista kvalitatiivisessa tutkimuksessa on pyrkimys tutkia kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Yleisesti voidaan sanoa, että kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tavoitteena pikemminkin löytää tai paljastaa tosiasioita kuin todentaa jo olemassa olevia väittämiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2006, 152.)

Yleisimpiä aineistonkeruumenetelmiä laadullisessa tutkimuksessa ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto, joita voidaan käyttää joko vaihtoehtoisina rinnakkain tai eri tavoin yhdisteltynä tutkittavan ongelman ja tutkimusresurssien mukaan. Laadullisessa tutkimusmenetelmässä eri vaiheet usein kietoutuvat toisiinsa ja tutkimussuunnitelma saattaa elää tutkimushankkeen mukana. Näin on mahdollista saavuttaa ilmiöiden prosessiluonne ja hahmottaa ne tiettyyn aikaan ja paikkaan kuuluvina. (Eskola & Suoranta 2005, 15-16; Tuomi & Sarajärvi 2006, 73.)

Valitsimme laadullisen lähestymistavan opinnäytetyöhömme, koska kvalitatiiviset menetelmät mahdollistivat päiväkodin arjen moninaisuuden kuvaamisen. Tavoitteenamme oli saada mahdollisimman kokonaisvaltainen kuva päiväkodin työntekijöiden ajankäytöstä ja sen haasteista. Laadullinen tutkielma toteutettiin vaiheittain ja tutkimussuunnitelma eli prosessin mukana.

5.3 Osallistuva havainnointi

Havainnointi on tietoista tarkkailua. Sen avulla saadaan tietoa muun muassa siitä, toimivatko ihmiset siten kuin sanovat toimivansa. Luonnollisessa ympäristössä havainnoimisen hyvä puoli on, että havainnot tapahtuvat aina siinä asiayhteydessä, missä ne normaalistikin ilmenevät. Suurin etu havainnoinnissa kuitenkin on, että sen avulla saadaan välitöntä tietoa, yksilöiden, ryhmien tai organisaatioiden toiminnasta ja käyttäytymisestä. Havainnoinnin avulla saadaan kerättyä monipuolista ja mielenkiintoista aineistoa. Aineistonkeruumenetelmänä se sopii tutkimuksiin, joissa tutkitaan yksittäisten ihmisten toimintaa ja vuorovaikutusta. Se on toimiva metodi myös esimerkiksi ympäristöä tutkittaessa. Havainnointi on laadullisen tutkimuksen toinen yleinen aineistonkeruumenetelmä haastattelun lisäksi. Vaikka havainnointi on jo itsessään hyvin aikaa vievä menetelmä, on näiden kahden menetelmän yhdistäminen yleensä hoidelmällistä, sillä ne tukevat toisiaan. (Hirsjärvi ym. 2006, 202; Tuomi & Sarajärvi 2006, 83; Vilka 2006, 37-38.)

Osallistuvassa havainnoinnissa havainnoija osallistuu tutkimuskohteensa toimintaan yhdessä sen jäsenten kanssa ennalta sovitun ajanjakson ajan. Osallistuvassa havainnoinnissa tutkijan tulee päästä sisään tutkittavaan yhteisöön. Osallistuva havainnoija toimii aktiivisesti tutkiel-

man tiedonantajien kanssa. Sosiaalinen vuorovaikutus havainnoinnin aikana on tärkeä osa tiedonhankintaa. Havainnointi voi kohdistua myös rajattuihin kohteisiin tai tavoitteena voi olla kokonaisvaltaisen kuvan saaminen havainnoitavien elämästä. Osallistuvassa havainnoinnissa tutkija voi osallistua eriasteisesti havainnoitavaan toimintaan, jolloin jatkumon ääripäitä ovat osallistumattomuus ja täydellinen osallistuminen. (Hirsjärvi ym. 2006, 202; Tuomi & Sarajärvi 2006, 82-83; Vilka 2006, 44-45 .)

Osallistuva havainnointi toteutettiin vuoden 2009 tammi-maaliskuun aikana. Havainnointia suoritettiin yhteensä kymmenen viikon ajan. Osallistuvaa havainnointia käsittelevään kirjallisuuden tutustuttiin ennen havainnoin aloittamista jo opinnäytetyösuunnitelma vaiheessa. Ennen havainnoin aloittamista laadittiin tarkempi havainnointirunko (Liite1), johon poimittiin olennaisia, päivittäin toistuvia tilanteita. Havainnointi kohdistettiin ensimmäisen tutkimuskysymyksen kannalta olennaisiin teemoihin, jotka näkyvät myös havainnointirungossa. Lounas- ja nukkumistilanteet jätettiin pois havainnointirungosta, koska niissä tilanteissa havainnointi olisi vaikuttanut liikaa ryhmän toimintaan ja havainnointiaineiston luotettavuus olisi kärsinyt. Päivittäiset havainnot kirjattiin tutkimuspäiväkirjaan tukisanojen avulla, jotka myöhemmin käsiteltiin sisällönanalyysimenetelmää käyttäen. Koska havainnoitsijoita oli kaksi, kirjattiin havainnot kahteen eri tutkimuspäiväkirjaan. Havainnoista käytiin havainnoijien välillä keskustelua päivittäin havaintojen kirjaamisen yhteydessä.

Havainnoinnin kohteena olivat kahden yli kolmevuotiaiden lasten ryhmän kasvatusvastuulliset työntekijät. Työntekijöitä näissä kahdessa ryhmässä on yhteensä kuusi. Kummassakin ryhmässä on yksi lastentarhanopettaja ja kaksi lastenhoitajaa. Toisessa ryhmässä lastenhoitaja vaihtui havainnointijakson aikana. Molempia ryhmiä havainnoitiin viiden viikon ajan. Huomiota kiinnitettiin muun muassa kiireen ilmenemiseen eri tilanteissa, aikuisen läsnäoloon, toiminnan suunnitelmallisuuteen, lapsilähtöisyyteen ja työyhteisön vuorovaikutukseen. Havainnoidesamme osallistumisen asteemme vaihteli täydellisestä osallistumisesta passiiviseen osallistumiseen. Erityisesti ohjaustilanteiden aikana osallistuminen oli passiivista, mutta muissa tilanteissa osallistuttiin pääosin aktiivisesti. Siirtymätilanteissa varsinkin sivummalle jättäytyminen oli haastavaa emmekä kokeneet sitä tarkoituksenmukaiseksi.

Havainnoinnista saadut tulokset käsiteltiin ryhmäkohtaisesti, sillä ryhmien välillä oli eroja. Tärkeimmät havainnoinnista saadut tulokset käsiteltiin kunkin ryhmän kanssa havainnoinnin päättyessä. Annoimme ryhmille palautetta siirtymätilanteiden sujuvuudesta, ulkoilusta, suunnitelmallisuuden toimivuudesta ja tiimipalavereiden tehottomuudesta. Havainnointia seuraneissa haastatteluissa kävi ilmi, että antamaamme palautetta oli hyödynnetty toiminnan kehittämässä.

5.4 Teemahaastattelu

Haastattelu on eräänlaista keskustelua, jossa tutkijalla on ohjat. Tutkimustarkoituksia varten haastattelu on kuitenkin ymmärrettävä systemaattisena tiedonkeruumuotona, jolla on tavoitteet ja jonka avulla pyritään saamaan mahdollisimman luotettavia ja päteviä tietoja. Etuna muihin tiedonkeruumuotoihin verrattuna on haastattelun joustavuus, sillä aineiston keruuta voi säädellä tilanteen edellyttämällä tavalla. (Hirsjärvi ym. 2006, 193-194, 196-197.)

Haastattelun eduiksi luetaan myös se, että se sijoittaa haastateltavan puheen laajempaan kontekstiin. Se on hyvä menetelmä, jos jo ennalta tiedetään tutkimuksen aiheen tuottavan monitahoisesti ja moniin suuntiin viittaavia vastauksia. Lisäksi haastattelulla on mahdollista syventää saatavia tietoja. Haastattelija voi esimerkiksi pyytää tarkennusta esitettyihin mielteisiin tai esittää lisäkysymyksiä. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 35.)

Teemahaastattelu on strukturoidun ja strukturoimattoman haastattelun välimuoto, mutta lähempänä se on jälkimmäistä. Teemahaastattelun aihepiirit, teema-alueet, ovat kaikille samat, mutta siitä puuttuvat kysymysten tarkka muoto ja järjestys. Teemahaastattelu ei ole kuitenkaan niin vapaa kuin syvähaastattelu. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 48.)

Teemahaastattelumme teemoista osa nousi teoreettisesta viitekehyksestämme ja osa havainnoinnista saaduista tuloksista. Rungon haastattelullemme teimme vasta käsiteltyämme havainnoinnin tulokset. Kävimme teemahaastatteluja havainnoinnin kohteena olleiden kasvatustavustuullisten työntekijöiden kanssa. Ennen varsinaisten haastattelujen toteuttamista testasimme haastattelurunkomme esihaastatteluin. Haastatteluiden kautta saadun aineiston analysoimme myös sisällönanalyysiä käyttäen.

6 Analyysi

Tuomi & Sarajärvi (2002, 116) esittelevät teoksessaan teoriaohjaavaan sisällönanalyysin, joka etenee aineiston ehdoilla samalla tavalla kuin aineistolähtöinen analyysi. Erottavana tekijänä on empiirisen aineiston liittäminen teoreettisiin käsitteisiin. Teoriaohjaavassa analyysissä teoreettiset käsitteet ovat ilmiöstä ”jo tiedettyjä” eikä niitä tarvitse luoda aineistosta käsin. Aineistolähtöisessä analyysissä käsitteet luodaan suoraan aineistosta ilman mitään valmista.

Sisällönanalyysi on menettelytapa, jonka avulla voidaan analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti. Analyysimenetelmällä pyritään saamaan tutkittava ilmiö tiivistettyyn ja yleiseen muotoon (Tuomi & Sarajärvi 2006, 105.) Grönforsin (1982, 145) mukaan aineiston analyysissä yhdistyvät analyysi ja synteesi. Analyysissä aineisto pilkotaan käsitteelliseksi osiksi ja synteessin avulla nämä osat kootaan tieteelliseksi johtopäätöksiksi. Toisin sanoen tutkimus-

aineisto järjestetään siihen muotoon, että johtopäätökset voidaan siirtää yleiselle käsitteelliselle ja teoreettiselle tasolle (Metsämuuronen 2006, 122).

Tässä opinnäytetyössä käytettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysia, koska se ei sido aineiston tulkintaa liian tiukasti teoriaan. Täysin aineistolähtöinen sisällönanalyysi olisi puolestaan liian väljä. Teoreettisesta viitekehystä nousevat käsitteet auttoivat jäsentämään ja hahmottamaan laadullisilla tiedonhankintamenetelmillä hankkimaamme laajaa materiaalia. Tilaa jäi kuitenkin myös teoreettisen viitekehysten ulkopuolelta nouseville teemoille. Keräsimme vuonna 2009 kymmenen viikon aikana havainnointimateriaalia päivittäin havainnointipäiväkirjoihimme.

Havainnot toteutettiin havainnointirungon kautta, mikä määritteli havainnoitavat tilanteet väljästi. Havainnot purettiin havainnointipäiväkirjoista sisällönanalyysitaulukkoon alkuperäisilmauksiksi. Tämän jälkeen luotiin pelkistetyt ilmaukset, joita yhdistelemällä päädyttiin alaluokkiin. Muodostimme kummastakin havainnoitavasta ryhmästä omat sisällönanalyysitaulukonsa, sillä tarkoituksenamme oli käsitellä ryhmät erikseen.

Ryhmästä A muodostui 44 alaluokkaa, jotka tiivistyivät 16 yläluokkaan. Yläluokat muodostivat lopulta viisi pääluokkaa, jotka olivat *päivähoidon tehtävän toteutuminen, suunnitelmallisuuden puute, ongelmat työnjaossa ja töiden organisoinnissa, henkilökunnan poissaolot ja toimiva työnjako*.

Ryhmästä B muodostui havaintojen kautta 54 alaluokkaa, jotka tiivistyivät 19 yläluokkaan. Yläluokista muodostui kuusi pääluokkaa, jotka olivat *päivähoidon tehtävän toteutuminen, suunnitelmallisuuden puute, ongelmat työnjaossa ja töiden organisoinnissa, poikkeuksia tiimin toiminnassa, toimiva tiimi ja toimiva arki*. Havainnoinneista muodostunut aineisto vastasi ensimmäiseen tutkimuskysymykseemme siitä miten työntekijät käyttävät aikaansa työajalla. Työn lopussa on liitteenä käyttämämme havainnointirunko (liite 1) sekä esimerkki havainnointiaineistomme analyysistä (liite 3).

Teemahaastattelut suoritimme huhtikuussa 2009 ja aineiston käsittely aloitettiin litteroinnilla. Litteroitua tekstiä muodostui viidestä haastattelusta yhteensä 43 sivua. Jäsensimme myös haastattelut ryhmiin A ja B haastateltavien oman ryhmän mukaisesti. Haastattelujen analysointi aloitettiin kesäkuussa 2009 sisällönanalyysin avulla.

Ryhmä A:n haastattelujen alkuperäisilmaukset koottiin analyysitaulukkoon ja niistä saatiin pelkistetyt ilmaukset, joista muodostui 45 alaluokkaa. Alaluokat tiivistyivät 19 yläluokkaan. Yläluokista saatiin kuusi pääluokkaa, jotka olivat *päivähoidon tehtävä, työn haasteet, lapsilähtöisyyden haasteet, suunnitelmallisuus, ajanhallinnan paraneminen ja työn mielekkyys*.

Ryhmä B:n haastattelujen alkuperäisilmaukset koottiin analyysitaulukkoon ja niistä muodostui runsas määrä pelkistettyjä ilmauksia. Näistä muodostimme alaluokkia, joita kertyi 63. Alaluokista aineisto tiivistyi 22 yläluokkaan. Yläluokista puolestaan muodostui kuusi pääluokkaa, jotka olivat *päivähoidon tehtävä, ajanhallinnan parantaminen, suunnitelmallisuuden haasteet, lapsilähtöisyyden haasteet, toimiva työyhteisö ja työn haasteet*. Haastatteluaineisto vastasi toiseen tutkimuskysymykseemme siitä, miten työntekijät kokevat ajankäyttönsä työajalla. Työn lopussa on esimerkki haastatteluanalyysistä (liite 4).

7 Työntekijöiden ajankäyttö työajalla

Osallistuvan havainnoinnin kautta haettiin vastausta tutkimuskysymykseen, miten päiväkodin työntekijät käyttävät aikaansa työajalla. Seuraavaksi osallistuvan havainnoinnin tulokset esitetään muodostuneiden pääluokkien mukaan. Jokainen pääluokka muodostaa oman alaotsikon, jonka yhteydestä on luettavissa tulokset. Tulokset koskevat päivittäisiä arjen tilanteita, joita havainnoitiin teoreettisen viitekehyksen kautta muodostuneen havainnointirungon puitteissa. Havainnointijakso kesti kummassakin ryhmässä viisi viikkoa. Tulokset käsitellään ryhmäkohtaisesti aloittaen ryhmä A:sta.

7.1 Ryhmä A

7.1.1 Päivähoidon tehtävän toteutuminen

Havainnoinneista nousi ensimmäiseksi pääluokaksi *päivähoidon tehtävän toteutuminen*. Viiden viikon aikana työntekijät toteuttivat ryhmässä monenlaista toimintaa. Suuri osa toiminnasta oli sidottu kuukausittain vaihtuvaan teemaväriin. Ohjattu toiminta sisälsi muun muassa laulua, askartelua, liikuntaa, saduttamista ja viikoittaisen luesittelun. Päivittäinen ohjattu toiminta oli yleensä ennen ruokailua pidettävässä ruokapiirissä ja ohjaajana toimi päivästä riippuen eri aikuinen. Ruokapiirin ulkopuolella aikuisen ohjaamaa toimintaa oli melko vähän. Ryhmän kuukausisuunnitelmaan merkitty toiminta toteutui kuitenkin yleensä.

Ryhmän aikuiset huomioivat lasten näkökulman osittain ohjatussa toiminnassa. Lapsilta kysyttiin esimerkiksi, haluaisivatko he lähteä pulkkamäkeen seuraavana päivänä. Arjessa huomioitiin myös erilaisia lasten tarpeita reagoimalla niihin. Aikuiset reagoivat lasten tarpeisiin ollessaan ryhmässä. Ulkoilun aikana aikuisilla oli aikaa antaa lapsille erityishuomiota. Hyvä ilmapiiri ryhmän sisällä ilmeni ryhmässä muun muassa kokonaisvaltaisena rauhallisuutena, positii-visutena ja tiimin sisäisenä avoimena vuorovaikutuksena. Hyvää ilmapiiriä edisti aikuisten läsnäolo ryhmässä sekä heidän keskinäinen vuorovaikutuksensa. Aikuiset keskustelivat ja sopi-

vat asioista keskenään. Hyvää ilmapiiriä esiintyi etenkin silloin, kun kaikki ryhmän omat aikuiset olivat paikalla.

7.1.2 Suunnitelmallisuuden puute

Suunnitelmallisuuden puute näkyi toiminnassa, lasten huomioimisessa sekä ilmapiirissä. Ohjatuissa toiminnoissa suunnitelmallisuuden puute ilmeni, siten että valmistelut oli tehty huolimattomasti ja toimintaa ei aina ollut mietitty loppuun asti niin, että se olisi vastannut ryhmän tarpeita. Esimerkiksi ryhmän viikoittainen liikuntaan varattu salivuoro käytettiin useimmiten vapaaseen leikkiin aikuisen valvonnassa. Ohjattua liikuntaa oli todella vähän. Suunnitelmallisuuden puute johti myös ohjatun toiminnan korvaamiseen vapaalla leikillä sekä aamu-päivän ulkoilujen ajoittaiseen myöhäiseen ajankohtaan.

Lasten näkökulmaa ei myöskään aina huomioitu riittävästi, mikä näkyi muun muassa siirtymätilanteissa lasten hoputtamisena sekä lasten toiminnan, kuten leikin, turhana keskeyttämisenä. Aikuinen saattoi päättää, ketkä lapsista lähtivät ulos ja ketkä jäivät sisälle aamu-ulkoilun ajaksi ilman varsinaista perustelua. Puutteita lasten huomioimisessa esiintyi välillä ohjatussa toiminnassakin, mikä näkyi esimerkiksi lapsen mielipiteen sivuuttamisena. Ryhmässä oli ajoittain huono ilmapiiri tiimin sisällä. Aikuiset loivat omalla käyttäytymisellään kiireistä ja rauhattomaa tunnelmaa. Huonon ilmapiirin vallitessa myös aikuisten keskinäinen vuorovaikutus oli vähäistä.

7.1.3 Ongelmat työnjaossa ja töiden organisoinnissa

Ongelmat työnjaossa ja töiden organisoinnissa korostuivat siirtymä- ja ruokailutilanteissa. Työntekijän kertoman ja havainnoin perusteella ruokailutilanteissa ei ollut yhtenäisiä käytäntöjä kaikilla työntekijöillä. Välillä lasten piti odottaa, että kaikki olivat saaneet ruuan, ennen kuin he saivat aloittaa ruokailun ja välillä ruokailun sai aloittaa heti, kun itse oli annoksensa saanut. Säännöt olivat riippuvaisia siitä, kuka jakoi ruokaa. Välipalatilanteet olivat usein rauhattomia ja aikuisten piti kieltää lapsia. Ulos siirtyminen oli ajoittain hidasta ja tungosta pääsi syntymään eteiseen, jossa oli usein kaksi ryhmää pukemassa ja riisumassa samaan aikaan.

Tiimin sisäisessä työnjaossa oli havaittavissa epäselvyyttä. Työntekijöille ei näyttänyt aina olevan selvää, missä olisi hyvä olla kussakin tilanteissa. Esimerkiksi lasten siirtyessä lounaan jälkeen päivälevolle, oli tilanne ajoittain sekava. Työntekijät vaelsivat huoneesta toiseen ja kukaan ei ollut selkeästi auttamassa lapsia riisuutumisessa, vessassa tai lepo huoneessa. Epäselvyyttä oli havaittavissa myös pukemis- ja riisumistilanteissa, joissa ei aina ollut tarpeeksi aikuisia auttamassa tai ei ollut selvyyttä, kuka aikuisista lähtee ensimmäisenä ulos.

7.1.4 Henkilökunnan poissaolot

Henkilökunnan poissaolot johtuivat useista eri syistä. Arjessa henkilökunnan poissaolot johtuivat muun muassa pitkittyneistä tauoista. Tiimin sisällä lähdettiin tauolle usein tilanteista, joissa olisi mahdollisesti tarvittu useampi työntekijä, kuten aamupalatilanteissa. Työntekijä, joka jäi ryhmään, joutui vastaamaan aamupalan jakamisesta, koko ryhmän lapsista sekä vanhempien ja lasten vastaanottamisesta. Tauot myös pitkittyivät usein osalla työntekijöistä normaalia pidemmiksi. Joskus tauolta palattiin puolen tunnin tai tunnin päästä.

Vakituiset tiiminjäsenet olivat poissa muun muassa ylityötuntien, koulutusten, useiden työajalla suoritettavien tehtävien sekä sairastelun vuoksi. Tiimin sisällä poissaoloja oli aiheuttanut myös väsymys, sillä kaksi työntekijää oli ollut sairauslomalla väsymyksen vuoksi. VKK-Metro-hanke vaikutti osaltaan ryhmän aikuisten poissaoloihin, esimerkiksi koulutusten ja palaverien kautta. Viiden viikon aikana oli enemminkin poikkeus kuin sääntö, että kaikki ryhmän omat työntekijät olivat paikalla.

7.1.5 Toimiva työnjako

Toimiva työnjako näkyi työntekijän tehtävissä ulkoilun ja lepohetken aikana, ulos lähtiessä ja aikuisten toiminnassa ulkona. Työntekijät hyödynsivät ulkoilujen ja lepohekien ajat muun muassa suunnittelemalla työvuoroja, täyttämällä lasten kansioita ja lukemalla sähköposteja. Lepohetken aikana työntekijät ehtivät myös pitää vuorotellen tauon. Kerran viikossa oli lepo hetken aikana tiimipalaveri, jolloin viereisen ryhmän aikuinen meni lepohuoneeseen. Tiimipalaverit kuitenkin peruuntuivat välillä erinäisistä syistä johtuen. Ulkoilun aikana sisälle jäävä aikuinen hoiti käytännön asioita, kuten kattoi pöydät ruokailua varten.

Uloslähteminen oli sujuvaa silloin, kun vierekkäiset isojen ryhmät ulkoilivat porrastetusti ja pukemisessa oli auttamassa useita aikuisia. Aikuiset valvoivat ulkoilun aikana koko pihaa ja vähintään yksi aikuinen oli alapihalla. Ulkoilun aikana oli harvoin ohjattua toimintaa. Joskus aikuinen saattoi osallistua lasten peleihin. Usein ulkoilu oli aikuisten keskinäisen keskustelun aikaa, jolloin viereisten ryhmien aikuiset vaihtoivat kuulumisia.

7.2 Ryhmä B

7.2.1 Päivähoidon tehtävän toteutuminen

Päivähoidon tehtävä toteutui vapaassa leikissä, lapsilähtöisessä toiminnassa, retkissä ja koko talon yhteisissä tuokioissa. Ryhmä B:n kohdalla painottui selvästi vapaa leikki. Lapsia tuettiin pitkäkestoiseen leikkiin monin eri keinoin. Lapset saivat itse valita leikkinsä ja sen, kenen

kanssa he haluavat leikkiä. Leikkiä tuli jatkaa esimerkiksi ulkoluun asti. Lapsia jaettiin myös eri tiloihin leikkimään. Lapsilähtöisyys tuli esille lasten kuuntelemisena ja huomioimisena. Lapsilla oli mahdollisuus esitellä joka viikko kotoa tuomansa lelu. Tällöin jokainen lapsi sai oman hetkensä olla esillä. Leluesittely tapahtui ruokapiirissä. Ruokapiirin ohjelmaan kuului yleensä sadun lukeminen tai keskustelu.

Retket kuuluivat olennaisena osana toimintaan. Viiden viikon havainnoinnin aikana tehtiin retki kirjastoon, kirkkoon sekä läheiselle mäelle, jossa lapset saivat laskea mäkeä. Koko talon yhteistä toimintaa oli joka toinen viikko pidettävä lauluhetki, johon sisältyi sekä laulua että leikkiä. Muuta koko talon toimintaa havainnointijakson aikana oli päiväkodin työntekijöiden järjestämä Kalevala-esitys sekä ulkopuolisen toimijan esittämä Romeo ja Julia -nukketeatteriesitys.

7.2.2 Suunnitelmallisuuden puute

Suunnitelmallisuuden puutetta oli ohjatussa toiminnassa sekä tiimipalavereissa. Ruokapiirin ohjelma vaikutti usein suunnittelemattomalta. Ohjelma ei aina myöskään kohdannut lasten tarpeita, sillä toimintaa ei pohjustettu lapsille tarpeeksi, jotta he olisivat ymmärtäneet toiminnan idean. Askartelua oli ryhmässä harvoin ja välillä tehtävät olivat myös ikätasoon nähden liian vaikeita.

Ajoittain suunnitellut toiminnot peruuntuivat esimerkiksi lasten vähäisen lukumäärän vuoksi tai aikuisten päätöksestä. Viikko-ohjelmassa oleva toiminta siirrettiin aamupäivästä iltapäivään, mutta sitä ei toteutettu iltapäivälläkään. Viikko-ohjelmaan oli merkitty retki jollekin päivälle, joka ei kuitenkaan toteutunut yhden tiimin jäsenen puuttuessa. Puuttuvan tiimin jäsenen tilalla oli kuitenkin sijainen. Toimintaa saattoi välillä olla myös vain osalle ryhmän lapsista. Esimerkiksi jumppaan ei välttämättä osallistunut kaikki ryhmän lapset. Lisäksi poikkeustilanteet, kuten kiire ja työntekijöiden poissaolot, vaikuttivat yleensä ohjattuun toimintaan jossain määrin.

Ryhmän tiimipalavereiden tehottomuus johtui osittain siitä, ettei niillä ollut selkeää vetäjää. Palaveria varten ei ollut etukäteen laadittu suunnitelmaa käsiteltävistä asioista. Tiimipalavereissa ei myöskään ollut toiminnan arviointia ja tulevan toiminnan suunnittelu jäi vähäiseksi. Tiimipalaverit olivatkin useimmiten jäsentymättömiä jutusteluhetkiä, jolloin sovittiin esimerkiksi työvuoroista.

7.2.3 Ongelmat työnjaossa ja töiden organisoinnissa

Ongelmat työjaossa ja töiden organisoinnissa koostuivat ulkoilun puutteista, työnjaon epäselvyydestä ja ryhmätilasta poissaolevista työntekijöistä. Ulkoilun aikana osa aikuisista puhui keskenään. Ulkoilun aikana oli myös melko harvoin ohjattua toimintaa lapsille. Ulkoilut jäivät usein melko lyhyiksi ja aamu-ulkoilu saattoi jäädä kokonaan pois esimerkiksi pitkäksi venyneen toiminnan vuoksi.

Työntekijöillä oli ajoittain epäselvyyksiä työnjaossa. Tämä ilmeni siirtymätilanteissa, kuten ulos lähtemisessä ja sisään tulemisessa. Välillä lasten riisuutumisessa oli auttamassa vain yksi työntekijä ja kaikki lapset tulivat samaan aikaan eteiseen sisään tullessa. Sekavuutta B-ryhmänkin kohdalla lisäsi se, jos molemmat isojen ryhmät olivat samaan aikaan eteisessä. Aikuiset olivat poissa ryhmästä pääasiassa vapaan leikin aikana tai jonkun muun aikuisen vetäessä ohjattua toimintaa. Yhtenä syynä ryhmästä poistumiseen oli henkilökohtaisten asioiden hoitaminen työajalla. Joskus jopa kaikki tiimin kasvatusvastuulliset jäsenet olivat poissa ryhmästä samaan aikaan, jolloin ryhmä saattoi jäädä harjoittelijoiden vastuulle.

7.2.4 Poikkeuksia tiimin toiminnassa

Poikkeuksia tiimin toimintaan aiheuttivat ruokailutilanteiden ongelmat sekä kireä ilmapiiri. Ruokailutilanteet sujuivat useimmiten hyvin, mutta poikkeuksiakin oli. Ne johtuivat muun muassa ruokailun viivästyisestä tai siitä, että osa ryhmän aikuisista ei ollut ruokailussa läsnä. Aamupalatilanteissa aikuisten poissaolo johtui tauoista, jolla ryhmän aikuiset kävivät vuorotellen. Välipalaa oli ajoittain jakamassa vain yksi aikuinen, jolloin ruokailutilanne saattoi olla hieman rauhaton.

Kireätä ilmapiiriä oli välillä havaittavissa aikuisten välillä. Sitä aiheuttivat esimerkiksi poikkeustilanteet, kuten ylitöihin jääminen toisen työntekijän sairastumisen vuoksi. Lapsille kireä ilmapiiri näyttäytyi normaalia tiukempaan sävyyn puhumisena. Huono ilmapiiri näkyi myös ajoittain työntekijöiden välisenä kuiskutteluna.

7.2.5 Toimiva tiimi

Toimiva tiimityö näkyi B-ryhmän arjessa useissa tilanteissa. Työnjako tiimissä oli toimivaa silloin, kun aikuisille oli selvää, kuka tekee ja mitä tekee. Käytännön askareet, kuten pöydän pyyhkimiset, oli jaettu työvuorojen mukaan, mikä helpotti työntekijöiden työntekoa. Toimivaa työnjakoa edisti myös se, että aikuiset olivat tiimipalaverissa jo etukäteen sopineet, kuka on vetovastuussa tulevassa toiminnassa.

Toimivaan työnjakoon linkittyi työntekijöiden keskinäinen kommunikointi. Ryhmässä aikuiset keskustelivat paljon keskenään ja sopivat asioista. Tiimipalaverissa kaikkien mielipiteitä kuunneltiin ja otettiin huomioon. Työnjako toimi lisäksi ulkoilujen ja lepohetkien aikana. Tällöin työntekijät hoitivat käytännön askareita, tekivät paperihommia ja kävivät tauolla. Ryhmä b:ssä tauot olivat yleensä kohtuomittaisia sekä aamu- että iltapäivisin. Tiimipalaverit ja koko talon edu-palaverit pidettiin myös lepohetken aikaan.

7.2.6 Toimiva arki

Toimivaa arki oli silloin kun siirtymätilanteet olivat sujuvia, ruokailutilanteet rauhallisia ja työntekijät lasten saatavilla. Siirtymätilanteiden sujuvuuteen suuresti se, kuinka monta aikuista tilanteessa oli auttamassa. Sujuvuutta edisti myös aikuisten reagoiminen lasten tarpeisiin. Aikuisten istuminen lasten kanssa samassa pöydässä vaikutti puolestaan ruokailutilanteiden toimivuuteen ja miellyttävyyteen. Ruokarauha säilyi paremmin aikuisten istuessa pöydässä.

Työntekijät olivat ryhmässä paljon lasten saatavilla. Ryhmän lapset lähestyivät aikuisia herkästi. Lapset otettiin heti aamusta ryhmään vastaan kukin lapsi yksilöllisesti huomioiden. Ajoittain aikuiset istuivat oman pöytänsä ääressä vapaan leikin aikana, mutta paljon oli myös sitä, että aikuiset menivät lasten joukkoon vapaan leikin aikana esimerkiksi pelailemaan. Vapaan leikin aikana ryhmässä oli useimmiten rauhallista. Ryhmän aikuiset omalla olemuksellaan edesauttoivat rauhallisen ilmapiirin syntymistä. Aikuisten rauhallisuus näytti välittyvän lapsiinkin.

8 Työntekijöiden kokemus omasta ajankäytöstään työajalla

Vastauksia toiseen tutkimuskysymykseen eli miten työntekijät kokevat ajankäyttönsä haettiin teemahaastattelun avulla. Teemahaastattelun tulokset esitetään muodostuneiden pääluokkien mukaan, joista jokainen muodostaa oman alaotsikkonsa. Ryhmä A:sta haastattelimme vain kaksi tiimin jäsentä, sillä tiimin kolmas jäsen ehti vaihtua ennen haastatteluita. Ryhmä B:n kohdalla haastattelimme kaikki ryhmän kolme työntekijää. Jokainen työntekijä haastateltiin erikseen. Tulokset käsitellään ryhmäkohtaisesti aloittaen ryhmä A:sta

8.1 Ryhmä A

8.1.1 Päivähoidon tehtävä

Lastenhoitajan pääasiallinen työnkuva haastatteluiden perusteella oli hoito ja huolenpito. Lastentarhanopettaja puolestaan koki olevansa päävastuussa päivän kulusta ja toiminnasta.

Tyypillinen työpäivä koostui lasten auttamisesta, paperitöistä, suunnittelusta ja valmistelusta. Lastentarhanopettajan kokemus oli, että lastenhoitajana tai avustajana saa olla enemmän lasten kanssa.

Mut se oikeestaan, kyllä se mun niinku tavallaan harteilla on, onkin se et se päivän kulku, et mitä milloinki tehään ja miksi tehään.

Työntekijät kertoivat, että arkea ohjaa tietty päiväkodin päivärytmi. Päivittäiset rutiinit määrittävät pitkälti kunkin päivän aikataulun. Ohjattua toimintaa pidetään esimerkiksi usein ennen aamupäivän ulkoilua. Päivähoidon tehtävään haastatteluiden mukaan kuului myös lapsilähtöisyyden toteutuminen. Lapsilähtöisyys oli haastateltavien mielestä lapsen kuuntelemista ja huomioimista sekä siihen reagoimista. Tutut aikuiset nähtiin tärkeinä lapsille.

(...)niinku ihan ehdotonta tässä hommassa. Mä en osaa ees ajatella tätä työtä muuten. Ja kyl se on on sitä et pitää olla hirveen herkkä kuulemaan ja aistimaan lasten kaikki tunnetilat ja mielenkiinnonkohteet ja semmoset.

8.1.2 Työn haasteet

Työn haasteisiin lukeutuivat muun muassa ongelmat työyhteisön toimivuudessa ja suunnitelmallisuudessa. Työyhteisön toimivuuden esteinä nähtiin se, että välillä apua ja tukea on heikosti tarjolla. Esimerkiksi johtaja oli heikosti työntekijöiden saatavilla. Suunnitelmallisuuden ongelmat eli suunnitelmien peruuntuminen ja puutteelliset suunnitelmat johtuivat työntekijöiden mukaan henkilökunnan poissaoloista tai muista poikkeustilanteista. Aikuisten tai lasten väsymys saattoi myös olla syynä suunnitelmien peruuntumiseen.

(...)esimerkiks se voi johtua siitä, jos on ihmisii poissa, et ei oo tarpeeks henkilökuntaa. Sit se voi johtuu siitä, ettei tee yhtään mieli, ei oo yhtään intoo. Tai sit, et lapset on vaik väsyneitä tai et lapset on vielä kiinni edellises hommassa, et sitä jatketaankin. Mut pääsääntöisesti kyl se niistä lapsista pitää kattoo.

Lisäksi haasteelliseksi koettiin rakentavan palautteen antaminen tiimin sisällä. Negatiivinen palaute saatettiin kokea loukkauksena omaa itseä kohtaan, koska päiväkodissa työtä tehdään voimakkaasti omalla persoonalla.

Et se on niinku loukkaus aina omaa itseään kohtaan, jos joku sanoo, et sä et voi hoitaa tota asiaa noin (...)

Muita työn haasteita olivat itse aiheutetut ajanhallinnan ongelmat, ristiriita opettajan työkuvassa sekä työn kokeminen ajoittain raskaana. Haastatteluissa kävi ilmi, että kiire ja stressi ovat osittain itse aiheutettua. Osittain kiire oli kuitenkin työn mukanaan tuomaa. Työ koettiin ajoittain raskaana. Työn kuormittavuuden nähtiin kasvaneen viime vuosina. Myös työnkuva

koettiin ajoittain sekavana. Työn haasteet ja kuormittavuus olivat johtaneet väsymyksestä ja uupumuksesta johtuviin poissaoloihin. Muita poissaolojen syitä olivat tavalliset sairastumiset tai omien lasten sairastuminen.

Mul on aina kiire. Mul on aina kiire, mä teen itelleni kiireen, vaikkei mulla ole kiire.

(...)ja nytteki koko ajan lasketaan henkilöstöö ja apulaisii pois ja sitten kuitenkin vaatimustaso pysyy samana ellei korkeempana.

8.1.3 Lapsilähtöisyyden haasteet

Työntekijät kokivat olevansa osittain etäisiä lapsille. He kertoivat osa lapsista lähestyvän heitä vain, jos oli todellinen tarve. Aikuiset tunsivat olevansa välillä heikosti lasten saatavilla. Kiire vaikutti osaltaan myös lapsilähtöisyyden toteutumiseen. Kiire ilmeni esimerkiksi lasten hoputtamisena. Ryhmän lapsissa kiire näkyi levottomuutena. Kiirettä esiintyi pääasiassa siirtymätilanteissa.

Et sitä usein tekee itellensä semmosen enemmän niinku semmosen kiireen, vaikka oikeesti ei niinku oiskaan kiire ja sit siihen syyllistyy kyllä, et sit saattaa niinku lapsia sit ruveta niinku hoputtaa, että nyt, nyt, nyt, niinku äkkiä, että vaikka ei oikeesti oookkaan niinku semmonen.

Sijaisten nähtiin vaikuttavan ryhmään toimintaan monella eri tavalla. Vakituisten henkilökunnan puuttuminen näkyi lapsissa sijaisten kokeilemisena. Ryhmän aikuisille sijainen tarkoitti yleensä työn lisääntymistä. Etenkin ajatustyö lisääntyi vakituisten henkilökunnan puuttuessa. Jos sijaisia oli enemmän kuin yksi tai pidemmän aikaa, näkyi se ryhmän omissa aikuisissa väsymyksenä. Työntekijät kuitenkin totesivat, että nykyisin sijaisia on opittu jo hyödyntämään eikä esimerkiksi pienryhmätoiminta automaattisesti peruunnu sijaisen ollessa ryhmässä.

Meiän ryhmässä ainakin se sellasta levottomuutta tuo ainakin ihan selkeesti. Mut jos ei oo tuttu eikä oon niinku talon tavatkaan tutut, ni kylhän se sit aiheuttaa semmosta ylimääräistä säpinää niinkun aikuisissakin.

Et jos on sijaisia, jos on vaikka, no yks sijainen ei mun mielestä hirveesti vaikuta, mut kaks sijaista jos on ryhmässä, kun tuntee, että mun pitää, mul on sellanen tunne, et mun pitää olla samaan aikaan pukemassa lapsia päälle ja must tuntuu, et mun pitää olla samaan aikaan, et pitäis olla tossa ryhmähuoneessaki. Ja tuntuu et sitä koko ajan käy semmosia ylikierroksia että.

8.1.4 Suunnitelmallisuus

Työntekijöiden oli vaikeaa arvioida suunnitteluun ja toteutukseen käytettyä aikaa. Lastentarhanopettajan virallinen suunnitteluaika oli kolme tuntia viikossa, josta osan hän käytti kotona suunnitteluun. Molemmat työntekijät kuitenkin totesivat suunnittelun tapahtuvan usein työn

ohessa. Tiimipalaverissa tulevan toiminnan suunnitteluun käytettiin noin puoli tuntia. Suunnittelulle toiminnalle ei myöskään nähty olevan paljon aikaa.

Mut sithän meil on sitä omaa suunnitteluamme siis semmosia, et jossakin välissä mä aina niinku suunnittelen.

Me yhdessä niinku lyödään ne paperille tiimipalaverissa kyllä, et laitetaan ihan silleen aika niinku auki.

Suunnittelun toiminnan nähtiin toteutuvan yleensä tai ainakin useammin kuin ne peruuntuvat. Etukäteen suunnitelmien ylöskirjaamisen koettiin auttavan toteutumisessa. Työntekijät kokivat, ettei suunnittelun toiminnan peruuntuminen juurikaan vaikuta lapsiin. Lapsen kannalta ei nähty olevan merkitystä, milloin toiminta toteutetaan. Suunnittelun toiminnan peruuntuminen opetti toisen työntekijän mielestä lapsille pettymyksen sietokykyä.

Ja just se auttaa et ne kirjaa.

Ei sillä niin hirveesti oo merkitystä sit lapsen kannalta kuitenkaan et mitä(...)Milloin se tehdään.

8.1.5 Ajanhallinnan paraneminen

Työntekijät ovat yrittäneet tietoisesti parantaa omaa ajankäyttöään. Yhtenä myötävaikuttajana on ollut VKK-Metro-hanke. Omat lapset ovat myös opettaneet parempaa ajankäyttöä. Toinen työntekijöistä nimesi tavoitteekseen oppia delegoimaan paremmin ja olemaan itse hieman rauhallisempi. Ajankäyttöä pitäisi oppia rajaamaan. Työn tarkoitukseen keskittymisen koettiin myös parantavan ajankäyttöä. Kiireisinä päivinä nähtiin tärkeäksi työn perimmäisen syyn muistaminen.

Mutta itse asiassa se on muuten ihan oikeesti, se on totta, että mitä me ollaan tiimissäkin puhuttu, että mä oon ainaki ihan oikeesti heränny tän Metron myötä enemmän siihen, et minulla on, et mä oikeen tiedostamalla teen sen, et mul on viel enemmän niinku lapsille aikaa, vaikka mulla on aina mun mielestä ollu.

(...)pitäis olla vaan hirveen tarkka ja muistaa se et, miks täällä ollaan. Täällä ollaan noit lapsii varten, et voiskii sit oikein kiireisenä päivänä mennä istuu vaan tonne lattialle niiden kanssa.

Stressikokemukset vaihtelivat ryhmä A:n sisällä. Toisella työntekijöistä ei kertomansa mukaan ollut stressikokemuksia ja hän koki, ettei työyhteisössä sillä hetkellä ollut stressiä tai uupumusta. Toinen työntekijä kertoi, että hänen kohdallaan stressi ilmenee totaalisenä väsymyksenä. Hänen kohdallaan stressiä ovat helpottaneet ylimääräiset lomat ja muiden ottama vastuuta yhteisistä työtehtävistä.

Ei mut levoton mä oon aina, mut ei mul muuta oo. Mut se ei kyl oo stressin, mun mielestä stressin aiheuttamaa, et mä oon vaan, et mul on vaan levottomat jalat.

Mulle aiheuttaa eniten stressiä se, et mä en oo valmistunu. Sitte tota mul on myös tapana ehkä sit pikkasen liikaaki välillä haalia näit hommia, että tai ottaa niinku sellast vastuuta.

8.1.6 Työn mielekkyys

Työn mielekkyyteen vaikuttivat toimiva työyhteisö, omaan työhön vaikuttaminen sekä töiden mielekäs jakautuminen. Työyhteisö toimivuuteen koettiin vaikuttavan tiimin sisäinen hyvä vuorovaikutus, työyhteisön antama positiivinen palaute ja tuen saaminen. Työntekijöiden mukaan positiivista palautetta annetaan enemmän kuin negatiivista. Tiimin sisällä vuorovaikutus on avointa ja rehellistä. Vuorovaikutus tiimissä on entisestään parantunut uuden lastenhoitajan myötä.

Mutta kyl mun mielestä tää, että meil on hirveen hyvä tiimi ja me uskalletaan sanoo mun mielestä kaikille kolmelle niinku ihan rehellisesti, että mitä mieltä me ollaan.

Meil on musta hyvä. Tällä hetkellä niinkun semmonen avoin. Semmonen jollain tavalla niinkun rehellinen, et vaik se on hirveen vaikeeta niinku(...)

Mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön nähtiin hyvinä. Tiettyihin asioihin ei kuitenkaan ole vaikuttamismahdollisuutta, kuten suuriin lapsiryhmäkokoisiin. Työt jakautuivat tiimissä mielekkäästi. Työnkuvat koettiin joustaviksi ja työtehtäviä jaettiin vahvuuksien perusteella. Osa työtehtävistä oli tiimissä sidottu työvuoroihin. Kaiken kaikkiaan työnjako koettiin tiimissä toimivana ja oikeudenmukaisena.

Koen tietyis asioissa, mutta sitten taas en. Sitte taas tämmöset, et lapsii on hirveen paljon, ni eihän niihin niinku mitenkään voi vaikuttaa. (...)semmosii surullisii tapauksii, ku tiedostaa sen, et se lapsi ei voi hyvin näin isossa ryhmässä, mut tavallaan on kädet sidotut. Mut sit tähän omaan työntekooni voin vaikuttaa.

Kyllä meiän tiimissä mun mielestä on oikeudenmukainen, et en mä koe koskaan sitä, et mun pitää saada tehdä toi, vaikka toinen on opettaja tai mitään, ni ei tuu semmosta. Mun mielestä meillä hirveen hyvin luistaa se.

8.2 Ryhmä B

8.2.1 Päivähoidon tehtävä

Ryhmä B:n aikuiset olivat yleensä lasten saatavilla tarvittaessa. Yksi tiimin työntekijöistä kertoi, että ryhmässä oli panostettu viime aikoina lasten ryhmäytymiseen ja sosiaalsiin

taitoihin, josta oltiin saatu hyviä tuloksia. Tiimin työntekijät kokivat tärkeäksi, että lapsille oli tarjolla kivoja juttuja ja ettei lasten hoidosta ja huolenpidosta tingitty.

(...)mutta välillä sit taas tehdään enemmän ja on onneks kuitenkin tavallaan pidetään kiinni siitä et pidetään se toiminta ja sit kivoja juttuja lapsille.

Työntekijät kokivat oman tehtävänkuvansa selkeäksi ja tärkeäksi. Työ nähtiin myös haastavana ja monipuolisena. Työntekijöiden mukaan lapsilähtöisyys toteutuu ryhmässä muun muassa lasten mielipiteiden huomioimisena toimintaa mietittäessä. Lapsilähtöisyys nähtiin lapsen persoonan huomioimisena ja onnistumisen kokemuksien tarjoamisena lapsille sekä lasten mielipiteiden kuuntelemisena.

Se on hirveen haasteellista ja mielenkiintosta Se, että meille on annettu varhaiskasvatettavaksi alle kouluikäisiä lapsia tänne ni se tekee siitä niin rikkaan ja sellasen ainutlaatuisen.

(...)ja sitten nää meidän niinku aiheet, mitä me ollaan nytte tehty, vähän keijuista ja peikoistaki aloitettu nytte vähän niinku niistä, et mitä ne tietää ja mitä ne halua, et ne saa vähän päättää ittekin siitä.

Ryhmä B:n tiimin jäsenet kertoivat pyrkivänsä pitämään päiväjärjestyksestä ja viikkosuunnitelmastaan kiinni vaikka arjessa tapahtuukin muutoksia ja äkillisiä tilanteita. Tyypillinen työpäivä nähtiin vaihtelevana, haastavana ja monipuolisena. Työajan riittävyys tehtäviin nähden oli osan mielestä vaihteleva.

(...)ja sit aletaan toiminta oikeestaan siitä että et meil on viikko-ohjelma minkä mukaan, mukaan enemmän ja vähemmän mennään(...)

8.2.2 Ajanhallinnan parantaminen

Ajanhallinta oli osittain jo parantunut haastattelujen aikana. Ulosmeno ja sisääntulo oli alettu tekemään porrastetusti toisen ryhmän kanssa, kun se aikaisemmin tapahtui samanaikaisesti tuoden tungosta ja sekavuutta eteiseen. Ulos siirtyminen tapahtui nyt vuorotellen. Ulkoilun ajankohta sovittiin myös ryhmien työntekijöiden työvuorojen mukaisesti.

No nyt ehkä vähän paremmin menee ku me ollaan sovittu aika tarkkaan, että toisen isojen ryhmän kanssa kun on kuitenkin yhteinen eteinen, että mentäis vuoron perään.

B-ryhmä panosti kiireettömyyteen. Työntekijät olivat sitä mieltä, ettei aikuisten satunnaisesti kokema kiire vaikuta lapsiin. He näkivät myös, ettei vakituisen henkilökunnan puuttuminen tarkoita välttämättä sitä, että päivä olisi tavallista kiireisempi. Tiimin jäsenet kokivat, että kiire oli osittain työntekijöiden itse aiheuttamaa.

No ei meil kyl ehkä niin kiire oo, et se vaikuttaa sitte, ei oo ainakaan niinku, en mä koe et meil niin hoppu on et se vaikuttais.

Jos yks ihminen puuttuu ni ei tee sitä päivää sen kiireemmäks, että sit täytyy vaan oppii niinkun ottamaan niinkun. Meidän ei tarvii suoriutua kaikista asioista sit niinkun, et se täytyy oppia katsomaan niinkun sitä kokonaisuutta.

He olivat myös sitä mieltä, että ajankäyttöä voi parantaa keskittymällä työn tarkoitukseen, lapsiin. Priorisointi näkyi työntekijöiden mukaan siten, että ylimääräisiä töitä karsittiin stressin helpottamiseksi ja väsymyksen vuoksi hoidettiin vain pakolliset työt. Stressiin ja työssä jaksamiseen nähtiin suurena apuna vapaa-aika ja liikunta.

Mun mielestä se lähtee siitä et meidän pitää priorisoida se päivä, et mikä on se tärkein tavote sille päivälle. Et mitä me oikeesti halutaan tehdä. Ja sit ku sen huomaa et hei onks tää juttu nyt niinku ihan pakko et me ei pärjätä tätä päivää jos tää juttu tehään tai voiko sen oikeesti siirtää huomisolle tai ylihuomisolle

(...)että nyt tällä hetkellä just tuntuu että tekee sen niinku pakollisen et on sen verran tosiaan väsynyt olo(...)

8.2.3 Suunnitelmallisuuden haasteet

Toiminnan suunnitteluun oli varattu tunti viikossa, jolloin tiimi suunnitteli tulevaa toimintaa. Aikaa suunnitteluun menee tiimin mukaan puolesta tunnista tuntiin. Oman toiminnan arviointi nähtiin myös tärkeänä asiana ja arvioinnin tulisikin tapahtua tiimipalaverissa. Käytännössä ryhmä B:n toiminnan arviointi tapahtui toistaiseksi kuitenkin esimerkiksi toiminnasta aiheutuneita jälkiä siivotessa.

Siis meillähän on varattu kerran viikossa se tunti.

Tiimin jäsenet kokivat, ettei suunnittelu-aikaa ollut riittävästi tarjolla ja tiimin jäsenet pitivätkin useamman kerran vuodessa jo tavaksi tulleita tiimi-iltoja, joissa suunnittelua jatkettiin työajan ulkopuolella. Toimintaa suunniteltiin myös tauoilla ja vapaa-ajalla. Ryhmä B:n työntekijät kokivat, että paperityöt olivat lisääntyneet normaalin työn ohella.

Mut se tuntihan ei niinkun missään nimessä riitä kun siinä pitäis käydä kuitenkin viikkotoimintaa läpi mut mehän ollaan tehty se suunnittelurunko kyllä suunnittelupäivänä mitä tältä vuodelta niinkun odotetaan ja niinkun sit tavallaan se viikkosuunnitteluhan on et sitä pitäis syventää sitten(...)

(...)Ja joskus tuntuu siltä et aika ei riitä ni meil on ollu kuitenkin mahdollisuus et me ollaan saatu pitää iltasin tai me pidetään tiimi-iltoja ni sitte siinä ja päiväaikaan voidaan suunnitella ja mieltii niinku et hei tehää kuitenkin näin ja voidaan vaihdella niitä, mut periaatteellisesti se on se pelkkä tunti(...)

8.2.4 Lapsilähtöisyyden haasteet

Toiminnan suunnittelemattomuus näkyi lapsissa muun muassa vapaan leikin lisääntymisenä. Suunnittelemattomuus aiheutti rauhattomuutta, erityisesti silloin jos ryhmässä oli sijainen. Suunnittelemattomuus saattoi olla myös työntekijöistä kiinni. Suunnitelmat peruuntuivat muun muassa ajan riittämättömyyden ja huonojen suunnitelmien vuoksi. Myös tiimin jäsenten poissaolot ja yllättävät tapahtumat, kuten kokoukset vaikuttivat suunnitelmiin. Lisäksi työntekijöiden oma viitsiminen ja väsymys vaikuttivat ryhmän toiminnan suunnittelemattomuuteen.

No ne ehkä sit vaan saa leikkii paljon enemmän siis silleen, ku nää leikkii kumminkin tosi paljon.

No siinä varmaan vois olla sillä lailla että tota..aaa.. aika ei riitä?

Esimerkiks töissä sellanen tilanne et on paljon poissaoloja. Sä joudut paikkaamaan jotakin ja sul ei oo siinä, koko ryhmä ei oo koossa ja sä et oo saanu siihen sijaista. Tai sitten, että sulla on tullu yllättävii jotain kokouksii tai koulutuksia tai jotain tällasia.

Työntekijöiden mielestä kiireen vaikutus lapsiin oli näkyvästi erityisesti siirtymätilanteissa. Kiire ilmenee ryhmässä muun muassa siten, että lasten huomioiminen vähenee, lasten hoputtaminen lisääntyy ja työstä tulee helposti liukuhihnatyötä. Lapsi ei saa tarvitsemaansa huomiota aikuiselta. Työntekijät olivat sitä mieltä, että lapset kärsivät kiireisessä ilmapiirissä. Kiirettä ei kuitenkaan ajateltu olevan siinä määrin, että se vaikuttaisi ryhmän lapsiin.

Me ei huomioida lapsii niin paljon ja sit niitä niinkun pahimmassa tapauksessa sä sitten niinkun teet liukuhihnatyötä tossa pukemisessa ja kaikessa(...)

Et kannattaako täs niinku lähtee repii hermoja ja kiirehtii et koska lapsethan siinä heti kärsii.

8.2.5 Toimiva työyhteisö

Ryhmä B:n työtehtävät, kuten suunnittelu ja toiminnan toteuttaminen olivat suurimmaksi osaksi työvuorosidonnaisia. Työnjaossa huomioitiin tiimin jäsenten erityisosaaminen. Mahdollinen työnkuvien selkeyttäminen koettiin vieraaksi ajatukseksi ryhmä B:ssä sekä lastentarhanopettajan että lastenhoitajienkin osalta. Tiimi piti siitä, että kaikki suunnittelivat ja toimivat yhdessä, jolloin työntekeä tiimissä ei ole niin opettajapainotteista.

Ja meil on ollu hirveesti keskustelua nyt täällä johtajan toimesta, että ihan tästä et miten täällä nyt selkiytetään näitä työnkuvia ja että ite koen sen vähän vieraaks et jos se menee siihen, et mä suunnittelen jumpan, jonka sit esimerkiks lastenhoitaja vetää, koska mä tiiän, että hän vetää tosi ihania jumppia, niin et mikä motivointikeino on sit toisille tehdä näin, että näin et en tiiä, mihin se menee sitten.

Tiimin jäsenten välillä oli avoin vuorovaikutus ja samanlaiset arvot työn suhteen. Työntekijät kokivat, että heidän mielipiteensä huomioitiin sekä tiimissä että työyhteisössä. Tukea työhön saatiin oman tiimin lisäksi muista tiimeistä, varajohtajalta sekä johtajalta. B-ryhmän jäsenet kokivat, että heidän työyhteisössään arvostettiin työntekijöitä.

Nyt on pitkästä aikaa mulla itsellä ollu semmonen olo et meil on hirveen hyvä henki ja toimiva tiimi ja hirveen hyvä vuorovaikutus me tullaan niinkun hyvin juttuun tossa ja ei oo mikään klisee sanoo et meil on samanlaiset arvot kun aina puhutaan arvoista(...)

Tiimissä osa ei kokenut työstä aiheutuvaa stressiä. Omaan työhön nähtiin olevan erilaisia vaikuttamismahdollisuuksia, kuten keskustelu ja kyseenalaistaminen sekä kouluttautuminen. Toiminta nähtiin melko vapaana ja omaan työhön vaikuttaminen koettiin riippuvaiseksi paljolti omasta viitseliäisyydestä. Työhön oli mahdollista vaikuttaa muun muassa päättämällä, mitä tehdään ja miten tehdään. Vaikuttaminen tapahtui tiettyjen raamien sisällä.

(...) et kyllähän siitä pystyy tekemään just niin mielenkiintoista, ku vaan viittii ja haluaa ite.

8.2.6 Työn haasteet

Ajoittain tiimin sisällä oli myös haasteita. Vuorovaikutuksessa saattoi olla puutteita esimerkiksi hankalissa tilanteissa. Viestien välittymisessä koettiin ajoittain hankaluuksia, sillä viestit eivät aina välittyneet perille asti. Positiivisen palautteen antamista ja johtajan läsnäoloa ja tukea kaivattiin. Johtaja koettiin ajoittain etäiseksi omien työkiireidensä vuoksi.

No kyl siis välillä niinku tosi silleen(...) Et me ollaan puhuttukki jossain suunniteluis ja henkilöstöilläs, että vähän muistaa sellasta kannustusta ja hyvää palautetta antaa, mut kyl sitäkin aina välillä tulee.

(...)mut et johtaja on aika poissaoleva hahmo(...)

Sairauspoissaolojen lisäksi poissaolojen syinä nähtiin olevan muun muassa väsymys ja stressi sekä lomat. Uupumusta arveltiin esiintyvän ihmisillä, jotka haalivat itselleen liikaa töitä. Myös henkilökohtaisen elämän nähtiin vaikuttavan työssä jaksamiseen. Haasteina työlle oli usean eri tahon kanssa tehtävä yhteistyö, sillä yhteistyö vie aikaa. Myös vaikeat tilanteet töissä, kuten lasten erinäiset ongelmat, koettiin normaalissa arjessa haastavina. Kuormittavaa oli työasioiden ajoittain miettiminen vapaa-ajalla.

(...)et meil ei oo niinku ollu sellasta uupumusta vaan niinku et, meiän talossa on niinku ollu sitäkin(...)

No sairastuminen ihan tommosia lyhyitä mut onhan, varmasti on väsymystä osittain myös. Sit on tietysti tämmösiä, mitkä on ihan tiedossa jos on joku leikkaus tai joku muu pitempi. Sit on lomina ja muuta.

9 Päätelmät

Havainnoinnin tuloksista käy ilmi, että suurin osa päiväkodin työntekijöiden ajasta meni perusarjen pyörittämiseen. Päivä koostui ruokailusta, ulkoilusta, leikistä ja levosta. Vaikka molempien ryhmien päivät kulkivat pitkälti samanlaisen aikataulun mukaan, ryhmien tavoissa pyörittää arkea oli kuitenkin eroavaisuuksia. Esimerkiksi B-ryhmässä aamupäivän ulkoilut jäivät ajoittain melko lyhyiksi tai kokonaan väliin. Työntekijät vahvistivat myös haastatteluissa, että päiväkodin päivärytmi asettaa raamit muulle toiminnalle.

Lastentarhanopettajan ja lastenhoitajan tehtävänkuvien koettiin eroavan toisistaan molemmissa ryhmissä. Työntekijät pitivät hyvänä, ettei työ ole pelkästään opettajalähtöistä. B-ryhmä painotti suunnittelevansa toimintaa yhdessä, mutta pedagoginen vastuu nähtiin molemmissa tiimeissä jäävän lastentarhanopettajille. Toinen lastentarhanopettajista koki tehtävänkuvassaan epäselvyyttä, sillä lukuisat paperityöt ja muut tehtävät aiheuttivat sen, että aikaa lasten parissa vietettäväksi jäi vähän. Keskustelua työntekijöissä herätti tehtävänkuvien selkiyttäminen, jota Espoon kaupunki oli laatimassa päivähoidon henkilöstölle. Tehtävänkuvien selkiyttäminen tarkoittaisi lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien työtehtävien tarkempaa avaamista ja niiden kohdistumista selkeämmin eri osa-alueille. Suurin osa työntekijöistä oli selkiyttämistä vastaan, koska vahvasti opettajalähtöinen toiminta koettiin vieraaksi.

Huomattava ero havainnointien aikana oli ryhmien ilmapiirissä. A-ryhmän toimintaa sävytti usein kiireinen ilmapiiri, jota aikuiset loivat omalla käytöksellään. Aikusten kiire siirtyi lapsiin levottomuutena. Lasten huomioiminen kärsi myös kiireessä, mikä osittain johti siihen, että lapset eivät lähestyneet aikuisia kovin herkästi. Arkiaamuissa kiireistä ilmapiiriä edesauttoivat ryhmän aikuisten pitkittyneet kahvitauot. Tauolle lähdettiin usein tilanteesta, jolloin ryhmään olisi kaivattu useampi kuin yksi aikuinen. Lasten vastaanottaminen aamuisin oli tästä syystä välillä hätäistä.

Kyrönlampi-Kylmäsen (2007, 153) mukaan päiväkotilapsen arkiaamuja sävyttää usein kiire jo kotoa lähdetessä. Vanhemman palkkatyö sanelee lähtöajan päiväkotiin. Lapsi saattaa olla riittämättömän levon vuoksi väsynyt jo päiväkotiin mennessään. Väsymyksen tunne on lapselle kokemuksellisesti merkittävä ja epämieluisa. Unenpuutteen takia päiväkotipäivä alkaa monen lapsen kohdalla vastentahtoisesti.

B-ryhmässä puolestaan oli yleensä rauhallinen ja turvallinen ilmapiiri. Aikuiset vaikuttivat olevan lasten saatavilla ja lapset myös lähestyivät heitä herkästi. Työntekijät huomioivat

ryhmänsä lapsia hyvin. Lapset otettiin yksilöllisesti vastaan heidän tullessaan päiväkotiin ja huomioitiin nimeä käyttäen. Tyypilliseen päivään kuului runsaasti lasten kanssa hassuttelua. Lasten huomioiminen tuli lisäksi esille aikuisten taitona kuunnella lasta sekä asettua lasten kanssa fyysisesti samalle tasolle. A-ryhmässä puolestaan aikuiset eivät juuri osallistuneet lasten puuhasteluihin. Vapaan leikin tilanteet olivat A-ryhmän työntekijöille aikaa järjestellä muita asioita. Vuorovaikutusta aikuisten ja lasten välillä oli pääasiassa siirtymä- ja ruokailutilanteissa sekä ohjatussa toiminnassa.

Parrilan (2009) mukaan parhaita tutustumistilanteita päiväkodeissa ovat muun muassa aamut, leikki-tilanteet, ruokailu- ja pukemistilanteet, ulkoilu ja pienryhmätilanteet, joissa on yhdestä viiteen lasta. Perusturvallisuus syntyy siitä, että aikuiset ja lapset tuntevat toisensa riittävän hyvin ja kokevat, että heidät hyväksytään juuri sellaisina kuin he ovat. Tärkeää lapselle on esimerkiksi hänet huomioiva lämmin vastaanotto aamulla ja hyvästeleminen iltopäivällä.

Havaintojen perusteella A-ryhmässä oli monenlaista ohjattua toimintaa, mutta melko harvoin. Toiminta ei usein vaikuttanut olevan pitkälti mietittyä ja sitä toteutettiin lähinnä ohjaajan mielenjohteesta. Päivittäistä ohjattua toimintaa oli ruokapiireissä, joskaan nekin eivät vaikuttaneet suunnitelluilta. Ohjatun toiminnan ulkopuolelle jäivät ulkomaalaistaustaiset lapset, sillä ohjatut tuokiot perustuivat pääosin kieleen. Ryhmän ilmoitustaululla olevasta kuukausisuunnitelmasta pidettiin kiinni, mutta siihen oli merkitty toimintaa vain joillekin päiville. Vapaan leikin aikana mahdollisuus pitkäkestoiseen leikkiin vaihteli hieman päivästä riippuen. Välillä ilmapiiri vapaan leikin aikana oli ryhmässä levoton ja lapset vaelsivat rauhattomina ympäriinsä.

B-ryhmän työntekijät kertoivat, että he ovat panostaneet kiireettömyyteen, lasten ryhmäytymiseen, sosiaalisten taitojen kehittämiseen sekä pitkäkestoisen leikin tukemiseen. Vapaata leikkiä ryhmässä olikin paljon. Leikissä korostui lapsilähtöisyys, sillä lapset saivat itse valita leikin ja leikkikaverinsa. Aikuiset ohjasivat lapset eri tiloihin, jossa leikille annettiin sopiva tila ja rauha. Varsinaista suunniteltua ja ohjattua toimintaa oli melko vähän. Ryhmän toimintaan kuuluivat kuitenkin tiiviisti retket, joita ryhmä teki lähiympäristöön.

Kyrönlampi-Kylmänen (2007, 159, 162) korostaa leikin merkitystä. Lapsen ilo ja onni sekä päiväkodissa että kotona on leikissä vertaisryhmässä. Leikki on lapsen tapa olla maailmassa ja se synnyttää ystävyyssuhteita sekä yhteisen leikin kokemuksia. Leikkiessään lapsi saa toimia omassa tahdissaan. Päiväkodissa lapsi kaipaa rauhaa omaehtoiseen leikkimiseen. Ammattikasvattajien tulisi kiinnittää huomiota leikin merkitykseen ja sille annettuun tilaan päiväkodin maailmassa, jotta lapsen oikeus omassa tahdissa leikkimiseen toteutuu.

Haastavia sekä havainnoin että haastatteluiden perusteella olivat siirtymätilanteet, esimerkiksi ulos lähteminen. Pukemis- ja riisumistilanteet olivat ajoittain kaoottisia, sillä molempien ryhmien lapset olivat samaan aikaan yhteisessä eteisessä. Käytännössä tämä tarkoitti yhteensä noin neljääkymmentä lasta. Lisäksi aikuiset eivät aina olleet sopineet sitä, kuka lähtee ensimmäisenä ulos ja ketkä ovat pukemassa. Aikuisia saattoi myös olla siirtymätilanteissa liian vähän avustamassa, sillä osa oli suorittamassa muita askareita. Pukemis- ja riisumistilanteet helpottuivat, kun ryhmät alkoivat porrastaa ulkoilua saadun palautteen perusteella.

Siirtymätilanteiden sujuvuuteen vaikuttaa aikuisten asennoituminen niihin. Parrilan(2009) mukaan siirtymätilanteet sekä muut kohtaamiset lasten kanssa päivä aikana tulee nähdä itsensä arvokkaina ja lapsen itsetunnon vahvistamiseen liittyvinä tilanteina. Lapselle on esimerkiksi tärkeämpää saada rauhallinen kohtaaminen aikuisen kanssa kuin olla ulkona pihalla viisi minuuttia aikaisemmin. Vuorovaikutustilanteita ohjatun toiminnan ulkopuolella tulisi arvostaa enemmän. Lapsen hyvinvointia tukevan päivähoidon yksi peruspilareista on kiireettömyys, sillä kiire estää aitoa kohtaamista ja vuorovaikutusta.

A-ryhmässä työntekijöiltä meni välillä aikaa hukkaan. Ryhmän aikuiset vaikuttivat olevan koko ajan liikkeessä touhuten kuitenkin näkyvää tulosta tuottamatta. Haastatteluissa työntekijät totesivat kiireen olevan pääosin itse aiheutettua. Työskentelystä puuttui havainnointijakson aikana usein tiimimäisyys, joka olisi toiminut punaisena lankana. Arjen toimintaa hankaloitti myös yhteisten sääntöjen puuttuminen. Sekä lapsille että esimerkiksi sijaisille oli epäselvää, miten kussakin tilanteessa tulisi toimia. Tiimin toimivuus vaihteli havainnointijakson aikana vakituisten henkilökunnan poissaoloista johtuen. Tiimin vakituisten työntekijöiden ollessa paikalla vuorovaikutus tiimin sisällä toimi yleensä ottaen hyvin. Tutut aikuiset nähtiin tärkeinä myös lapsille.

B-ryhmässä aikaa varsinaiselta työltä vei omien henkilökohtaisten asioiden hoitaminen työajalla. Tämä näkyi muun muassa lähes päivittäisenä puhelimeen puhumisena työajalla. Henkilökohtaisten asioiden hoitaminen työajalla ei ollut kuitenkaan kaikkien tiimin jäsenten tapaan. Tehotonta ajankäyttöä oli myös tiimipalavereissa. Niissä käsiteltiin ajankohtaisia ja tärkeitä asioita, mutta varsinaista toiminnan suunnittelua tai arviointia ei ollut viiden viikon havainnointijakson aikana. Tiimipalavereissa ei ollut selkeää vetäjää ja aika kului usein juoksevien asioiden hoitamiseen, lasten asioista keskustelemiseen ja työvuorojen vaihtamiseen.

Työpaineiden ja kiireen kestämistä auttaa työtehtävien järjestyksen priorisoiminen. Aluksi tulisi tehdä se mikä on tärkeintä ja vasta sitten hoitaa vähemmän kiireelliset ja epäolennaisimmat työt. Käytännössä priorisointi tarkoittaa sitä, että tehdään kulloinkin niitä töitä, jotka parhaiten auttavat aikatauluissa pysymistä. Töiden järjestyksen miettimisen lisäksi pitäisi keskittyä yhden asian kerrallaan tekemiseen. (Järnefelt & Lehto 2002, 69-70.)

Haastatteluista kävi ilmi, että työntekijöiden mielestä työn kuormittavuus on lisääntynyt. A-ryhmässä työ koettiin ajoittain raskaaksi. Kiire ja sijaiset nähtiin asettavan haasteita toiminnalle. Sijaisten todettiin lisäävän omaa työtaakkaa ja näin työn kuormittavuutta. Välillä kuitenkin koettiin, että kiirettä on vähemmän silloin, kun ryhmässä on sijainen. Silloin keskityttiin vain olennaiseen, mikä vähensi kiirettä. Stressitekijänä A-ryhmässä pidettiin muun muassa sitä, että suuriin lapsiryhmäkokoisiin ei voi vaikuttaa, vaikka itse tietäisi sen aiheuttavan pahoinvointia osalle lapsista. Haasteista huolimatta työntekijät kertoivat lapsilähtöisyyden toteutuvan ryhmässään.

Tulokset osoittivat, että työyhteisössä poissaolojen syitä normaalin sairastelun lisäksi olivat lomat, stressi ja väsymys. Työyhteisössä mainittiin olevan useampi ihminen, jolla on ollut tai oli parhailaan poissaoloja uupumuksen ja stressin vuoksi. Molemmissa ryhmissä väsymystä ja stressiä koki muita työntekijöitä enemmän lastentarhanopettaja. Työntekijät kaipasivat johtajan läsnäoloa ja tukea nykyistä enemmän, mutta ymmärsivät sen olevan vaikeaa tälle asetettujen lukuisten työtehtävien vuoksi.

Knoblauch & Wöltje (2004,119-120) toteavat, että työntekijä vaikuttaa omalla asennoitumisellaan merkittävästi siihen, miten ulkoiset tekijät vaikuttavat työntekoon. Tärkeää on oppia hyväksymään asiat, joihin ei voi vaikuttaa ja löytää uusi tapa toimia tilanteessa. On tärkeää muuttaa reagoititapaa tilanteessa, johon ei ole vaikuttamismahdollisuuksia stressin, aikapulan ja ylikuormittumisen välttämiseksi.

Haastatteluissa työntekijät kertoivat, että ajankäyttöä parantaa työn tarkoitukseen keskittyminen. Suunnitelmien toteutuvuudessa puolestaan auttaa niiden ylöskirjaaminen. A-ryhmän työntekijät kokivat työnjaon olevan tiimissään toimivaa ja oikeudenmukaista. Rakentavan palautteen antamisen sanottiin kuitenkin olevan vaikeaa. B-ryhmän työntekijät mainitsivat työnjaon osittain perustuvan erityisosaamiseen ja kunkin työntekijän vahvuuksiin.

B-ryhmäläisten mielestä tiimissä on avoin vuorovaikutus, mutta hankalissa tilanteissa vuorovaikutuksen ei nähty aina toimivan moitteettomasti. Työssä saatavaa apua ja tukea nähtiin olevan vaihtelevasti tarjolla. Tukea sai pääasiassa työkavereilta ja viereiseltä tiimiltä.

Knoblauch & Wöltje (2004,48-49) toteavat suunnittelun olevan paras tapa toteuttaa asiat ajallaan ilman, että kriisejä pääsee syntymään. Mitä mutkikkaampi tilanne on, sitä suuremmalla syyllä suunnitelmallisuutta kaivataan. Mitä tarkemmin toiminta on suunniteltu, sitä paremmin säästyy aikaa itse toimintavaiheessa. Huolellinen suunnittelu vähentää suuresti myös virheiden määrää.

Havainnointi ja haastattelu tukivat menetelminä toisiaan. Molemmista menetelmistä nousi esiin samanlaisia asioita. Molempien ryhmien kohdalla on todettava, että työntekijöiden oma kokemus ajankäytöstään ja -hallinnastaan oli positiivisempi kuin havainnoinnin silmin. Työntekijät eivät haastatteluissa tuoneet ilmi ajankäyttönsä epäkohtia, kuten pitkittyneitä taukoja tai omien asioiden hoitamista työajalla. Mainitsematta jäi myös suunnitelmallisuuden puuttuminen ohjatun toiminnan kohdalla. Positiivisia muutoksia oli toki jo saattanut tapahtua haastatteluihin mennessä, sillä molemmat tiimit saivat palautetta toiminnastaan heti havainnointijakson päätyttyä. Näkyvin muutos palautteenannon jälkeen oli pukemis- ja riisumistilanteiden helpottuminen porrastetun ulkoilun ansiosta.

Kahden vierekkäisen ryhmän tarkastelu oli hedelmällistä, koska ryhmät olivat ulkoisilta puitteiltaan melko samanlaisia. Molemmissa ryhmissä oli suurin piirtein yhtä paljon ja suunnilleen samanikäisiä lapsia. Lisäksi ryhmillä oli yhtä paljon tilaa ja yhtä monta työntekijää käytettävissä. Ryhmien toiminta erosi kuitenkin aika paljon toisistaan. A-ryhmän toimintaa hankaloitti yksi pidempiaikainen sairausloma sekä muut henkilökunnan poissaolot. Ryhmien erot osittain konkretisoivat sen, kuinka suuri merkitys pysyvällä henkilökunnalla on päivähoidossa. Vakituisten henkilökunnan poissaolot vaikuttavat moneen asiaan, kuten lapsilähtöisyyden toteutumiseen.

Hakemalla vastauksia kysymyksiin, miten päiväkodin työntekijät käyttävät aikaansa työajalla ja miten työntekijät kokevat oman ajankäyttönsä, saatiin tietoa päivähoidon yleisestä ongelmasta, kiireestä. Itsestäänselvyys on, että päivähoitoon kaivattaisiin lisää resursseja, mutta pienemmilläkin keinoilla voi parantaa omaa ajankäyttöä. Hyvällä suunnittelulla, työn organisoinnilla ja työntarkoitukseen keskittymisellä säästetään paljon aikaa. Kiire on pitkälti yksilön itsessään tekemää. Parrila (2009) tiivistää hyvin, mikä on tärkeää ja mitä lapsi toivoo kasvatustajalta: hyväksy minut, ilahdu minusta, lohduta minua.

Lehto & Järnefelt (2002, 22) kertovat kiireen haittaavan työssä 35 prosenttia naisista. Kysymys on yli kolmasosasta, mikä vahvistaa sen tiedon, että kiire on yleinen ongelma. Kyrönlampi-Kylmäsen (2007, 156) väitöskirjasta välittyy kuva lapselle etäisistä päiväkodin aikuisista. Aikuiset nähtiin sääntöjen asettajina, ohjatun toiminnan ohjaajina ja lasten keskinäisten ristiriitojen ratkaisijoina. Lieneekö tämä johtuvan kiireestä tai jostakin muusta, toivomme opinäytetyömme herättävän keskustelua siitä, mihin aikuisten aika kuluu päiväkodissa. Kuten tuloksistamme käy osin ilmi, päiväkotityön tärkein kohde eli lapset jäävät osin paitsioon, muiden töiden viedessä aikuisten ajan.

Tämän tuloksia tarkasteltaessa on hyvä perehtyä VKK-Metro-hankkeen loppuraporttiin. Raportissa todetaan, että varhaiskasvatuksen keskeinen voimavara on ammattitaitoinen henkilöstö. Laadukas päivähoito edellyttää jatkuvaa kehittämistyötä ja muutoksiin sopeutumista. Kehit-

tämistyössä on kuitenkin huomioitava päiväkotiympäristön sille asettamat haasteet. Työ on kiireistä ja aikaa yhteiselle keskusteluajalle on vaikeaa löytää. Lisäksi henkilökunnan liikkuvuus on melko suurta. Eräs tutkimuspäiväkocodeista kuvaa VKK-Metron prosessia yksikössään vaiheikkaaksi löytöretkeksi. Alussa näyttää siltä, että koko vastuu on lankeamassa yhden ihmisen harteille. Tuloksia saadaan vasta, kun kaikki työyhteisössä sitoutuvat kehittämishankkeeseen. (Mäkitalo, Ojala, Venninen & Vilpas 2009, 3, 21, 93-97.) Opinnäytetyömme tulokset tuovat esiin samoja työn haasteita, joita mainitaan loppuraportissa. Tuloksista on lisäksi pääteltävissä, että toimiva yhteistyö parantuu työn laatua ja sujuvuutta.

Tämän opinnäytetyön tuloksia on hyödynnetty kyseessä olevan työyhteisön kehittämispäivässä. Kehittämispäivää varten jokaisen työntekijän tuli tulostaa ja lukea opinnäytetyö. Päivä alkoi keskustelemalla opinnäytetyön esiin nostamista työn ongelmista. Tutkimuspäiväkodin johtaja toi keskusteluun häntä mietityttäneet epäkohdat. Keskustelua käytiin esimerkiksi työnkuvien muuttumisesta. Tiimeiltä odotetaan osaamista ja organisointikykyä, koska esimies on useimmiten useamman yksikön esimies. Johtaja kertoi, että varajohtajan toimenkuvaa ollaan selkiyttämässä, mikä tuo hänen mielestään parannusta tämänhetkiseen tilanteeseen, jossa johtaja läsnäoloa kaivataan selkeästi enemmän.

Päiväkodin kehittämispäivässä käsiteltiin myös sitä, että vastuu pedagogisesta johtamisesta on tiimien lastentarhanopettajilla. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että lastentarhanopettaja suunnittelisi ja toteuttaisi kaiken toiminnan. Suunnittelun tulee tapahtua yhdessä, mutta lastentarhanopettaja vastaa siitä, että toiminta on varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden ja Espoon arvojen mukaista. Keskustelu hälvensi turhia ennakkoluuloja työnkuvien selkiyttämiseen liittyen.

Lisäksi työyhteisö käsitteli opinnäytetyömme pohjalta toimintasuunnitelmien tekemistä tiimeittäin. Jokaisen tiimin tulee tehdä lasten vasujen perusteella koontilista, jonka perusteella laaditaan koko ryhmän tuleva toimintasuunnitelma. Suunnitelmat olisi tarkoitus esitellä päiväkotiin tuleville opiskelijoille, jotta heille muodostuisi kattava kuva toiminnasta. Tämän on tarkoitus tehdä toiminta läpinäkyväksi sekä työntekijöille itselleen että työyhteisön tuleville ulkopuolisille. Kokonaisuudessaan opinnäytetyömme herätti paljon keskustelua ja ajatuksia työyhteisössä, mikä oli tarkoituksemme. Johtaja totesi, että paljon myönteistä kehitystä on tapahtunut opinnäytetyömme tiedonhankinnan jälkeen, mutta vielä riittää kehitettävää.

Opinnäytetyön tulokset ovat käyttökelpoisia ja hyödynnettävissä myös muissa päivähoiton työyhteisöissä. Opinnäytetyöprosessin aikana on tuotettu työyhteisölle uutta tietoa, jota sen on mahdollista hyödyntää ja jota se on jo hyödyntänyt omaa työtä kehitettäessä. Prosessi on toteutettu yhteistyössä työelämän kanssa ja se on aidosti työelämää kehittävä. Pitkä työyhteisössä vietetty aika on edesauttanut tiivistä yhteistyötä prosessin aikana.

10 Kehittämisehdotukset

Vaikka työilmapiiri olisikin ajoittain kiireinen ja hektinen henkilökunnan poissaolojen tai äkkinäisten muutosten vuoksi, olisi tärkeää muistaa työn pohjimmainen tarkoitus - lapset. Ajanhallinnan parantamiseksi ja kiireen ennakoimiseksi ryhmät voisivat suunnitella ja priorisoida päivää etukäteen vielä tarkemmin. Tulokset osoittivat, että vaikka kummassakin ryhmässä kirjattiin suunnitelmia ajoittain ylös, voisi kirjaaminen olla vielä järjestelmällisempää ja avoimempaa, jotta aikuisten aika riittäisi lapsille ja suunnitellut toiminnot todella toteutuisivat. Koko tiimin yhteistyö helpottuu, kun kaikki tiimissä ovat tietoisia tulevasta. Järjestelmällisyyttä voisi lisätä myös suunnitellun toiminnan arviointiin, sillä se oli melko puutteellista.

Siirtymätilanteiden, kuten ulos- ja sisään tulosten helpottamiseksi lapset voitaisiin jakaa omiin pienryhmiinsä, joissa siirryttäisiin omahoitajan johdolla tilanteista toisiin. Tällöin siirtyminen olisi sujuvampaa, selkeämpää ja rauhallisempaa sekä lapsille että aikuisille. Lisäksi siirtymätilanteita tulisi arvostaa itsessään arvokkaina kasvatuksellisia tilanteina, jolloin aikuisten kokemaa kiire näissä tilanteissa voisi vähentyä.

Tulosten mukaan, etenkin A-ryhmän kohdalla, lasten pitkäkestoiseen ja rauhalliseen leikkiin voitaisiin panostaa lisää. Eri leikeille olisi omat tilansa, joihin lapsia voitaisiin ohjata pienissä ryhmissä tai pareittain, riippuen leikistä ja tilan koosta. Lapsille voisi tehdä esimerkiksi leikki-aulun, josta lapsi saisi itse valita leikkinsä ja leikkikaverinsa aikuisen opastuksella. Kumminkin ryhmät voisivat ottaa toimintaansa vapaan leikin lisäksi myös muita leikkityyppejä.

Vuorovaikutus ja palautteen antaminen koettiin tulosten mukaan ajoittain hankalaksi. Voisikin olla hyödyllistä tarjota työntekijöille koulutusta asiaan liittyen, sillä päiväkodissa työskentely tapahtuu tiimeissä ja vuorovaikutus sekä palautteen antaminen sekä vastaanottaminen nähtiin oleellisina asioina työn sujuvuuden kannalta. Työyhteisö voisi järjestää asiantuntijan ohjauksessa esimerkiksi palauteillan, jossa käytäisiin läpi palautteen antamista ja saamista sekä vuorovaikutusta.

Päiväkodissa oli käytössä kuukausittainen värитеema, johon liitettiin erilaista toimintaa, kuten askartelua. Päiväkoti voisi tuottaa jonkinlaisen värитеemakansion, esimerkiksi talon yhteiselle tietokoneelle, jonne he liittäisivät onnistuneita ja hyväksi kokemiaan askarteluja ja leikkejä värитеemaan liittyen. Kansio olisi koko talon hyödynnettävissä ja sieltä saisi valmiita toimintamalleja ja ideoita, joita voisi tarvittaessa muokata oman ryhmän tarpeita vastaaviksi.

Tulokset osoittivat, että johtajalta kaivattiin enemmän tukea ja aikaa työntekijöille. Arjessa johtajan kohtaaminen ja sopivan keskusteluajan löytäminen koettiin haasteellisena. Johtajaa ei aina välttämättä uskallettu lähestyä myöskään hänen työkiireidensä vuoksi. Johtajalla voi-

sikin olla etukäteen sovittu säännöllinen hetki, esimerkiksi tunti viikossa, jolloin työntekijät tietäisivät, että kyseisenä aikana on sopiva lähestyä johtajaa.

Jatkotutkimusehdotuksemme liittyy sen selvittämiseen, miten lapset käyttävät aikaansa päivähoitossa. Olisi mielenkiintoista ja hyödyllistä selvittää, mihin lasten aika kuluu esimerkiksi päiväkodissa ja miten ajankäyttö eroaa esimerkiksi perhepäivähoitossa olemisen kanssa. Lisäksi olisi mielenkiintoista selvittää, miten lapset kokevat oman ajankäyttönsä sekä päiväkodissa että perhepäivähoitossa.

11 Luotettavuus

Opinnäytetyömme on laadullinen tutkielma, jossa on käytetty kahta eri tutkimusmenetelmää, osallistuvaa havainnointia ja teemahaastattelua. Eskolan & Suorannan (1999, 210) mukaan laadullisessa tutkimuksessa keskeisin työväline on kuitenkin tutkija itse. Luotettavuuden arviointi lähteekin siitä, että tutkija myöntää oman osallisuuteensa. Luotettavuutta arvioitaessa on otettava huomioon koko tutkimusprosessi. Pyrimme toiminnassamme olemaan avoimia ja rehellisiä. Olemme opinnäytetyöhömmme kuvanneet koko prosessin kulu ja perustelleet valintamme. Arvioimme prosessin aikana jatkuvasti omaa toimintaamme ja saimme siitä palautetta työyhteisöltä, ohjaavilta opettajilta, opiskelutovereilta sekä toisiltamme.

Tuomi & Sarajärvi (2006, 136-137) esittelevät teoksessaan Parkkilan, Välimäen & Routasalon (2000) laadulliselle tutkimukselle asettamat luotettavuuskriteerit, jotka ovat uskottavuus, siirrettävyys, riippuvuus ja vahvistettavuus. Uskottavuuden kriteerin täyttymiseksi tulee tutkimuksen osallistuneita kuvata riittävästi ja arvioida kerättyä aineistoa totuudenmukaisesti. Tulosten siirrettävyyttä arvioidaan tutkimustulosten siirrettävyydellä tutkimuskontekstin ulkopuoliseen vastaavaan kontekstiin. Riippuvuuden osalta tulee kiinnittää huomiota, että tutkimus on toteutettu tieteellisen tutkimuksen toteuttamista yleisesti ohjaavin periaattein. Vahvistettavuutta arvioidaan tehtyjen ratkaisujen ja päättelyn oikeutuksesta; ovatko ratkaisut esitetty riittävän tarkasti, jotta lukija pystyy seuraamaan tutkijan päättelyä sekä arvioimaan sitä.

Uskottavuuden kriteerin täyttymiseksi kuvasimme tutkimuksen osallistuneita mahdollisimman tarkasti kuitenkin säilyttäen toimipaikan anonymiteetin. Arvioimme kerättyä aineistoa totuudenmukaisesti huomioiden omat ennakoasenteemme sekä kokemuksemme. Opinnäytetyömme tulokset eivät ole suoraan siirrettävissä muihin päivähoiton konteksteihin, mutta alalla käytävä keskustelu näyttää toteen, että aiheemme on ajankohtainen. Päivähoiton asiantuntija ja Sanna Parrila käsitteli muun muassa syksyllä 2009 pitämällään luennolla päivähoiton työntekijöiden jaksamista kiireen ja kiristyneiden vaatimusten keskellä. Riippuvuuden osalta kiinnitimme huomiota siihen, että tutkielma toteutettiin tieteellisen tutkimuksen toteuttamista

yleisesti ohjaavin periaattein. Vahvistettavuutta arvioimme tehtyjen ratkaisujen ja päättelyn oikeutuksesta; ratkaisut esitimme riittävän tarkasti, jotta lukija pystyy seuraamaan toimintaamme sekä arvioimaan sitä.

Luotettavuuden kohdalla on myös huomioitava, että tutkijan on oltava tietoinen omasta vaikutuksestaan tutkimuskohteensa elämään (Vilka 2006,57). On mahdollista, että läsnäolomme on vaikuttanut työyhteisön toimintaan ja emme ole tätä kautta saaneet täysin realistista kuvaa työntekijöiden ajankäytöstä. Mahdollisuuksien mukaan vaihtelimme osallistumisen astetta havainnoin aikana, jolloin olimme ajoittain täysin ulkopuolisia havainnoijia. Työyhteisössä vietetty pitkä ajanjakso ja tiivis yhteistyö lisäävät kuitenkin luotettavuutta.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisäävänä piirteenä voidaan pitää triangulaatiota, jolla tarkoitetaan erilaisten metodien, tutkijoiden, tiedonlähteiden tai teorioiden yhdistämistä tutkimuksessa. Triangulaatiota voi olla monenlaista, mutta Denzin (1978) erottaa niistä neljä päätyyppiä, joita ovat tutkimusaineistoon, tutkijaan, teoriaan tai tutkimusmenetelmiin liittyvä triangulaatio. (Tuomi & Sarajärvi 2006,140-142.) Opinnäytetyömme luotettavuutta lisää, että käytämme kahta eri tutkimusmenetelmää, havainnointia ja haastattelua, jotka ovat toisiaan täydentäviä menetelmiä. Luotettavuutta lisää myös kaksi tutkielman tekijää. Huomattavaa on kuitenkin, että olimme ensikertalaisia näin laajan tutkielman tekemisessä. Ensikertalaisuus ja kokemuksen puute saattavat hieman heikentää tulosten luotettavuutta.

11.1 Osallistuvan havainnoinnin luotettavuus

Mitä enemmän tutkija viettää aikaa tutkittavan ryhmän parissa, sitä täsmällisempää tietoa on mahdollisuus saada (Grönfors 1982, 177). Suoritimme havainnointimme kymmenen viikon työharjoittelujakson aikana, mikä tarjosi meille mahdollisuuden saada kattava kuvan päiväkodin arjesta. Vietimme kummassakin ryhmässä viisi viikkoa. Lisäksi läsnäolomme vaikutus työyhteisön toimintaan luultavasti väheni ajan myötä, sillä sekä lapset että työntekijät tottuivat meihin. Kuvailimme havainnoitavia ryhmiä mahdollisimman tarkasti.

Ennen havainnoin alkua laadimme havainnointirungon, jonka pohjalta kirjasimme päivittäin havaintomme havainnointipäiväkirjaan. Luotettavuutta lisätäksemme kävimme myös päivittäin keskustelua keskenämme havainnoistamme. Havainnointirunkomme perustui päiväkodissa noudatettavaan päivärytmiin sekä teoreettisesta viitekehystä nousseihin teemoihin. Havainnoitavien ryhmien työntekijöille emme kertoneet havainnointirungon tarkempia teemoja, koska työntekijöiden ennakkotieto havainnoitavista tilanteista olisi saattanut vaikuttaa heidän toimintaansa, mikä olisi heikentänyt tulostemme luotettavuutta.

Tuomi & Sarajärvi (2006, 87) toteavat saturaation, eli kylläntymisen olevan yksi aineiston riittävyuden merkki. Tällöin aineisto alkaa toistaa itseään, eivätkä tutkimuksen tiedonantajat tuota enää uutta tietoa tutkimusongelman kannalta. Havainnointiaineistomme kylläntyi havainnointijakson loppua kohden, mikä osaltaan lisää tulosten luotettavuutta.

Havainnointijakson päätyttyä annoimme kummankin havainnoitavan ryhmän työntekijöille palautetta keskustelemalla havainnoistamme, jolloin työntekijöillä oli myös mahdollisuus kommentoida havaintojemme todenmukaisuutta.

Luotettavuuden parantamiseksi perehdyimme huolellisesti sisällönanalyysin teoriaan. Analysoidessamme kiinnitimme huomiota ennakoasenteisiimme. Pyrimme välttämään tulkintaa liian varhaisessa vaiheessa. Tavoitteenamme oli tuottaa tietoa ajanhallinnasta ja sen parantamisesta kyseessä olevalle työyhteisölle, mutta toivomme myös muiden päivähoitoyksiköiden hyötyvän opinnäytetyöstämme.

11.2 Teemahaastattelujen luotettavuus

Ennen varsinaisia haastatteluja suoritimme kaksi esihaastattelua, joilla varmistimme haastattelurungon toimivuuden ja harjoittelimme omaa rooliamme haastattelijoina. Esihaastattelujen pohjalta meillä oli mahdollisuus muuttaa haastattelurungon näkökohtia sekä kysymysten muotoilua. Haastattelut toteutimme päiväkodissa huhtikuun 2009 aikana. Luotettavuutta lisäsi se, että toisen esittäessä kysymyksiä, toinen seurasi haastattelun kulkua esittäen myös täydentäviä kysymyksiä. Seurasimme tarkasti, että jokaisen haastateltavan kohdalla käytiin läpi kaikki teemahaastattelurungon teemat.

Viisi haastateltavaa oli opinnäytetyömme kannalta sopiva määrä ja riitti antamaan vastauksen toiseen tutkimuskysymykseemme. Nauhoitimme kaikki haastattelut, joihin meillä oli mahdollisuus palata tarvittaessa. Toisaalta, on mahdollista, että nauhurilla on saattanut olla vaikutusta tiedonantajan käyttäytymiseen ja vastauksiin. Emme kertoneet haastattelun tarkoista teemoista etukäteen tiedonantajille, jotta tieto olisi tältäkin osin mahdollisimman luotettavaa. Suoritimme haastattelut tutussa ympäristössä, jotta haastattelutilanne olisi tiedonantajille mahdollisimman luonnollinen. Nauhoitetut haastattelut litteroimme ja analysoimme teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla, kuten havainnointienkin kohdalla.

Kuvaamme työssämme tutkielmamme etenemistä ja toteutusta tarkasti ja käsittelemme aineiston huolellisesti. Olemme verranneet saatuja tuloksia aikaisemmista vastaavanlaisista tutkimuksista saatuihin tuloksiin. Tukenamme opinnäytetyöprosessin aikana toimi teorian tieto käsiteltävistä aiheista sekä käyttämistämme menetelmistä, mikä vahvistaa luotettavuutta.

12 Eettisyys

Eettinen toiminta edellyttää yksilöltä eettistä herkkyyttä, mikä tarkoittaa kykyä tunnistaa eettinen jännite tai ongelma. Eettistä herkkyyttä on myös taito tunnistaa eri ihmisten erityispiirteet, tarpeet, oikeudet sekä velvollisuudet. Yksilöltä tämä edellyttää empatiaa ja roolinottotaitoja. Lisäksi on tarpeellista pohtia oman toiminnan vaikutusta toisten ihmisten hyvinvointiin sekä mahdollisia seurauksia. Eettinen toiminta vaatii yksilöltä omien tunteiden, asenteiden ja ennakkoluulojen tunnistamista ja reflektointia. (Juujärvi, Myyry & Pessa 2007, 21-22.)

Olemme olleet toiminnassamme eettisesti herkkiä. Koska päiväkotimaailma oli meille entuudestaan jo tuttu, meillä oli hyvät edellytykset arvioida oman toimintamme vaikutuksia ja seurauksia. Tiedostimme omat ennakkoluulomme ja asenteemme toimintamme taustalla. Keskustelemalla ja refleктоimalla keskenämme prosessin eri vaiheissa pyrimme välttämään ennakkoluulojen ja asenteiden vaikutusta toimintaamme.

Tutkijan on toiminnassaan huomioitava eettisyyden kannalta, mitkä tiedot on havainnoinnin aikana saatu yksityisenä henkilönä ja mitkä taas tutkijan asemassa. (Grönfors 1982,201.) Tällainen tilanne voi esiintyä muun muassa osallistuvaa havainnointia käytettäessä. Tutkimusaineistoa ei saa kerätä myöskään ilman havainnoitavan suostumusta. (Vilka 2006,57,114.) Saadessamme informaatiota yksityishenkilöinä kysimme tiedonantajalta aina luvan tiedon käyttämiseen työssämme. Saimme sekä johtajalta että työyhteisöltä luvan työntekijöiden havainnoimiseen. Lisäksi saimme Espoon kaupungilta tutkimusluvan heti prosessin alussa.

Tutkijan tulee varmistaa tutkittavien anonymiteetti, elleivät he ole antaneet lupaa identiteettinsä paljastamiseen. Tutkimustietojen luottamuksellisuuteen kuuluu, että tutkimuksessa saatuja tietoja ei luovuteta ulkopuolisille, eikä tietoja käytetä muuhun kuin luvattuun tarkoitukseen. Tutkittavilla on oikeus odottaa tutkijoilta vastuuntuntoa ja rehellisyyttä. (Tuomi & Sarajärvi 2006,128-129.) Pyrimme säilyttämään työntekijöiden anonymiteetin, sillä emme käyttäneet tutkielmassamme toimipaikan tai henkilöiden nimiä eikä muita tunnistettavissa olevia piirteitä. Olemme toiminnassamme olleet rehellisiä ja vastuuntuntoisia huomioiden salassapitovelvollisuutemme.

Vaikka tutkimuseettiset normit eivät sido tutkijaa laillisesti, ne velvoittavat tutkijaa ammatillisesti. Normeilla ilmaistaan niitä arvoja, joihin tutkijoiden oletetaan sitoutuvan. (Kuula 2006, 58.) Suurin osa tutkimuseettisistä ongelmista on ratkaistavissa tutkimussuunnitelmassa. Tutkimussuunnitelma on tärkeä vaihe, koska silloin tutkija valitsee aihepiirinsä, asettaa ja muotoilee tutkimusongelmansa ja hankkii suostumuksen tutkittavilta. (Vilka 2006,65.) Teimme tutkimussuunnitelmamme huolellisesti ja palasimme siihen useasti prosessin varrella.

Tutkimuksen eettisyyteen vaikuttaa myös tutkimuksen raportointi. Tutkijan tulee toimia avoimesti ja julkaista tutkimustuloksensa. Julkaiseminen tekee mahdolliseksi laadunvalvonnan ja tämän takia tieteellinen julkaisu noudattaa tiettyä kaavaa.(Mäkinen 2006, 121.) Olemme tehneet opinnäytetyömme noudattaen Laurean opinnäytetyöohjeita. Työtämme on tämän vuoksi helppo arvioida ja vertailla muihin vastaaviin töihin.

Eettisesti toteutettu tutkimus edellyttää hyvän tieteellisen käytännön noudattamista. Hyvän tieteellisen käytännön mukaista on, että tutkimus on suunniteltu, toteutettu ja raportoitu yksityiskohtaisesti ja tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. (Tuomi & Sarajärvi 2006, 132-133.) Olemme kuvailleet työssämme koko opinnäytetyönprosessin yksityiskohtaisesti ja pyrkineet noudattamaan tieteelliselle tiedolle asetettuja vaatimuksia.

Lähteet

Asetus lasten päivähoitosta. 1992.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730239?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=asetus%20lasten%20p%C3%A4iv%C3%A4hoidosta> Luettu: 16.12.2008

Eskola, J. & Suoranta, J. 1999. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Espoon kaupunki 2008. Kehittämistoiminta

<http://espoo.fi/default.asp?path=1;28;11866;10672;39428> Luettu 16.12.2008

Grönfors, M. 1982. Kvalitatiiviset kenttätutkimusmenetelmät. Helsinki: WSOY.

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

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. 2006. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hujala, E., Puroila, A-M., Parrila-Haapakoski, S. & Nivala, V. 1998. Päivähoidosta varhaiskasvatukseen. Jyväskylä: Varhaiskasvatus 90 Oy.

Hujala, E., Parrila, S., Lindberg, P., Nivala, V., Tauriainen, L. & Vartiainen, P. 1999. Laadunhallinta varhaiskasvatuksessa. Oulu: Oulun yliopistopaino.

Juujärvi, S., Myyry, L. & Pessa, K. 2007. Eettinen herkkyyden ammatillisessa toiminnassa. Helsinki: Tammi.

Järnefelt, N. & Lehto, A-M. 2002. Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla. Helsinki: Tilastokeskus.

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

Knoblauch, J. & Wöltje, H. 2004. Ajanhallinta. Helsinki: OY RASTOR AB.

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Kyrönlampi-Kylmänen, T. 2007. Arki lapsen kokemana - Eksistentiaalis-fenomenologinen haastattelututkimus. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Laki lasten päivähoitosta 1973.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036> Luettu: 16.01.2009.

Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta 1983.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1983/19830361> Luettu: 16.01.2009.

Laki sosiaalialan ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista. 2005.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050272?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ammatillisen%20henkil%C3%B6st%C3%B6n%20kelpoisuusvaatimuksista%20> Luettu: 16.12.2008.

Lampikoski, L. 2001. Vähemmän on enemmän. Tasapainoisen ajankäytön opas. Jyväskylä: PS-kustannus.

Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Teoksessa Metsämuuronen, J.(toim.) Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International Methelp Ky.

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

Mäkitalo, A-R., Ojala, M., Venninen, T. & Vilpas, B. (toim.)2009. Löytöretkellä omaan työhön. Kehittämistä ja tutkimista päiväkodin arjessa. Helsinki: Soccan ja Heikki Waris -instituutin julkaisusarja nro 22.

Nevalainen, V. 2007. Ihminen ja työ. Työelämässä voi selvitä hengissä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Niemelä, A-L. 2006. Kiire ja työn muutos. Tapaustutkimus kotipalvelutyöstä. Helsinki: Helsingin yliopisto. Kasvatustieteen laitos.

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOY pro.

Nummenmaa, A.R., Karila, K., Joensuu, M. & Rönholm, R. 2007. Yhteisöllinen suunnittelu päiväkodissa. Kehittämisstrategiana ongelmaperustainen työssäoppiminen. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.

Obholzer, A. & Roberts, V.Z. Työyhteisöt kriisissä. Teoksessa Obholzer, A. & Roberts, V.Z. (toim.)2006. Tiedostamaton työssä. Yksilöllinen ja organisatorinen stressi palvelualoilla. EU: Metanoia Instituutti.

Olofsson, K. 2001. Vår stress på jobbet. Förebygg och hantera stress på jobbet - gemensamt och enskilt. Helsingborg: Bokförlaget Kommunlitteratur AB.

Parrila, S. 2009. Lasten hyvinvointi ja työntekijöiden jaksaminen. Luento, Helsinki 23.10.2009: Talentia

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

Sehnert, K.W. 1982. Hyvä paha stressi. Hämeenlinna: Kirjapaja.

Seppälä, O. 2008. Stop!: Enemmän aikaa, vähemmän kiirettä. Hämeenlinna: Kirjapaja.

Siimes, K. 2006. Hulluja tulee puhaltamalla. Kuopio: Mielikirjat KS.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2002. Valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 9:2002. <http://pre20031103.stm.fi/suomi/pao/varhais2/kasvatus.pdf> Luettu 15.12.2008

Taylor, H.L.1989. Tehokas ajankäyttö. Helsinki: WSOY.

Toivonen, V-M, Kauppi, T. 1999. Aika muovailuvahana. NLP ja henkilökohtaisen ajan rakenne. Helsinki: Gummerus.

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

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2006. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

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

Vakkuri, K. 2001. Aika ja sinä. Opas ajankäytön suunnitteluun ja itsensä johtamiseen. Helsinki: BSV Kirja.

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

Vilka, H. 2006. Tutki ja havainnoi. Helsinki: Tammi

Veikkola, H-K. & Keskinen S. 1999. Stressinhallinta päiväkotien työyhteisöissä. Teoksessa Keskinen, S. & Virtanen, N. (toim.) 1999. Päiväkoti työyhteisönä. Tampere: Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. 32-49.

Virtasalo, H.1990. Tavoitteet, työskentely ja ajankäyttö - ohje oman työn kehittämiseen. Helsinki: Valtion painatuskeskus

VKK-Metro 2010. Varhaiskasvatuksen kehittämissyksikkö.
<http://www.socca.fi/vkk-metro/index.html> Luettu: 10.1.2010

Liitteet

Liite 1 Havainnointirunko.....	63
Liite 2 Teemahaastattelurunko.....	64
Liite 3 Esimerkki havainnointiaineiston analyysistä	65
Liite 4 Esimerkki haastatteluaineiston analyysistä.....	66

Liite 1 Havainnointirunko

RUOKAILUTILANTEET

- Aamupala
 - Välipala
- (Kiireettömyys, ruokarauha, aikuisen läsnäolo)

ULKOILU

- Lasten pukemis- ja riisuutumistilanteet
 - Aikuisen saatavuus ulkoilun aikana
 - Sisälle jäävän aikuisen ajankäyttö
- (aikuisen saatavuus ja vastaaminen lasten tarpeisiin, kiire, suunnitelmallisuus)

PÄIVÄUNIAIKA

- Työntekijän ajankäyttö lasten levon aikana
- (suunnitelmallisuus, kiire, vuorovaikutus muun henkilökunnan kanssa)

TOIMINTA

- Vapaa leikki
 - Ohjattu toiminta
- (toiminnan suunnitelmallisuus, lapsilähtöisyys, monipuolisuus, läsnäolo, suunnitelman noudattaminen)

TYÖYHTEISÖ

- Tiimi- ja talon palaverit
 - Ilmapiiri
- (vuorovaikutus, tiedonkulku, poissaolojen määrä, suunnitelmallisuus)

Liite 2 Teemahaastattelurunko

Tutkimusongelma: Miten työntekijät kokevat ajankäyttönsä?

(Haastateltavan ikä, koulutus, kuinka kauan ollut töissä nykyisessä päiväkodissa, kuinka kauan ollut nykyisessä tiimissä)

PÄIVÄHOIDON TEHTÄVÄ

- Oma tehtävänkuvasi?
- Millaiseksi koet oman työnkuvasi?
- Miten koet hoitavasi omat tehtäväsi?
- Miten työaikasi riittää tehtäviesi toteuttamiseen?
- Millaista lapsilähtöinen toiminta on mielestäsi?
- Millaiseksi koet oman toimintasi lapsilähtöisyyden?
- Miten koet olevasi lasten saatavilla?
- Kerro tyypillisestä työpäivästäsi?

KIIRE

- Kuinka kiire näkyy työssäsi?
- Kuinka usein kiirettä näkyy?
- Mistä luulet kiireen johtuvan?
- Millaisissa tilanteissa kiirettä on?
- Miten voisit parantaa ajankäyttöäsi?
- Miten vakituisen henkilökunnan puuttuminen vaikuttaa kiireeseen?
- Miten työntekijöiden kiire vaikuttaa lapsiin?

STRESSI

- Miten stressi ilmenee sinulla? (esim. jännittyneisyyttä, levottomuutta, hermostuneisuutta, ahdistuneisuutta, univaikeuksia)
- Mikä aiheuttaa sinulle stressiä töissä?
- Miten kokemasi stressi vaikuttaa työntekoosi?
- Miten stressiä voisi helpottaa työssäsi?

SUUNNITELMALLISUUS

- Kuinka paljon aikaa kuluu toiminnan suunnitteluun viikossa?
- Miten tulevan viikon ohjelmat suunnitellaan?
- Miten suunnitellut toiminnot toteutuvat?
- Miten suunnittelemattomuus näkyy arjessa?
- Miten suunnittelemattomuus vaikuttaa lapsiryhmään?
- Mikä aiheuttaa suunnittelemattomuutta?

TYÖYHTEISÖ

- Millaista on tiiminne vuorovaikutus?
- Millaista apua ja tukea saat tarvittaessa työssäsi?
- Miten työt jaetaan?
- Millä perusteella työnjako työpaikallasi on oikeudenmukainen tai ei ole oikeudenmukainen?
- Miten työyhteisö arvostaa työtehtäviäsi?
- Millä tavoin pystyt vaikuttamaan omaan työhösi?
- Miten mielipiteitäsi huomioidaan tiimissä ja työyhteisössä?
- Mistä työyhteisön poissaolot mielestäsi johtuvat?

Liite 4 Esimerkki haastatteluaineiston analyysistä

