

Mimmi Heikkilä & Linda Joensuu

**OULUN KAUPUNGIN PÄIVÄKOTIEN TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA  
TYÖKIERTOON OSALLISTUMISESTA**

**OULUN KAUPUNGIN PÄIVÄKOTIEN TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA  
TYÖKIERTOON OSALLISTUMISESTA**

Mimmi Heikkilä & Linda Joensuu  
Opinnäytetyö  
Syksy 2014  
Sosiaalian koulutusohjelma  
Oulun ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu  
Sosiaalialan koulutusohjelma

---

Tekijät: Mimmi Heikkilä & Linda Joensuu

Opinnäytetyön nimi: Oulun kaupungin päiväkotien työntekijöiden kokemuksia työkiertoon osallistumisesta

Työn ohjaajat: Markku Koivisto & Pirkko Pietilä

Työn valmistumislukukausi- ja vuosi: Syksy 2014

Sivumäärä: 52 + 9

---

Tutkimuksessa kuvailemme Osallisuuden voima -kehittämiprojektin työkiertoon osallistuneiden päiväkotien työntekijöiden kokemuksia ja kehittämisideoita työkierrosta. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa työkierrosta työntekijöiden kokemuksiin perustuvaa tietoa, jota voidaan hyödyntää jatkossa suunniteltaessa ja toteutettaessa päiväkodeissa tapahtuvaa työkiertoa.

Osallisuuden voima -kehittämiprojekti pyrkii luomaan yhtenäisen varhaiskasvatuksen kulttuurin uuden Oulun alueelle. Projektin avulla käyttöön otetaan työkierron toimintamalli, jolla päiväkotien työntekijöille avataan mahdollisuus joustavaan ja motivoivaan työkiertoon. Työkierron avulla tavoitellaan hyvien käytänteiden leviämistä eri päiväkotien välillä ja samalla mahdollistetaan henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittäminen.

Tutkimuksen tietoperusta koostuu Oulun kaupungin varhaiskasvatuksen kehittämisestä sekä työkierrosta ja sen eri ulottuvuuksista. Tutkimuksemme on laadullinen tutkimus. Aineisto kerättiin viidellä yksilöteemahaastattelulla. Haastattelut analysoitiin teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä.

Tutkimustuloksista ilmeni, että työkierto itsessään kehittää ammatillista osaamista, työhyvinvointia ja työyhteisöä. Vaihtelu nähtiin merkittävänä tekijänä työkierron aiheuttamissa positiivisissa muutoksissa. Työntekijöiden asenteet ja ajattelutavat muuttuivat avoimemmaksi työkierron myötä. Tuloksissa korostuivat kehittämisideat käytännön järjestelyihin liittyen. Erityisesti työkierron mainostamiseen ja markkinointiin esitettiin kehittämisideoita. Myös tiedottaminen työkierron tavoitteista ja tarkoituksesta sekä ohjeistus käytännössä toimimisesta nähtiin erityisesti kehittämisen kohteena. Työntekijöillä oli kuitenkin paljon toisistaan eriäviä kokemuksia ja kehittämisideoita työkierrosta.

---

Asiasanat: Työkierto, ammatillinen osaaminen, työhyvinvointi, työyhteisö, varhaiskasvatus

## ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences  
Degree Programme in Social Services

---

Authors: Mimmi Heikkilä & Linda Joensuu

Title of thesis: Daycare workers' experiences about participating in job rotation in City of Oulu

Supervisors: Markku Koivisto & Pirkko Pietilä

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2014 Number of pages: 52 + 9

---

In this study we describe the experiences and developing ideas about job rotation of daycare workers who have participated in the work circulation of Osallisuuden voima developing project. The aim of the study is to produce knowledge based on employees' experiences. This knowledge can be used when planning and executing the job rotation in kindergartens.

The aim of the Osallisuuden voima developing project is to create a solid culture of early childhood education in new Oulu. With the help of the project, daycare workers are given the opportunity to take part in job rotation which is flexible and motivating. The aim of job rotation is to spread good customs between different kindergartens and developing daycare workers' professional ability.

The theoretical framework of the study consists of developing early childhood education in Oulu and job rotation and its differed dimensions. Our study is qualitative. The material was gathered from five individual theme interviews. The interviews were analyzed with theory instructional content analysis.

The study results revealed that job rotation itself is developing professional ability, well-being at work and work communities. Variation was seen as a significant factor in positive changes that job rotation made. Daycare workers' became more open-minded along the job rotation. Developing ideas concerning practical arrangements were highlighted in the results. Ideas focused especially on advertising and marketing about job rotation. In addition briefing and informing about the aim of job rotation were seen as a subject of developing. Daycare workers had experiences and developing ideas about job rotation that differ.

---

Keywords: job rotation, professional ability, well-being at work, work community, early childhood education

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	7
2	OULUN KAUPUNGIN VARHAISKASVATUKSEN KEHITTÄMINEN .....	8
	2.1 Varhaiskasvatus Oulussa .....	8
	2.2 Osallisuuden voima -kehittämisprojekti .....	9
3	TYÖKIERTO KEHITTÄMISEN VÄLINEENÄ.....	11
	3.1 Ammatillisen osaamisen kehittäminen työkierron avulla.....	12
	3.2 Työhyvinvoinnin kehittäminen työkierron avulla .....	13
	3.3 Työyhteisöjen kehittäminen työkierron avulla .....	14
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	17
	4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimustehtävät.....	17
	4.2 Tutkimuksen metodologiset lähtökohdat .....	18
	4.3 Tutkimusmenetelmä .....	19
	4.4 Tutkimuksen osallistujat ja aineiston keruu .....	20
	4.5 Aineiston analyysi.....	21
	4.6 Tutkimuksen luotettavuus.....	23
	4.7 Tutkimuksen eettisyys .....	25
5	TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA JA KEHITTÄMISIDEOITA TYÖKIERROSTA .....	27
	5.1 Työkiertoon osallistuminen käytännössä .....	27
	5.1.1 Tiedottaminen työkiertoon liittyen.....	27
	5.1.2 Motiivit ja tavoitteet .....	29
	5.1.3 Kokemuksia työyhteisöjen tuesta.....	30
	5.1.4 Kokemuksia perehdytyksestä .....	32
	5.1.5 Kokemuksia työkiertopalavereista.....	33
	5.1.6 Kokemuksia päiväkirjan kirjoittamisesta.....	34
	5.2 Työkierto ammatillista osaamista kehittämässä .....	35
	5.2.1 Hyvien käytänteiden levittäminen työkierrossa .....	36
	5.2.2 Vastuualueissa tapahtuneet muutokset työkierron aikana .....	38
	5.3 Työkierto työhyvinvointia kehittämässä .....	38
	5.3.1 Muutokset työmotivaatiossa.....	39
	5.3.2 Muutokset terveydessä ja toimintakyvyssä .....	40
	5.4 Työkierto työyhteisöjä kehittämässä.....	40

5.4.1	Verkostoituminen työkierrossa .....	40
5.4.2	Vertaiskokemusten jakaminen työkierrossa .....	41
6	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	43
7	POHDINTA .....	46
	LÄHTEET .....	49
	LIITTEET .....	53

# 1 JOHDANTO

Haukiputaan, Kiimingin, Oulun, Oulunsalon ja Yli-lin kunnat sopivat kuntajaon muuttamisesta 28.6.2010. Uusi Oulu perustettiin 1.1.2013, jolloin nämä viisi kuntaa yhdistettiin yhdeksi Oulu -nimiseksi kunnaksi. (Koski 2010, 7. Viitattu 14.11.2014). Uuden Oulun liittyvissä kunnissa on paljon hyviä varhaiskasvatuksen arkikäytänteitä ja näiden levittämiseksi käynnistettiin Osallisuuden voima-projekti. Projektin tavoitteena on näiden hyvien ja toimivien käytänteiden levittäminen. Osallisuuden voima – projekti käynnistyi syksyllä 2012 ja päättyy syksyllä 2015. (Palsinajärvi-Äikäs & Koistinen 2012, 4.) Osallisuuden voima -projektin osana toimiva päiväkotien työntekijöiden työkierto alkoi syksyllä 2013 ja sen tarkoituksena on jatkoa myös projektin päättymisen jälkeen.

Tässä opinnäytetyössä tutkimme päiväkotien työntekijöiden kokemuksia työkierrosta, johon he ovat Oulun kaupungin varhaiskasvatuksessa järjestetyn Osallisuuden voima – kehittämisprojektin merkeissä osallistuneet. Tutkimuksemme kohderyhmään kuuluvat päiväkodeissa työskentelevät lähihoitajat ja lastentarhanopettajat ovat Osallisuuden voima -projektin puitteissa ensimmäisiä työkiertoon osallistuneita, joten tutkimuksella on tärkeä rooli työkierron kehittämisessä ja juurruttamisessa osaksi Oulun kaupungin päiväkotien toimintaa.

Kuvailemme työntekijöiden kokemuksia työkierrosta sekä sen suhteesta ammatilliseen osaamiseen, työhyvinvointiin ja työyhteisöihin. Lisäksi kuvailemme työntekijöiden kokemuksia työkierron käytännön ratkaisuksista. Pyrimme saamaan tietoa siitä, miten työntekijät kehittäisivät työkiertoa edistämään ammatillisen osaamisen, työhyvinvoinnin ja työyhteisöjen kehittymistä.

Tutkimuksestamme saadun tiedon pohjalta Osallisuuden voima -projektin työntekijät saavat työkaluja työkierron kehittämiseen jatkossa ja apua menetelmän luomisessa pysyväksi työn kehittämisen menetelmäksi oululaisissa päiväkodeissa. Sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset saavat yksityiskohtaista tietoa yhdestä osaamisen kehittämisen välineestä ja esimerkin sen toteuttamisesta ja hyödyistä.

## 2 OULUN KAUPUNGIN VARHAISKASVATUKSEN KEHITTÄMINEN

### 2.1 Varhaiskasvatus Oulussa

Suomessa valtakunnallisesti varhaiskasvatuksen sisällöllistä toteuttamista ohjaa Stakesin laatima julkaisu Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Lisäksi valtakunnallisella tasolla toimintaa määrittävät lasten päivähoitoa ja esiopetusta koskevat lait ja asetukset, varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset sekä esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet. Varhaiskasvatustoimintaa ohjataan myös kuntien toimesta. Kunnan varhaiskasvatuksen linjaukset ja strategiat, kunnan varhaiskasvatussuunnitelma, yksikön varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelma sekä lapsen varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelma muodostavat kunnallisen ohjauksen. (Stakes 2005, 8-9.)

Varhaiskasvatuspalveluiden tuottajia ovat kunnat, järjestöt, yksityiset palveluntuottajat sekä seurakunnat (Stakes 2005, 11). Jokaisella lapsella on subjektiivinen oikeus päivähoitoon ja kunnan tulee järjestää päivähoito käytännössä (Laki lasten päivähoitosta 1973/36, 2§). Varhaiskasvatuksen henkilöstöön kuuluu erilaisissa työtehtävissä ja työyhteisöissä työskenteleviä ammattilaisia useilla erilaisilla ammattinimikkeillä ja koulutustaustoilla. Suurin osa työntekijöistä sijoittuu päivähoitoon ja esiopetuksen kasvatukseen, hoitoon ja opetustehtäviin, ja osa työskentelee esimiestehtävissä ja hallinnollisissa tehtävissä kunnissa ja päivähoitoyksiköissä. Varhaiskasvatuksen henkilöstö muodostaa siis moniammatillisen kasvatusyhteisön. Varhaiskasvatuksen henkilöstön kelpoisuusehdot on määritelty laissa sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista muun muassa lastentarhanopettajan ja lähihoitajan osalta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 21.)

Yleisenä varhaiskasvatuksen linjauksena Oulun kaupungin yhdistymishallituksen palvelujen järjestämishjelmassa määritellään avoimen varhaiskasvatuksen osuuden lisääminen suhteessa kokopäivähoitoon. Huomiota kiinnitetään myös kasvatuskumppanuuteen ja vanhempien kanssa käytävään vuorovaikutukseen sekä yhteistyöhön päiväkotien eri osastojen ja peruskoulun ensimmäisen luokan välillä. (Oulun kaupunki 2011, 32. Viitattu 25.3.2014.)

Oulun kaupungin varhaiskasvatuspalvelut ovat osa sivistys- ja kulttuuripalveluita, joiden tavoitteena on edistää lapsen hyvinvointia ja oppimista. Sivistys- ja kulttuuripalveluiden vaikuttavuutta Oulussa pyritään parantamaan painottamalla ennaltaehkäiseviä ja kevyitä palveluita. Oulun lap-



siin ja nuoriin kohdistuvien palveluiden tavoitteissa korostetaan lasten tukemista kasvu- ja kehitysympäristöissä, hyviä peruspalveluita sekä syrjäytymisen ja eriarvoisuuden ehkäisyä. (Oulun kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma 2013–2015, 4-6.)

## **2.2 Osallisuuden voima -kehittämisprojekti**

Osallisuuden voima -kehittämisprojektin visiona on luoda yhtenäinen varhaiskasvatuksen kasvatusta- ja koulutuskulttuuri Oulun alueelle (Oulun kaupunki 2012, viitattu 18.11.2013). Projektin avulla pyritään varmistamaan laadukas johtaminen, hyvä henkilöstöpolitiikka ja henkilöstön sekä lasten osallistumisen mahdollistaminen (Palsinajärvi-Äikäs & Koistinen 2012, 5). Lisäksi tuetaan uuden Oulun syntymistä varhaiskasvatuksen palvelualueella sekä esimiesten ja henkilöstön jakamista muutostilanteessa. Kehittämisprojektin osa-alueet on jaettu kohderyhmän mukaan henkilöstöön, esimiehiin sekä lapsiin. Koko projektin sateenvarjoteemana kulkee osallisuus. (Oulun kaupunki 2012, viitattu 18.11.2013.)

Projektin avulla suunnitellaan ja käyttöönotetaan työkierron toimintamalli, jolla varhaiskasvatuksen henkilöstölle avataan mahdollisuus joustavaan ja motivoivaan työkiertoon. Työkierrolla tarkoitetaan työntekijän väliaikaista siirtymistä toiseen työhön (Mäkisalo 2003, 133). Työkierron avulla tavoitellaan hyvien varhaiskasvatuksen käytänteiden leviämistä eri päiväkotien välillä ja samalla mahdollistetaan henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittäminen. Projektisuunnitelman mukaan työkierron on tarkoitus tapahtua kanta-Oulun päiväkodeista Ouluun liittyneiden kuntien päiväkoteihin ja päinvastoin. (Palsinajärvi-Äikäs & Koistinen 2012, 14.)

Työkierrossa olevat henkilöt veloitetaan dokumentoimaan havaitsemansa hyvät käytänteet sekä vakituiseen että työkiertopaikkaan. Dokumentointitapana työntekijät käyttävät aiemmin luotua dokumenttipohjaa, esimerkiksi oppimispäiväkirjaa. Dokumentoiduista hyvistä käytänteistä muodostetaan ”hyvien käytänteiden taskukirja”, jota levitetään muihin yksiköihin ja kunnan sisäiseen intraan eli Akkunaan. Työkierron aikana havaituista hyvistä käytänteistä lisäksi keskustellaan ja niitä kehitetään edelleen päiväkotien omissa Facebook-ryhmissä. (Palsinajärvi-Äikäs & Koistinen 2012, 8-15.) Oppimispäiväkirjaa on mahdollista hyödyntää myös itsearviointin välineenä (Oulun kaupungin varhaiskasvatuksen työkierron vaiheet 2013–2014).

Työkierron aikana järjestetään palaveriteita, joihin osallistuvat työkiertoon osallistuneet työntekijät sekä hankekoordinaattori. Myös työkierrossa olleiden päiväkotien johtajat kutsutaan palaveriin.

Palavereita järjestetään hieman yli kuukauden välein. Työkiertopalavereiden tarkoituksena on selvittää, että kaikki toimii uudessa työpaikassa, antaa tukea muutoksessa ja jakaa hyviä kokemuksia työkierrosta. Työkierron alkaessa palavereissa keskitytään käytännön järjestelyihin kuten sopimukseen, työnkuviin, perehdytykseen ja työkierron tavoitteisiin. (Koistinen, sähköpostiviesti 11.11.2014.)

### 3 TYÖKIERTO KEHITTÄMISEN VÄLINEENÄ

Työkierto on sekä henkilöstön että organisaation kehittämisen väline. Se tuo uusia ajatuksia ja näkökulmia työyhteisöön ja lisää henkilöstön monitaitoisuutta. Työkierrolla voidaan myös lisätä henkilöstön pätevyyttä ja edistää oppimista sekä ammatillista kasvua. (Rytkönen 2011, 98.) Työkierto mahdollistaa vertaiskokemusten ja osaamisen jakamisen ja sillä voi myös olla myönteisiä vaikutuksia työhyvinvointiin (eOsmo-hanke 2011, viitattu 14.11.2014). Työkierto tarjoaa työntekijälle lisäksi mahdollisuuden saada uusia kontakteja ja rakentaa verkostoja (Valtiovarainministeriö 2001,11).

Suunniteltaessa työkiertoa tulisi pohtia mitä tavoitteita työkierrolle asetetaan. Työkierrolla voidaan tavoitella esimerkiksi yksilötason oppimista, vaihtelua, kontakteja tai uusien tehtävien sisäistämistä. Työkierto nähdään kuitenkin ensisijaisesti yhtenä henkilöstön kehittämisen muotona. Lisäksi se on merkittävä keino lisätä henkilöstön muutosvalmiutta ja joustavuutta. (Blixt & Uusitalo 2006, 184.) Rytkösen mukaan työkierron tavoitteet ovat ammatillisen osaamisen laaja-alaistaminen ja kehittäminen, henkilöstön pätevyyden ja toimintavalmiuden lisääminen, kontaktiverkostojen laajentaminen, yksilön itsetuntemuksen syventäminen sekä uuden oppimisen ja muutosvalmiuden mahdollistaminen (2011, 98).

Työkierto on aina työntekijälle vapaaehtoista ja väliaikainen työtehtävän tai työpaikan muutos. Se mahdollistaa työntekijälle uusia oppimiskokemuksia, jotka voivat parhaillaan tuottaa työntekijälle sisäistä tyytyväisyyden tunnetta ja näin lisätä hyvinvointia. Työkierron aikana työntekijä voi hankkia lisää osaamista tarkkailemalla toisten työtä tai osallistumalla erilaisten tehtävien hoitamiseen. (Rytkönen 2011, 98.)

Mäkisalo on eritellyt työkierron eri vaiheita. Näiden mukaan työntekijän tulisi ennen työkierron alkua laatia itselleen oppimistavoitteet. Uudessa työpaikassa tavoitteet tulisi esitellä työyhteisölle ja työyhteisön tulisi vastavuoroisesti kertoa työntekijälle, mitä hänen toivotaan opettavan työkierrossa ollessaan. Työkierrossa olevan työntekijän tulisi ”ihmetellä ääneen”, ei kuitenkaan arvostelevasti vaan rakentavasti. Ennen työkierron päättymistä työyhteisössä olisi suotavaa käydä keskustelua siitä, mitä on molemmin puolin opittu. Omaan työyhteisöön palattuaan työntekijän olisi hyvä käydä läpi tavoitteiden toteutuminen esimiehensä kanssa. Lisäksi työntekijän on hyvä kertoa

oppimiskokemuksistaan työkavereilleen. Oppimispäiväkirjan käyttö koko työkiertoprosessin ajan on suositeltavaa. (2003, 134–135.)

### **3.1 Ammatillisen osaamisen kehittäminen työkierron avulla**

Ammatillisen osaamisen määrittäminen on vaikeaa, sillä siihen liittyy niin paljon muita ja samankaltaisia käsitteitä, kuten ammattitaito, asiantuntijuus ja kyvykyys. Ammatillisen osaamisen voidaan nähdä koostuvan ammatissa tarvittavista tiedoista ja taidoista sekä yksilön persoonallisuuteen liittyvistä tekijöistä, joihin vaikuttavat esimerkiksi perimä ja sosiaalinen ympäristö. (Helakorpi 2005, 56.) Ammatillisella osaamisella siis tarkoitetaan kykyä muodostaa ammattiin liittyvät tiedot ja taidot yhteiseksi kokonaisuudeksi sekä käyttää niitä luovasti käytännössä. Lisäksi ammatilliseen osaamiseen kuuluu muun muassa ajattelun taidot, organisointikyky, ryhmätyöskentelytaidot, oppimistaidot, kyky joustaa sekä kyky arvioida omaa osaamistaan. Osaaminen nähdään tietojen ja taitojen soveltamisena työssä, joten siihen vaikuttaa yksilön työmotivaatio ja työkyky, eli työhyvinvoinnilla on oma merkityksensä yksilön ammatilliseen osaamiseen. (Hätönen 2011, 9.)

Ammatillisen osaamisen kehittämisessä lähtökohtana on saada henkilöstön kehittämistoiminnan ja organisaation tarpeet kohtaamaan. Jotta siinä onnistuttaisiin, osaamisen kehittämisessä tulisi pitää strategia ja tavoitteet osaamisen perustana ja tulevaisuudessa tarvittavat osaamistarpeet kehittämisen perustana sekä korostaa oppimista. Lisäksi tulee huomioida, että kehittämiseen vaikuttaa organisaatiokulttuuri. Osaamisen kehittämisessä esimiehen rooli on erityisen tärkeä, työyhteisön kyky muutokseen ja uudistumiseen riippuu paljolti johtamisesta. (Hätönen 2011, 7-8.) Ammatillisen osaamisen kehittäminen käynnistyy tiedostamalla nykyiset toimintamallit. Taustalla tulee olla arviointi- ja palautetietoa toiminnasta, mikä taas edellyttää toiminnan arvioimista tietoisesti havainnoimalla ja refleктоimalla. (Mäkisalo 2003, 92.)

Oppimisen lisäksi ammatillisen osaamisen kehittämisessä korostuu yhteisöllisyys ja yhteistyö. Yhteisöllisyydellä tarkoitetaan sitä, että työyhteisössä tapahtuu vuorovaikutusta ja vietetään aikaa yhdessä. Osaamisen kehittäminen kehittää usein yhteisöllisyyttä ja kohottaa työyhteisön ilmapiiriä, mutta kehittämiseen myös tarvitaan yhteisöllisyyttä, jotta tavoitteisiin pääsy on mahdollista. (Mäkisalo 2011, 90–152.)

Työkierto kehittää ammatillista osaamista asiantuntijuuden jakamisen avulla (eOsmo-hanke 2011, viitattu 14.11.2014). Yksi asiantuntijuuden jakamisen muoto voi olla erilaisten hyvien käytänteiden

omaksuminen ja levittäminen. Hyvillä käytänteillä tarkoitetaan käytännön työssä syntyneitä tehokkaita ja hyödyllisiä toimintatapoja, ohjeistuksia, periaatteita tai uusia näkökulmia ennestään tunnettuun ongelmaan (Kuntoutusportti 2014, viitattu 14.11.2014), joita voidaan käyttää esimerkiksi työpaikan ja työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta edistettäessä. Hyvien käytänteiden avulla on mahdollista vahvistaa yrityksen strategiaa, kasvattaa taloudellista tulosta sekä lisätä asiakastytytyväisyyttä. (Työterveyslaitos 2011, viitattu 14.11.2014.)

Rytkösen mukaan osaamisen kehittämisen menetelmiä ovat työkierron lisäksi muun muassa perehdyttäminen, sisäisen kehittäjän toiminta, vertaisoppiminen ja -arvointi, tutustumiskäynnit, opiskelijoiden ohjaus, coaching, mentorointi, tutorointi, työnohjaus, koulutus, opintopiirit, erityistehtävät, työpajat sekä projektityöskentely ja kehittämishankkeet (2011, 71–102).

### **3.2 Työhyvinvoinnin kehittäminen työkierron avulla**

Sosiaali- ja terveysministeriön määritelmän mukaan työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, tervettä ja mielekästä työtä. Tekijöitä, jotka työhyvinvointiin vaikuttavat, ovat esimerkiksi johtaminen, työyhteisön ilmapiiri sekä työntekijöiden ammattitaito. Yksilötasolla työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen, työhön sitoutumiseen ja sairauspoissaolojen määrään. Organisaation tasolla työhyvinvoinnilla on yhteys tehokkuuteen, tuloksellisuuteen sekä tuottavuuteen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013, viitattu 22.12.2013.)

Osaaminen ja ihmisen suorituskyky liittyvät oleellisesti työhyvinvointiin, jaksamiseen, innostukseen sekä haluun saada aikaan (Ojala 2003, 14). Toisin sanoen ammatillinen osaaminen ja työhyvinvointi liittyvät kiinteästi toisiinsa, työhyvinvointi edistää ammatillista osaamista sekä ammatillinen osaaminen vaikuttaa koettuun työhyvinvointiin. Työntekijöiden työhyvinvointia voidaan siis lisätä työkierron avulla muun muassa osaamista kehittämällä (Rytkönen 2011, 98). Mäkisalonen mukaan työhyvinvointia ja osaamista yhdistävänä käsitteenä voidaan pitää työkykyä. Työkyky on kyky tehdä työtä ja käsitteellä tarkoitetaan kaikkea toimintaa, jolla työnantajat, työntekijät ja työpaikan organisaatiot pyrkivät yhteistyössä edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä kaikissa työuran vaiheissa. (2003, 20.)

Työkykyyn liittyy vahvasti myös kyky tehdä ja kehittää omaa ja työyhteisönsä toimintaa. Kun työn vaatimukset kasvavat ja muutos on jatkuvaa, työntekijän tulee pystyä kehittämään sen mukaisesti ja nähdä itsensä osana laajempaa kokonaisuutta. Itsensä ja työyhteisön kehittäminen edellyttää

työntekijältä vastuullisuutta ja oman työn haltuun ottamista. Työkyky ja sen seurauksena kyky kehittää työtään voi taas heikentyä esimerkiksi puutteellisen työhön perehdytyksen myötä. (Mäkisalo 2003, 20.)

Työterveyslaitoksen laatiman katsauksen Työ ja terveys Suomessa 2012 - seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista mukaan suomalaisilla työntekijöillä on kohtalaisesti motivaatiota kehittää osaamistaan ja 37 % piti työpaikkansa mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen hyvinä. Katsauksen mukaan työpaikoilla on kehittämisen tarvetta osaamisen kehittämisen mahdollisuuksissa. Työntekijän pätevyyden ja työhyvinvoinnin välinen suhde nähdään katsauksessa merkittävänä. (Työterveyslaitos 2012, 113–114.)

Työmotivaatio tarkoittaa toimintaa, joka liittyy tarkoituksenmukaisuuteen ja käyttäytymisen päämäärähakuisuuteen ja joka ilmenee työhalukkuutena ja työtyytyväisyytenä. Työmotivaatio on pysyvää innostuneisuutta työhön ja siihen vaikuttaa työntekijän oma ammatillinen mielenkiinto sekä työn ominaisuuksien ja työntekijän yhteensopivuus. Työntekijän arvostamat asiat työssään lisäävät työmotivaatiota. Työ itsessään voi olla palkitsevaa tai työllä voi olla välinearvoa palkitseviin tekijöihin, kuten palautteeseen, työn kautta saatuun arvostukseen tai yhteenkuuluvuuden tunteeseen. (Työturvallisuuskeskus 2014a, viitattu 13.11.2014.)

### **3.3 Työyhteisöjen kehittäminen työkierron avulla**

Jokaisella työyhteisöllä on omanlaisensa tapa elää ja toimia ja työyhteisöjen väliset erot voivat olla suuria, huolimatta siitä että perustehtävänä on samankaltainen työ. Työyhteisön tapa toimia on kokonaisuus, jossa eri osatekijät, kuten työntekijät ja esimiehet, vaikuttavat toisiinsa ja riippuvat toisistaan. Työyhteisön jäsenten toiminta, arvot ja asenteet muokkaavat työyhteisön elämäntapaa, esimerkiksi asiakkaisiin suhtautumisen tapaa. Kehittämisen näkökulmasta merkittävää on tapa suhtautua ja asennoitua oppimiseen ja itsensä kehittämiseen. (Seppänen-Järvelä 2009, 33.)

Työyhteisön kehittäminen lisää työn perustehtävän ymmärtämistä ja auttaa tunnistamaan yhdistäviä tekijöitä sekä yksittäisten työntekijöiden, että kokonaisten eri ammattikuntien työnkuvien välillä. Kehittäessä työyhteisöä perustehtävän määrittely helpottuu ja tulevaisuussuuntautuneet visiot ja kehittämistavoitteet lisäävät työn suunnitelmallisuutta. Lisäksi työn sisältöjen laajuuden sekä eri osioiden ja työtehtävien keskinäisten suhteiden näkyvyys paranee. Työyhteisön kehittä-

misen tuloksena voi olla, että työntekijä näkee oman työnsä selkeämmin osana kokonaisuutta. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009, 29.)

Työyhteisön kehittäminen parantaa työntekijän hyvinvointia, lisää työn imua ja vastaanottoa sekä vahvistaa sitoutumista ja yhteistyötaitoja. Kehittämistyö parantaa myös työyhteisön toimivuutta ja joustavuutta, edistää työyhteisöä toimimaan tiiminä entistä paremmin ja ennakoimaan muutoksia paremmin. Työyhteisön kehittämistaidon avulla haasteellisista tilanteista selviäminen helpottuu ja toiminnan tuloksellisuuden, henkilöstön hyvinvoinnin ja innovatiivisuuden toteutuminen varmistuu. (Työterveyslaitos 2014, viitattu 10.11.2014.)

Työyhteisön toimivuus on yksilön työhyvinvoinnin kannalta merkittävää, sillä selkeän johtamisen, töiden järjestelyn, oikeudenmukaisten ja yhteisten pelisääntöjen, luotettavan ja avoimen vuoro-vaikutuksen sekä mahdollisuuden omaan työhön vaikuttamisesta ovat yhtä merkittäviä, jolleivät merkittävämpiäkin tekijöitä yksilön työkyvyn kannalta, kuin terveys sinänsä. Työhyvinvointia tulisi tarkastella työn tekemisen ja työyhteisöön selvästi liittyvänä ilmiönä, eikä niinkään erillisenä asiana. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009, 17–18.) Osana muuta työyhteisön kehittämistoimintaa tulisi kiinnittää huomiota työilmapiirin kehittämiseen. Työilmapiiri syntyy yhteisöllisesti ja sen kehittämiseen vaaditaan sekä johdon että henkilöstön panosta. Kaikkien osapuolten tulee sitoutua, osallistua aktiivisesti ja arvioida omaa toimintaansa. (Työturvallisuuskeskus 2014b, viitattu 10.11.2014.)

Työyhteisön kehittämisessä tärkeää on oman toiminnan peilaaminen muiden työyhteisön jäsenten kanssa, koska työntekijä yleensä rutinoituu ja sokeutuu omaan toimintaansa. Omia vahvuuksia ja kehittämisen kohteita ei siis ole helppo havaita yksin. Peilaamisella tarkoitetaan vertaisyöskentelyä, jossa työyhteisöllä on mahdollisuus vahvistaa yksilöiden yhteenkuuluvuuden tunnetta ja luoda omaa yhteisöllistä identiteettiä. Vertaisryhmä voi antaa yksittäiselle työntekijälle sosiaalista tukea sekä mahdollisuuden oppimiseen. Vertaisyöskentelystä puhuttaessa käytetään myös käsitteitä reflektiivinen työote sekä uudenlainen tutkiva ja kehittävä ammattilaisuus. Näihin käsitteisiin liittyy oman toiminnan kriittinen tarkastelu ja sen taustalla olevien periaatteiden, oletusten ja uskomusten arviointi. (Seppänen-Järvelä 2009, 49.)

Työyhteisön kehittäminen työkierron avulla tuo uusia ajatuksia ja uudenlaista ammatillista näkemystä työyhteisöihin kiertävien työntekijöiden mukana sekä virkistää ja motivoi niin työkiertoon osallistuvaa työntekijää kuin hänet vastaanottavaa työyhteisöäkin. Työyhteisöt voivat hyödyntää

työkiertoon tullutta työntekijää esimerkiksi pyytämällä häntä arvioimaan työyhteisön tapoja. Työkierto auttaa uudenlaisten työtapojen ja ajattelun oppimista sekä avointa keskustelua työyhteisöissä. (Rytkönen 2011, 98.)

Onnistunut työkierto vaatii suunnittelua, järjestelyjä sekä lähettävän työyhteisön että vastaanottavan työyhteisön tehtävien tunnistamista ja toteuttamista. Työnantajan tulisi tukea työkiertoa aktiivisesti ja keskustella työkiertoon lähtevän työntekijän kanssa yhteisesti tavoitteista ja muista työkiertoa koskevista järjestelyistä. Työntekijälle olisi hyvä nimetä perehdyttäjä vastaanottavasta työyhteisöstä. Vastaanottavan työyhteisön tulisi lisäksi tiedottaa henkilöstölle uudesta työntekijästä sekä sovitusta käytännöistä. (Rytkönen 2011, 99.)

Ennen työkierron aloittamista lähettävän työyhteisön tulisi motivoida ja kannustaa työkiertoon lähtevää työntekijää sekä hälventää mahdollisia ennakkoluuloja työkierron suhteen. Tavoitteista olisi hyvä keskustella koko työyhteisön kesken. Työkierron aikana työyhteisön tulisi pitää yhteyttä työkierrossa olevaan työntekijään ja olla kiinnostunut työntekijän tekemisistä. Työkierron jälkeen lähettävän työyhteisön tulisi toivottaa työntekijä tervetulleeksi takaisin ja vastaanottaa uusia ideoita avoimesti sekä ottaa mahdolliset uudet tiedot ja taidot käyttöön. (Rytkönen 2011, 100.)

Vastaanottavalla työyhteisöllä tulisi olla ennakkoluuloton ja myönteinen asenne työkiertoa kohtaan. Vastaanottavan työyhteisön tulee informoida henkilöstöä ja mahdollisia asiakkaita tulevasta työkiertäjästä. Perehdyttämisen tulisi olla suunniteltua. (Rytkönen 2011, 100.) Perehdytyksen tulisi olla työkiertoon osallistuvan työntekijän tavoitteiden mukaista, tämä edellyttää sitä, että tavoitteet saatetaan tiedoksi vastaanottavalle työyhteisölle (eOsmo-hanke 2011, viitattu 14.11.2014).

Työkierron aikana vastaanottavan työyhteisön tulisi antaa aikaa ohjattavalle, toteuttaa suunnitelmallista perehdyttämistä, mutta myös jakaa perehdyttämiseen liittyvää ohjausta myös muille työyhteisön jäsenille kuin määrätylle perehdyttäjälle. Työyhteisön olisi hyvä vastaanottaa kaikenlaisia kysymyksiä eikä pitää mitään asioita itsestäänselvyytenä. Työkiertäjältä ei tulisi vaatia täyttä osaamista heti alussa. On myös hyvä muistaa, että vastaanottavalla työyhteisöllä tulisi olla valmiuksia ottaa vastaan tulijalta uutta näkemystä ja tietoa. Työkierron päätyttyä vastaanottavan työyhteisön olisi hyvä tehdä lopputiivistelmä työkierrosta sekä pitää yhteinen palaveri, jossa annettaisiin vastavuoroista palautetta. (Rytkönen 2011, 100.)



## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimustehtävät

Tutkimuksen tarkoituksena oli kehittää työkiertoa päiväkodeissa kuvailemalla Osallisuuden voima-projektin työkiertoon osallistuneiden päiväkotien työntekijöiden kokemuksia työkierrosta sekä sen suhteesta ammatilliseen osaamiseen, työhyvinvointiin ja työyhteisöihin. Kuvailimme lisäksi työntekijöiden kokemuksia työkiertoon liittyvistä käytännön järjestelyistä ja siitä, miten työntekijät kehittaisivat työkiertoa. Työkierto on tarkoitus juurruttaa pysyväksi toimintamalliksi Oulun päiväkodeissa Osallisuuden voima-projektin päätyttyä, joten työkiertoon osallistuvien kokemusten ja kehittämisehdotusten selvittäminen tässä vaiheessa auttaa työkierron juurruttamista.

Tutkimustehtävämme ovat:

1. Millaisia kokemuksia päiväkotien työntekijöillä on työkierrosta?
2. Miten päiväkotien työntekijät kehittaisivat työkiertoa?

Tässä tutkimuksessa työntekijöillä tarkoitetaan Oulun kaupungin päiväkotien lähihoitajia ja lastentarhanopettajia, jotka osallistuvat Osallisuuden voima -projektin järjestämään työkiertoon.

Tutkimuksestamme hyötyy Osallisuuden voima-projektin henkilöstö, sillä he pyrkivät juurruttamaan työkierron pysyväksi toimintatavaksi myös Osallisuuden voima -projektin päätyttyä. Työkierron kautta tavoitellaan hyvien käytänteiden leviämistä päiväkotien välillä ja samalla mahdollistetaan henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittyminen (Palsinajärvi-Äikäs & Koistinen 2012, 14). Varhaiskasvatuksen henkilöstö ja päiväkotien työntekijät saavat konkreettisia kehittämisehdotuksia sekä tietoa siitä, mikä työkierrossa toimii jo hyvin. Myös varhaiskasvatuksen asiakkaat, eli lapset ja heidän vanhempansa ja perheensä hyötyvät välillisesti tutkimuksesta, sillä tutkimuksen tavoitteena on kehittää työkiertoa ja siten kehittää varhaiskasvatustyötä työntekijöiden ammatillisen osaamisen ja työhyvinvoinnin lisäämisen kautta sekä kehittämällä työyhteisöjä.

Sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinnoissa on määritelty tiettyjä kompetensseja eli ammatillisen pätevyyden osa-alueita. Tässä opinnäytetyössä keskitymme etenkin tutkimuksellisen kehittämisa osaamisen kompetenssin kehittämiseen. Tämän kompetenssin mukaan sosionomin tulee sisäistää reflektiivinen, tutkiva ja kehittävä työote. Sosionomin tulee myös omata käytäntöpainot-

teista tutkimuksellista osaamista ja uuden tiedon tuottamisen taitoa. Sosiaalialan kehittämishankkeiden suunnittelu, toteutus, arviointi ja raportointi kuuluvat myös sosionomin ammatilliseen osaamiseen. (Sosiaaliportti 2012, viitattu 13.12.2013.) Tämän opinnäytetyöprosessin aikana suunnittemme laadullisen tutkimuksen, toteutamme sen, arvioimme tutkimuksen onnistumista ja tutkimustuloksia sekä raportoimme tutkimuksen tulokset ja tutkimuksen vaiheet.

## 4.2 Tutkimuksen metodologiset lähtökohdat

Tutkimusotteemme on kvalitatiivinen, eli laadullinen, sillä tarkoituksena on kuvailla kokemuksia. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on kuvata todellista elämää, joka on moninainen. Myös kokemukset ovat moninaisia ja tutkimuksessamme pyritään tutkimaan ja kuvaamaan niitä mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tutkimuksemme pyrkimyksenä on löytää ja paljastaa tosiasioita, eikä niinkään todentaa tai testata jo olemassa olevia väittämiä. Lähtökohtana on siis aineiston monitahoinen ja yksityiskohtainen tarkastelu, eikä teorian tai hypoteesien testaaminen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161–164.)

Laadullista tutkimusta tehtäessä ihminen nähdään sopeutumiskykyisenä ja joustavana uusissa tilanteissa. Siksi laadullista tutkimusta tekevä tutkija luottaa omiin havaintoihinsa ja keskusteluihin tutkittavien henkilöiden kanssa, eikä niinkään kokeellisella mittaamisella saatavaan tietoon, sillä ihminen kykenee sopeutumaan vaihteleviin tilanteisiin. Laadullisessa tutkimuksessa voidaan kuitenkin käyttää apuna esimerkiksi lomakkeita ja testejä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 164.)

Tutkimusstrategiamme tässä opinnäytetyössä on tapaustutkimus eli case study, joka soveltuu hyvin kehittämistyön lähtökohdaksi. Tapaustutkimus tuottaa tietoa nykyajassa tapahtuvasta ilmiöstä sen todellisessa tilanteessa ja toimintaympäristössä. Sen pyrkimyksenä on tuottaa syvällistä ja yksityiskohtaista tietoa tutkittavasta tapauksesta. Tutkimuksessamme on siis tärkeämpää saada selville suppeasta kohteesta paljon kuin laajasta joukosta vähän. Kehittämistyössä tarkoituksena on tuottaa uutta tietoa kehittämisen tueksi. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 52–53.) Tutkimuksemme lähtökohtana oli tuottaa tietoa työkierron kehittämiseksi. Tapaustutkimus valikoitui tutkimuksemme tutkimusstrategiaksi, sillä tarkoituksena on tuottaa kehittämissuhteita ja ideoita työkierron Osallisuuden voima-projektille.

Tapaustutkimus soveltuu hyvin ilmiöiden kuvailuun ja sen avulla on mahdollista tuottaa yksityiskohtaista tietoa pienestä joukosta toisiinsa suhteessa olevia tapauksia, joten se soveltuu tutkimuk-

semme tutkimusstrategiaksi hyvin. Kuten tapaustutkimuksessa tyypillisesti, tutkimuksessamme valitsimme yksittäisen joukon tietyssä yksittäisessä tilanteessa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 130–131.)

### 4.3 Tutkimusmenetelmä

Käytimme tutkimusmenetelmänä haastattelua. Haastattelu soveltuu hyvin aineistonkeruumenetelmäksi, kun halutaan korostaa yksilöä tutkimustilanteen subjektina, jolla on mahdollisuus tuoda esille itseään koskevia asioita mahdollisimman vapaasti. Mikäli kehittämiskohde on vähän tutkittu, haastattelulla on mahdollista saada kerätyksi uusia näkökulmia avaavaa aineistoa. (Hirsjärvi ym. 2009, 205; Ojasalo ym. 2009, 95.) Haastattelu valikoitui tutkimuksemme tutkimusmenetelmäksi, sillä aiheesta ei ole paljon tutkimustietoa varhaiskasvatuksen alueelta. Haastattelun etuna on myös, että haastateltava eli työkiertoon osallistunut työntekijä saa mahdollisuuden tuoda vapaasti esille työkiertoon liittyviä ajatuksiaan.

Haastattelumenetelmänä käytimme väljästi strukturoitua yksilöteemahaastattelua. Teemahaastattelussa haastattelun aihepiirit eli teema-alueet ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat (Hirsjärvi ym. 2009, 208). Haastattelussa etenimme etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten mukaan. Etukäteen valitut teemat perustuvat tutkimuksen tietoperustaan eli tutkittavasta ilmiöstä jo tiedettyyn tietoon. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 75.) Nämä teemat olivat työkierto käytännössä, ammatillisen osaamisen kehittyminen työkierron avulla, työhyvinvoinnin kehittyminen työkierron avulla ja työyhteisöjen kehittäminen työkierron avulla (liite 1).

Valitsimme yksilöhaastattelun ryhmähaastattelun sijaan, koska aloittelevan tutkijan on helpompi toteuttaa yksilöhaastattelu, jossa toteutuu perinteisempi haastatteluun liittyvä vuorovaikutus kuin esimerkiksi ryhmähaastattelussa, jossa haastattelijan rooli on enemmänkin keskustelua edistävä. Yksilöhaastattelu on myös tarkoituksenmukainen valinta, kun haastattelun tarkoituksena on nostaa esiin haastateltavan omia kokemuksia, eikä muodostaa ryhmän kanssa yhteistä näkemystä käsiteltävästä aiheesta. Yksilöhaastattelua käyttämällä mahdollistimme sen, että jokainen haastateltava sai mahdollisuuden kertoa omista kokemuksistaan ja itseään koskevista asioista keskeytyksettä ja arkaluontoistenkin asioiden kertominen helpottui. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 61–63.) Tutkimuksessamme esimerkiksi työkiertoa koskeva kritiikki ja kehittämis ehdotukset tulivat paremmin ilmi yksilöhaastattelussa kuin ryhmähaastattelussa olisit tullut.

Tässä tutkimuksessa kokemus nähdään jokaisen osallistujan yksilöllisenä ja omakohtaisena elämyksenä. Tutkimuksessamme kuvailimme osallistujien kokemuksia, jäsensimme niitä ja analysoimme niistä saatua tietoa. Käsite ”kokemus” kattaa työntekijän kokemukset sekä työkierron käytännön järjestelyistä, kuten tiedottamisesta ja työkierron aloituksesta, että työkierron suhteesta ammatilliseen kasvuun, työhyvinvointiin ja työyhteisöjen kehittämiseen. Kokemusten lisäksi kuvailimme, miten työntekijät kehittäisivät työkiertoa.

#### **4.4 Tutkimuksen osallistujat ja aineiston keruu**

Tutkimukseen osallistuivat Oulun kaupungin varhaiskasvatuksen Osallisuuden voima -projektin työkiertoon osallistuneet työntekijät. Työkiertoon osallistuneita työntekijöitä oli huhtikuussa 2014 yhteensä 13. Heistä yhdeksän oli kiinnostunut osallistumaan tutkimukseemme. Arvoimme yhdeksästä työntekijästä kuusi, joita aioimme haastatella, mutta aikataulujen vaikean yhteensovittamisen takia haastattelimme lopulta viittä työntekijää.

Osallistuimme Osallisuuden voima -projektin 26.3.2014 pidettävään työkiertoa koskevaan palaveriin, johon osallistuivat myös kahdeksan työkierrossa olevaa päiväkotien työntekijää sekä Osallisuuden voima -projektin hankekoordinaattori. Palaverissa esittelimme opinnäytetyömme ja keräsimme tutkimukseen osallistumisesta kiinnostuneiden työntekijöiden yhteystiedot. Kaikki kahdeksan työkierron välipalaveriin osallistunutta työntekijää olivat halukkaita osallistumaan tutkimukseemme. Olimme muihin työkierrossa oleviin työntekijöihin hankekoordinaattorin välityksellä yhteydessä sähköpostitse ja selvitimme heidän halukkuutensa osallistua tutkimukseen. Näin varmistimme sen, että kaikilla työkierrossa olevilla työntekijöillä oli yhtäläiset mahdollisuudet osallistua tutkimukseemme.

Vaikka muillakin joko lähettävän tai vastaanottavan työyhteisön työntekijöillä oli kokemuksia työkierrosta, valitsimme kohderyhmäksi ne työntekijät, jotka ovat itse osallistuneet työkiertoon, sillä pyrimme kuvailemaan kokemuksia työkierrosta siihen osallistuneen työntekijän näkökulmasta.

Haastattelut suoritimme toukokuussa 2014. Haastattelimme viittä eri henkilöä. Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan tarkoituksena on kuvata ilmiötä. Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että henkilöt, joilta tietoa kerätään, tietävät tutkittavasta ilmiöstä ja heillä on kokemusta asiasta. Näin ollen haastateltavien valinnan ei pidä olla sattumanvaraista vaan harkittua ja tarkoitukseen sopivaa. (Tuomi & Sarajarvi 2013, 85–86.)

Vain harvassa päiväkodissa oli kaksi työntekijää työkierrossa, joten suurin osa työntekijöistä oli eri päiväkodeista. Selvitimme haastateltavien päiväkodit ainoastaan haastattelutilannetta varten, jotta pystyimme sopimaan tutkimukseen osallistuneiden kanssa tapaamispaikat sekä -ajankohdat. Haastatteluiden jälkeen poistimme päiväkotien nimet ja muut tunnistetiedot aineistosta.

Sovimme myöhemmin henkilökohtaisesti valittujen haastateltavien kanssa haastatteluajankohdasta ja -paikasta. Haastatteluajat saimme sovittua niin, että siitä koitui mahdollisimman vähän haittaa haastateltavalle ja hänen työyhteisölleen. Haastattelupaikkana toimi se päiväkotiki, jossa haastateltava silloin työskenteli, jottei työntekijöiden työaikaa kulunut enempää kuin itse haastattelutilanteeseen tarvittiin. Työntekijöillä oli lupa osallistua haastatteluun työaikanaan. Haastattelut olivat kestoltaan puolesta tunnista hieman yli tuntiin.

Haastattelutilanteissa käytimme kahta nauhuria, jotta pystyimme keskittymään paremmin itse haastatteluun ja saimme luotettavamman aineiston tallennetun nauhan avulla, kuin mitä kirjoituista muistiinpanoista olisimme saaneet. Kahta nauhuria käyttämällä varmistimme, ettei haastatteluaineistoa mene hukkaan mahdollisten teknisten ongelmien takia. Haastattelutilanteeseen osallistuimme kumpikin ja roolimme haastattelutilanteissa olivat tasavertaiset. Sovimme etukäteen kumpi esittää kysymykset tietyistä teemoista, mutta kumpikin esitti tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä. Näin loimme haastattelutilanteen selkeäksi haastateltavalle.

Tunnelma haastatteluissa oli rento ja haastattelut sujuivat keskustelunomaisesti. Kolmessa haastattelussa haastattelutilanne keskeytyi hetkellisesti, sillä päiväkodin lapset tai työntekijät saapuivat huoneeseen, jossa haastattelu tehtiin, tai puhelin soi tai haastateltavan tuli soittaa puhelu. Nämä asiat olivat ymmärrettäviä, sillä haastattelut suoritettiin työpäivän aikana haastateltavien työajalla. Haastattelut jatkuivat luontevasti keskeytysten jälkeen.

#### **4.5 Aineiston analyysi**

Ennen analyysin aloittamista litteroimme, eli puhtaaksikirjoitimme koko haastatteluaineiston. Litteroimme viisi haastattelua. Jätimme litteroimatta työntekijöiden käyttämät täytesanat, koska niiden litteroiminen ei ollut tutkimuksemme kannalta merkittävää. Jaoimme nauhoitetun aineiston siten, että kummallekin tuli sama määrä aineistoa litteroitavaksi ja sovimme yhteisen linjan litteroinnin

tarkkuudesta. Litteroitua aineistoa tuli yhteensä 58 sivua pistekoolla 12 ja rivivälillä 1. Litterointi tapahtui kesäkuun ja elokuun 2014 välillä.

Tutkimuksessamme käytimme aineiston analyysitapana teoriaohjaavaa sisällönanalyysia. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissa on teoreettisia kytkentöjä, jotka voivat auttaa analyysin etene-  
misessä, mutta jotka eivät kuitenkaan pohjautu suoraan teoriaan. Teoriaohjaavassa analyysissa näkyy aikaisemman tiedon vaikutus, mutta sen merkitys ei ole teoriaa vastaava vaan uusia näkö-  
kulmia luova. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 96–97.) Tutkimuksessamme analyysiyksiköitä ovat aineis-  
tosta nousseet yksittäiset sanat, lauseet sekä lausekokonaisuudet. Niiden valintaa ohjasi tutki-  
muksen tietoperusta eli aiempi tieto työkierrosta.

Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissa aineiston analyysivaiheessa edetään aluksi aineistolähtöi-  
sesti, mutta loppuvaiheessa aikaisempi tieto tutkitusta aiheesta ohjaa analyysia (Tuomi & Sara-  
järvi 2013, 96–97). Analyysivaiheessa lähdimme liikkeelle lukemalla aineistoa useaan kertaan ja  
korostamalla siitä tutkimuksemme kannalta merkittäviä sanoja, lauseita ja lausekokonaisuuksia.  
Tietoperustasta muodostuneet haastattelurungon (liite 1) pääteemat ohjasivat näiden yksiköiden  
valintaa. Pyrimme kuitenkin lukemaan aineistoa avoimesti ja muistakin näkökulmista, jotta valit-  
simme kaiken olennaisen tiedon aineistosta.

Sisällönanalyysin ensimmäinen vaihe oli pelkistäminen, jolloin aineistolta kysyttiin tutkimustehtä-  
vien mukaisia kysymyksiä. "Aineiston vastaukset" eli pelkistetyt ilmaisut kirjattiin aineiston ter-  
mein. Kuvaamme analyysivaihetamme käyttäen esimerkkinä yläluokkaa *tiedottaminen työkie-  
toon lähtemisen mahdollisuudesta*, joka kuuluu pääluokkaan *työkierto käytännössä* ja joka sisäl-  
tää neljä alaluokkaa. Emme kirjanneet kaikkia alkuperäisiä ilmauksia, vaan merkitsimme ne suo-  
raan litteroituun aineistoon alleviivaamalla ja aloitimme kirjaamisen pelkistysvaiheessa. Analyysin  
kuvaamisen helpottamiseksi kirjasimme kuitenkin esimerkkinä yhden yläluokan muodostumisen  
alkuperäisistä ilmauksista lähtien. Taulukkomuotoinen esimerkki on liitteessä 2. Esimerkiksi alku-  
peräinen ilmaus "No sehä oli hyvä ko se tuli sähköpostiin. - - Se kyllä riitti sitte itelle ainaki, että  
emmää siitä enempääs sitte halunnu ku siinä oli selvästi ne ohjeet - -" pelkistyi muotoon "tiedo-  
tus sähköpostin kautta riittävää".

Pelkistämisen jälkeen ryhmittelimme aineiston ja muodostimme alaluokat (liite 3). Ryhmittelyssä  
etsitään pelkistettyjen ilmaisujen erilaisuuksia ja yhtäläisyyksiä. Samaa aihetta kuvaavat ilmaisut  
yhdistetään samaksi luokaksi ja annetaan luokalle sen sisältöä kuvaava nimi. (Janhonen & Nik-

konen 2003, 27–28.) Ryhmittely liittyy myös käsitteiden luomisen prosessiin. Käsitteiden luomisessa luokituksia yhdistellään niin kauan kuin se on aineiston sisällön näkökulmasta mahdollista. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 111.) Esimerkiksi pelkistykset ”johtaja tiedotti palaverissa”, ”tiedotus palaverissa” ja ”esimiehen tulisi tiedottaa palaverissa” ryhmiteltiin samaan alaluokkaan, jonka nimeksi tuli *tiedottaminen esimiehen kautta* (ks. liite 2).

Seuraavaksi yhdistimme alaluokat yläluokkiin ja lopulta pääluokkiin (liite 3) eli tutkimuksemme teemoihin. Esimerkiksi pelkistyksistä muodostuneet alaluokat *tiedottaminen Akkunassa*, *tiedottaminen sähköpostin kautta*, *tiedotus työkaverin kautta* ja *tiedottaminen esimiehen kautta* yhdistyivät yhdeksi pääluokaksi *tiedottaminen työkiertoon lähtemisen mahdollisuudesta*. Pääluokkamme muodostuivat haastattelurunkoamme (liite 1) hyödyntämällä ja ne ovat *työkierto käytännössä*, *ammattillisen osaamisen kehittyminen työkierron myötä*, *työhyvinvoinnin kehittyminen työkierron myötä* ja *työyhteisöjen kehittyminen työkierron myötä*. Näiden pääluokkien alle muodostui yhteensä 13 yläluokkaa ja edelleen 40 alaluokkaa. Kaikki pääluokat, yläluokat ja alaluokat on kuvattu liitteessä 3.

#### **4.6 Tutkimuksen luotettavuus**

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista ei ole olemassa yksiselitteisiä ohjeita. Tutkimusta voidaan arvioida kuitenkin prosessina, jolloin luotettavuutta voidaan tarkastella seuraavien tekijöiden mukaan: tutkimuksen kohde ja tarkoitus, aineiston keruu, tutkimuksen tiedonantajat, tutkimuksen kesto, aineiston analyysi ja tutkimuksen raportointi. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 140.) Tässä tutkimuksessa luotettavuutta vahvistettiin tiedonantajien eli haastateltavien osalta siten, että kaikilla työkiertoon osallistuneilla oli tasapuoliset mahdollisuudet osallistua tutkimukseemme. Mahdollistimme tämän siten, että Osallisuuden voima-projektin hankekoordinaattori tiedotti sähköpostitse kaikille työkierrossa olleille mahdollisuudesta osallistua tutkimukseen. Arvoimme tutkimukseen valittavat henkilöt kaikkien halukkaiden joukosta. Luotettavuutta vahvistettiin aikataulullisesti siten, että työprosessiin varattiin riittävästi aikaa. Aineiston analyysitapa valittiin siten, että lähestymistapa palveli tutkimuksen tarkoitusta.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeää selostaa tutkimuksen toteuttamisen vaiheet tarkasti. Aineiston tuottamisen olosuhteet tulee kertoa totuudenmukaisesti ja yksityiskohdaisesti. Analyysivaiheen kuvaaminen tulee myös olla seikkaperäistä ja luokittelujen perusteet tulee esittää selkeästi. Samoin tulosten tulkinnat tulee olla perusteltuja ja tarkasti kuvattuja. (Hirs-

järvi ym. 2007, 227–228.) Raportissa on esitetty tutkimuksemme prosessin vaiheet tarkasti ja tulosten luotettavuutta on lisätty kuvaamalla raportissa suoria lainauksia haastatteluaineistosta.

Prosessin arvioimisen lisäksi tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida myös erilaisin luotettavuuden kriteerein. Tuomi ja Sarajärvi viittaavat teoksessaan Parkkilaan ym. (2000), jotka käyttävät laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa muun muassa käsitteitä uskottavuus, siirrettävyys ja vahvistettavuus. Parkkilan ym. (2000) mukaan tutkimuksen uskottavuuden kannalta tärkeää on tutkimukseen osallistuneiden riittävä kuvaus ja kerätyn aineiston totuudenmukaisuuden arviointi (2013, 138–139). Aineiston totuudenmukaisuuden varmistimme sillä, että pyrimme jättämään teemahaastattelurunkomme (liite 1) riittävän väljäksi, jotta se antoi työntekijöille tilaa kertoa omista kokemuksistaan ilman johdattelua. Pyrimme myös itse pysymään haastattelu-tilanteissa riittävän neutraalissa roolissa, jotta omat kommenttimme ja mielipiteemme eivät vaikuttaneet työntekijöiden kertomaan. Keskustelunomaisen ilmapiirin pystyimme tästä huolimatta luomaan esittämällä tarkentavia kysymyksiä ja neutraaleja kommentteja.

Tutkimustulosten siirrettävyys tutkimuskontekstin ulkopuoliseen vastaavaan kontekstiin (Tuomi & Sarajärvi 2013, 138) ei ollut tutkimuksessamme pyrkimyksenä, koska tutkimme työntekijöiden yksilöllisiä ja henkilökohtaisia kokemuksia, joita ei voi eikä ole tarkoituksenmukaista yleistää. Tutkimuksen vahvistettavuudella tarkoitetaan sitä, että tehtyjen ratkaisujen ja päättelyn esittäminen on niin seikkaperäistä, että lukija pystyy seuraamaan ja arvioimaan niitä (Tuomi & Sarajärvi 2013, 138). Vahvistettavuuden saavutimme raporttia kirjoittaessamme yksityiskohtaisella ja tarkalla tutkimuksen vaiheiden kuvaamisella sekä valintojen perustelulla. Siitä huolimatta ei voida kuitenkaan olettaa, että tutkimusta toistettaessa päädyttäisiin samoihin tuloksiin uudestaan, eikä siihen tässä tutkimuksessa pyrittykään. Vahvistettavuudella oikeutimme tekemämme ratkaisut ja päättelyn.

Pyrimme tutkimuksen jokaisessa vaiheessa lisäksi puolueettomuuteen. Sitä arvioitaessa huomio kiinnittyy siihen, pyrkiikö tutkija ymmärtämään ja kuulemaan tiedonantajia, eli haastateltavia itsenään vai suodattuuko heidän kertomansa tutkijan oman kehyksen läpi. Tutkijan kuulemaan ja havainnointiin voi muun muassa vaikuttaa tutkijan sukupuoli, ikä tai virka-asema. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 136.) Tiedostimme, että esimerkiksi ikämme, sukupuolemme ja ammatinvalintamme voivat vaikuttaa siihen, miten tulkitsemme haastateltavien kertomuksia. Siksi pyrimme jatkuvaan arviointiin ja pohdintaan tutkimuksen eri vaiheissa ja keskustelimme aiheesta avoimesti keskenämme. Roolimme tutkijana oli ulkopuolinen työkiertoon osallistuneisiin työntekijöihin ja päivä-



koteihin sekä työkierron järjestäjätahoon nähden, joten pystyimme tulkitsemaan tulokset puolueettomasti. Ulkopuolisena tutkijana varmistuimme siitä, että meillä ei ole tarvetta suosia tai vähentää tietyntyyppisiä vastauksia. Myös kehittämistä kaipaavat asiat oli mahdollista tuoda ilmi, koska meillä ei ulkopuolisina tutkijoina ollut henkilökohtaista suhdetta niihin.

Tutkimuksemme jokaisen vaiheen toteuttamiseen osallistui kaksi tutkijaa, joten hyödynsimme piirteitä tutkijatriangulaatiosta. Tutkijatriangulaatiolla tarkoitetaan sitä, että tutkimukseen osallistuu useampia tutkijoita aineistonkerääjinä sekä tulosten analysoijina ja tulkitsijoina (Hirsjärvi ym. 2007, 228). Aineistonkeruuvaiheessa pystyimme hyödyntämään tutkijatriangulaatiota selvästi haastattelutilanteissa, sillä kahden näkökulman avulla saimme laajan ja monipuolisen aineiston. Erityisesti tulosten analysointi- ja tulkintavaiheessa kahden tutkijan yhteistyö oli tärkeää, sillä jokainen tekee erilaisia tulkintoja ja yhdessä pohtimalla pystyimme tekemään sen monipuolisesti.

#### **4.7 Tutkimuksen eettisyys**

Tutkimuksen eettisyys edellyttää hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti etenemistä tutkimuksen tekemisessä. Tutkimuseettinen neuvottelukunta on laatinut ohjeet hyvän tieteellisen käytännön lähtökohdista ja niiden noudattamisesta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013, viitattu 10.11.2014.) Tutkimusta tehdessämme sitouduimme noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä.

Tutkimusaiheen valintaa voidaan pitää eettisenä kysymyksenä. Tällöin tarkastellaan kysymyksiä *kenen ehdoilla tutkimusaihe valitaan ja miksi tutkimukseen ryhdytään*. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 129.) Tutkimuksemme aihe tuli tilauksena Oulun kaupungilta, joka halusi tietoa työkierrosta, jotta työkiertoa voidaan kehittää. Katsoimme aiheen olevan eettisesti perusteltu, sillä aihe oli työelämälähtöinen ja tutkimustuloksista on hyötyä työkierron kehittämislle.

Tärkeimpinä eettisinä periaatteina ihmisiin kohdistuvissa tutkimuksissa ovat usein luottamuksellisuus, yksityisyys ja informointiin perustuva suostumus (Hirsjärvi & Hurme 2008, 20). Tutkittavien suojaan kuuluu lähtökohdissaan se, että tutkimukseen osallistujille selvitetään tutkimuksen tavoitteet ja menetelmät. Tutkimukseen osallistumisen tulee olla vapaaehtoista ja luottamuksellista. Kaikkien osallistujien on jäätävä nimettömiksi. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 131.) Tutkimuksemme osallistuminen oli työntekijöille vapaaehtoista ja tutkimukseen osallistumisen keskeyttäminen oli mahdollista.

Ennen haastatteluiden alkua kerroimme tutkimukseen osallistuville työntekijöille lyhyesti tutkimuksen aiheesta sekä aineistonkeruumenetelmistä. Kerroimme, että poistamme aineistosta myöhemmin mahdolliset tunnistetiedot. Haastateltavien anonymiteetin säilyttämiseksi emme keränneet haastateltavilta taustatietoja, kuten ikää ja ammattinimikettä. Selvitimme haastateltavien nimet sekä päiväkodit, joissa he ovat työkierrossa, ainoastaan sopiaksemme tapaamisajat ja -paikat. Kohderyhmämme ollessa pieni, on olemassa suuri riski, että tietyt taustatiedot voitaisiin liittää tiettyyn ihmiseen.

Tutkimuksen tuloksia raportoidessa, raportointi ei saa olla harhaanjohtavaa tai puutteellista. Käytetyt menetelmät on selostettava huolellisesti ja alkuperäisiä ilmaisuja ei saa muokata niin, että tulos vääristyy. (Hirsjärvi ym. 2007, 26.) Tutkimuksen analyysia tehdessämme olimme huolellisia, jotta alkuperäiset ilmaisut eivät vääristy. Analyysimenetelmä ja muut tutkimuksen vaiheet selostimme huolellisesti. Haastateltavien anonymiteetin säilyttämiseksi olimme erityisen tarkkoja sanamuodoista eli siitä, miten tietyt asiat ilmaistaan, jotta tutkimustuloksia ei voida yhdistää tiettyyn henkilöön. Huolehdimme lisäksi tutkimusaineiston asianmukaisesta käsittelystä ja olimme tarkkoja vaitiolovelvollisuuden toteutumisesta.

## 5 TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA JA KEHITTÄMISIDEOITA TYÖKIERROSTA

Tulokset on koottu siten, että työntekijöiden kokemukset ja kehittämisideat on esitetty yhdessä samaa aihetta koskevan otsikon alla. Esimerkiksi kappale työntekijöiden kokemuksia työkiertopalavereista sisältää sekä työntekijöiden kokemuksia palavereista että kehittämisideoita. Kaikista teemoista työntekijät eivät ilmaisseet kehittämisideoita, joten osa kappaleista sisältää pelkästään työntekijöiden kokemuksia, joista on kuitenkin tulkittavissa kehittämis ehdotuksia.

### 5.1 Työkiertoon osallistuminen käytännössä

#### 5.1.1 Tiedottaminen työkiertoon liittyen

Työntekijät saivat tietää työkiertoon lähtemisen mahdollisuudesta sähköpostitse, työkavereilta, Akkunasta (Oulun kaupungin sisäinen verkkopalvelu) ja lisäksi esimiehet kertoivat asiasta päiväkotien viikkopalavereissa. Tiedotus koettiin toisaalta riittäväksi ja toisaalta tiedottamista ja mainostamista kaivattiin lisää etenkin, kun kyse oli työkierron toteuttamisesta ensimmäistä kertaa.

*“No varmaan tuolleen ku se oli ensimmäinen kerta, niin olisi pitäny olla enemmän.”*

Työkiertoa voitaisiin työntekijöiden mukaan markkinoida eri tavalla. Jos esimerkiksi työntekijällä on fyysisiä haasteita toimintakyvyssä, hän voisi työkierron avulla siirtyä työskentelemään toiseen tehtävään, jossa nämä haasteet eivät olisi ongelma. Työkiertopaikkoja kartoitettaessa tulisi siis huomioida tähän liittyviä seikkoja. Myös esimiesten toivottiin tiedottavan työkiertoon lähtemisen mahdollisuudesta. Ylipäätään työkierron mainostamisen kautta työkierron katsottiin leviävän laajempaan tietoisuuteen.

Työntekijät kertoivat työkierron aloitukseen liittyvistä haasteista. Alussa ohjeistus siitä, miten toimia oli sekavaa ja epävarmaa sekä ohjeistus annettiin useampaan kertaan. Ongelmia oli siinä, millä tavalla ja millä statuksella työkiertoon haetaan. Osalle työkiertoon osallistuneista työntekijöistä ohjeistus tuli eri tavalla ja osan kanssa myös toimittiin eri tavalla. Haasteita tuotti hallinnon tietämättömyys työkierron suhteen. Palkanmaksussa, loma-asioissa sekä eri ohjelmien käyttöi-

keuksissa oli ongelmia. Työntekijät eivät aina päässeet haluamaansa päiväkotiin työkiertoon ja päiväkodit, joihin työkiertoon menttiin, saatiin tietää viime hetkellä.

Kehittämisideana työntekijät mainitsivat selkeät kaavakkeet siitä, miten tulisi toimia työkiertoon haettaessa. Työntekijöiden kertoman mukaan joidenkin työkiertoon lähteminen kariutui siihen, kun muut ihmiset alkoivat perumaan työkiertoon osallistumistaan. Tähän liittyen kehittämisideana esitettiin sitouttaminen työkiertoon, kun päätös lähtemisestä on jo tehty.

*“- ihmiset rupes perumaan sitte niitä, että ne ei lähtenykkää työnkiertoon ni sehä kaato aika monelta sillee, että joku ei päässy sen takia työnkiertoo ollenkaa - -”*

Työkierrosta toivottiin mainosta Akkunaan, jolloin tiedottaminen olisi ollut parempaa. Toisaalta työkiertoon lähtemisen mahdollisuudesta saatiin tieto Akkunasta.

Työntekijät kertoivat, että vastaanottava työyhteisö eli päiväkoti, johon työkiertoon menttiin, oli tietoinen työntekijän saapumisesta työkiertoon. Työntekijät olivat käyneet ennen työkierron virallista alkamista vierailmassa uudessa päiväkodissa. Toisaalta työntekijät kokivat, että uuden päiväkodin työntekijöillä ja esimiehillä ei ollut ymmärrystä siitä, mitä työkierrossa oleminen tarkoittaa. Työntekijät kokivat, että heidät otettiin sijaisiksi, eikä niinkään työkiertoon, mikä tarkoittaa sitä, että työntekijä olisi oppimassa uutta ja viemässä uusia asioita uuteen päiväkotiin. Työntekijät kokivat, että uudessa työyhteisössä oli haastavaa herättää kiinnostusta uusista ideoista ja ajatuksista.

*“- kyllä jäi vähän semmonen käsitys, että ei ehkä hänelläkään (esimies) ollu sitten sitä tietoa oikeen, että oli vaan ajatellu et ihminen tulee työkiertoon perehtymättä ollenkaan sen tarkemmin siihen asiaan. Työntekijä töihin ja töitä tekemään.”*

Kehittämis ehdotuksena työntekijät esittivät vastaanottavan työyhteisön tiedottamista siitä, mitä työkierrossa oleminen tarkoittaa ja mitkä ovat työkierron tavoitteet. Lisäksi työntekijät halusivat, että vastaanottavaa työyhteisöä kannustettaisiin siihen, että työkiertoon osallistuva työntekijä otettaisiin avoimesti vastaan. Työkierron mainostamisen kautta asenneilmasto olisi mahdollista saada vielä myönteisemmäksi työkiertoa ja työkierrossa olevia työntekijöitä kohtaan

### 5.1.2 Motiivit ja tavoitteet

Työntekijät kertoivat lähteneensä työkiertoon, koska he kaipasivat vaihtelua ja halusivat työmatkan lyhenevän. Pitkä ura samassa päiväkodissa sai aikaan sen, että työntekijät halusivat kokeilla välillä uutta paikkaa ja nähdä, miten muissa päiväkodeissa toimitaan. He mainitsivat työkiertoon lähtemisen syyksi myös sen, että heillä oli tunne siitä, että heillä ei ole enää ammatillisesti annettavaa vakinaiselle päiväkodilleen. Tähän liittyen työntekijät mainitsivat, että he lähtivät työkiertoon etsimään uusia ideoita ja katsomaan, voisiko uusi päiväkotiyhteistyö hyötyä heidän osaamisestaan ja työskentelytavoistaan. Myös itsensä haastaminen ja innokkuus mainittiin työkiertoon lähtemisen motiiveiksi.

Työntekijät mainitsivat tavoitteikseen itsensä kehittämisen ja sen, että he saisivat jotain uutta itselleen ja myös pystyisivät antamaan itsestään jotakin.

*“Mulla on annettavaa, mutta myös oon saamassa täältä sitten vähän erilaisia asioita. Semmonen molemminpuolinen vaihtokauppa oli työkierron tavoite.”*

Tavoitteeksi mainittiin myös uusien työtapojen kokeileminen ja uusiin ihmisiin tutustuminen sekä heidän kanssaan toimeen tuleminen ja heidän työtapojensa oppiminen. Lyhyemmän työmatkan myötä tavoitteeksi muodostui se, että jäisi enemmän aikaa itselleen.

Työntekijöiden työkierrolle asettamat tavoitteet toteutuivat. Työntekijät kertoivat, että he ovat oppineet tuntemaan uusia ihmisiä ja tulemaan heidän kanssa toimeen, vaikka työskentelytavoissa on eroja.

*“- on oppinu sitten tuntemaan monenlaisia ihmisiä, tulemaan toimeen kumminki vaikka erilaisia työtapoja on meillä.”*

Myös uusia työtapoja opittiin ja työntekijöillä oli tunne siitä, että päiväkotiyhteistyö on hyötynyt heidän avoimuudestaan ja päiväkodissa on tapahtunut muutoksia tämän myötä. Lyhyemmän työmatkan myötä aikaa jäi enemmän itselle.

Uusia tavoitteita muodostui myös työkierron aikana. Työntekijät havaitsivat, että Ouluun vasta liittyneiden kuntien päiväkodeissa Oulun varhaiskasvatuksen käytäntöjen osaamisessa oli puutteita, sillä liittyvien kuntien päiväkodeissa nämä käytännöt olivat tulleet käyttöön kerralla, eikä yksitellen, niin kuin kanta-Oulun päiväkodeissa, joissa henkilöstö on saanut opetella niitä ajan

kanssa. Tällaisissa päiväkodeissa työkierrossa olleet työntekijät havaitsivat avuntarpeen ja kokivat tarvetta opettaa työntekijöitä ottamaan haltuun uudet käytänteet. Esimerkkejä tällaisista käytänteistä olivat erilaiset tietotekniset ohjelmat ja nivelvaiheen rakentaminen esiopetuksesta alaluokille. Näissä asioissa työntekijät kokivat olleensa avuksi ja heille ennestään tuttujen ohjelmien käyttö tuli tutuksi myös työkavereille. Nivelvaiheen rakentamisen päiväkodin ja koulun välille koettiin olevan pidempi prosessi, joka vaati yhteistyön käynnistämistä päiväkotien johtajien ja koulujen rehtoreiden välillä.

Työntekijät mainitsivat työkierron aikana muodostuneiksi tavoitteiksi myös tiedonkulun kehittämisen päiväkotien sisällä sekä sen, että työntekijät oppisivat paremmin toimimaan erityistä tukea tarvitsevien lasten kanssa. Toisaalta työkierron aikana ei muodostunut uusia tavoitteita.

*“ - mää oon tullukki vähä sillä asenteella, että mää oon vuoden tässä, että mää en tuu mittään muuttamaan täällä.”*

Alkuperäiset tavoitteet myös muuttuivat työkierron aikana. Työntekijät kokivat haasteelliseksi innostaa vastaanottavan päiväkodin työntekijöitä kokeilemaan esimerkiksi ammatillisista koulutuksista opittuja työskentelytapoja. Haasteet työkavereiden innostamisessa aiheutti turhautumista ja omien tavoitteiden uudelleen asettelua. Omia työkierrolle asetettuja tavoitteita muokattiin sekä itselle että uudelle työyhteisölle sopivammiksi ja realistisemmiksi. Työntekijät kertoivat esimerkiksi noudattaneen itse koulutuksista oppimiaan työskentelytapoja, mutta he eivät odottaneet työkavereiden alkavan noudattaa niitä. Työntekijöille tuli kuitenkin tunne siitä, että he ovat jättäneet muutoksen kipinän työyhteisöön, vaikka näkyviä muutoksia ei heidän työkierron aikana ehtinyt tapahtua.

### **5.1.3 Kokemuksia työyhteisöjen tuesta**

Työntekijät kertoivat, että lähettävässä työyhteisössä työkaverit olivat ensin hämmästyneitä ja ihmeissään, kun työntekijät kertoivat päätöksestään lähteä työkiertoon. Työntekijät kertoivat, että he ihmettelivät työkavereiden suhtautumista päätökseen lähteä työkiertoon.

*“ - mua ihmetytti, että no mikä tässä on nyt niin ihmeellistä, että se oli minulle vähemmän iso asia kun niille työkavereille siinä työpisteessä.”*

Lopulta työkaverit kuitenkin ymmärsivät työkiertoon lähtemisen syyt, kun työntekijät kertoivat heidän työmatkansa lyhenevän sekä sen, että he kaipaavat vaihtelua. Työntekijät kertoivat, että työkaverit pitivät työkiertoon lähtemisen päätöstä rohkeana tekona sekä miettivät, että hekin haluaisivat lähteä työkiertoon, mutta rohkeutta siihen ei ole.

Työntekijät kokivat, että he saivat tarvittavan tuen lähettävältä työyhteisöltä eli työkavereiltaan. Työkaverit kannustivat lähtemään työkiertoon. Työntekijät kertoivat myös, etteivät he tarvitse rohkaisua, sillä he olivat jo tehneet päätöksen lähteä ja heillä oli luottamus itseensä.

Toisaalta työntekijät kertoivat, että he eivät saaneet tarvittavaa tukea lähettävältä työyhteisöltä. Työntekijät sekä heidän työkaverinsa olivat surullisia, kun työntekijä kertoi päätöksestään lähteä työkiertoon sillä työyhteisössä oli hyvä henki ja oli mukavaa tehdä töitä yhdessä. Tarvittavaa tukea ei myöskään tullut silloin, kun työkavereiden tuki jäi ihmetyksen asteelle. Työntekijät kertoivat, että omaa rohkeutta lähtemiseen tarvittiin, sillä kannustusta lähtöön ei työyhteisöltä tullut.

*“- pidettiin semmosena jotenkin ennenkuulumattomana, että miten sinä uskallat lähteä, että ei semmosta kannustusta kuitenkaan tullu, et se oli enemmän semmosta ihmetystä - - miten sinä uskallat lähtä ja mä en ehkä ainakaan viittis ja uskaltas lähteä.”*

Työntekijöiden kokemusten mukaan heillä on kuitenkin tunne siitä, että heidän lähteminen työkiertoon laittoi lähettävässä työyhteisössä prosessin liikkeelle. Vaikka työyhteisössä ei ollut uskallusta lähteä työkiertoon silloin kuin haastateltavat työntekijät lähtivät, on heidän lähtönsä jälkeen työntekijöitä ilmoittautunut työkiertoon.

Työntekijät kertoivat, että heidät otettiin hyvin vastaan uudessa työyhteisössä. Vastaanottavat työyhteisöt olivat tietoisia työkiertoon osallistuvan työntekijän saapumisesta. Työkierron alkaessa oli työyhteisöissä niin sanottu kuherruskuukausi, kun kaikki oli uutta ja oli mukavaa työskennellä yhdessä.

Työntekijät kokivat ystävällisen vastaanoton positiivisena asiana, mutta toisaalta sen nähtiin liittyvän mahdollisimman tarkkaan ja yksityiskohtaiseen perehdytykseen, jonka jälkeen kiinnostuksen työkiertoon osallistunutta kohtaan koettiin vähentyneen. Työkierron alkaessa oli hakemista yhteisissä toiminta- ja ajattelutavoissa. Työntekijät kertoivat, että alussa haasteita tuotti omien mielipiteiden ääneen sanominen, koska he kokivat, ettei työyhteisössä ollut tapana ilmaista mielipiteitään. Työntekijöiden mukaan työyhteisössä muutkin ihmiset ovat rohkaistuneet kertomaan omia

mielipiteitään, kun työkiertoon osallistunut työntekijä on näyttänyt mallia esimerkillään. Myös erilaiset päiväkotien kulttuurit vaativat totuttelua. Työntekijät kertoivat, että toimintatapoja ja käytänteitä on yhdessä mietitty ja sellaisia toimintatapoja on ylläpidetty, mitkä ovat olleet toimivia.

Työntekijöiden mukaan lähettävän työyhteisön esimiehet antoivat mahdollisuuden lähteä työkiertoon. Päiväkodin johtajat kannustivat lähtemään työkiertoon, kun työntekijät miettivät lähtevätkö he vai eivät. Toisaalta työntekijät kertoivat, että tukea lähettävän työyhteisön johtajalta ei juuri tullut. Vastaanottavassa työyhteisössä esimies otti hyvin työkiertoon osallistuneet työntekijät vastaan. Työntekijöiden mukaan esimies perehdytti heidät tarkasti, mikä koettiin hyväksi asiaksi, sillä tavat toimia olivat erilaisia.

Kehittämissideana työntekijät esittivät, että vastaanottavan työyhteisön johtaja informoisi paremmin työyhteisöä työkierron tavoitteista. Tällöin työyhteisöllä olisi paremmat valmiudet ottaa henkilö työkiertoon ja myös päiväkodin johtaja osaisi tukea työkierrossa olevaa henkilöä paremmin.

Työntekijät kertoivat, että he olisivat kaivanneet selkeän toimintatavan siihen, jos työkierron aikana koetaan ongelmia. Työntekijöiden mukaan olisi hyvä olla tietty nimetty ihminen, johon ottaa yhteyttä, jos ongelmia ilmenee työkierron aikana. Myös työnohjauksen kaltaista tukea ja tietoa työkiertoon liittyvistä asioista kaivattiin, jotta työntekijä pystyisi paremmin ymmärtämään muun muassa mitä asioita työpaikan vaihtaminen tuo eteen ja miten ryhmä reagoi uuteen ihmiseen. Työkierron järjestävän tahon haluttaisiin automaattisesti käymään työkiertopaikoissa, sillä uusi työpaikka ja uudet työkaverit ovat isoja haasteita, joten työnohjausta tarvitaan.

#### **5.1.4 Kokemuksia perehdytyksestä**

Työntekijöiden mukaan perehdytyksessä oli suuria eroja. Heille oli nimetty tietty henkilö perehdyttäjäksi. Toisaalta nimettyä perehdyttäjää ei ollut, tällöin sanaa "perehdytys" tai "perehdyttäjä" ei käytetty. Huolimatta nimetyn perehdyttäjän puuttumisesta, yksi henkilö kertoi ja opasti kaiken tarkasti. Toisaalta työntekijät kokivat, että he vain menivät töihin ja saivat ohjeet miten toimia.

*" - mua ei kyllä perehdytetty - - Mut vaan otettiin sinne töihin."*

Perehdytys koettiin hyväksi. Työntekijöille näytettiin kaikki kansiot, eri osastot kierrettiin ja työntekijöihin tutustuttiin. Nimetty perehdyttäjä koettiin hyväksi, sillä hän kertoi myös pienistä päiväkodin



käytänteistä. Toisaalta todella tarkka perehdytys koettiin tarpeettomaksi. Työntekijät ahdistuivat odotuksista, joiden mukaan heidän tulisi opetella ulkoa kaikki eri toimintatavat ja säännöt.

*“ - niillä piti tosi tarkkaan minut ohjeistaa, että miten minä teen ne työt siellä - - ”*

Liian tarkka perehdytys ei työntekijöiden mukaan ole tarkoituksenmukaista, sillä kaikki työntekijät ovat ammattilaisia ja toisten ammattitaitoon pitäisi kyetä luottamaan. Liiallinen perehdytys heikentää työntekijöiden mukaan oma-aloitteisuutta ja luovuutta. Tiukan perehdytyksen jälkeen on myös vaikea siirtyä päiväkotiin, jossa toimitaan vapaasti. Tällöin työntekijöiden mukaan aikaa kuluu siihen, että osaa taas toimia itsenäisesti kysymättä apua ja neuvoja toisilta.

Perehdytystä myös kaivattiin. Työntekijöiden mukaan olisi ollut hyvä, jos joku henkilö olisi kertonut heille esimerkiksi missä eri välineitä säilytetään ja miten toimia paloharjoituksessa. Työntekijöitä ei myöskään kierrätetty päiväkodin eri osastoilla. Nimettyä perehdyttäjää kaivattiin myös tukihenkilöksi, jonka kanssa voisi keskustella asioista. Työntekijät kertoivat, että heidän työparinsa neuvoivat ja ohjeistivat, mutta pääasiassa työntekijät itse hakivat tarvitsemaansa tietoa.

### **5.1.5 Kokemuksia työkiertopalavereista**

Työkiertopalaverit koettiin hyödyllisiksi ja antoisiksi. Etenkin ensimmäisellä tapaamiskerralla arvostettiin sitä, että kaikki pääsivät “tuulettamaan” tunteuksiaan. Työntekijöiden mielestä oli mukavaa kuulla, miten muilla työkiertoon osallistuneilla työntekijöillä on mennyt. Palaverien alussa kuulumisten vaihto ja vapaa keskustelu koettiin positiivisesti, sillä tapaamisten määrä ja aika olivat rajallisia. Työntekijöiden mielestä oli hyvä asia, että kaikki kertoivat rehellisesti miltä oikeasti tuntuu, oli asia sitten positiivinen tai negatiivinen. Palaverit koettiin toimiviksi purkautumiskeinoiksi sekä riittäväksi tueksi työkierron aikana.

*“Se että me siellä työkiertopalavereissa tavattiin toisten työkiertolaisten kanssa, nii se oli iha älytömän antosaa, että oli kiva kuulla miten muilla menee”*

Työkiertopalavereissa koettiin olevan myös osin negatiivisia piirteitä. Työntekijöiden mukaan palavereissa keskusteltiin negatiiviseen sävyyn ja keskustelu oli välillä asiatonta. Myös ajankäytön kanssa oli ongelmia. Työntekijöiden mukaan puheenvuorot venyivät välillä liian pitkiksi ja kuulumisten vaihtoon meni usein koko tapaaminen. Kaikki työkierrossa olleet eivät myöskään tulleet palavereihin, vaikka työntekijöiden mukaan niihin sitoutettiin. Työntekijöiden mukaan tapaamis-

kerroilla olisi voinut olla muutakin sisältöä kuin kuulumisten vaihto. Etukäteen ei myöskään annettu selkeitä aiheita, joten palaverieihin ei voinut valmistautua.

*“ - minusta tuli kaikilta hirviän negatiivista koko ajan. Että mää en siitä tykänny, että mua ahisti vähän se tilanne.”*

Kehittämissideana työntekijät esittivät etukäteen sovittuja teemoja, joista voitaisiin keskustella tapaamisissa. Ennakoon mietityt kysymykset tai tehtävät toisivat työntekijöiden mukaan ryhtiä tapaamisiin, kun palaverieissa noudatettaisiin selkeää kaavaa. Tällöin rajattaisiin keskusteltavat asiat ja niihin käytettävä aika. Puheenjohtajuuteen toivottiin napakkuutta ja kontrollia puheenvuorojen pituuteen. Työntekijöiden mielestä tapaamiskertoja voisi olla enemmänkin, toiset taas kokivat, että tapaamiskertoja ei tarvitsisi olla enempää tai niitä voisi olla vähemmän. Päiväkotien johtajia toivottiin osallistumaan palaverieihin. Tällöin johtajat oppisivat työkierrosta ja he oppisivat paremmin ymmärtämään työkierrossa olevia. Työntekijöiden mukaan johtajat olivat mukana vain tapaamisten ensimmäisillä kerroilla, joten hyötyä ei välttämättä tullut niin paljon kuin olisi mahdollista.

*“ - oppisivat ymmärtämään (päiväkotien johtajat) meitä työkierrossa olevia ihmisiä paremmin, kun olisivat kuulemassa siellä palaverieissa meidän tunnelmia ja kokemuksia.”*

#### **5.1.6 Kokemuksia päiväkirjan kirjoittamisesta**

Kokemukset päiväkirjasta olivat moninaisia. Päiväkirjaa oli ja ei oltu kirjoitettu. Päiväkirja koettiin hyödylliseksi itselle tai muille, mutta myös hyödyttömäksi. Työkierron alkaessa työntekijät kirjoittivat päiväkirjaa kuukausittain, mutta työkierron puolivälin jälkeen päiväkirjan kirjoittaminen jäi. Työntekijät kertoivat, että vaikka he eivät ole varsinaista päiväkirjaa kirjoittaneet, ovat he kirjoittaneet tuntemuksiaan ja tunnelmiaan työkierrosta omaan henkilökohtaiseen päiväkirjaansa. Työntekijöiden mukaan töissä on paljon paperitöitä, joten aikaa päiväkirjan täyttämiseen ei jäänyt. Lisäksi työntekijät kertoivat, että he eivät ole kirjoittaneet päiväkirjaa, sillä he kokivat olevansa huonoja kirjoittamaan eikä tottumusta päiväkirjan täyttämiseen ollut.

Työntekijöiden mukaan päiväkirjaa ei koettu hyödylliseksi itselle, mutta päiväkirjan kirjoittamisen arveltiin olevan mahdollisesti joillekin muille antoisaa tai hyödyllistä toisenlaisille ihmisille. Työntekijät kertoivat, että he itse mieluummin puhuvat asioista kuin kirjoittavat niistä.

*“- mutta ei se oo huono se päiväkirjan kirjottaminen, jokuhan voi tykätä kirjoittaa eikä puhua asioita ääneen.”*

Päiväkirja koettiin hyödylliseksi silloin, kun piti miettiä sitä, mikä asia on mennyt huonosti ja miten edetä asian suhteen. Päiväkirjan täyttäminen nähtiin hyödyllisenä asiana, jos työkierrosta halutaan saada tutkimusmateriaalia. Toisaalta päiväkirjan täyttäminen koettiin hyödyttömäksi. Työntekijät kertoivat, että he ovat ajatelleet jäädä pysyvästi uuteen päiväkotiin eikä tällöin opittuja käytänteitä olla viemässä takaisin.

*“- emmää kattonu, että ei siinä (päiväkirja) oikiastaan oo mitään, joka antas mulle, emmää tiä. Se vaan jäi.”*

Päiväkirjan täyttämistä pidettiin kuitenkin myös itselle hyödyllisenä. Joskus päiväkirja oli ainoa tuki työkierron aikana, kun ei voinut keskustella asioita työkavereiden kanssa. Päiväkirjaa lukies-  
sa on ollut mukava palata työkierron ensimmäisten viikkojen tunnelmiin.

Kehittämisideana esitettiin, että olisi hyvä, jos työkierrossa oleville lähetettäisiin muutaman kerran vuodessa pelkistetty lomake, jossa kysyttäisiin kokemuksia työkierrosta. Tällöin työkierrosta saataisiin tutkimusmateriaalia. Myös työkiertopalaveri-  
ihin toivottiin tarkempia aiheita, jolloin päiväkirjan täyttämisen voisi jättää kokonaan pois, sillä asiat käytäisiin palavereissa läpi. Aiheena voisi olla esimerkiksi työkierron tavoitteet. On myös tärkeää, että työntekijät saavat itse valita heille sopivimman tyylin dokumentoida ja ilmaista tunteitaan työkierrosta. Videointia ei kuitenkaan koeta hyvänä vaihtoehtona.

## **5.2 Työkierto ammatillista osaamista kehittämässä**

Työkierron ja yleisemminkin vaihtelun nähtiin itsessään kehittävän ammatillista osaamista. Työntekijöiden kokemuksen mukaan vaihtelu nähtiin positiivisena asiana ja sen nähtiin ehkäisevän työlle “sokeutumista”. Oma suhtautuminen muutoksiin muuttui työkierron myötä ja työntekijät kertoivat olevansa avoimempia muiden työntekijöiden ehdotuksille työskentelytapoihin liittyen. Työkiertoon osallistuminen nähtiin rohkaisevana tekijänä lähteä uudelleen työkiertoon tilaisuuden tullen. Kehittämisideana esitettiin yleisesti rohkaiseminen ja kannustaminen työkiertoon lähtemiseen.

*“- että ihmiset vaan rohkenis menemään - - se tekkee tosi paljon, tosi hyvää ihmisille, että vaihetaan. Ei sokeudu tähän työhön liikaa.”*

Työntekijöiden mukaan omaa ammatillista osaamista voisi kehittää lisäämällä avointa keskustelua työyhteisössä, sekä päiväkodin arkisissa tilanteissa että esimerkiksi henkilöstöpalavereissa. Myös avoin suhtautuminen uusiin ideoihin ja kokeilunhaluinen ilmapiiri nähtiin ammatillista osaamista vahvistavina tekijöinä. Työntekijät kertoivat, että yhteistyö koko päiväkodin sisällä auttaa lisäämään työntekijöiden osaamista ja hyvien käytänteiden leviämistä, esimerkiksi omassa ryhmässä kokeilun kautta hyväksi havaitut tavat toimia voi jakaa myös muille päiväkodin ryhmille. Työntekijöiden mukaan työyhteisön ilmapiiriä oli saatu työkierron avulla avoimemmaksi ja myönteisemmäksi.

*“- tietenki se missä sää työskentelet se ryhmä, niin siellähän sitä vois kokeilla, mutta tavallaan että se ois kaikilla tiedossa ja sitte ne muutki ryhmät vois sitä hyödyntää, jos se ois semmonen idea, että se toimis kaikilla siinä ryhmässä. Tosi avoin homma.”*

Myös oman aktiivisuuden merkitys ammatillisen osaamisen kehittämisessä tiedostettiin. Työntekijät kertoivat kehittäneensä omaa osaamistaan kirjallisuuden ja itseopiskelun avulla. Työkierron myötä ammatillisen osaamisen kehittämistä työntekijät helpottaisivat tiedottamalla työyhteisöjä työkierrosta, sen tavoitteista ja merkityksestä työntekijälle sekä työyhteisölle, jotta työyhteisöt kykenisivät paremmin hyödyntämään työkierrossa olevan työntekijän näkemyksiä ja hyväksymään mahdollisia epäkohtia työyhteisössä. Työntekijöiden mukaan myös kaikkien työkiertoon osallistuneiden tulisi viedä osaamista lähettävästä päiväkodista vastaanottavaan.

### **5.2.1 Hyvien käytänteiden levittäminen työkierrossa**

Vastaanottavassa päiväkodissa kokeiltavaksi ehdotetut hyvät käytänteet liittyivät lähinnä työn sujuvuuteen käytännössä, lapsiryhmän ohjaamiseen sekä työyhteisön ilmapiirin muutokseen. Työn sujuvuuden helpottamiseksi ehdotetut käytänteet olivat lähinnä teknisten laitteiden käytön opettamista, erilaisten työssä tarvittavien tietoteknisten ohjelmien käytön opettamista sekä laitteiston päivittämistä. Lapsiryhmän ohjaamiseen liittyvät ehdotetut hyvät käytänteet olivat huomion kiinnittäminen aikuisten äänenkäyttöön, erilaiset konkreettiset ohjaamisen ja lasten innostamisen tavat hyödyntäen esimerkiksi musiikkia, sekä pyrkimys lisätä pienryhmätoimintaa. Omalla esimerkillä pyrittiin parantamaan työyhteisön ilmapiiriä ja hyvänä käytänteenä toimivat avoimuus ja

kasvatuskumppanuuden noudattaminen. Myös huomion kiinnittäminen yksittäisiin tilanteisiin ja niistä avoimesti keskusteleminen paransi ilmapiiriä.

Työntekijät kertoivat sekä onnistumisista että epäonnistumisista hyvien käytänteiden levittämisen suhteen. Työntekijät kertoivat, että heidän ehdottamiaan asioita oli otettu hyvin vastaan, niitä oli kokeiltu ja niistä oli ollut apua muille työntekijöille. Työn sujuvuuteen liittyvät hyvät käytänteet olivat tällaisia. Lapsiryhmän ohjaamiseen liittyvien käytänteiden viemisessä koettiin onnistumisia-kin, mutta työntekijät toivat ilmi, että niitä ei kuitenkaan hyödynnetty niin paljon kuin olisi voinut.

*“Kyllä sitä on herätetty aina enemmän. Mutta tässäki ois saanu olla enemmän.”*

Kokemukset ilmapiirin muutoksesta ja avoimuudesta olivat positiivisia. Työntekijät kertoivat, että omalla esimerkillään he olivat saaneet muutkin työyhteisön jäsenet toimimaan avoimemmin ja kertomaan omia näkemyksiään.

*“- varmaan tullu iteltä se, että miten siellä talossa on tapahtunu muutosta - -”*

Epäonnistumisen kokemukset liittyivät lähinnä siihen, ettei kaikkiin työntekijöiden ehdottamiin kokeiluihin tartuttu, vaan ennestään hyväksi havaittuja toimintatapoja pidettiin yllä. Työntekijät kokivat, että ehdotuksiin olisi suhtauduttu vielä myönteisemmin, jos työyhteisöt olisivat tienneet työkierron tavoitteista. Toisaalta työntekijöiden mukaan heidän lähtökohtansa olivat erilaiset, eivätkä kaikki lähteneet kehittämään työtapoja tai -menetelmiä tai tekemään muutoksia uuteen päiväkotiin. Tällaisissa tapauksissa työntekijät hyväksyivät sen, että toimitaan samalla tavalla kuin ennenkin on toimittu.

Vastaanottavasta päiväkodista opituista hyvistä käytänteistä nousi selkeästi esille ajattelutavan muutos itsessä sekä muutokset omissa asenteissa. Työntekijät kokivat, että he olivat oppineet ajattelemaan kriittisesti, tuomaan omia mielipiteitään esille, hillitsemään ja rauhoittamaan itsensä sekä arvostamaan niin omaa ammattiryhmäänsä kuin kaikkien työntekijöiden osaamista ja panosta tiimissä. Lisäksi työntekijät kertoivat, että he pystyvät työkierron jälkeen ottamaan avoimesti vastaan uudet työntekijät, kuten sijaiset ja harjoittelijat, ja toimimaan heidän kanssaan aidosti yhteistyössä.

Työntekijöiden kokemukset hyvien käytänteiden oppimiseen liittyivät myös päiväkotien ominaisuuksiin, kuten päiväkodin kokoon. Työntekijät kokivat, että siirtyessään isommasta päiväkodista pienempään, he oppivat joustoa ja erilaisissa ryhmämuodoissa toimimista. Uusia työtapoja oli opittu, mutta niiden tarkempi kuvailu ja konkretisointi oli vaikeaa. Erikokoiseen ja erilaisia ryhmiä sisältävään päiväkotiin siirryttäessä opittiin uusia työtapoja vastuun jakamisesta. Vastaanottavassa päiväkodissa toteutettaviksi hyväiksi käytänteiksi mainittiin viikoittaiset osastopalaverit, toimiva pienryhmätoiminta, yhteisesti sovittujen asioiden kirjaaminen ylös sekä työskentely temperamenttien lasten kanssa. Toisaalta työntekijöiden mukaan uusia käytänteitä ei juuri oltu opittu, koska ne olivat samanlaisia kuin lähettävässä päiväkodissa.

*“Ne on aika paljon samanlaisia ne käytänteet, että ei niitä juuri sillai oo.”*

## **5.2.2 Vastuualueissa tapahtuneet muutokset työkierron aikana**

Työkierron myötä tapahtuneet muutokset vastuualueissa koettiin vähäisiksi. Samanikäisten lasten ryhmässä oli työskennelty aiemminkin, joten siihen liittyen ei koettu tapahtuneen oppimista. Erilaisissa kasvatukseen liittyvissä vastuutehtävissä oli jonkin verran muutosta, kuten maahanmuuttaja-vastaavana toimiminen sekä muutokset kulttuurivastaavan tehtävissä päiväkodin ja lapsiryhmän tarpeiden mukaisesti. Työkierrossa oli päästy työskentelemään sekä ryhmässä että kiertävänä työntekijänä, jolloin oli helpompaa luoda käsitys päiväkodin kokonaisuudesta.

Työntekijöiden mukaan vastaanottavassa päiväkodissa oli saatu jopa liikaa kasvatuksellista vastuuta, mikä kuitenkin oli johtunut päiväkodin ominaisuuksista ja työntekijärakenteesta, eikä niinkään työkiertoon liittyvistä tekijöistä. Tiimivastaavan tehtävissä koettiin olevan muutoksia, jotka liittyivät ajankäyttöön ja päiväkodin kokoon.

## **5.3 Työkierto työhyvinvointia kehittämässä**

Työntekijät kokivat, että työkiertoon osallistuminen on itsessään parantanut heidän työhyvinvointiaan lisäämällä itsetuntemusta ja vahvistamalla ammatillisuutta. Työhyvinvoinnin kehittymistä nähtiin tapahtuvan huolimatta siitä, oliko työkiertovuosi koettu positiiviseksi vai negatiiviseksi, koska uusista kokemuksista oppii joka tapauksessa paljon. Työntekijöiden mukaan työhyvinvointiin vaikuttaa se, miten työyhteisö ottaa vastaan ja minkälaista kohtelua saa uudessa työpisteessä.

Vaikka työkierron nähtiin parantavan työhyvinvointia, työntekijät kertoivat työkierron alun olleen uuvuttava ja he kokivat olleensa erittäin väsyneitä työkierron puolivälissä. Heidän täytyi tiedostaa omia voimavarojaan ja hakea aktiivisesti tukea oman jaksamisen avuksi. Työntekijät huomasivat ajattelutavan muutoksia itsessään, he oppivat olemaan armollisempia itseään kohtaan työntekijänä ja olemaan tuomitsematta itseään sekä jakamaan vastuuta tasaisesti muillekin työntekijöille.

*“No kyllä mää varmaan aika väsynyt olin yhteen aikaan tuossa joulun jälkeen - - aika väsyneitä me oltiin varmaan kaikki - -”*

Työhyvinvoinnin kannalta työntekijät näkivät tärkeänä itsensä haastamisen ja omalta mukavuusalueelta poistumisen. Uusien ja erilaisten toiminta- ja työskentelytapojen havaitsemisen ja omien tapojen kyseenalaistamisen nähtiin myös edistävän työhyvinvointia.

*“Kyllähän tämä on oikeasti työhyvinvointia - - sää haastat ittees, lähet siltä omalta mukavuusalueelta poissa, nii kyllähän se työhyvinvoinnin kannalta oikeesti on tärkeätä - -”*

Työntekijät kehittäisivät työkiertoa enemmän työhyvinvointia edistäväksi lisäämällä kannustusta työkiertoon lähtemiseen sekä varmuutta siitä, että omaan päiväkotiin on mahdollista palata työkiertovuoden jälkeen, koska siinä oli epäselvyyttä. Työkiertopalavereista he kokivat saaneensa suuren avun ja tuen. Palavereissa oli myös keskusteltu työhyvinvoinnista.

### **5.3.1 Muutokset työmotivaatiossa**

Työntekijät kokivat muutoksia työmotivaatiossaan työkierron aikana. He kertoivat, että työmotivaatio oli parantunut vaihtelun ansiosta ja siksi, että oman osaamisen ja omien puutteiden tiedostaminen pitää mielen virkeänä. Toisaalta työmotivaatio laski reilusti työkierron aikana, mutta lähtevään päiväkotiin palaaminen nähtiin motivaatiota parantavana asiana ja sitä odotettiin innolla. Työmotivaation lasku johtui omien ja työyhteisön työskentelytapojen eroista sekä siitä, että siteet vastaanottavaan päiväkotiin katkeavat työkierron päätyttyä, jolloin työntekijä ei ole itse näkemässä työyhteisön kehittymistä. Lisäksi työmotivaation nähtiin pysyneen samalla tasolla, koska oltiin aiemminkin oltu motivoituneita työhön ja se on säilynyt uuteen päiväkotiin pääsyn ja positiivisten kokemusten myötä.

Työkierron nähtiin parantavan työmotivaatiota, koska työssä jaksaminen parani ja omasta työpisteestä oli helpompi löytää hyviä ja toimivia asioita, kun oli nähnyt muiden päiväkotien tapoja toimia eli koska vaihtelun koettiin virkistävän. Työntekijät kertoivat löytäneensä itsensä ja näkevänsä nyt itsensä kokonaisuutena sekä tiedostaneensa sen, mitä haluavat, minkälaisia ovat, mitä eivät osaa ja hyväksyneensä nämä asiat.

*“Kun vaihtaa työpaikkaa ja menee uuteen työpaikkaan, niin siellä näkee ne omat puutteensa hirveän selvästi. Kokee semmosta avuttomuutta ja semmosta, että en osaa jotakin juttuja, niin niitten kanssa on tullu niinku sinuiks, että en osaa kaikkea, mutta se ei haittaa mitään, ei tarvikaan.”*

### **5.3.2 Muutokset terveydessä ja toimintakyvyssä**

Työntekijät kokivat fyysisessä ja psyykkisessä terveydessään ja toimintakyvyssään tapahtuneen positiivisia muutoksia työkierron myötä. Itsensä ja omien arvojensa löytäminen oli tuonut elämään tasapainoa ja sitä kautta myös fyysistä reippautta ja virkeyttä. Toisaalta terveydessä ja toimintakyvyssä ei nähty tapahtuneen ollenkaan muutoksia. Työkierrosta riippumattoman terveydentilan parantumisen taas nähtiin lisänneen työkierron muita positiivisia vaikutuksia, vaikka työkierron ei itsessään nähty muuttavan terveyttä tai toimintakykyä.

Työntekijät kehittäisivät työkiertoa huomioimalla terveyden ja toimintakyvyn uudella tavalla. Työkierron avulla esimerkiksi fyysisiä rajoitteita omaava henkilö voisi siirtyä työtehtävien tai työajan osalta itselleen sopivampaan paikkaan.

*“Että meillä vois löytyä paljonkin varhaiskasvatukseen avata erilaisia työpaikkoja, että kun ihmisiläkin on omanlaisia rajoituksia - - mitä pystyy tekemään ja mitä ei pysty, että jos joku niitä vähän kartottelis, nii se kenties vois löytyä niitä paikkoja niillekin, jotka ovat jäämässä sairaseläkkeelle esimerkiksi, ennaltaehkäsevää.”*

## **5.4 Työkierto työyhteisöjä kehittämässä**

### **5.4.1 Verkostoituminen työkierrossa**

Työkiertoon osallistuminen on laajentanut työntekijöiden verkostoja. Työkiertoon osallistuneet olivat toisilleen jonkin verran ennestään tuttuja, mutta myös uusia tuttavuuksia tuli työkiertopalaverien kautta. Heidän kokemuksensa oli, että työkiertoon osallistuneet ovat samanhenkisiä ja



heidän kanssaan on helppo kommunikoida. Myös vastaanottavan päiväkodin kautta oli luotu uusia verkostoja.

*“Tuntu, että oli kauheen samanhenkistä. Mutta varmaan tietynlaiset ihmiset lähteeki sinne työkiertoon - -”*

Työntekijät kokivat, että vaihtamalla päiväkotia on parempi mahdollisuus verkostoitua muiden alalla toimivien tahojen kanssa kuin työskentelemällä pelkästään samassa päiväkodissa. Toisaalta työntekijät kokivat, että uusia verkostoja ei ole työkierron myötä syntynyt ja uudenlaisiin, ennestään tuntemattomiin toimijoihin ei ollut tutustuttu.

Työntekijät näkivät verkostoitumisesta olevan apua konsultoinnissa sekä tuen saamisessa omaan työhön liittyen. Verkostoitumisen hyöty nähtiin myös siinä, että sijaiseksi lähteminen on helpompaa oman myönteisemmäksi muuttuneen suhtautumisen ansiosta. Verkostoitumisen nähtiin helpottuneen, koska uusien ihmisten kanssa toimimisen koettiin olevan varmempaa onnistumisen kokemusten ja erilaisten ihmisten kanssa erilaisista tilanteista selviytymisen seurauksena. Työntekijät kertoivat, että verkostoituminen olisi sujuvampaa, jos päiväkodeissa käytäisiin enemmän avointa keskustelua. Yhteistyökäytänteiden luomista hankaloittaa se, että päiväkodeissa saattaa olla jäykät toimintatavat ja painopiste on omassa ryhmässä toimimisessa.

#### **5.4.2 Vertaiskokemusten jakaminen työkierrossa**

Työntekijöiden mukaan vertaiskokemusten jakaminen työkiertoon liittyen oli tärkeää ja he arvostivat työkiertopalavereiden mahdollistamia tapaamisia ja keskusteluita muiden työkiertoon osallistuneiden työntekijöiden kanssa. Omien kokemusten peilaaminen muiden samankaltaisessa tilanteessa olevien kanssa auttoi suhteuttamaan työntekijöiden kohtaamia ongelmatilanteita. Työkiertoon liittyen vertaiskokemusten jakaminen antoi rohkeutta ja opetti työntekijöitä puhumaan avoimesti ja rauhallisesti myös negatiivisista asioista.

*“Semmosta rohkeutta minä opin siellä, muistan, että hämmästelin miten avoimesti ne toiset työkierrossa olevat kertoivat niistä ristiriidoista tai semmosista epäonnistumisista tai ikävistä asioista - -”*

Vastaanottavassa päiväkodissa tapahtuva työhön liittyvä vertaiskokemusten jakaminen koettiin samankaltaisena kuin lähettävässä päiväkodissa. Kuitenkin koettiin, että jos mahdollisuus ver-

taiskokemusten jakamiseen työyhteisössä puuttui, työ tuntui raskaammalta ja oman ammattiryhmän edustajia kaivattiin työkavereiksi muiden ammattiryhmän edustajien rinnalle.

Vertaiskokemusten jakamiseen liittyen työntekijät pystyivät työkierrossa ollessaan kehittämään itseään palautteen antamisessa ja vastaanottamisessa. Jakamisen merkityksen nähtiin korostuvan ongelmatilanteissa, mutta kuitenkin sekä positiivisen että rakentavan palautteen saaminen nähtiin tärkeänä asiana työntekijänä kehittymisen kannalta. Työntekijät kokivat myös, että tilanteissa, joissa omien kokemusten jakaminen oli mahdollista, keskustelu kääntyi usein negatiivisten asioiden puimiseen, vaikka hyviäkin asioita oli.

*“Kyllä siellä työkierrossa oli 95-prosenttisesti mukavaa ja sieltä sai itelle paljon, että silloin kun sinne työkiertopalaveriin kokoonnuttiin ja niinku tässä keskustellaan, niin näissä tulee nostettua ne ikävät asiat esille - -”*

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tavoitteena oli kehittää työkiertoa päiväkodeissa kuvailemalla työntekijöiden kokemuksia työkierrosta sekä sen suhteesta ammatilliseen osaamiseen, työhyvinvointiin ja työyhteisöihin. Lisäksi kuvailimme, miten työntekijät kehittäisivät työkiertoa. Tutkimuksessamme ilmeni se, miten työkierto jo kehittää ammatillista osaamista, työhyvinvointia ja työyhteisöjä. Tulosten perusteella voisi sanoa, että työkierrolle yleisesti määritetyt tavoitteet, kuten oman työn ja työyhteisön kehittäminen, oman osaamisen lisääminen ja syventäminen, asiantuntijuuden jakaminen sekä työhyvinvoinnin ja työmotivaation lisääminen toteutuivat (eOsmo-hanke 2011, viitattu 14.11.2014). Kokemuksista ilmeni myös se, mikä työkierrossa käytännön järjestelyiden kannalta jo toimii. Käytäntöön liittyen kehittämisideoita tuli kuitenkin eniten suhteessa muihin pääluokkiin.

Tutkimuksen tulokset yllättivät tiedotukseen liittyvien tulosten suhteen. Työntekijöiden kokemuksissa korostui vastaanottavan työyhteisön tiedottaminen työkierron tarkoituksesta ja tavoitteista. Työntekijät kokivat, että vastaanottavan työyhteisön epätietous työkierrosta aiheutti hankaluuksia toteuttaa omia työkierrolle asettamia tavoitteita ja vaikeutti puuttumista mahdollisesti kehittämistä vaativiin asioihin. Rytkösen mukaan vastaanottavalla työyhteisöllä tulisi olla valmiuksia ottaa vastaan uutta näkemystä ja tietoa. Vastaanottavan työyhteisön tulisi ottaa kaikenlaiset kysymykset vastaan, eikä pitää mitään itsestäänselvyytenä. (2011, 100.) Työntekijöiden kokemusten mukaan työkiertoon osallistuva työntekijä otettiin töihin ilman työkierron tavoitteiden ja tehtävien sisäistämistä vastaanottavassa työyhteisössä.

Tiedottaminen työkierron tarkoituksesta ja tavoitteista luo pohjan ammatillisen osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittymiselle. Jos työntekijä tai työyhteisöt eivät ole sisäistäneet työkierron merkitystä, ei työkiertoa tällöin hyödynnetä niin hyvin kuin olisi mahdollista, esimerkiksi hyvien käytänteiden levittäminen vaikeutuu. Vastaanottavan työyhteisön tiedottaminen siitä, mihin työkierrolla pyritään, parantaisi työntekijöiden mielestä työyhteisön suhtautumista työkiertoon tulevaa työntekijää kohtaan, ja ilmapiiri olisi myönteisempi ja kehittämistä edistävä, jolloin työntekijöiden asettamien tavoitteiden toteuttaminen ja hyvien käytänteiden levittäminen on mahdollista.

Työkiertoon osallistuneet työntekijät kokivat olevansa samanhenkisiä, ja olivat sitä mieltä, että tietynlaiset ihmiset osallistuvat työkiertoon. Siksi olisi tärkeää kehittää vastaanottaviin työyhteisöihin kohdistuvaa tiedottamista ja markkinointia, koska niissä ajattelutapa voi poiketa paljonkin

työkiertoon osallistuneiden ajattelutavasta. Toisaalta työkiertoon osallistuvilla työntekijöillä oli paljon halua ja intoa kehittää vastaanottavaa työyhteisöä ja sen toimintatapoja, mutta uusien toimintatapojen oppimista ei niinkään korostettu. Työkierron tarkoituksena on kuitenkin myös hankkia lisää osaamista oman työn tekemiseen ja vakituiseen työyhteisöön (Hätönen 2011, 98). Työkierron tavoitteita tulisi siis selkiyttää myös siihen osallistuville työntekijöille, jotta työkierron myötä leviävät hyvät käytänteet ja toimintatavat voitaisiin hyödyntää mahdollisimman monien ammattilaisten käyttöön.

Perehdytyksen tulisi olla suunniteltua ja kaikille työkierrossa oleville yhdenmukaista. Työkierron kehittämiseksi perehdytykseen tulisi siis kiinnittää huomiota. Perehdyttäjän tulisi huomioida työkierrolle asetetut tavoitteet ja tukea työkiertoon osallistuvaa työntekijää koko työkierron ajan. (eOsmo-hanke 2011, viitattu 14.11.2014.) Työntekijöiden mukaan perehdytyksessä oli eroja. Nimettyä perehdyttäjää ei aina ollut ja toisaalta perehdytys koettiin liian tarkaksi, mikä ei työntekijöiden mukaan ollut tarkoituksenmukaista. Vastaanottavien työyhteisöjen perehdytyksestä vastaavien työntekijöiden olisi tärkeää saada yhdenmukaiset ohjeet siitä, miten perehdytys tulisi toteuttaa ja heillä tulisi olla tieto myös työkierron tarkoituksesta.

Päiväkirjan käyttö työkierron aikana oli vähäistä. Päiväkirjaan kirjattiin lähinnä omia tuntemuksia ja tunnelmia työkierrosta. Osallisuuden voima- projektin projektisuunnitelman (Palsinajärvi-Aikäs & Koistinen 2012, 14) mukaan työntekijät veloitetaan dokumentoimaan työkierron aikana löytämiään hyviä käytänteitä. Oppimispäiväkirjan käyttö työkierron aikana on suotavaa (Rytkönen 2011, 100; Mäkisalo ym. 2003, 135). Työntekijöiden mukaan päiväkirjan täyttämiseksi ei jäänyt aikaa eikä tottumusta päiväkirjan kirjoittamiseen ollut. Päiväkirjan täyttämisestä ei myöskään ajateltu saavan hyötyä itselle. Missään vaiheessa haastatteluja ei tullut esille sitä, että hyväksi havaittuja käytänteitä olisi pitänyt dokumentoida tai käytänteitä olisi kirjattu ylös. Työntekijöillä ei siis ollut tietoa siitä, että hyväksi havaitut käytänteet tulisi kirjata ylös tai he eivät tuoneet sitä esille. Työkierron kehittämistä ajatellen ohjeistuksen päiväkirjan sekä dokumentoinnin käytöstä olisi hyvä olla selkeää. Toimivan dokumentoinnin myötä hyvien käytänteiden levittäminen helpottuu, sillä kirjaamalla hyviä käytänteitä, niitä joutuu pohtimaan tietoisesti.

Työntekijät kokivat työkiertoon osallistuvien kesken järjestettävien palavereiden tarjoaman mahdollisuuden vertaiskokemusten jakamiseen tärkeänä. Työkiertopalavereissa nähtiin hyvänä se, että kaikilla oli mahdollisuus purkaa omia kokemuksiaan ja tuntemuksiaan työkierrosta. Toisaalta palavereihin kaivattiin suunnitelmallisuutta esimerkiksi erilaisia keskusteluteemoja. Suunnitelmal-

lisuus ja etukäteen tiedossa olevat teemat mahdollistaisivat palaveri- ja valmistautumisen ja helpottaisivat puheenjohtajuutta. Esimerkiksi tutkimuksessamme käytettävää teemahaastattelurunkoa (liite 1) voisi hyödyntää työkiertopalavereiden rakennetta suunniteltaessa.

Vaihtelun itsessään nähtiin lisäävän ammatillisen osaamisen kehittymistä. Työntekijöiden mukaan ammatillista osaamista lisäisi se, että työkiertoon lähtemiseen kannustettaisiin enemmän. Kannustamalla työntekijöitä lähtemään työkiertoon osallistumisesta tulee helpompaa, jolloin työkierrosta on mahdollista tulla luonnollinen ja pysyvä toimintamalli työn kehittämiseksi.

Työntekijöiden mukaan työkiertoon osallistuminen itsessään parantaa työhyvinvointia lisäämällä itsetuntemusta ja vahvistamalla ammatillisuutta, huolimatta siitä oliko työkiertovuosi koettu positiiviseksi vai negatiiviseksi. Työmotivaation koettiin parantuvan ja toisaalta laskevan työkierron aikana, mutta motivaation laskiessa työkierron aikana, palaaminen takaisin lähettävään päiväkoettiin nähtiin motivaatiota nostavana tekijänä. Työkiertoon osallistuvilla työntekijöillä olisi tärkeää selvittää mahdollisia reaktioita ja tunteita, joita työkiertoon osallistuminen voi tuoda tullessaan. Tällöin negatiivisetkin tunteet on helpompi hyväksyä ja käsitellä. On tärkeää muistaa myös se, että työkierrossa havaitut itselle sopimattomat työskentelytavat voivat auttaa työntekijää huomaamaan ne asiat, jotka omassa vakituudessa työssä ja työpaikassa on hyvää ja toimivaa. Omassa työssä arvostamien asioiden tiedostaminen lisää motivaatiota, kunhan niitä pohtii aktiivisesti (Työturvallisuuskeskus 2014a, viitattu 13.11.2014).

## 7 POHDINTA

Tutkimuksessa saimme vastaukset asettamiimme tutkimustehtäviin. Saimme laajan aineiston, jossa korostui työkierron käytännön järjestelyt. Tähän syynä voi mielestämme olla se, että konkreettisista asioista on helpompi puhua kuin abstrakteista käsitteistä. Työntekijät kertoivat paljon työkiertoon liittyvistä kehittämisideoistaan. Tämä on mielestämme luonnollista ja normaalia, sillä työkierto Oulun päiväkodeissa on vielä uusi kehittämisen menetelmä, jolloin kehitettävää on ja varhaiskasvatuksen henkilöstöllä ei vielä ole kokemusta työkierrosta ja eteen saattoi tulla tilanteita, joita ei ollut voitu ennakoida.

Opimme tutkimusprosessin aikana myös kriittistä lähteiden tarkastelua ja käyttöä. Kohtasimme haasteen työkiertoon liittyvien lähteiden löytämisessä, sillä niitä oli saatavilla vain vähän. Löytämämme lähteiden soveltaminen tutkimukseemme vaati tarkkaa pohdintaa, koska ne eivät välttämättä liittyneet suoranaisesti sosiaali- ja terveysalalle ja teokset olivat usein oppaiden muodossa. Käyttämässämme lähteissä työkiertoa on kuitenkin käsitelty riittävän laajasti ja monipuolisesti. Työkierrosta tehdyt aiemmat tutkimukset koskivat yksittäisiä tapauksia tai joukkoja, eikä niiden tulokset olleet yleistettävissä, joten emme pystyneet hyödyntämään niitä tutkimuksestamme. Työkierrosta yleisesti tehtyjä laajempia tutkimuksia emme löytäneet eOsmo-hankkeen (2011, viitattu 14.11.2014) lisäksi.

Meillä ei ollut aiempaa kokemusta haastattelun tekemisestä. Ensimmäisessä haastattelussamme kokemattomuutemme näkyi jännityksenä, jolloin haastattelun alussa unohdimme kertoa joitakin haastatteluun oleellisesti liittyviä asioita, kuten haastattelun kulku teemojen mukaisesti. Selvensimme alussa unohtamamme asiat kuitenkin haastattelun edetessä ja emme kokeneet että se olisi vaikuttanut muuten rentoon haastattelutilanteeseen. Viimeisen haastattelun kohdalla huomasimme, että nyt osaisimme toteuttaa haastattelut paremmin, kun kokemus viiden haastattelun tekemisestä oli tuonut varmuutta.

Koimme tutkimuksen analyysivaiheen vaikeaksi, koska aineistomme oli niin laaja ja moninainen. Pystyimme mielestämme kuvaamaan analyysivaiheessa tekemämme ratkaisut tarpeeksi selkeästi ja perustellen ja havainnollistimme sitä tekemällä taulukon esimerkistä (liite 2). Aineiston luokittelussa hyödynsimme teemahaastattelurunkoamme (liite 1), jonka teemoista muodostuivat tutkimustulostemme pääluokat (liite 3). Siksi pyrimme lukemaan aineistoa erityisen huolellisesti, jotta

huomaisimme myös ne analyysiyksiköt, jotka mahdollisesti eivät kuuluisi suoraan mihinkään haastatteluteemoistamme. Lisäksi pyrimme muodostamaan ala- ja yläluokat mahdollisimman avoimesti ilman pääluokkien vaikutusta valintoihimme. Onnistuimme tässä keskustelemalla aiheesta ja tarkastelemalla luokkia eri näkökulmista.

Tulosten kirjoittaminen oli haastavaa, sillä työntekijöiden kokemukset työkierrosta olivat moninaisia. Tällöin ongelmaksi muodostui tulosten kirjaaminen selkeästi ja tasapuolisesti. Myös negatiivisten kokemusten kirjaaminen oli haaste, sillä halusimme varmistaa kunnioittavan sävyn kaikkia tutkimukseen osallistuneita ja liittyneitä tahoja sekä henkilöitä kohtaan jokaisessa tutkimusprosessin vaiheessa. Haasteita tuotti myös keskeisten tulosten esiin nostaminen, sillä aineistomme ja tulosten ollessa laajoja, oli tärkeimpien tulosten pohtiminen vaikeaa. Päädyimme nostamaan tärkeimmiksi tuloksiksi ne asiat, joissa oli työntekijöiden mielestä eniten kehitettävää. Tutkimuksen tavoitteena oli kehittää työkiertoa, joten eniten kehitettävää vaativat asiat nousivat luonnollisesti tärkeimmiksi tuloksiksi.

Onnistuimme kuvailemaan tutkimuksen tulokset puolueettomasti haasteista huolimatta. Aineistoa oli paljon, joten myös tuloksia oli paljon. Olimme tarkkoja siinä, että kuvaamme sekä positiiviset että negatiiviset tulokset. Pelkästään kehittämisideoiden esittäminen olisi vääristänyt tuloksia, vaikka niistä voidaan parhaiten hyötyä.

Saavutimme asettamamme oppimistavoitteemme. Opinnäytetyötä tehdessämme syvensimme reflektiivistä, tutkivaa ja kehitävää työtä. Parityöskentelyssä keskustelumme on edistänyt asioiden tarkastelua eri näkökulmista ja reflektiivisyyttä. Tämä tutkimus oli ensimmäinen, jonka teimme. Tutkimusprosessin aikana suunnittelimme laadullisen tutkimuksen, toteutimme sen, arvioimme tutkimuksen onnistumista ja tutkimustuloksia sekä raportoimme tutkimuksen tulokset. Tutkimuksen tekemisestä on hyötyä myös tulevaisuutta ajatellen, sillä jatkossa esimerkiksi tutkimushankkeisiin osallistuminen on helpompaa, sillä meillä on jo käsitys tutkimuksen etenemisestä. Tämän tutkimuksen aikana tuotimme uutta kokemukseräistä tietoa työkierrosta ja sen suhteesta ammatilliseen osaamiseen, työhyvinvointiin ja työyhteisöihin ja opimme kyseisistä aiheista jo olemassa olevaa tietoa.

Jatkotutkimusideana esitämme, että tutkimus työkierron vastaanottavan työyhteisön näkökulmasta olisi mielenkiintoinen ja hyödyllinen. Tutkimme työkiertoon osallistuvan työntekijän kokemuksia työkierrosta. Onnistunut työkierto vaatii kuitenkin myös vastaanottavan työyhteisön tehtävien

tunnistamista ja toteuttamista (Rytkönen 2011, 99). Siksi vastaanottavan työyhteisön kokemuksia työkierrosta olisi hyödyllistä tutkia, jotta työkiertoa pystyttäisiin kehittämään vielä paremmin. Lisäksi tuloksistamme ilmeni, että päivähoitoa yleisesti olisi hyvä kehittää. Päivähoidon kehittäminen on kuitenkin laaja aihe, mutta jatkotutkimusideana esitämme, että tutkimus esimerkiksi päiväkotien työntekijöiden tai lasten vanhempien käsityksestä kasvatuskumppanuudesta ja sen toteutumisesta oululaisissa päiväkodeissa olisi hyödyllinen.



## LÄHTEET

Blixt, M-K. & Uusitalo, T. 2006. Työkierto hoitotyössä - Esimerkki silmähoitajien osaamisen edistämisestä. Teoksessa M. Miettinen (toim.), H. Hopia, L. Koponen & K. Wiskman. Inhimillisten voimavarojen johtaminen. Sairaanhoidajaliitto. 183 - 198.

eOsmo-hanke. 2011. Osaamista kehittävä työkierto. Viitattu 14.11.2014  
<http://www.eosmo.fi/tyokirja/tyonkierto/index.html>.

Helakorpi, S. 2005. Työntaidot - Ajattelua, tekoja ja yhteistyötä. Hämeenlinna: Hämeen ammatti-  
korkeakoulu.

Hirsjärvi S., Remes, P. & Sajavaara P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osin uudistettu painos. Helsinki:  
Tammi.

Hirsjärvi S. & Hurme H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki:  
Gaudeamus Helsinki University Press.

Hätönen, H. 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II. Helsinki: Educa-Instituutti Oy.

Janhonen, S. & Nikkonen, M. (toim.) 2003. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki:  
WSOY.

Koski, A. 2010. Yhdistymissopimus. Haukiputaan, Kiimingin, Oulunsalon, Yli-lin kunnanvaltuustot  
ja Oulun kaupunginvaltuusto 28.6.2010. Valtioneuvoston päätös 7.10.2010. Viitattu 14.11.2014  
[http://oulu.ouka.fi/kuntajakoselvitys/pdf/Sopimus\\_20100505\\_lopullinen.pdf](http://oulu.ouka.fi/kuntajakoselvitys/pdf/Sopimus_20100505_lopullinen.pdf).

Koistinen, A. 2014. Työkiertopalaverit. Osallisuuden voima-projektin hankekoordinaattori, Oulun  
kaupunki. Sähköpostiviesti 11.11.2014.

Kuntoutusportti. 2014. Kuntoutuksen suosituksia ja hyviä käytäntöjä. Viitattu 14.11.2014  
[http://www.kuntoutusportti.fi/portal/fi/lahteet/hyvät\\_kaytannot/](http://www.kuntoutusportti.fi/portal/fi/lahteet/hyvät_kaytannot/).

Mäkisalo, M. 2003. Yhdessä onnistumme. Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Tampere: Tammi.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti J. 2009. Kehittämistyön menetelmät - Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro Oy.

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

Oulun kaupunki. 2011. Uuden Oulun palvelujen järjestämishjelma. Yhdistymishallitus 4.5.2011 § 35. Viitattu 25.3.2014 [http://www.ouka.fi/c/document\\_library/get\\_file?uuid=c9be31d5-ffcd-4af7-a347-d177b2f6f84d&groupId=78504](http://www.ouka.fi/c/document_library/get_file?uuid=c9be31d5-ffcd-4af7-a347-d177b2f6f84d&groupId=78504).

Oulun kaupunki. 2012. Osallisuuden voima- kehittämisprojekti. Viitattu 18.11.2013 <http://oulu.ouka.fi/kehittamishankkeet/kehittamishjelmat/hankekortit/Hankekortti.asp?ID=589>.

Oulun kaupunki. 2013. Oulun kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma 2013-2015. Viitattu 16.11.2013 [http://www.ouka.fi/c/document\\_library/get\\_file?uuid=600e7e2c-74b6-48a1-9cff-8c30f8648e1f&groupId=112792](http://www.ouka.fi/c/document_library/get_file?uuid=600e7e2c-74b6-48a1-9cff-8c30f8648e1f&groupId=112792).

Oulun kaupungin varhaiskasvatuksen työkierron vaiheet 2013-2014.

Palsinajärvi-Äikäs, E. & Koistinen, A. 2012. Osallisuuden voima-projekti, projektisuunnitelma.

Rytkönen, M. 2011. Kehittämisen menetelmiä. Teoksessa Hätönen, H. 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II. Helsinki: Educa-Instituutti Oy. 71–102.

Seppänen-Järvelä, R. 2009. Työpaikka – yksilö, yhteisö ja organisaatio kehittämisen ytimessä. Teoksessa Seppänen-Järvelä, R. & Vataja, K. (toim.) 2009. Työyhteisö uusille urille. Kehittäminen osaksi arjen työtä. Jyväskylä: PS-Kustannus.31–50.

Seppänen-Järvelä, R. & Vataja, K. 2009. Mitä työyhteisölähtöinen prosessikehittäminen on? Teoksessa Seppänen-Järvelä, R. & Vataja, K. (toim.) 2009. Työyhteisö uusille urille. Kehittäminen osaksi arjen työtä. Jyväskylä: PS-Kustannus. 13–29.

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

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2013. Työhyvinvointi. Viitattu 22.12.2013  
<http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi>.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2007. Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen. Nykytila ja kehittämistarpeet. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007.

Sosiaaliportti 2012. ECTS-kompetenssit. Viitattu 13.12.2013 [http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/sosiaalialanamkverkosto/sosiaaliala\\_ammattikorkeakouluissa/sosionomi\\_amk\\_tutkinto/ects\\_kompetenssit/](http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/sosiaalialanamkverkosto/sosiaaliala_ammattikorkeakouluissa/sosionomi_amk_tutkinto/ects_kompetenssit/).

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 11. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Viitattu 10.11.2014  
[http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_verkkoversio040413.pdf.pdf#overlay-context=fi/ohjeet-ja-julkaisut](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_verkkoversio040413.pdf.pdf#overlay-context=fi/ohjeet-ja-julkaisut).

Työterveyslaitos. 2014. Työyhteisön kehittäminen. Viitattu 10.11.2014  
[http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ja\\_esimiestyo/tyoyhteison\\_kehittaminen/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_kehittaminen/sivut/default.aspx).

Työterveyslaitos. 2012. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 11.4.2014  
[http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Tyo\\_ja\\_Terveys\\_2012.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf).

Työterveyslaitos. 2011. Hyvät käytännöt. Viitattu 14.11.2014  
[http://www.ttl.fi/fi/malliratkaisut/hyvat\\_kaytannot/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/malliratkaisut/hyvat_kaytannot/Sivut/default.aspx).

Työturvallisuuskeskus. 2014a. Alaistaitojen perusta - luottamus, sitoutuminen ja motivaatio. Viitattu 13.11.2014  
[http://www.ttk.fi/tyoelaman\\_kehittaminen/tyoyhteisotaidoilla\\_tulosta/alaistaitojen\\_perusta](http://www.ttk.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyoyhteisotaidoilla_tulosta/alaistaitojen_perusta).

Työturvallisuuskeskus. 2014b. Työyhteisön toiminta. Viitattu 10.11.2014  
[http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/tyoyhteison\\_toiminta](http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/tyoyhteison_toiminta).

Valtiovarainministeriö. 2001. Henkilökierto-opas. Helsinki: Oy Edita Ab  
[www.vm.fi/vm/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/01\\_julkaisut/06\\_valtion\\_tyomarkkinalaitos/36358\\_fi.pdf](http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/06_valtion_tyomarkkinalaitos/36358_fi.pdf).

## LIITTEET

Liite 1 Teemahaastattelurunko ja apukysymykset

Liite 2 Esimerkki pelkistämisestä analyysivaiheessa

Liite 3 Luokkien muodostuminen

Liite 4 Opinnäytetyön yhteistyösopimus

Liite 5 Oulun kaupungin tutkimuslupapäätös

## 1. Työkierto käytännössä

- Millaiseksi koit tiedotuksen työkiertoon lähtemisen mahdollisuudesta?
- Millaisia motiiveja työkiertoon lähtemisesi taustalla oli?
- Millaisia henkilökohtaisia tavoitteita sinulla oli lähtiessäsi työkiertoon? Ovatko tavoitteet muuttuneet työkierron aikana ja miten ne ovat toteutuneet?
- Millaisena koit sekä lähettävän että vastaanottavan työyhteisön tuen?
- Oletko kirjoittanut päiväkirjaa työkierron aikana? Millaisia kokemuksia?
- Onko sinulla ajatuksia siitä, miten työkiertoon liittyviä käytännön asioita voitaisiin kehittää?

## 2. Ammatillisen osaamisen kehittyminen työkierron avulla

- Millaisia kokemuksia sinulla on hyvien käytänteiden leviämisestä työkierron avulla? (Toitko jotain uutta, saitko jotain uutta?)
- Onko vastuualueissasi tai toimenkuvassasi tapahtunut muutoksia? Miten koet mahdollisten muutosten vaikuttaneen ammatilliseen osaamiseesi?
- Onko sinulla ajatuksia siitä, miten ammatillisen osaamisen kehittymistä voitaisiin paremmin kehittää työkierron avulla?

## 3. Työhyvinvoinnin kehittyminen työkierron avulla

- Koetko, että työmotivaatiossasi on tapahtunut muutoksia? (Millaisia, mistä koet sen johtuvan?)
- Koetko, että terveydessäsi ja toimintakyvyssäsi on tapahtunut muutoksia? (Millaisia, mistä koet niiden johtuvan?)
- Onko sinulla ajatuksia siitä, miten työhyvinvointia voitaisiin paremmin kehittää työkierron avulla?

## 4. Työyhteisön kehittyminen työkierron avulla

- Millaiseksi koit perehdytyksen työkiertopaikassa (oliko nimetty perehdyttäjä, miten perehdytys sujui)?
- Millaisia kokemuksia sinulla on verkostoitumisesta (työkierron aikana/jälkeen)?
- Millaisia kokemuksia sinulla on yhteistyökäytänteiden luomisesta (työkierron aikana/jälkeen)?
- Millaisia kokemuksia sinulla on vertaiskokemusten jakamisesta (työkierron aikana/jälkeen)?
- Onko sinulla ajatuksia siitä, miten työyhteisöä voitaisiin paremmin kehittää työkierron avulla?

**ESIMERKKI PELKISTÄMISESTÄ ANALYYSIVAIHEESSA**

LIITE 2

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
"Ehkä oikeestaan ois Akkunan sivuilla ollu vielä paremmin esillä mainoksena..."	Akkunan sivuille lisää mainostusta	Tiedottaminen Akkunassa	Työkiertoon lähtemisen mahdollisuudesta tiedottaminen	Työkierto käytännössä
"Akkunasta. ...mainostamisen kauttahan se koko idea ja työkiertoajatus olis tullu kaikille tutuksi ja se asenneilmastokin olis ollu myönteisempi."	Tieto tuli ainoastaan Akkunan kautta, vaikka mainostaminen olisi ollut tärkeää.			
"No se oli pelkästään yks ainoa sähköpostiviesti..."	Tiedotuksena oli yksi sähköpostiviesti	Tiedottaminen sähköpostin kautta		
"No se oli ihan hyvä... sähköpostiinko se nyt tuli se tieto ja sitten aloin ottamaan selvää."	Tiedotus sähköpostin kautta oli riittävää			
"...sähköpostiin tuli tästä... ja sitä kautta hakkiin sitte tätä paikkaa..."	Tiedotus sähköpostin kautta			
"Kyllä sillälaila että jos sähköpostia lukee nii siellä oli kyllä hyvin selkeät ohjeet, että ei ollu mulla ainaakaan ongelmaa siinä."	Tiedotus sähköpostin kautta oli riittävää			
"No sehä oli hyvä ko se tuli sähköpostiin. ... Se kyllä riitti sitte itelle ainaki, että emmää siitä enempääsä sitte halunnu ku siinä oli selvästi ne ohjeet..."	Tiedotus sähköpostin kautta oli riittävää			
"...mähän kuulin tästä niinko työkaverilta"	Tieto työkaverilta	Tiedotus työkaverin kautta		
"... talojen viikkopalaverissa ilmeisesti myös useampi johtaja siitä tiedotti."	Johtaja tiedotti palaverissa	Tiedotus esimiehen kautta		
"Olisko ollu talon palaverissa sitten tuota työkierrosta."	Palaverissa tiedotettiin			
"...nyttän tänä keväänä nii esimies on tiedottanu siitä palaverissa. ... Nii ehkä se mennee vähä laajempaan tietosuuteen sitte jos sitä mainostetaan vähä enempi."	Esimiehen tulisi tiedottaa palaverissa			

Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka
Tiedottaminen työkiertoon lähtemisen mahdollisuudesta	Tiedottaminen	Työkierto käytännössä
Tiedottaminen ohjeista ja käytännössä toimimisesta		
Vastaanottavan työyhteisön tiedottaminen		
Vaihtelu	Motiivit ja tavoitteet	
Työmatkan lyheneminen		
Itsensä haastaminen ja kehittäminen		
Työyhteisön kehittäminen		
Tavoitteiden toteutuminen		
Hämmennys ja ihmetys	Työyhteisön ja esimiehen tuki	
Kannustus		
Tuen hakeminen itse		
Perehdytyksen tarkkuus	Perehdytys	
Perehdyttäjän nimeäminen		
Perehdytyksen merkitys		
Vertaiskokemusten jakaminen	Työkiertopalaverit	
Palaverien sisältö ja rakenne		
Päiväkirjan täyttö		
Päiväkirjan hyödyllisyys	Päiväkirjan kirjoittaminen	
Dokumentointiin sitouttaminen		
Uusien käytänteiden oppiminen		
Uusien käytänteiden ehdottaminen	Hyvien käytänteiden levittäminen	Ammatillisen osaamisen kehittyminen työkierron myötä
Muutokset vastuualueissa	Muutokset vastuualueissa	
Tiimivastaavan tehtävissä eroja		
Omien vahvuuksien esiintuominen		
Itsetuntemuksen lisääntyminen	Työhyvinvointi	
Työyhteisön vastaanotto		
Työkiertopalaverit		
Virkistys		
Vaihtelu	Työmotivaatio	
Oman osaamisen tiedostaminen		
Työmotivaation lasku		
Työmotivaation nousu		
Terveyden huomiominen		Terveys ja toimintakyky
Väsymys		
Muutokset terveydessä		
Verkostojen laajentuminen	Verkostoituminen	Työyhteisöjen kehittymisen työkierron myötä
Verkostoitumisesta on hyötyä		
Verkostoitumisen helpottuminen		
Vertaiskokemusten jakamisen merkitys	Vertaiskokemusten jakaminen	
Muutokset vertaiskokemusten jakamisessa		





OULUN AMMATTIKORKEAKOULU

## OPINNÄYTETYÖN YHTEISTYÖSOPIMUS

I Toimijat		
Tekijä I (Opiskelija)	Etunimi	Sukunimi
	Linda	Joensuu
	Osoite	Sähköpostiosoite
	Puhelinnumero	Koulutusohjelma
		sosiaalialan ko
Tekijä II (Opiskelija)	Etunimi	Sukunimi
	Mimmi	Heikkilä
	Osoite	Sähköpostiosoite
	Puhelinnumero	Koulutusohjelma
		sosiaalialan ko
Tekijä III (Opiskelija)	Etunimi	Sukunimi
	Osoite	Sähköpostiosoite
	Puhelinnumero	Koulutusohjelma
Tekijä IV (Opiskelija)	Etunimi	Sukunimi
	Osoite	Sähköpostiosoite
	Puhelinnumero	Koulutusohjelma
Toimeksi- antaja I	Organisaation nimi	
	Oulun kaupunki/sivistys- ja kulttuuripalvelut	
	Työn ohjaaja/yhteyshenkilö	Osoite
Antti Koistinen		
	Puhelin	Sähköposti
Toimeksi- antaja II	Organisaation nimi	
	Työn ohjaaja/yhteyshenkilö	Osoite
	Puhelin	Sähköposti

Toimeksi- antaja III	Organisaation nimi	
	Työn ohjaaja/yhteysthenkilö	Osoite
	Puhelin	Sähköposti
Oulun ammatti- korkeakoulu I	Yksikön nimi	
	Sosiaali- ja terveysalan yksikkö	
	Ohjaava opettaja	Osoite
	Pirkko Pietilä	
	Puhelin	Sähköposti
Oulun ammatti- korkeakoulu II	Yksikön nimi	
	Sosiaali- ja terveysalan yksikkö	
	Ohjaava opettaja	Osoite
	Markku Koivisto	
	Puhelin	Sähköposti
Oulun ammattikorke- koulu III	Yksikön nimi	
	Ohjaava opettaja	Osoite
	Puhelin	Sähköposti
Opinnäytetyön ohjaus ja vastuu	Vastuu opinnäytetyön tekemisestä ja tuloksista on Tekijällä. Ammattikorkeakoulun vastuu rajoittuu opinnäytetyön laillisuuteen ohjauksen.	
	Toimeksiantaja sitoutuu antamaan Tekijän käyttöön kaikki opinnäytetyön tekemisessä tarvittavat julkiset tiedot ja aineistot sekä ohjaamaan opinnäytettyä toimeksiantajaorganisaation näkökulmasta. Jos opinnäytetyön tekeminen edellyttää salassa pidettävien tietojen tarkastelemista, laaditaan siitä tarvittaessa erillinen salassapitosopimus.	
Tulosten julkistaminen ja luottamuksellisuus	Opinnäytetyö on kokonaisuudessaan julkinen. Mikäli opinnäytetyö sisältää liikesalaisuuksia tai muita julkisuuslaissa salassa pidettäviksi määrittyä tietoa, on opinnäytetyön raportti laadittava niin, että tietojen luottamuksellisuus säilyy. Tarvittaessa salassa pidettävät tiedot on jätettävä työn tausta-aineistoon. Opinnäytetyö raportoidaan ammattikorkeakoulun julkaisuarkistossa Thesisukseen ( <a href="http://www.thesis.fi">http://www.thesis.fi</a> ) tai Oulun ammattikorkeakoulun intraan. Opinnäytetyötoimijat päättävät raportointitavan opinnäytetyön valmistuttua.	
	Tekijä, Toimeksiantaja ja Ohjaava opettaja sitoutuvat pitämään salassa kaikki opinnäytetyön tekemisessä ja sitä edeltävissä tai sen jälkeisissä neuvotteluissa esiin tulevat luottamukselliset tiedot ja asiakirjat sekä pidettyinä käytämissä hyväksyen toisen osapuolen ilmaisema luottamuksellista tietoa ilman erillistä lupaa.	
II Suunnitelma		
Opinnäytetyö	Aiheityn nimi	
	Oulun kaupungin päiväkotien työntekijöiden kokemuksia työkiertoon osallistumisesta	
	Kehittämisen/tutkimustahvään tavoite ja tulos	
	Tutkia Oulun kaupungin päiväkotien työntekijöiden kokemuksia työkiertoon osallistumisesta. Tavoitteena on saada työkierrosta tietoa, jota voidaan käyttää toiminnan kehittämiseen.	

	Keskeiset menetelmät <b>Laadullinen tutkimus, yksilöteemahaastattelut</b>
	Toimeksiantaja maksaa opiskelijalle tai ammattikorkeakoululle työn tekemisestä <input type="checkbox"/> Kyllä <input checked="" type="checkbox"/> Ei
	Opinnäytetyö on nimetty ohjaajaksi työelämän edustaja <input checked="" type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei
	Toimeksiantaja hyödyntää opinnäytetyön tuloksia toiminnassaan <input checked="" type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei
	Tarkempi selvitys opinnäytetyösuunnitelmassa _____ 20_____
<b>Ailekirjoitus</b>	Hyväksyn opinnäytetyön toteutuksen ja ohjauksen Toimijat ja Suunnitelma -kohdissa esitetyllä tavalla
	Päivämäärä <u>28.4.2014</u> Ohjaavan opettajan I allekirjoitus <u>Pirkko Pietmä</u>
	Päivämäärä <u>28.4.2014</u> Ohjaavan opettajan II allekirjoitus <u>Markku Kosku</u>
	Päivämäärä _____ 20_____ Ohjaavan opettajan III allekirjoitus _____
<b>III Sopimusehdot</b>	
<b>Oikeudet tuloksiin ja muuhun opinnäytetyöhön liittyvään aineistoon, laitteisiin ja sovelluksiin</b>	<p>Välitään A, B, C tai D.</p> <p><b>A <input checked="" type="checkbox"/> Käyttöoikeuden luovutus (ei muunteloikeutta)</b> Tekijänoikeus opinnäytetyön tuloksiin kuuluu opinnäytetyön Tekijälle (Opiskelijalle).</p> <p>Tekijä myöntää Toimeksiantajalle rinnakkaisen käyttöoikeuden opinnäytetyöhön ja siihen liittyvään aineistoon. Toimeksiantaja saa valmistaa opinnäytetyöstä kopioita, esittää ja näyttää aineistoa ja levittää opinnäytetyöstä tehtyjä kappaleita. Toimeksiantajalla ei ole oikeutta muuttaa opinnäytettyä ilman Tekijän lupaa. Muusta käytöstä on sovittava erikseen kirjallisesti.</p> <p>Toimeksiantaja ei voi siirtää tämän sopimuksen mukasta käyttöoikeutta kolmannelle osapuolelle. Käyttöoikeus on voimassa <u>31.12.2015</u> saakka.</p> <p>Tekijä luovuttaa Oamkille rinnakkaisen käyttöoikeuden opinnäytetyöhön ja siihen liittyvään materiaaliin ilman erillistä korvausta. Käyttöoikeus sisältää oikeuden säilyttää opinnäytetyö ja siihen liittyvä materiaali sekä käyttää sitä opetus- ja tutkimustöissään, kirjastopalveluissa, toimintansa esittelyssä ja markkinoinnissa ja muussa tavanomaisessa toiminnassaan.</p> <p><b>B <input type="checkbox"/> Käyttöoikeuden luovutus (sisältää muunteloikeuden)</b> Tekijänoikeus opinnäytetyön tuloksiin kuuluu opinnäytetyön Tekijälle (Opiskelijalle).</p> <p>Tekijä myöntää Toimeksiantajalle rinnakkaisen käyttöoikeuden opinnäytetyöhön ja siihen liittyvään aineistoon. Toimeksiantaja saa valmistaa opinnäytetyöstä kopioita, esittää ja näyttää aineistoa ja levittää opinnäytetyöstä tehtyjä kappaleita sekä tehdä siihen laittamisen ja yleisön saataville saattamisen kannalta tarpeelliset muutokset. Muusta käytöstä on sovittava erikseen kirjallisesti.</p> <p>Toimeksiantaja ei voi siirtää tämän sopimuksen mukasta käyttöoikeutta kolmannelle osapuolelle. Käyttöoikeus on voimassa _____ 20_____ saakka.</p> <p>Tekijä luovuttaa Oamkille rinnakkaisen käyttöoikeuden opinnäytetyöhön ja siihen liittyvään materiaaliin ilman erillistä korvausta. Käyttöoikeus sisältää oikeuden säilyttää opinnäytetyö ja siihen liittyvä materiaali sekä käyttää sitä opetus- ja tutkimustöissään, kirjastopalveluissa, toimintansa esittelyssä ja markkinoinnissa ja muussa tavanomaisessa toiminnassaan.</p> <p><b>C <input type="checkbox"/> Taloudelliset tekijänoikeudet luovutetaan kokonaan toimeksiantajalle</b> Tekijä (Opiskelija) luovuttaa Toimeksiantajalle kaikki opinnäytetyöhön ja sen tuloksiin liittyvät taloudelliset tekijänoikeudet. Toimeksiantajalla on oikeus luovuttaa tämän sopimuksen mukaiset oikeudet edelleen kolmannelle osapuolelle Tekijää kuulematta ja tehdä laittamisen ja yleisön saataville saattamisen kannalta tarpeelliset muutokset.</p> <p>Oikeuksien siirtoon sisältyy, mutta ei rajoitu, kaikki oikeudet muuntaa, välittää, esittää julkisesti ja levittää tallennettuna, siirtää se toiselle medialle ja valmistaa kopioita (myös ottelua) esittämistä, myyntiä, vuokraamista tai muuta levittämistä varten hyödyntämällä sähköistä, analogista- tai digitaalista teknologiaa, cd- ja dvd-formaattia, multimediaa, printtimediaa, tietoverkkoja ja videovuokrausjärjestelmiä ja muita vastaavia teknologioita rakaisuja jakelutavasta riippumatta.</p> <p>Tekijä vakuuttaa, että hänellä on oikeus luovuttaa kaikki edellä mainitut oikeudet, ja että kyseiset oikeudet eivät Tekijän parhaan tiedon mukaan loukkaa kolmannen osapuolen oikeuksia.</p> <p>Toimeksiantaja luovuttaa Oamkille rinnakkaisen käyttöoikeuden opinnäytetyöhön ja siihen liittyvään materiaaliin ilman erillistä korvausta. Käyttöoikeus sisältää oikeuden säilyttää opinnäytetyö ja siihen liittyvä materiaali sekä käyttää sitä opetus- ja tutkimustöissään, kirjastopalveluissa, toimintansa esittelyssä ja markkinoinnissa ja muussa tavanomaisessa toiminnassaan.</p> <p><b>D <input type="checkbox"/> Tekijänoikeuksista sovitaan erikseen</b> Tekijä ja Toimeksiantaja ovat sopineet opinnäytetyön ja sen tulosten tekijänoikeuksista luovuttamisesta seuraavaa:</p>

<b>Korvaukset</b>	Valitaan E, F tai G. E <input type="checkbox"/> Korvauksena tehdystä työstä jätetään tekijänoikeuksien luovuttamisesta Toimeksiantajamaksaa Tekijälle _____ € korvauksen _____ 20 _____ mennessä. F <input type="checkbox"/> Korvauksesta on sovittu erikseen. G <input checked="" type="checkbox"/> Tekijälle ei makseta korvauksia tehdystä työstä eikä tekijänoikeuksien luovuttamisesta. Työsuhde Mahdollisesta työsuhdesta Toimeksiantaja ja Tekijä sopivat erikseen. Opinnäytetyötä tekevät opiskelijat ovat Oulun ammattikorkeakoulun tapaturmavakuutuksen piirissä, mikäli heillä ei ole työsuhdetta opinnäytetyön Toimeksiantajaan.	
<b>Opinnäytetyön kustannukset</b>	Opinnäytetyöstä mahdollisesti aiheutuvien kustannusten (ainesten hankinta, raaka-aineet, matkat, työkorvaus (ne.) korvaamisesta) sopivat Toimeksiantaja ja Tekijä keskenään. Ammattikorkeakoulu ei vastaa yksittäisen opinnäytetyön kustannusten korvaamisesta.	
<b>Alekirjoitukset</b>	Olemme sopineet opinnäytetyön toteutuksesta ja ohjauksesta tässä sopimuksessa sovitulla tavalla. Opinnäytetyön arvioitu valmistumisaika on <u>1.11.2014</u> .	
	Päivämäärä <u>9.5.2014</u>	Tekijän I (Opiskelijan) allekirjoitus <i>Linda Z. Linda Joensuu</i>
	Päivämäärä <u>9.5.2014</u>	Tekijän II (Opiskelijan) allekirjoitus <i>MIMI HEIKKILÄ</i>
	Päivämäärä _____ 20 _____	Tekijän III (Opiskelijan) allekirjoitus
	Päivämäärä _____ 20 _____	Tekijän IV (Opiskelijan) allekirjoitus
	Päivämäärä <u>9.5.2014</u>	Toimeksiantajan I allekirjoitus <i>Antti Kuisma</i>
	Päivämäärä _____ 20 _____	Toimeksiantajan II allekirjoitus
	Päivämäärä _____ 20 _____	Toimeksiantajan III allekirjoitus

Opiskelijapalvelut  
 Kotkantien kampus  
 Kotkantie 1, 90250 Oulu  
 010 272 1152  
[opiskelijapalvelut.kotkantie@oamk.fi](mailto:opiskelijapalvelut.kotkantie@oamk.fi)

Opiskelijapalvelut  
 Teuvo Pakkalan kadun kampus  
 Teuvo Pakkalan katu 19, 90130 Oulu  
 010 272 1154  
[opiskelijapalvelut.teuvo@oamk.fi](mailto:opiskelijapalvelut.teuvo@oamk.fi)

Opiskelijapalvelut  
 Professorintien kampus  
 Kiviharjuntie 8, 90220 Oulu  
 010 272 1156  
[opiskelijapalvelut.solo@oamk.fi](mailto:opiskelijapalvelut.solo@oamk.fi)

**Oulun kaupunki**Palvelujohtaja  
Ulla RissanenSivistys- ja kulttuuripalvelut  
Varhaiskasvatus, tuottajatoiminta**Yleinen päätös****§ 47/2014**

19.05.2014

OUKA/4258/07.01.04.02/2014

**Asia** **Tutkimuslupahakemus - Linda Joensuu ja Mimmi Heikkilä**

Asianosainen Linda Joensuu ja Mimmi Heikkilä

Selostus asiasta Oulun ammattikorkeakoulun opiskelijat Linda Joensuu ja Mimmi Heikkilä pyytävät opinnäytetyön tutkimuslupaa kuvaillakseen Oulun kaupungin päiväkotien työntekijöiden kokemuksia työnkiertoon osallistumisesta.

**Päätös perusteluineen**

Hyväksytään opinnäytetyön tutkimuslupa hakemuksen mukaisesti.

Perustelu Tutkimus tukee varhaiskasvatuksen kehittämistä.

Yksi kappale valmiista työstä on toimitettava varhaiskasvatuksen käyttöön päätöksen tekijälle.

Allekirjoitus

Ulla Rissanen  
Palvelujohtaja  
puh. [REDACTED]

Valmistelija ja puh. Sirkka Ylitalo puh. [REDACTED]

Ilmoitus otto-oikeutetulle viranomaiselle

 Ei  Kyllä

Otto-oikeusviranomainen:

Tiedoksiantaminen Linda Joensuu ja Mimmi Heikkilä,