

Arvot varhaiskasvatuksessa



Piiparinen, Pirre

LAUREA-AMMATTIKORKEAKOULU
Laurea Otaniemi

ARVOT VARHAISKASVATUKSESSA

Pirre Piiparinen
Ylempi
ammattikorkeakoulututkinto
Terveysten edistämisen
koulutusohjelma,
Toimintakyvyn edistäminen
Opinnäytetyö
Toukokuu 2009

Laurea Otaniemi
Terveysten edistämisen koulutusohjelma
Toimintakyvyn edistäminen

Pirre Piiparinen

Arvot varhaiskasvatuksessa

Vuosi 2009

Sivumäärä 71

Päiväkodin varhaiskasvatussuunnitelma eli vasu on sisällöllisen kehittämisen ja ohjauksen väline. Vasussa kerrotaan, miten kussakin päivähoitoyksikössä toteutetaan varhaiskasvatusta käytännössä. Keskeistä vasussa on, millaista toimintaa järjestetään, millaisia käytäntöjä on ja mitkä ovat päiväkodin toimintaa ohjaavat arvot ja toiminta-ajatukset.

Kehittämistehtäväni tavoitteena oli selvittää, miten erään helsinkiläisen päiväkodin vasun arvot toteutuvat lasten vanhempien ja henkilökunnan mielestä. Erityisesti tutkin mitä vasun arvo ”lämmen ja avoin kasvatusilmapiiri” tarkoittaa ja miten se toteutuu henkilökunnalle käytännössä.

Kehittämistehtäväni on laadullinen tutkimus, jossa tiedonhankintamenetelminä käytin sekä lomakekyselyä päiväkodin asiakkaille (lasten vanhemmille) että päiväkodin henkilökunnalle suunnattua arvopäiväkirjaa. Päiväkirja-aineiston analyysimenetelmänä käytin aineistolähtöistä sisällönanalyysia.

Asiakaskyselyjen palautteiden mukaan päiväkodin toimintaa ohjaavat arvot heijastuvat myös päivittäisiin toimintoihin. Vanhemmat olivat kaiken kaikkiaan tyytyväisiä päiväkodin toimintaan. Henkilökunnan päiväkirjojen tuloksista ilmeni, että arvo ”lämmen ja avoin kasvatusilmapiiri” tarkoittaa työntekijän arvoja ja asennoitumista, henkilöstöjohtajuutta, vuorovaikutusta, työssä viihtymistä ja jaksamista sekä lapsen ja perheen tukemista.

Lämpimän ja avoimen kasvatusilmapiirin toteutumiseen vaikuttavat työn tavoitteellisuus, yhteistyön sujuminen, kiire, työssä viihtyminen, vuorovaikutus (tiedonkulku), lapsen ja perheen tukeminen sekä muutoksiin suhtautuminen.

Päiväkodin kasvattajille suunnattu arvopäiväkirja on käyttökelpoinen väline itsearviointiin, oman työn reflektointiin sekä arvokeskustelun pohjana.

Avainsanat: varhaiskasvatus, varhaiskasvatussuunnitelma, arvot

Laurea Otaniemi
Health Promotion
Promoting Functional Ability

Pirre Piiparinen

Values in early childhood education

Year 2009

Pages 71

Early childhood education plan of kindergarten is an instrument for developing and guiding the content of day care. It tells how to accomplish early childhood education in practice. The mainline of this plan is to give information what kind of activities are organized, what are the main practices and which values and principles are guiding the day care.

The main idea of this thesis was to explore how the values of the early childhood education plan of kindergarten are realized in view of the customers and the personnel in a kindergarten in Helsinki. The thesis also clarifies what kind of meanings kindergarten teachers and care nurses have for the value "warm and open educational atmosphere" at practice and how it was realized in the view of the day care personnel.

The thesis is a qualitative type of research. As the data-collecting method the questionnaire directed for the parents of the children and the personal log of values directed for the day care personnel were used. The content analysis was used as an analysis method for persona logs.

The results of the questionnaire showed that the values of the kindergarten were reflected in daily practices. Parents were also very satisfied about kindergartens activities in general. The main conclusion from the personal logs was that the value "warm and open educational atmosphere" means the educator's personal values and attitude, leadership, interaction, joy and managing at work and supporting children and families. The "warm and open educational atmosphere" is influenced by several factors: work ambition, co-operation, hurry, work comfort, interaction (communication), supporting the child and the family and attitude towards changes.

A personal log for values aimed for the educators is a useful tool for self-evaluation, the self-reflection and basis for discussion about values.

Key words: early childhood education, early childhood education plan, values

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	3
2 VARHAISKASVATUSSUUNNITELMA VARHAISKASVATUKSEN OHJAAJANA	4
2.1 Varhaiskasvatuksen määritelmiä.....	4
2.2 Varhaiskasvatussuunnitelman toteuttaminen hallinnollisilla tasoilla.....	6
3 ARVOT TYÖYHTEISÖN TOIMINNAN OHJAAJANA	8
3.1 Arvojen määritelmiä ja luokituksia	8
3.2 Schwartzin arvoteoria	11
3.3 Arvojen merkitys yksilölle.....	13
3.4 Arvojen merkitys organisaatiossa.....	15
3.5 Arvoprosessin kulku.....	17
4 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TOTEUTTAMINEN	20
4.1 Kuvaus päiväkodista.....	20
4.2 Kehittämistehtävän tarkoitus ja tutkimuskysymykset.....	22
4.3 Toimintatutkimuksellinen lähestymistapa	22
4.3.1 Kehittämistehtävän vaiheet	24
4.4 Tiedonhankintamenetelmät.....	25
4.4.1 Kysely	25
4.4.2 Päiväkirja	26
4.4.3 Tutkimusaineiston hankinta.....	27
4.5 Päiväkirja-aineiston analyysi.....	28
4.6 Tutkijan tausta, rooli ja arvomaailma.....	30
5 ARVOJEN NÄKYMINEN PÄIVÄKODIN ARJESSA	31
5.1. Vanhempien näkökulma.....	31
5.2 Henkilökunnan näkökulma.....	33
6 LÄMPIMÄÄN JA AVOIMEEN KASVATUSILMAPIIRIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT ...	35
6.1 Työntekijän arvot ja asennoituminen.....	36
6.2 Henkilöstöjohtajuus.....	37
6.3 Vuorovaikutus.....	39

6.4 Työssä viihtyminen ja jaksaminen.....	40
6.5. Lapsen ja perheen tukeminen.....	42
6.6 Lämpimän ja avoimen kasvatusilmapiirin toteutuminen käytännössä.....	43
6.6.1 Työn tavoitteellisuus.....	43
6.6.3 Kiire.....	45
6.6.4 Työssä viihtyminen.....	46
6.6.5 Vuorovaikutus ja tiedonkulku.....	46
6.6.6 Lapsen ja perheen tukeminen	47
6.6.7 Muutoksiin suhtautuminen.....	48
7 TULOSTEN TARKASTELU	49
8 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN LUOTETTAVUUS	54
8.1 Kyselylomakkeen luotettavuus.....	55
8.2 Päiväkirja-aineiston luotettavuus ja eettisyys	55
9 KEHITTÄMISEHDOTUKSET	57
LÄHTEET	59
LIITTEET	62
Liite 1 Kysely asiakkaille	64
Liite 2 Henkilökunnan asteikkokysymykset.....	68
Liite 3 Henkilökunnan arvopäiväkirja	71

1 JOHDANTO

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (Stakes 2005) edellytetään, että kunnat laativat omat varhaiskasvatussuunnitelmansa (vasu), joissa kuvataan varhaiskasvatuksen sisältö. Vasu on sisällöllisen kehittämisen ja ohjauksen väline. Vasussa kerrotaan, miten kussakin päivähoitoyksikössä toteutetaan varhaiskasvatusta käytännössä. Keskeistä vasussa on, millaista toimintaa järjestetään, millaisia käytäntöjä on ja mitkä ovat päiväkodin toimintaa ohjaavat arvot ja toiminta-ajatukset. Vasun tulisikin olla käytännönläheinen työväline, jota arvioidaan säännöllisesti. Yksikön vasu muodostuu sekä henkilökunnan että asiakkaiden yhteisen pohdinnan ja keskustelun avulla.

Vasu on valtakunnallisestikin ollut iso projekti päivähoidolle. Siinä tavoitteena on ollut edistää varhaiskasvatuksen yhdenvertaista toteuttamista koko maassa, ohjata sisällöllistä kehittämistä, lisätä varhaiskasvatushenkilöstön ammatillista tietoisuutta ja vanhempien osallisuutta lastensa varhaiskasvatuksen palveluissa. Vasu muodostaa yhdessä esi- ja perusopetuksen opetussuunnitelmien kanssa valtakunnallisen lasten kasvua, oppimista ja hyvinvointia edistävän kokonaisuuden.

Taustalla opinnäytetyöni aiheen kiinnostukseen on virinnyt työstäni päiväkodeissa ja työstäessäni varhaiskasvatussuunnitelmaa eli vasua. Erityisesti vasun arvo-osuus on lähellä sydäntäni. Vasu on asiakirja, joka elää. Sen arvoja tulee päivittää säännöllisesti ja pitää keskustelua yllä. Tutkimukseni tulee jatkamaan tätä keskustelua. Kehittämishankkeen kohteena olevassa päiväkodissa on henkilökunnan keskustelujen avulla päädytty viiteen toimintaa ohjaavaan arvoon: lapsen hyvinvointi, lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri, turvallisuus, leikki sekä oppiminen sosiaalisessa ympäristössä. Tutkin näiden arvojen toteutumista käytännössä.

Teoreettisessa viitekehyksessä käsittelen varhaiskasvatuksen, varhaiskasvatussuunnitelman sekä arvojen käsitteitä. Lisäksi kerron arvojen merkityksestä yksilölle ja organisaatiolle sekä arvoprosessin kulkusta. Menetelmäosuuden jälkeen tuon esiin tulokset, joita olen saanut päiväkodin asiakkaille tehdystä kyselystä sekä henkilökunnan arvo päiväkirjoista. Lopuksi tuon esille omat kehittämisehdotukseni.

Tutkimukseni on pääosin laadullinen. Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin vaan siinä pyritään muun muassa kuvaamaan jotain tapahtumaa tai ilmiötä,

ymmärtämään tiettyä toimintaa tai antamaan teoreettisesti mielekäs tulkinta jollekin ilmiölle (Tuomi & Sarajärvi 2002, 87).

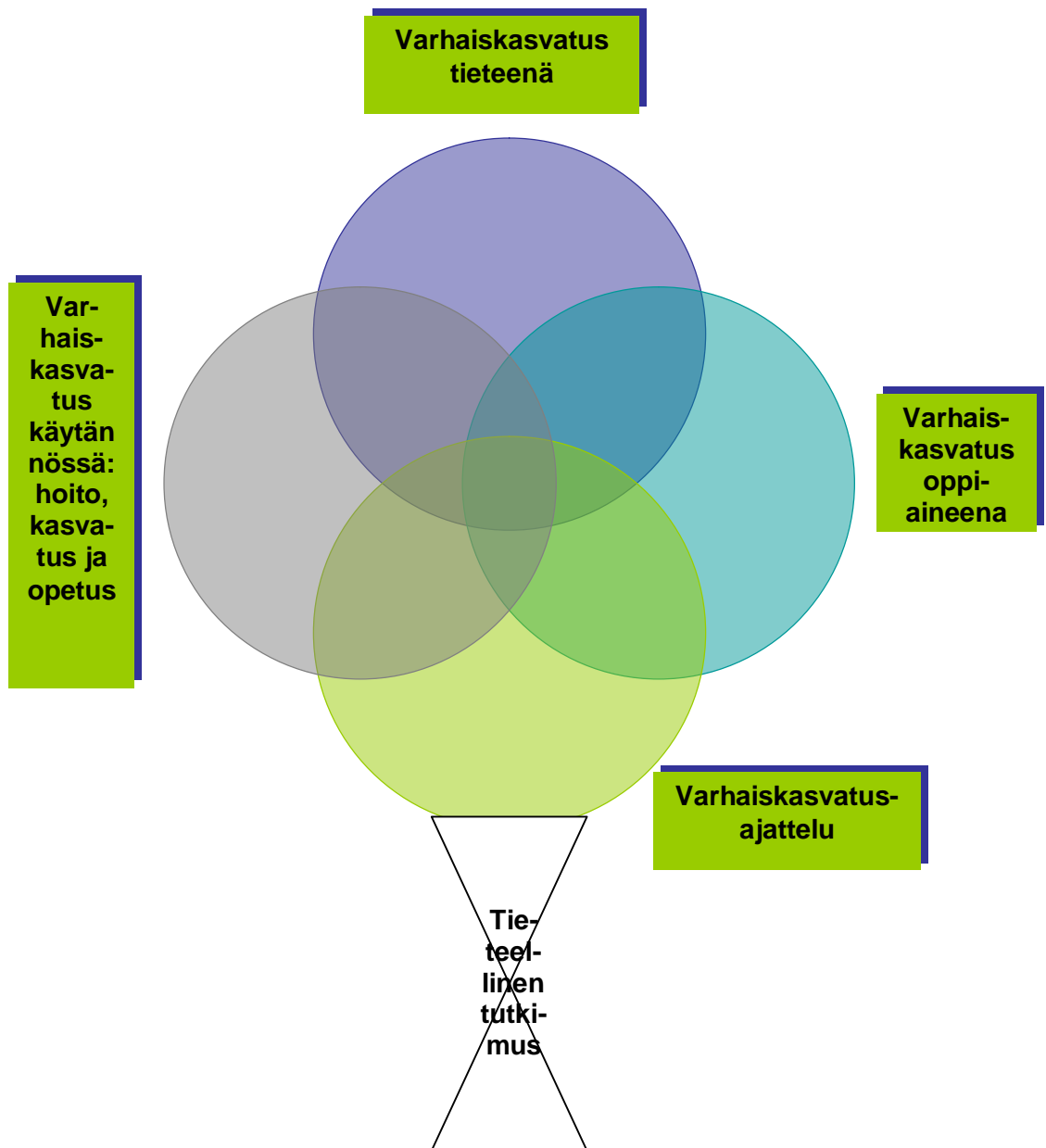
2 VARHAISKASVATUSSUUNNITELMA VARHAISKASVATUKSEN OHJAAJANA

2.1 Varhaiskasvatuksen määritelmiä

Varhaiskasvatuksen määritelmässä on tapahtunut viimeisen kolmenkymmenen vuoden aikana muutoksia. Yhteydet ajan ilmiöihin ja tekijöiden omaksumiin teorioihin on pitkällä aikavälillä havaittavissa. Oppikirjoissa varhaiskasvatus määritellään käytännöksi, oppiaineeksi ja tieteenkin, mutta näitä kolmea yhdistävä tekijä puuttuu. (Härkönen 2002b.)

"Varhaiskasvatus on kodin, päivähoidon ja esikoulun elämänpiiriin sijoittuva vuorovai-
kutustapahtuma, joka on tavoitteellista pyrkien 0–6-vuotiaiden lasten kokonaispersoo-
nallisuuden kehittämiseen" (Ojala 1985, 14). Ojala (1985, 17) jatkaa, että hoidon, kas-
vatuksen ja opetuksen katsotaan kietoutuvan varhaiskasvatuksessa toisiinsa niin lähei-
sesti, ettei niitä voida mielekkäällä tavalla erottaa.

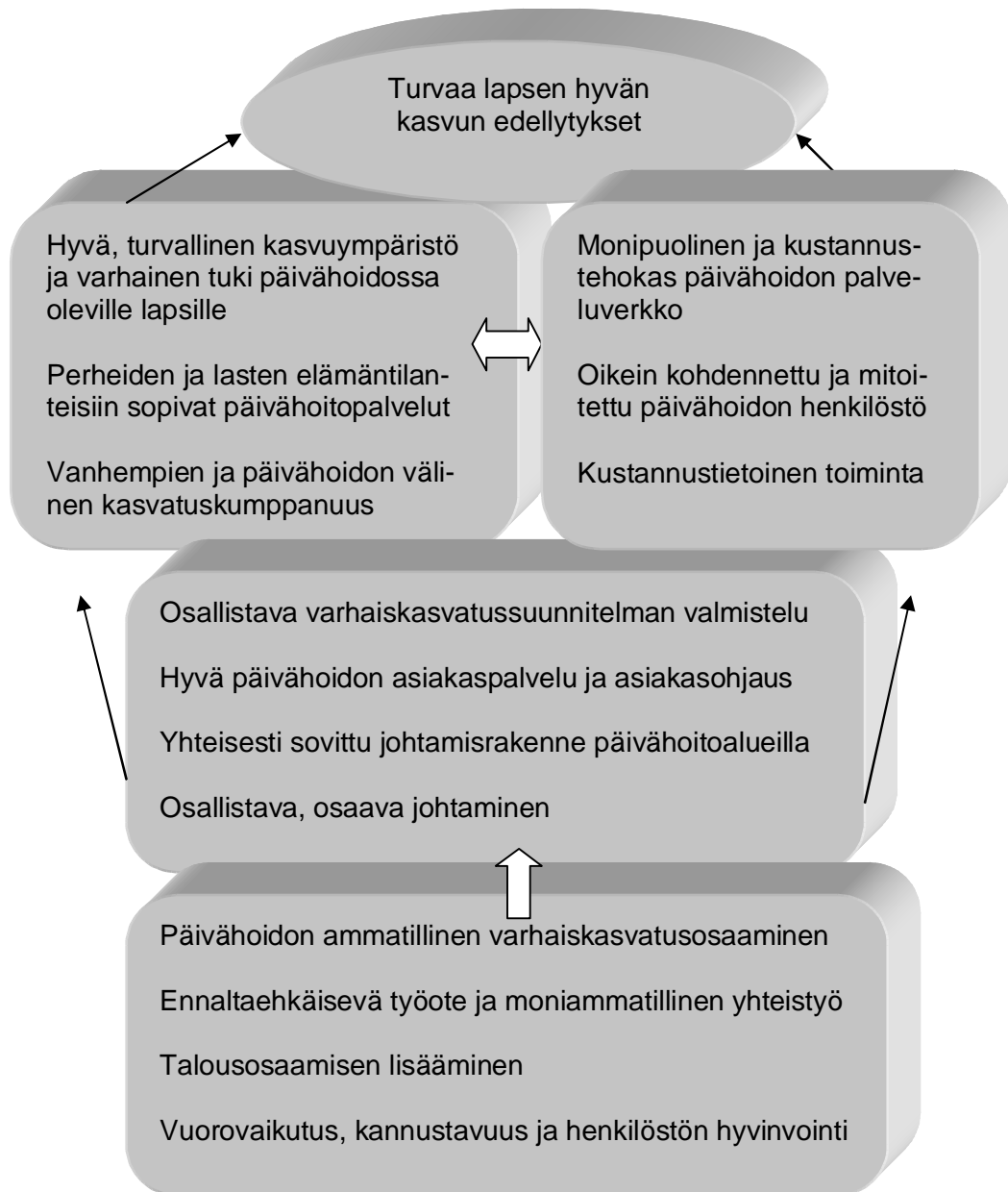
Varhaiskasvatuksen käsitteen yhteydessä liikutaan systeemisessä kokonaisuudessa, jossa on tarkkoina pidettyjen asioiden lisäksi useita inhimillisen tulkinnan prosesseja, variaatioita ja vuorovaikutusta. Ajattelun ja tulkinnan mukaan ottaminen mahdollistaa varhaiskasvatuksen systeemisen mallin (kuvio 1) käyttämisen sekä objektiivisessa että subjektiivisessa merkityksessä. (Härkönen 2003, 225–226.) Härkönen (2002b, 118–119) määrittelee tutkimuksensa perusteella varhaiskasvatus-käsitteen seuraavasti: Varhaiskasvatus tarkoittaa varhaiskasvatuskäytäntöä, varhaiskasvatustiedettä, varhaiskasvatusoppiainetta sekä varhaiskasvatusajattelua kokonaisvaltaisena systeeminä. Härkösen mukaan varhaiskasvatuksen systeeminen kokonaiskuva auttaa varhaiskasvatuksen jäsentelyssä niin käytännön kasvatustyössä, varhaiskasvatuksen teorian kehittämisen, tutkimustoiminnassa, oppikirjojen kirjoittamisessa, opetussisältöjen jäsentämisessä opettajankoulutuksessa sekä kasvatusajattelun kehittämisen ja tutkimisessa. Varhaiskasvatus-käsitteen uusin ulottuvuus, varhaiskasvatusajattelu, muodostaa yhdyssiteen käytännön, teorian ja oppiaineen välille.



KUVIO 1. Varhaiskasvatus-käsitteen systeeminen neljän ulottuvuuden malli (Härkönen 2003, 226).

Nummenmaa (2001, 26) sanoo varhaiskasvatuksen olevan lapsuuden eri kasvu- ja oppimisympäristöissä tapahtuvaa kasvatuksellista ja pedagogista toimintaa, joka perustuu aikuisten ja lasten sekä lasten keskinäiseen vuorovaikutukseen sekä aikuisten keskinäiseen toimintaan ja yhteistyöhön.

Päivähoidon strategia vuosille 2006–2008



KUVIO 2. Päivähoidon strategia vuosille 2006–2008 (Helsingin varhaiskasvatussuunnitelma, verkkoversio).

2.2 Varhaiskasvatussuunnitelman toteuttaminen hallinnollisilla tasoilla

”Stakes on laatinut Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (Vasu) yhteistyössä sosi-
aali- ja terveysministeriön, opetusministeriön ja opetushallituksen sekä Kuntaliiton ja
muiden asiantuntijatahojen kanssa. Vasu valmistui 30.9.2003 ja toinen tarkistettu pai-

nos ilmestyi 2005. Sen pohjana ovat valtioneuvoston periaatepäätöksenä 28.2.2002 hyväksymät Varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset, jotka sisältävät yhteiskunnan järjestämän ja valvoman varhaiskasvatuksen keskeiset periaatteet ja kehittämisen painopisteet.” (Stakes, 2006.)

Vasun tavoitteena on ollut edistää varhaiskasvatuksen yhdenvertaista toteuttamista koko maassa, ohjata sisällöllistä kehittämistä, lisätä varhaiskasvatushenkilöstön ammatillista tietoisuutta ja vanhempien osallisuutta lastensa varhaiskasvatuksen palveluissa. Jatkuvan kehittämisen ja arvioinnin ja näkökulma on osa kunnan, yksikön ja lapsen vasua. Vasu elää ja se on jatkuva prosessi ja sen toteutumista arvioidaan säännöllisesti. Arvioinnin pohjalta voidaan laatia uusia kehittämisen tavoitteita ja suuntaviivoja. (Stakes 2006.)

Karila ja Nummenmaa (2006) ovat todenneet varhaiskasvatussuunnitelmatyöskentelyn olevan merkittävä työssä oppimisen haaste sekä työntekijöille että työyhteisöille. Tässä prosessissa keskeinen kohde on tiedostaa suunnittelutyön taustalla olevat käsitykset ja havainnointi, kuinka nämä käsitykset heijastuvat työkäytäntöihin. (Alasuutari & Karila 2006, 8.)

Kuntien varhaiskasvatussuunnitelmien pohjana ovat olleet Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Huomioon on otettu myös kunnassa tehty lasta ja perhettä koskevat suunnitelmat, kunnan varhaiskasvatuksen linjaukset ja esiopetussuunnitelmat. Riippumatta minkä hallinnonalan piirissä varhaiskasvatus kunnassa on, Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet toimii kuntavasun perustana. ”Kunnan varhaiskasvatuksen linjauksissa tai varhaiskasvatussuunnitelmassa määritellään, millaisia seudullisia, alueellisia ja yksikkökohtaisia suunnitelmia kunnassa tehdään ja miten ne vahvistetaan ja tarkistetaan säännöllisesti.” (Stakes, verkkoversio, 2006.)

Varhaiskasvatussyksikön vasun tarkoitus on olla konkreettinen työväline toiminnan kehittämiseksi ja sitä kautta lasten hyvinvoinnin lisäämiseksi. Sen laatiminen vaatii henkilöstöltä reflektoinnin taitoja sekä vanhempien ja henkilöstön yhteistä kasvatuskumppanuutta. ”Yksikön vasu kokoaa yhteen henkilöstön ja asiakasperheiden näkemykset siitä, mitkä ovat parhaita tapoja juuri tässä yksikössä toteuttaa varhaiskasvatusta juuri näiden lasten hyvinvointia edistävällä tavalla.” (Stakes, verkkoversio, 2006.) Kehittämistehtäväni kohdistuu yhden varhaiskasvatussyksikön vasuun.

Lapsikohtainen varhaiskasvatussuunnitelma (lapsen vasu) tukee lapsen yksilöllistä kasvua, kehitystä ja oppimista. Lapsen vasu on kasvattajien työväline, jossa otetaan huomioon lapsen kokemukset, tarpeet, tulevaisuuden näkymät, lapsen mielenkiinnon kohteet ja vahvuudet. Se laaditaan vanhempien ja henkilöstön kanssa käytyjen keskustelujen avulla. Lapsen vasuun sisällytetään myös mahdollinen lapsen tuen tarpeen määrittely ja sen järjestäminen. Suunnitelmaan kirjataan, miten varhaiskasvatus sekä lapsen yksilöllinen ohjaus sovitetaan yhteen ja mitä muutoksia toiminnassa ja ympäristössä toteutetaan. (Stakes, verkkoversio, 2006.)

Lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laatiminen ja arviointi luovat uudenlaisen rajapinnan kodin ja yhteiskunnan antaman kasvatuksen kohtaamiselle. Lapsen vasu on dokumentti, joka seuraa lasta koko päivähoitoajan ja mahdollisesti koulunaloitukseen asti. (Alasuutari & Karila 2006, 8, 10.)

3 ARVOT TYÖYHTEISÖN TOIMINNAN OHJAAJANA

3.1 Arvojen määritelmiä ja luokituksia

Arvokäsitteen määritelmiä voidaan lähestyä useista eri näkökulmista. Aalto (2002, 21–26) on todennut, että yksilön arvot sijaitsevat minuuden syvimmillä tasoilla. Lapsuuden kodin alitajuinen perintö sekä tunnemaailmaa koskettavat kokemukset ovat voimakkaasti vaikuttamassa arvojen muodostumiseen. Arvomme ovat vahvasti yhteydessä tunteisiimme. Ihmisen henkilökohtainen tunnehistoria muokkaa hänen arvojaan. Sekä myönteiset kokemukset että väärin kohdelluksi tuleminen vaikuttavat arvojen syntyyn. Mikäli ryhmän ja yksilön arvomaailmat kohtaavat, ihmisen oma arvomaailma vahvistuu. Arvot ja niiden ilmaiseminen ovat arkisia asioita. Ne ohjaavat (mutteivät määrää) ihmisen käyttäytymistä ja ovat siksi merkityksellisiä. Yksilö tarvitsee myös normeja. Ne ovat arvoista johdettuja sääntöjä siitä, kuinka tulisi toimia voidakseen toteuttaa arvojaan. Arvot nousevat ihmisen maailmankuvasta. Maailmankatsomus puolestaan muodostuu maailmankuvaan liitetystä yksilön arvoista ja normeista. Elämäkatsomuksella puolestaan tarkoitetaan sisäistettyä maailmankatsomusta. Mikäli meiltä puuttuu yhteys omiin arvoihimme, ajelehdimme muiden arvojen virrassa tai arvotyhjiössä. Arvomme kannattelevat meitä ja antavat voimaa vaikeina hetkinä.

Aallon (2002, 22) mukaan jokaisella ihmisellä on tietyt hänen elämälleen suuntaa antavat arvot. Hän pyrkii elämään niiden mukaan, vaikka hän ei tunnista tai tunnustaisi niitä. Arvo tarkoittaa ihmisen käsitystä siitä, mikä on hyvää ja tavoittelemisen arvoista. Aalto korostaa, että arvoista vapaita ihmisiä ei ole. Elo ja Simola (1995, 31) sanovat, että arvot eivät ole näkyviä eivätkä kuuluvia, eikä niitä voi myöskään maistaa eikä koskettaa. Siksi niiden olemassaolon kyseenalaistaminen enemmän tai vähemmän perusteellisesti, on mahdollista. Arvot eivät ole siis luonteeltaan konkreettisten asioiden kaltaisia (kuten esimerkiksi puut ja kivet).

Aadlandin (1993, 38–39, 45) mukaan arvot ovat pysyviä päämääriä, ihanteita ja prioriteetteja, jotka ilmaistaan reflektoiduissa, sanallisissa toteamuksissa tai toimintamallissa. Arvot antavat toiminnalle ihanteet ja päämäärän. Lisäksi ne osoittavat, miten meidän pitää toimia ja mikä on pohjimmiltaan arvokasta. Ne ovat tähtiä, joiden mukaan suunnistetaan elämässä. Arvot näkyvät spontaaneissa elämäntilanteissa. Ihmisen toimiessa arvojensa mukaisesti, se tapahtuu omaehtoisesti ja impulsiivisesti. Normit ovat puolestaan ihmisen luomia kulmakiviä, jotka auttavat pitämään meitä tiellä silloin, kun olemme ajamassa ulos. Arvo- ja normikäsitteiden varassa lepää etiikan perusta.

Scheler puolestaan (2000) toteaa arvojen olevan yksilölle annettuina tulevia ominaisuuksia, joiden kokeminen eroaa muista kokemuksista. Niitä ei voi aistia, kuten esim. värejä tai makuja. Niitä ei voi myöskään päätellä tai arvioida teoreettisten käsitteiden tavoin. Arvot ovat jakaantuneet positiivisiin ja negatiivisiin arvoihin. (Solasaari 2003, 79.)

Mikkola (2003, 31) lainaa Kluckhornia, jonka klassisen määritelmän mukaan arvo on eksplisiittinen tai implisiittinen, yksilölle tunnusomainen tai ryhmälle luonteenomainen käsitys toivottavasta, mikä vaikuttaa käytettävissä olevien toiminnan keinojen ja päämäärien valintaan. Kluckhorn (1954) ei olettaut ihmisten olevan aina tietoisia arvoistaan. Arvot eivät ole Kluckhornin mukaan sama asia kuin ihmisen toivomukset ja halut. Schwartzin ja Bilskyn mukaan usein arvoista puhuttaessa nousee esiin se piirre, että arvot ovat toivottavia päämääriä tai käyttäytymistä koskevia uskomuksia ja käsityksiä. Arvojen on nähty myös ylittävän konkreettiset tilanteet ja ohjaavan valintojamme ja arviointejamme. Arvojen on myös katsottu järjestäytyneen niiden suhteellisen tärkeyden mukaan. (Mikkola 2003, 33.) Rescher (1976) toteaa, jotta voitaisiin sanoa yksilön kannattavan jotain arvoa, oletetaan sen myös ohjaavan valintoja ja arviointeja. Arvojen oletetaan ilmenevän ihmisen elämässä, toiminnassa ja jokapäiväisen elämän valinnoissa. (Mikkola 2003, 35.)

Elo ja Simola (1995, 46–47) nostavat arvopohdinnassa esille seuraavat seikat. Kaikkien on pyrittävä pääsemään selville omista arvoistaan sekä yksilönä että yhteisön jäsenenä. Tulisi myös selvittää, mitä välineitä nykyisessä maailmassamme pitäisi käyttää tunnistettujen perustavien arvojen edistämiseen. He jatkavat, että meidän tulee hankkia tietoa muiden yksilöiden ja yhteisöjen vastaavista arvoista ja huomioitava mahdolliset arvokonfliktit. Lisäksi on uskottava omiin vaikutusmahdollisuuksiin maailman muuttumisessa.

Tutkijat ovat luokitelleet arvoja useilla eri tavoilla. Scheler laittaa arvot hierarkiseen järjestykseen. Alimpana Schelerin arvohierarkiassa ovat miellyttäviin ja epämiellyttäviin asioihin liittyvät arvot eli aistitoimintojen kautta koettavat asiat. Ne myös tuottavat kivun ja mielihyvän tunteita. Samaan luokkaan kuuluvat myös hyödyllisen ja vahingollisen arvot. Vitaaliset arvot eli elämän ja hyvinvointiarvot ovat asteikossa seuraavana. Positiiviset vitaaliset arvot edustavat jaloa tai ylevää, negatiiviset puolestaan ilmentävät vastenmielisyyttä. Tila-arvot liittyen erilaisiin elämäntuntoihin, kuten terveys, sairaus, vanheneminen, toipuminen kuuluvat tälle arvoitasolle. Seuraavana arvohierarkiassa ovat henkiset arvot. Ne ovat riippumattomia kehosta ja fyysisestä ympäristöstä, toisin kuin vitaaliset arvot. Henkiset arvot jakaantuvat kolmeen ryhmään. Ensimmäinen on esteettiset arvot. Toinen koostuu oikean ja väärän arvoista. Puhtaan filosofisen totuustiedon ryhmä on kolmas. Tämän seurausarvoja ovat positiivisen tieteen tuloksille perustuvia tieteellisen tiedon arvoja. Henkisten arvojen seurausarvoja ovat myös ns. kulttuuriarvot. Ylin arvoasteista muodostuu pyhän ja epäpyhän arvoista. Kaikki muut arvot toimivat niiden symboleina. Pyhän arvoja ei voida samaistaa mihinkään aikakauden pyhinä pidettyihin arvoihin, ei edes Jumalakäsityksiin. Tämän arvotason ydinarvo on persoona-arvo. (Solasaari 2003, 80–81.)

Arvot jaetaan usein kahteen lajiin: itseisarvoihin ja välinearvoihin. Itseisarvoille (esim. rakkaus, luonto ja luovuus) on tyypillistä, että jotkin päämäärät ovat sinänsä ja sellaisenaan hyviä. Lisäksi niille on ominaista, ettei niitä tavoitella suoraan ja tarkoituksellisesti. Välinearvot puolestaan edistävät itseisarvojen toteutumista. (Airaksinen 1994, 30–31.) Elo ja Simola (1995, 37) lisäävät, ettei mikään estä samaa asiaa olemasta yhtä aikaa sekä itsessään että välineellisesti arvokas. Esimerkiksi tuskallisen leikkauksen avulla voidaan pelastaa potilaan henki: leikkaus on epämiellyttävä ja kokijalle itsessään paha asia, mutta se tehdään, koska saavutettua hyötyä (positiivista välinearvoa) pidetään suurempana.

Voidaan myös sanoa, että jotkut arvot ovat normatiivisia eli ne kertovat omasta tai yhteisön näkökulmasta, kuinka meidän tulisi elää. Jotkut arvot voivat puolestaan olla deskriptiivisiä eli kuvailevia. Ne kertovat toimintaamme ohjaavista oikeista arvoista (Aaltonen ym. 2003, 96.) Yrjönsuuri puolestaan (1996,51) erottaa arvojen subjektiivisen ja objektiivisen näkökulman: arvottaminen on aina jonkun subjektin ja objektin välinen suhde. Arvottamiseen liittyy aina se, jota yksilö arvostaa (subjekti) ja se, jota arvostetaan (objekti).

3.2 Schwartzin arvoteoria

Tutkija Shalom Schwartz on tutkinut arvoja yli 70 maassa. Hänen teoriansa on osoittautunut selittävän hyvin ihmisten toimintaa ja se on todettu hyväksi työvälineeksi myös yritysten toimintaa ohjaavien arvojen määrittelyssä. Schwartzin arvoteoriaan kuuluu kymmenen perusarvoa. Teoriassa kymmenen perusarvoa ovat suhteessa toisiinsa, osa toisilleen rinnakkaisina ja täydentävinä, osa vastakkaisina. (Puuhiniemi 2003, 23.)

Schwartzin arvoteorian perusarvot ovat seuraavat:

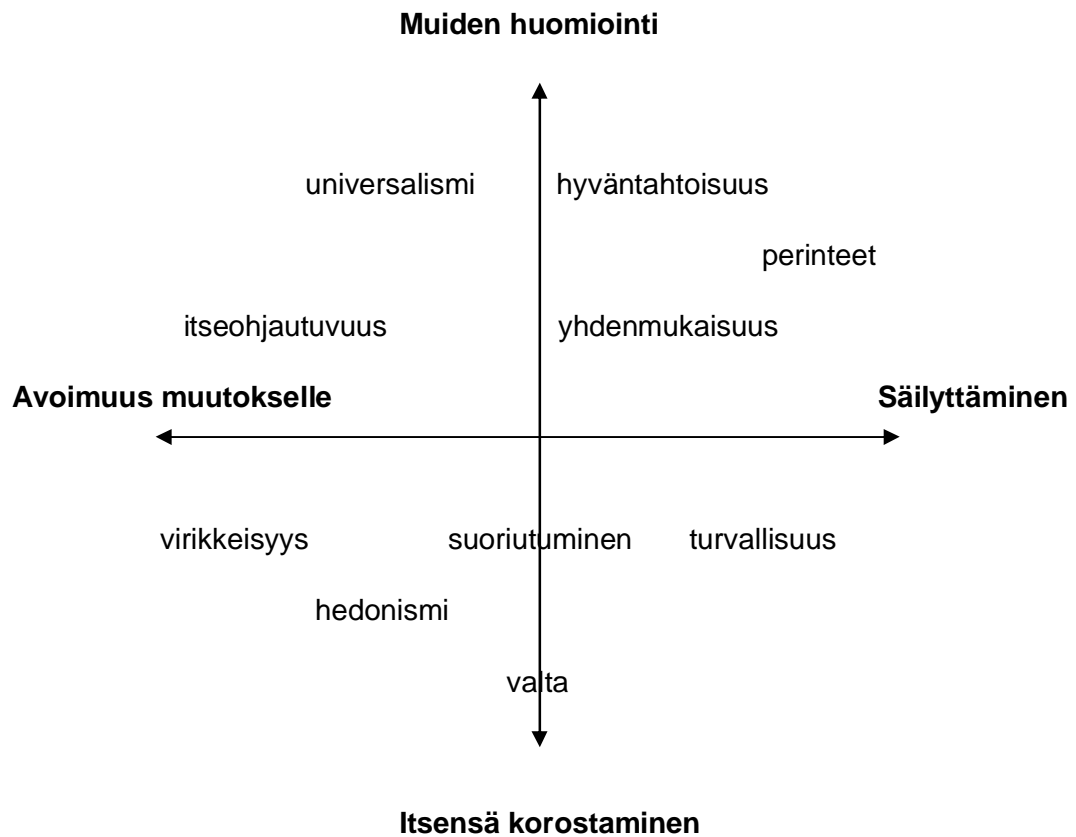
1. Itseohjautuvuus. Toiminnan ja ajattelun vapautta. Omien päämäärien valintaa, uuden tutkimista ja luomista.
2. Virikkeisyys. Jännityksen ja uuden etsimistä, halua kohdata haasteita.
3. Hedonismi. Mielihyvän ja nautintojen etsimistä sekä itsensä hemmottelua.
4. Suoriutuminen. Henkilökohtaisen menestyksen tavoittelua ao. kulttuurin arvostamia standardeja noudattaen.
5. Valta. Yhteiskunnallisen aseman ja statuksen arvostusta sekä resurssien ja muiden ihmisten hallintaa.
6. Turvallisuus. Yhteiskunnan, lähipiirin ja oman elämän tasaisuuden sekä harmonisen jatkuvuuden arvostusta. Voidaan puhua myös toiminnan jatkuvuudesta, laadusta tai luotettavuudesta.
7. Yhdenmukaisuus. Pidättäytymistä teoista, mieltymyksistä ja ideoista, jotka voivat häiritä muita tai olla ristiriidassa yhteisöä koskevia odotuksia tai normeja vastaan. Posi-

tiivisessä merkityksessä yhdenmukaisuus mielletään mm. me-hengeksi, jolla on myönteisiä vaikutuksia yrityksen toimintaan.

8. Perinteet. Kulttuurin tai uskonnon yksilöltä edellyttämien tapojen kunnioitusta ja hyväksymistä sekä niihin sitoutumista.

9. Hyväntahtoisuus. Lähipiiriin kuuluvien ihmisten hyvinvoinnin edistämistä ja etusijalle asettamista.

10. Universalismi. Myös muiden kuin omaan lähipiiriin kuuluvien ihmisten sekä luonnon hyvinvointitarpeiden ymmärtämistä, arvostusta, suvaitsemista sekä suojelua.



KUVIO 3. Schwartzin arvokehä (Puohiniemi 2003, 24)

Arvokartan vaaka-akselilla (kuvio 3) asettuvat vastakkain avoimuus muutokselle ja säilyttäminen, pystyakselilla vastakkain ovat muiden huomioiminen ja itsensä korostaminen. Arvokartan vierekkäiset alueet ovat toisiaan täydentäviä, vastakkaiset ovat puolestaan keskenään konfliktissa. Kohtisuorassa toisiinsa nähden olevat alueet ovat toisistaan riippumattomia. Esimerkiksi nöyryys ja maltillisuus ovat toisiaan tukevia arvoja ja sijoittuvat samalle puolelle karttaa. Toisilleen vastakkaiset arvot kuten uskallus ja

perheen turvallisuus sijoittuvat kartan eri puolille. Toisistaan riippumattomia arvoja voivat olla esimerkiksi uteliaisuus ja varallisuus. Puohiniemi on todennut, että vastakkaisia arvoja ei voi toteuttaa samanaikaisesti, koska ne ovat konfliktissa, mutta vierekkäiset arvot sen sijaan usein tukevat ja täydentävät toisiaan. Arvokehä kiteyttää kaksi inhimillistä tosiasiaa: jos halutaan uutta, ei voida säilyttää kaikkea vanhaa, ja jos päällimmäisenä on oma minä, jää vähemmän tilaa muiden huomiointille. Näiden kahden jännitteen kautta kymmenestä arvosta muodostuu kaksiulotteinen kuva. (Puohiniemi 2003, 23–27.)

Schwartzin arvoteorian hyvänä puolena on Puohiniemen (2003, 27) mukaan on arvojen selkeä määrittely ja arvojen keskinäisten yhteyksien oivaltaminen. Yritysten arvot muodostavat profiilin. Mikään yritys ei voi toimia yhden tai kahden samaan suuntaan vievän arvon varassa.

3.3 Arvojen merkitys yksilölle

Aaltonen, Heiskanen ja Innanen (2003, 13–15) toteavat, että yksilön elämässä arvot ovat jatkuvia valintoja ja ne ovat osa arkista elämää. He jatkavat, että yhteisön on kyettävä kertomaan, mihin se uskoo ja mikä on sille tärkeää. Arvoissa ja etiikassa tärkeintä on se, mitä oikeasti tehdään. Sanat ja teot kuuluvat yhteen. Arvot ovat valintoja ja ne näkyvät teoissa. Arvoihin liittyy, millaista on kunkin arvon mukainen käyttäytyminen. Kuten esimerkiksi luotettavuus tarkoittaa luottamuksen arvoiseksi osoittautumista. Luottamuksen menettäminen puolestaan edellyttää vastakohtaista käytöstä. (Aaltonen ym. 2003, 25.) ”Arvot ovat persoonallisuutemme kuva. Ne heijastavat sisäisiä logiikkojamme, opittuja mallejamme, jotka ovat syntyneet sisäiseksi turvaverkoksemme.” (Aaltonen ym. 2003, 29.)

Jokaisella ihmisellä on hyvin henkilökohtainen ja omaleimainen arvohierarkia, joka on monimutkainen arvojen verkosto. Se antaa edellytykset ymmärtää ja tulkita ympäröivää maailmaamme. Arvohierarkia merkitsee olennaisen ja epäolennaisen asioiden järjestystä. Yksilön henkilökohtainen arvojärjestelmä muodostuu sekä omista yksilöllisistä erityisarvoista että yhteiskunnassa sovituista arvoista ja normeista. (Aadland 1993, 45–46, 49.)

Airaksisen (1994,39) mukaan ihmistä voidaan pitää persoonana aina sen perustella, mitä arvoja hänen elämänsä ilmentää. Yksilön kaikkien arvojen leikkauspisteessä on yksi ja ainutkertainen persoona. Tosin ihmisen hahmossa voi olla monta persoonaa samassa ajassa ja paikassa.

Hiljaisen tiedon tutkijoiden mukaan yksilöiden väliset arvojen ristiriidat, arvohiertymät, synnyttävät uutta innovaatiota. Tämä ei poissulje yhteisesti sovittuihin tavoitearvoihin sitoutumista. Mikäli yksilön omat arvot ovat vahvasti ristiriidassa yhteisten arvojen kanssa, hänen on vaikea toimia työyhteisössä. Jos taas työntekijä voi hyvillä mielin hyväksyä työyhteisön arvot, hän voi saada energiaa omasta erilaisesta arvomaailmasta sekä tuoda yhteisöön omia persoonallisia näkemyksiä. (Aaltonen ym. 2003, 42.)

”Arvovalintojen tekeminen on yksilöllisyyden ja yhteisöllisyyden yhteensovittamista” (Aaltonen ym. 2003, 88). Joissakin organisaatioissa vaaditaan yksilön hyväksyvän sen seikan, että joutuu toimimaan vastoin omia arvojaan. Tällöin on tärkeää ymmärtää, mikä on yhteisön arvo ja miksi sen noudattaminen on tärkeää. Yksilön tulee tehdä itselleen selväksi, mistä arvosta hän haluaa pitää kiinni kaikissa olosuhteissa. Jos tämä ristiriita on sovittamaton, yksilö voi ajautua arvokonfliktiin. Pitemmän päälle tämä voi kuormittaa rankastikin ja johtaa jopa loppuun palamiseen. (Aaltonen ym. 2003, 88.)

Airaksinen (1994, 24–25, 38) on todennut, mikäli yksilön arvot ovat ristiriidassa, ainakin toinen lakkaa olemasta arvo. Narratiivisuuden eli kertomustekniikan avulla voidaan selkiyttää ja erotella henkilön käsityksiä pelkkien arvostusten ja aitojen arvojen välillä. Mitä eroa on arvolla ja arvostuksella? Airaksisen mukaan arvostukset ovat yksilön käsityksiä asioiden hyvydestä ja huonoudesta. Arvot puolestaan ovat oikeita arvostuksia ja niihin liittyy totuudenkaltainen piirre. Eli arvot ovat oikeita, päteviä ja tosia arvostuksia. Elo ja Simola (1995, 41) sanovat, että erilaiset yksilöt ja yhteisöt uskovat erilaisiin asioihin ja tulkitsevat omalla tavallaan tuntemiensa tosiasioiden merkityksiä. Arvoristiriidat eli arvokonfliktit syntyvät näiden käsitysten ristiriidoista.

Lähemmässä tarkastelussa voidaan löytää syviä arvokonflikteja sekä kaikkien yhteisöjen sisältä että niiden väliltä. ”Niin kauan kuin yksilöt ja yhteisöt pystyvät elämään omine arvoineen vahingoittamatta toisiaan, ei yleensä tunnu oikeutetulta ryhtyä puuttumaan asioiden kulkuun. Poikkeuksen voi muodostaa tilanne, jossa yksilö ”meidän” käsityksemme mukaan vahingoittaa itseään tai ”meille” vieras yksilö jäseniään.” (Elo & Simola 1995, 44.)

3.4 Arvojen merkitys organisaatiossa

Yhtenä terveen työyhteisön merkinä ovat yhdessä sovitut ja keskustellut työtä ohjaavat arvot ja periaatteet. Hyyppä (2002) kertoo yhteisöllisyyden olevan sosiaalista pääomaa, joka saa ihmiset ”puhaltamaan yhteen hiileen” ja näin synnyttää hyvinvointia ja terveyttä. (Mäkisalo 2003, 13–14.) Arvot voivat heijastaa yrityksessä vallitsevaa ihmiskuvaa (Aaltonen ym. 2003, 92).

Langinvainio (1999, 24–25) puolestaan toteaa, että organisaation arvojen määrittelyssä voidaan tehdä muotoiluvirhe. Arvot ovat usein määriteltäviä, ettei niitä voi kokea. Tällöin niistä ei muodostu yhteishengen ja energian lähteitä. Miten sitten arvot pitäisi määrittellä, jotta syntyisi vahva yrityshenki? Organisaation arvojen tulisi olla sellaisia, että jokainen työntekijä voisi vilpittömästi pitää niitä merkityksellisinä itsensä kannalta. Tällöin niistä voisi tulla oikeasti toimintaa ohjaavia tekijöitä.

Yhteisten arvojen tunnistaminen, tavoitearvoista sopiminen ja arvojen jalkauttaminen ovat arvokeskustelun yksi piirre. Toisinaan näiden keskustelujen tärkeintä antia on yhteisöllisyyden syveneminen ja vuorovaikutuksen kehittyminen työyksikössä. Aidon dialogin syntyminen on arvokeskustelun ydin. Keskustelun avulla tarkoitus on löytää jokaiselle tärkeitä asioita sekä luomaan suhdetta yhteisesti löydettyihin periaatteisiin. Näin syntyy tunneside toisiin yksilöihin ja voidaan kokea yhteistä ymmärtämistä, hyväksymistä, kuulluksi tulemistä, arvostusta ja kunnioitusta eli syntyy luottamusta. Tunteet ovat mukana arvokeskusteluissa. Ne ovat tärkeitä, koska niiden avulla syntyy mahdollisuus sitoutua lopputulokseen. Keskusteluissa toisen arvomaailmaa on tärkeää kunnioittaa ja arvostaa, vaikka se eroaisikin omasta. Toisaalta hyväksymällä kiltisti kaiken, henkilö voi joutua tilanteeseen, jossa hän rikkoo omia arvojaan ja keskustelun aitoutta vastaan. Yhdessä sovitut arvot tulevat tuntuu tärkeiltä, mahdollisilta, sopivilta ja ansaituilta ja niiden tulee olla mahdollisia kaikille yksin ja yhdessä. (Aaltonen ym. 2003, 67–70.)

Malin (2006, 13) huomauttaa arvojen olevan inhimillisen toiminnan ydintä. Ne ilmenevät henkilöstön työnteossa näkyvässä, kuuluvassa ja koetussa hiljaisessa tiedossa ja sen mukaisissa työkäytännöissä. ”Mitä enemmän yhteisöllä on tietoa perustehtävänsä toteutumiseen liittyvistä jäsentensä arvoista ja asenteista (mielikuvien laadusta), sitä helpompi sen on kehittää kulttuuriaan aidompaan ja virikkeellisempään suuntaan” (Kiesiläinen 1988, 22).

Aaltonen ym. (2003,16, 67) toteavat yhteiskunnan ja organisaation arvokeskustelun olevan sitä, että tuodaan esille vaihtoehtoja, tehdään niiden välillä valintoja ja keskustellaan oikeista konkreettisista valinnoista. He myös toteavat yhteisöjen arvomuutosten olevan hitaita. He jatkavat, että yhteisön arvoista kertoo jo tapa, jolla arvokeskustelut toteutetaan.

Johtamisen yhteydessä voidaan puhua myös arvojohtamisesta. Tällöin arvojen lukutaito ja arvo-osaaminen ovat tärkeitä. Arvoälystä voidaan puhua silloin, kun henkilöllä on kyky hahmottaa ilmiöiden taustalla olevia arvoja ja tunnistaa niistä omansa. Ja sitä kautta on kyky tehdä sellaisia tekoja, joista voi olla aidosti ylpeä. (Aaltonen ym. 2003,17.) Koska työyhteisöt koostuvat erilaisista yksilöistä, voidaankin kysyä, pystyykö arvokeskustelu koskaan luomaan täysin samanlaista arvokarttaa kaikille. Koska syviä arvoja on vaikea saada näkyviksi, voidaan ehkä ainoastaan raottaa mitä on arjen rutii- nien ja valintojen takana. (Aaltonen ym. 2003, 41–42.) Aaltonen ym. (2003, 28) jatka- vat, että henkilöstölle ihmisläheisten arvojen merkitys on suurempi kuin johdolle.

Etsiessäni arvoista tehtyjä tutkimuksia, havaitsin, ettei päiväkotien arvoista ole väitös- kirjatasoista tutkimustietoa saatavilla. Erikoista sikäli, että Suomessa on tuhansia päi- väkoteja, joissa kasvatetaan päivittäin valtava määrä tulevia veronmaksajia. Sovelsin yritysmaailmasta tehtyjä tutkimustuloksia omaan kehittämistehtävääni.

Merita Mattila on tehnyt väitöskirjan (2007) arvoista ja arvojen toteutumisesta yritys- maailmassa. Hänen tavoitteenaan oli saada sisäpiirin käsitys arvojen käsittelystä eri hierarkiatasoilla. Hänen tutkimusryhmään olivat eri hierarkiatasoilla työskentelevät ihmiset. Mattila haastatteli sekä johtajia että työntekijöitä kolmelta eri teollisuudenalalta (metsäteollisuudesta, pankki- ja vähittäiskaupan alalta). Tutkimuksessa selvisi, että useat tutkimustulokset tuovat uusia näkökulmia yritysten arvoihin. Mattila esittelee tut- kimuksessaan arvoprosessin tavoitteita, arvoprosessiin vaikuttavia tekijöitä, johdon rooleja sekä arvojen täytäntöönpanon ongelmia yksilön näkökulmasta. Mattilan tutki- muksessa arvoja käsiteltiin liittyen vallitsevaan yrityskulttuuriin. Tutkimus osoitti johdon ajattelevan ja toivovan, että arvot voitaisiin kokea vastavuoroisesti: kuin liima joka pitää yrityksen yhdessä.

Johdon rooli korostui tutkimuksessa. Kolmessa tutkimusyrityksessä oli erilaiset johta- mistavat: yhdessä oli selkeästi autoritäärinen johtamistyyli. Tämä näkyi myös tutkimus- tuloksissa. Kahdessa muussa yrityksessä paikallisjohtajat nähtiin hyvinä esimerkkinä

arvojen esiintuojina suhteessa henkilöstöön. Toisaalta haastateltaessa autoritaarisen johdon alaisuudessa toimivia henkilöitä, he eivät osanneet nimetä mitään johdon antamaa hyvää esimerkkiä. Tämä kertoo kielteisistä ihmisten välisistä suhteista ja toimintakulttuurista. Erityisesti johdon edustajat näkivät, että arvot ovat hyvin työstettyjä ja mukautettuja, henkilöstö puolestaan koki, että näin ei ole.

Mattilan tutkimuksessa todettiin, että alakulttuuriryhmien näkemykset syntyvät eri hierarkiataasoista: käsitykset arvoista ja arvoprosesseista eroavat pääjohdon, keskijohdon ja työntekijätason välillä. Vertailtaessa alakulttuurien sanoja suhteessa tekoihin, tulee esille eroavaisuuksia: johto puhuu arvoista tärkeänä osana yritystoimintaa, mutta henkilöstötaso näkee täytäntöönpanon kielteisemmin.

Kari Viinialon väitöskirjan (2006) mukaan osallistuva johtaja saa yrityksen tuloksen kasvuun. Hän seurasi yli kymmenen vuoden ajan erään suomalaisen talotekniikkayrityksen taloudellisen tuloksen kehitystä. Viinialon tutkimus liittyi tutkittavan yrityksen kulttuuriseen muutosprosessiin, jossa tavoitteena oli siirtyä perinteisestä kontrollia korostavasta henkilöstövoimavarojen johtamisesta joustavaan tuotantoon ja työntekijöitä valtuuttavaan johtamisfilosofiaan. Viinialon mukaan terveen ja tehokkaan organisaation merkki on tasapainoinen arvomaailma. Johdon ja työntekijöiden jakama laaja ja tasapainoinen arvopohja kasvattavat joustavaa tehokkuutta. Tehokkuus ja ihmisten huomiointi eivät ole ristiriidassa keskenään, vaan niiden pitää muodostaa tasapaino. Innovatiivisuus ja joustavuus eivät ole myöskään vastakohta kontrollille vaan ne tasapainottavat toisiaan.

3.5 Arvoprosessin kulku

Aaltosen ym. (2003, 18–20) mukaan arvot toimivat elämän eri vaiheissa työkaluina ja ne voivat olla tilannesidonnaisia. Arvokeskustelu ei käynnisty tyhjältä pöydältä ja itse arvojen tunnistaminen on monivaiheinen prosessi. Siinä on oltava mukana sekä käytännön järkeä että tunteiden kuuntelua, koska arvot ovat ankkuroituneet niihin molempiin. Toiset arvot ovat näkyviä, toiset taas tunnistamattomia, vaikeasti havaittavia piiloarvoja, jotka kuitenkin ovat vaikuttamassa valintoihimme. Hyvässä arvokeskustelussa ei pyritä tekemään hienoja määritelmiä vaan oleellista on, että se on kokemuksiin pe-

rustuvaa ja jatkuvaa. Aaltonen ym. (2003, 95–97) jatkavat, että keskustelun ideana on tunnistaa omat ohjaavat arvot ja tehdä ne näkyviksi. Kuten muidenkin kirjatuttujen dokumenttien, tulee arvojenkin olla kaikkien nähtävissä. Mikäli kirjattuihin arvoihin sitoudutaan, voidaan puhua tavoitearvoista, jotka halutaan jalostaa käyttöarvoiksi sekä arjen teoiksi.

Airaksinen (1994, 15, 17) on todennut, että arvokeskustelun tärkein muoto on ihmisen puhe omalle itselleen. Tämä on mahdollista vain sellaisessa yhteiskunnassa, jossa päätökset ovat avoimia ja toiminta vapaata. Tällöin ihmisen on itse ajateltava asioita, otettava kantaa, päätettävä teoistaan ja kannettava vastuu niiden seurauksista.

Aaltonen ym. (2003, 15) toteavat, että arvokeskustelut kuuluvat itsestään selvästi valistuneiden organisaatioiden elämään. He jatkavat (2003) että keskustelujen tapa vaikuttaa ratkaisevasti siihen, miten henkilöstö sitoutuu yhteisiin arvoihin. Hyvän prosessin piirteisiin kuuluu, että valinnoista keskustellaan, osapuolet kuuntelevat toisiaan ja perustelevat ehdotuksiaan. Tämä edesauttaa ryhmäytymisen jatkumista.

Puohiniemen (2003) mukaan on oleellista, että kaikkia merkityksellisiä henkilöstöryhmiä kuullaan. Tämä voi tapahtua esimerkiksi huolellisesti valituissa pienryhmissä. Keskustelut ovat luonteeltaan vapaamuotoisia mutta tarkoin puitteiltaan strukturoituja. On tärkeää, että tilanne koetaan niin turvalliseksi, että kaikki osanottajat rohkenevat esittää mielipiteensä. Kaikki ryhmässä tuotettu aineisto tallennetaan. Puohiniemi jatkaa, että ryhmätilanteissa kannattaa tietoisesti välttää korostamista, että olemme käymässä arvokeskustelua. Tämä siksi, jottei keskustelu tuntuisi ”liian hienolta”. Esimerkiksi kysymys ”mikä saa sinut työskentelemään mahdollisimman hyvin?” on konkreettinen toimintaa ohjaava periaate. Runko ryhmäkeskustelun kulusta suunnitellaan ennalta. Tämä toimii ohjeellisena keskustelun tukena.

Aaltonen ym. (2003, 33–34) sanovat, että arvoja kannattaa lähestyä hieman samalla tavalla kuin kissa lähestyy kuumaa puuroa: tunnustellen, kokeillen, kysellen. Arvot voivat olla sekä yksilökohtaisia että yhteisöllisiä. Nykytutkimuksen mukaan painopiste on jälkimmäisessä: yhteisössä, sosiaalisessa kanssakäymisessä sekä hyväksytyksi tulemisessa. Se, että yksilö tuntee kuuluvansa omaan joukkoon, antaa voimavaroja pitää kiinni yhteisistä arvoista. Yksilön arvopohjan muodostumisessa varhaisilla vuosilla ja kotikasvatuksella on oma roolinsa.

On eettinen taito reagoida todellisuuteen sellaisena kuin se tulee vastaan. Arvojen ja periaatteiden pelkkä nimeäminen ja kirjaaminen eivät riitä. Työyhteisössä on sekä yksin että yhdessä pohdittava, miten arvot ja periaatteet toteutuvat omassa ja koko työyhteisön työskentelyssä. Jollei periaatteita ole purettu auki, ne voivat toimia jopa vastakkaisesti. Konkreettisesti tämä arvojen ja periaatteiden auki purkaminen voi tapahtua seuraavalla tavalla. Jokainen työntekijä kirjoittaa vapaamuotoisesti paperille, mitä työyhteisön viralliset arvot heille henkilökohtaisesti merkitsevät ja kuinka he toteuttavat niitä omassa arkipäivän työssään. Tämän jälkeen voidaan lähteä keskustellen selkeyttämään näiden arvojen ja periaatteiden sisältöä työyhteisön näkökulmasta, resurssit huomioiden. Aika ajoin on myös suositeltavaa pohtia asiakaskohtaisesti, kuinka työyhteisön toimintaa ohjaavat arvot ja periaatteet toteutuvat tietyn asiakkaan kohdalla ja kuinka yhtenäinen näkemys työntekijöillä on asioista. (Mäkisalo 2003, 23–25.)

Aaltonen ym. (2003, 56–57) toteavat hiljaisuuden olevan yksi parhaista tavoista tutkia arvoja. Erityisesti arjen pysähtymishetket ovat tärkeitä. On aika-ajoin hyvä miettiä: ”Mikä minulle juuri nyt on tärkeää?” Tällaiset hetket voivat antaa voimaa ja perspektiiviä sekä työhön että elämään. Toisinaan taas hiljaisuudelle ja rauhoittumiselle on hyvä varata pidempi, keskeytymätön aika, esimerkiksi kokonainen päivä. Airaksinen (1994, 21) toteaa arvokeskustelun syntyvän ihmisen ajattelusta, jossa hän tunnistaa arvot ja säännöt, kokee ne mahdollisiksi sitoumuksiksi, irrottautuu niistä ja tekee kysymyksiä niistä. Yksilö tarvitsee vastauksia arvojen ja tekojen yhteensopivuuteen sekä arvojen hyväksyttävyyteen. Vapaus ja kritiikki ovat keskeisiä arvoajattelussa.

Aaltonen ym. (2003, 127, 130) toteavat arvokeskusteluissa saatavan hyviä tuloksia tiimalasimallin avulla. Prosessi etenee kuin tiimalasi: aluksi etsitään yhteisiä tärkeitä käytännönläheisiä asioita monesta näkökulmasta katsottuna. Tämän jälkeen tämän jälkeen fokusoidaan ja priorisoidaan eli tehdään valintoja. Tiimalasin vyötärön kohdalla valitaan ohjaavat arvot. Tiimalasin alaosa osoittaa, miten valituille arvoille haetaan käytännön merkityksiä organisaatiossa eli viedään arvoja käytäntöön.

Sen jälkeen kun oikeita arvoja on tunnistettu, valintojen jälkeen pitäisi olla jäljellä muutama tavoitearvo. Eli valitaan muutama sellainen yhteinen arvo, joka aidosti heijastaa yhteisön identiteettiä ja joka antaa suunnan tulevaisuuteen. Tavallisesti näitä tavoitearvoja on kahdesta viiteen, mutta ihannemäärä on kolme. Arvokeskustelujen avulla yhteisö kasvaa valintojen tekoon. Organisaation menneisyys ja tulevaisuus on hyvä ottaa huomioon tavoitearvojen valinnassa. (Aaltonen ym. 2003, 97–99.) ” Arvopohjaisessa

toiminnassa on kyse valinnoista hyvien asioiden välillä. On usein yksinkertaisempaa valita hyvän ja pahan kuin kahden hyvän välillä.” (Aaltonen ym. 2003,130.)

Kun yrityksen arvot on määritelty, kannattaa keskittyä siihen, miten nämä arvot saadaan näkymään myös käytännössä. Arvomallin tulisi olla niin selkeä, että sen esittely sujuisi keneltä tahansa organisaatiossa. Mallin esittelyssä ei ole tarkoitus puhua teoriaa, vaan siitä, mitä käytännössä arvojen toteutuminen tarkoittaa organisaatiossa tai mitä niistä piittaamattomuus voisi merkitä. (Puohiniemi 2003, 177.)

4 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TOTEUTTAMINEN

4.1 Kuvaus päiväkodista

Kehittämistehtäväni kohteena oleva päiväkoti sijaitsee eteläisellä päivähoitoalueella Helsingissä. Päiväkoti toimii kahden vierekkäin rakennetun kerrostalon molemmissa alakerroissa. Päiväkodissa on tutkimushetkellä neljä lapsiryhmää, joissa hoito- ja kasvatushenkilökuntaa on yhteensä kuusi lastentarhanopettajaa ja kahdeksan lastenhoitajaa. Toisessa talossa on 3-5-vuotiaiden lasten ryhmä sekä 6-vuotiaiden esiopetusryhmä. Toisessa rakennuksessa toimii kaksi alle 3-vuotiaiden ryhmää.

Kaiken toiminnan ja tekemisen pohjana ovat päiväkodin arvot: lapsen hyvinvointi, lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri, turvallisuus sekä leikki ja oppiminen sosiaalisessa ympäristössä. Päiväkodin toiminta-ajatus on: *Haluamme luoda sosiaalisessa ympäristössä, tavoitteellisella toiminnalla ja yhteistyöllä lapselle iloinen ja lämmin arki, sekä hyvä ja jatkuva hoitosuhde.*

Yksi arvoista on lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri. Päiväkodin työntekijät ovat itse määritelleet seuraavalla tavalla kyseistä arvoa omassa varhaiskasvatussuunnitelmassaan: ”Kaikki aikuiset muodostavat yhtenäisen kasvattajayhteisön. Aikuiset luovat lapsille vanhan viisauden mukaisen ”rakkautta ja rajoja” ilmapiirin. Lapsen kasvu toteutuu turvallisessa, välittävässä, kannustavassa ja hyväksyvässä ilmapiirissä. Aikuisen tehtävänä on huomata ja vaistota lapsen kehitykseen liittyvät tarpeet. Kun lapsi käsittelee tunteitaan aikuisen kanssa, hän saa samalla harjoitusta omien tunteidensa säätelyssä ja ilmaisussa. Silloin aikuisten emotionaalinen läsnäolo on lapselle tärkeää. Kasvatta-

jayhteisönä pyrimme jatkuvasti arvioimaan ja kehittämään työtämme ja päiväkotimme ilmapiiriä. Henkilökuntamme osaaminen näkyy niin vuorovaikutuksellisissa taidoissa kuin myös läheisissä perushoitotilanteissa, unohtamatta kuitenkaan musiikin ja kuvataiteen merkitystä.” (Päiväkodin vasu 2007, 6.)

Päiväkodin henkilökunnan mukaan heidän työnsä yhtenä tärkeänä perustana on vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö. Avoin, turvallinen ja luottamuksellinen vuorovaikutus tukee vanhempia heidän kasvatustehtävässään sekä auttaa henkilökuntaa huomiomaan onnistuneesti lapsen yksilöllisen kasvun ja kehityksen. Kasvatuskumppanuus on myös kasvatushenkilöstölle tärkeä voimavara. Vanhempien ja päivähoidon välisessä yhteistyössä on siirrytty kasvatuskumppanuusmallin mukaiseen ajatteluun ja käytäntöihin. Kasvatuskumppanuudella tarkoitetaan henkilöstön ja vanhempien tietoista sitoutumista ja toimimista lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen tukemiseksi. Päiväkodissa on henkilökunnan mukaan kodin ja päivähoidon välinen yhteistyö ollut aina vastuullista, avointa, rentoa ja lämminhenkistä. Avoin ja vuorovaikutteinen yhteistyö tarkoittaa kuuntelevaa ja kunnioittavaa yhteistyö- ja keskusteluilmapiiriä. Kasvatuskumppanuus toteutuu päiväkodin arvojen ja hengen mukaisesti. Päiväkodin työntekijät pitävät erityisen tärkeänä sitä, että vanhemmat voivat turvallisista mielin ja luottavaisesti luovuttaa lapsensa päiväkotiin hoitopäivän ajaksi. Työntekijät sitoutuvat myös jokaisen lapsen kohdalla yhdessä sovittuihin tavoitteisiin ja toimintatapoihin. (Päiväkodin vasu 2007, 9–11.)

Päiväkodissa on monen vuoden ajan ollut pysyvä henkilökunta, joka on kehittänyt jatkuvuutta korostavaa hoitokulttuuria. Kaikki aikuiset muodostavat lapsille turvallisen emotionaalisen turvaverkon. Päiväkodin arvot ovat pohjana kaikelle hoidolle, kasvatukselle ja oppimiselle. Henkilökuntaa pitää yllä toivon, ilon ja tulevaisuuteen uskomisen ilmapiiriä. Päiväkodin kasvatustilapiiri muodostuu avoimista ja toimivista vuorovaikutussuhteista lasten ja aikuisten välillä sekä yhteistyöstä vanhempien kanssa. (Päiväkodin vasu 2007, 13–17.)

Päiväkodin viiteen toimintaa ohjaavaan arvoon, jotka ovat lapsen hyvinvointi, lämmin ja avoin kasvatustilapiiri, turvallisuus sekä leikki ja oppiminen sosiaalisessa ympäristössä, on päästy henkilökunnan yhteisten keskustelujen avulla. Keskustelut on käyty päiväkodin niin sanotuilla kehittämispäivillä, jolloin päiväkotitoiminta on ollut suljettu ja näin koko henkilökunta on vapautunut pohtimaan yhdessä arvojaan. Perusteellinen arvokeskustelu on käyty syksyn 2006 kehittämispäivällä. Tuolloin jokainen työntekijä pohtien mää-

ritteli itselleen kolme tärkeintä työtä ohjaavaa arvoa ja kirjoitti ne eri lapuille. Tämän jälkeen arvot koottiin yhteen fläppitaululle. Näistä muodostettiin samankaltaisuuksien mukaan ryhmiä ja näin löytyi yhteiset viisi arvoa. Arvo-osuuden avaamisessa vasun lopulliseen muotoon on ollut työskentelemässä oma työryhmänsä. Vasuprosessissa arvo-osuus on vienyt paljon aikaa sen löytymisen, muokkaantumisen ja lopullisen kirjaamisen välillä.

Vasutyöskentely on kaiken kaikkiaan vaatinut päiväkodin henkilöstöltä paljon voimavaroja lastenhoidon ja kasvatuksen ohella. Se on vaatinut paljon pohjatyötä ennen suuritoista kirjaamisvaihetta. Päiväkodin henkilökunta oli jakaantunut eri vasutyöryhmiin. Näissä työryhmissä oli työntekijöitä edustettuina eri tiimeistä ja näin saatiin erilaisia, arvokkaita näkemyksiä. Näiden työryhmien tuotokset on lopulta yhdistetty ja niin sanottu vasuvastaavat ovat muokaten koonneet vasun lopulliseen muotoonsa. Päiväkodin viimeisin päivitetty vasu on vuodelta 2007.

4.2 Kehittämistehtävän tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tarkoituksena kehittämistehtävässäni on kuvata, kuinka päiväkodin arvot näkyvät päivähoiton arjessa.

Tutkimuskysymykseni ovat:

1. Miten päiväkodin vasun arvot toteutuvat lasten vanhempien mielestä?
2. Mitä arvo lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri tarkoittaa henkilökunnalle käytännössä?
3. Miten päiväkodin vasun arvo ”lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri” toteutui päiväkodin henkilökunnan mielestä?

4.3 Toimintatutkimuksellinen lähestymistapa

Kehittämishankeeni on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Se on kokonaisvaltaista tiedonhankintaa, jossa tieto hankitaan luonnollisissa, todellisissa tilanteissa. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan todellista elämää ja tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa on tarkoituksena paljastaa tosiasioita, eikä vain todentaa jo olemassa olevia väittämiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 161, 165.)

Syrjälän, Ahosen, Syrjäläisen ja Saaren (1994, 35) mukaan toimintatutkimuksen tavoitteena ei ole järjestää käytännön kentällä jotain teknistä ulkopuolisten ihmisten suunnittelemaa muutosta, vaan erityisesti aktivoida kentällä toimivia itse suorittamaan oman työnsä analyysiä ja sitä kautta kehittämistä. Syrjälä ym. jatkavat, että lähtökohtana oman työn ymmärtämisen ja kehittymisen käynnistymiselle on omien käytännön kokemusten pohtiminen ja reflektointi.

Toimintatutkimus on puoliksi tutkimusmenetelmä ja puoliksi käytännönläheistä asennoitumista tietoon. Siinä myös ajatellaan, että myös tavallisen ihmisen tieto on arvokasta ja arkisestakin toiminnasta syntyy tietoa kokonaisvaltaisesti. (Heikkinen, Rovio & Syrjälä 2006, 200.) Toimintatutkimuksen yksi tavoitteista on osallistujien voimaannuttaminen. Tutkija rohkaisee ihmisiä tarttumaan asioihin ja kehittämään niitä paremmiksi. (Heikkinen, Rovio & Syrjälä 2006, 20.) Toimintatutkimuksen teko voi olla arvaamatonta, eikä tutkija voi varautua ennalta kaikkiin kehittämishankkeen aikana nouseviin kysymyksiin (Heikkinen, Rovio & Syrjälä 2006, 96). Tutkimuksestani tulee olemaan päiväkodille paljon käytännön hyötyä mm. arvopohjan arvioinnissa.

”Toimintatutkimuksessa ymmärrys ja tulkinta kehkeytyvät vähittäin. Tutkimus hahmotuu syklinä, jossa vuorottelevat suunnittelu, toiminta, havainnointi ja reflektointi. Toimintatutkijan työtä ohjaa halu kehittää ja tutkittavan yhteisön toimintaa. Toimintatutkimusraportin luonteva muoto on kertomus.” (Heikkinen, Rovio & Syrjälä 2006, 77.) Toimintatutkimuksen lähtökohtana voi olla arkinen ongelma, jota ryhdytään kehittämään. Yksityiskohdan ihmettely ja toiminnan reflektointi johtaa yhä laajempiin ja yleisempiin kysymyksiin. Toimintatutkimus voidaan nähdä syklinä, johon kuuluu sekä konstruivia (uutta rakentavia) että rekonstruivia (toteutuneen toiminnan havainnointia ja arviointia) vaiheita. Syklin eri vaiheet vuorottelevat kehämäisesti ja syklin alkua on mahdotonta paikantaa. Useat peräkkäiset syklit muodostavat toimintatutkimuksen pyörremäisen spiraalin. Tärkeämpää kuin sykliden määrä on toimintatutkimuksen perusidean, suunnittelun, toiminnan ja arvioinnin toteutuminen. (Heikkinen, Rovio & Syrjälä 2006, 78–82.)

4.3.1 Kehittämistehtävän vaiheet

Syksy 2006 oli kehittämistehtäväni ideointi- ja suunnitteluvaihetta. Tuohon aikaan kuului selkeästi asioiden ja ilmiöiden ihmettely. Kävin haastattelemassa päiväkodin työntekijöitä mahdollisista tutkimuskohteista. Mietin aiheekseni muun muassa päivähoidon ja vanhempien kasvatuskumppanuutta. Totesin kuitenkin, että siitä aiheesta on tehty suhteellisen paljon tutkimuksia viime vuosina. Varsinainen idea tälle työlleni syntyi tammi-kuussa 2007 Educamessuilla keskustellessamme entisen kollegani kanssa ajan ilmiöistä. Vaikka vasutyöskentely oli tuolloin varsin ajankohtaista, ei tutkittua tietoa löytynyt. Arvot toisaalta kiinnostivat aiheena ja vasuja päiväkodeissa tehneenä, olikin mielenkiintoista yhdistää nämä aiheet.

Idean muodostumisen jälkeen oli vuorossa pohdintaa aineiston keruumenetelmistä eli siitä, kuinka saisin tietoa päiväkodin arvojen toteutumisesta. Mietin, järjestäkö keskustelemaan vanhempainillan vai miten saan aineiston kasaan. Pohdin myös havainnointia yhtenä tiedonhankintamenetelmänä. Totesin kuitenkin, että käytännössä tämä tapa olisi hankala toteuttaa suuressa päiväkodissa. Ohjaajani kanssa käymieni keskustelujen jälkeen seurasi valintojen ja päätösten tekemistä: aineiston keruumenetelmän perusteellinen suunnittelu ja valinta. Perehdyin vähitellen aiheesta tehtyyn kirjallisuuteen.

Ystävänäpäivänä 2007 esitin ideani kehittämistehtävästä posteriesityksenä ylemmän ammattikorkeakoulututkinon opiskelijaryhmälle, opettajille sekä työelämän edustajille. Sitä seurasi mittarin eli kyselyn laatiminen lasten vanhemmille. Koetestasini lomakkeen viidellä henkilöllä. Kevät 2007 sujui tutkimussuunnitelman laatimisessa. Sain tutkimusluvan toukokuussa 2007. Heti saatuaani luvan tutkimukselleni, aloitin aineiston keräämisen eli kyselyn toteutuksen lasten vanhemmille. Jouduin jatkamaan kyselyn palautusaikaa, jotta sain lisää palautuneita vastauksia.

SPSS-pajatyöskentelyä oli sekä huhti-toukokuussa että syyskuussa 2007. Keväällä 2008 oli ajankohtaista toisen aineiston keräämistapani eli päiväkirjan suunnittelu ja laatiminen lopulliseen muotoonsa. Askartelin 14 päiväkirjaa, joihin tuli täyttäjille otsikot valmiiksi. Motivoitin vastaajia eri sivuille liimatuilla tarroilla. Esittelin päiväkirjan työntekijöille niin sanotussa talon kokouksessa ja varsinainen toteutus tapahtui kahden viikon ajan huhti-toukokuussa 2008. Näin minulla oli tarvittava aineisto kasassa ja pääsin aloittamaan kirjaamaan päiväkirjoja tietokoneelle. Analyysivaihe kesti syksyn 2008.

Tammikuussa 2009 sain sen päätökseen ja sitä on seurannut tulosten kirjaaminen ja tutkimusraportin kirjoitus lopulliseen muotoonsa.

4.4 Tiedonhankintamenetelmät

Tiedonhankintamenetelminä käytin lomakekyselyä päiväkodin asiakkaille eli lasten vanhemmille sekä päiväkodin henkilökunnalle suunnattua arvopäiväkirjaa.

4.4.1 Kysely

Huhti-toukokuussa 2007 tein päiväkodin asiakasperheille lomakekyselyn. Saatekirjeessä kerroin kehittämishankkeestani ja siinä oli yhteystietoni mahdollisia lisäkyselyitä varten. Kyselylomakkeen alussa oli suljettuja kysymyksiä (kysymykset 1–4), joissa oli valmiit vastausvaihtoehdot. Vastaajan tuli rastittaa sopiva vaihtoehto. Nämä kysymykset antoivat tietoa vastaajasta. Olin muotoillut nämä ns. taustakysymykset niin, ettei yksittäistä vastaajaa pystytä tunnistamaan.

Seuraavat lomakkeen kysymykset (kysymyssarja 5) ovat viisiportaisia asenneasteikkokysymyksiä ja olen käyttänyt niihin Likertin asteikkoa. Vastaajan tuli ympyröidä se vaihtoehto, joka kuvasi parhaiten hänen mielipidettään. Vaihtoehto 1 tarkoitti, että vastaaja on täysin eri mieltä ja 5 puolestaan merkitsi, että vastaaja on täysin samaa mieltä. Asteikkokysymykset on laadittu päiväkodin toimintaa ohjaavien viiden arvon pohjalta: *Lapsen hyvinvointi, lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri, turvallisuus, leikki sekä oppiminen sosiaalisessa ympäristössä.*

Asteikkoväittämien jälkeen kysyin vanhemmilta, olivatko he saaneet riittävästi tietoa päiväkodin arvoista ja toimintatavoista (kysymys 6). Tuohon kysymykseen oli vain kaksi vastausvaihtoehtoa. Kysyin myös, millä kouluarvosanalla (4 - 10) vanhemmat kuvaisivat tyytyväisyyttään päiväkodin toimintaan (kysymys 7). Lomakkeen lopussa vanhemmilla oli tilaa omin sanoin kertoa päiväkodin toiminnasta (kysymys 8).

Kyselylomakkeen olen testannut viidellä hengellä ennen kohderyhmälle jakoa. Näin toimimalla saadaan selville, onko jotain jäänyt kysymättä tai onko mukana turhia kysymyksiä (Heikkilä 2004, 61).

Hirsjärven ym. (2005) mukaan kyselylomaketta käytettäessä asian tai ilmiön tulee olla muutettavissa mitattavaan muotoon eli operationalisoitavissa. Toisin sanoen siirrytään teoreettiselta tasolta (määritelmät, osatekijät) empiiriselle tasolle (kyselylomake). Tulokinnassa puolestaan edetään päinvastoin: saaduista vastauksista eli empiiriseltä tasolta siirrytään takaisin teoreettiselle tasolle. Operationalisoinnin edellytyksenä on, että tutkija tuntee tutkittavan kohderyhmän eli tutkimuksen perusjoukon. Tällöin tutkija voi varmistaa, että teoreettiset käsitteet ovat siirtyneet empiiriselle tasolle tutkittavalle ymmärrettävällä tavalla. Jo vuosia päivähoitossa työskennelleenä ovat sekä asiakaskunta (lapset ja heidän vanhempansa eli asiakasperheet) että päiväkotimaailma tulleet minulle tutuiksi.

Eskola (1975) määrittelee kyselyn sellaiseksi menettelytavaksi, jossa tiedonantajat itse täyttävät heille esitetyn kyselylomakkeen joko valvotussa ryhmätilanteessa tai kotonaan (Tuomi & Sarajärvi 2002, 75). Vilkka (2005, 74) lainaa mm. Vallia (2001a, 100–102) todetessaan, että kyselylomakkeen etu on siinä, että vastaaja jää aina tuntemattomaksi. Haittana puolestaan on riski alhaiseen vastausprosenttiin. Myös vastauslomakkeiden palauttamisessa voi tapahtua viiveitä. Näin kävi myös tässä kyselyssä. Annoin lisää palautusaikaa ja pyysin päiväkodinhenkilökuntaa muistuttamaan kyselyn palauttamisen tärkeydestä tutkimuksen onnistumiselle. Kyselylomakkeiden vastausten käsittelyyn olen käyttänyt SPSS-ohjelmaa.

4.4.2 Päiväkirja

Tutkimusaineistona voidaan käyttää kirjallisenä materiaalina yksityisiä dokumentteja, kuten päiväkirjoja. Tällöin on oletuksena, että kirjoittaja kykenee ja pystyy parhaiten ilmaisemaan itseään kirjallisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 86.) Itselleni tutkijana ajatuksena juuri päiväkirjan käyttämisestä tiedonhankintamenetelmänä perustui siihen näkemykseen, että vastaajat pystyvät paremmin analysoimaan vastauksiaan kirjoittamalla ja rauhassa miettimällä, kuin esimerkiksi haastattelutilanteessa. Myös kahden viikon seurantajakson kannalta tuntui luontevimmalta kehittää sellainen menetelmä, joka voisi tuoda parhaiten tietoa ko. ajanjaksolta.

Päiväkirja on eräänlaista itse ohjatun kyselylomakkeen täyttöä avointa vastustapaa käyttäen. Strukturoimaton aineisto antaa tutkijalle suuren vapauden aineiston tulokinnassa. Päiväkirjojen täyttäjien tulee tietää, mitä, miksi ja milloin heidän on tehtävä. Päi-

väkirjan tulee sisältää tutkimusongelmiin liittyviä asioita. Päiväkirjaa käytettäessä tutkijan tulee ottaa huomioon mm. luottamuksellisuus, anonyymius ja palaute. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 215–216.) Laadin arvopäiväkirjan kysymykset tutkimuskysymysten perusteella.

4.4.3 Tutkimusaineiston hankinta

Olen tehnyt päiväkodin asiakkaille eli lasten vanhemmille lomakekyselyn (liite 1), jossa kartoitan heidän näkemyksiään päiväkodin arvojen toteutumisesta. Kyselylomakkeen jako ja palautus tapahtuivat päiväkodin välityksellä. Kyselylomakkeen kysymykset ovat pääasiassa 5-portaisia asenneasteikkokysymyksiä ja olen käyttänyt niihin Likertin asteikkoa. Kysymykset perustuvat päiväkodin toimintaa ohjaavaan viiteen arvoon: *lapsen hyvinvointi, lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri, turvallisuus, leikki sekä oppiminen sosiaalisessa ympäristössä.*

Toinen aineistonkeruumenetelmäni on päiväkodin henkilökunnalle pidettäväksi annettu arvopäiväkirja (liite 3). Olen keskittynyt arvopäiväkirjassa yhteen päiväkodin viidestä arvosta: *avoimeen ja lämpimään kasvatusilmapiiriin.* Arvopäiväkirjassa työntekijät ovat kuvanneet aluksi, mitä kaikkea yksilölle merkitsee lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri. Sitten he saivat kertoa, mitä lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri tarkoittaa käytännössä päiväkodin arjessa. Kolmantena kohtana he saivat kuvata tilanteita, mitä silloin tapahtuu, kun kasvatusilmapiiri ei ole lämmin ja avoin.

Henkilökunnan tuli pitää arvopäiväkirjaa kymmenen työpäivän ajan päivittäin. Siinä tuli kuvata konkreettisia asioita, miten lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri toteutui tai miten se ei toteutunut ko. päivän aikana. Molempien työviikkojen jälkeen tuli tehdä kokoava arviointi viikosta. Siinä oli mahdollisuus myös mainita, oliko viikossa jotain erityistä, joka vaikutti lämpimän ja avoimen kasvatusilmapiiriin toteutumiseen.

Kävin ohjeistamassa päiväkodin kasvatusvastuullista henkilökuntaa päiväkirjan täyttämiseen ns. talon kokouksessa. Kerroin, mihin koulutukseen kehittämishankkeeni liittyy ja mikä on tutkimukseni tarkoitus. Toin esille, ettei yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa tutkimusraportissa ja miten päiväkirjojen palautus tapahtuu. Ne työntekijät, jotka eivät voineet osallistua tuohon kokoukseen, kävin henkilökohtaisesti ohjeistamassa. Ohjeistamisessa pyrin luomaan kannustavaa asennetta, välttämään mahdollista työntekijän

ahdistumista; onhan aihe haastava ja kenties myös vaikea, jollei ole aikaisemmin py-sähtynyt miettimään arvoihin liittyviä asioita.

Lisäksi tein henkilökunnalle saman Likertin asteikollisen kyselyosuuden kuin asiakas-perheille (liite 2). Tämän kyselyn jakelu ja palautus tapahtui arvopäiväkirjojen välissä. Kohdepäiväkoti on entinen työpaikkani, joten tunnen entuudestaan henkilöstön ja osan asiakkaista, mikä mahdollisesti edesauttoi tutkimukseen sitoutumista ja osallistumista. Tutkittavat ovat päiväkodin asiakkaat eli lasten vanhemmat sekä kasvatushenkilökunta.

4.5 Päiväkirja-aineiston analyysi

Aloittaessani aineiston analyysia, numeroin päiväkirjat sattumanvaraiseen järjestykseen. Tämän jälkeen kirjoitin ne sana sanalta tietokoneelle. Sitten luin kirjoitetun tekstin useita kertoja perusteellisesti lävitse peilaten tutkimuskysymyksiäni: *Mitä arvo lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri tarkoittaa henkilökunnalle käytännössä?* sekä *Miten päiväkodin Vasun arvo "Lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri" toteutui päiväkodin henkilökunnan mielestä?*

Alleviivasin erivärisillä kynillä aineistosta nousevat keskeiset asiat, alkuperäisilmaisut. Suorista alkuperäisilmaisuuista tein lyhyempiä, niin sanottuja pelkistettyjä ilmaisuja (taulukko 1). Näistä pelkistetyistä ilmaisuista tein värien avulla miellekarttoja (mindmap). Miellekarttaan muodostin pelkistetyistä ilmaisuista samankaltaisuuksien avulla omia ryhmiä, alaluokkia (taulukko 2). Nimesin alaluokat niitä kuvaavalla termillä. Yhdistin alaluokat samankaltaisuuden mukaan niitä kuvaaviksi yläluokiksi (taulukko 3). Yläluokista muodostui kokoava käsite, yhdistävä luokka.

Alasuutari (1994, 30) toteaa ytimekkäästi, että laadullisen analyysi koostuu kahdesta vaiheesta: havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta. Aineiston pelkistämisessä analysoitava materiaali esimerkiksi asiakirja tai dokumentti, pelkistetään siten, että aineistosta karsitaan tutkimukselle epäolennainen pois. Pelkistäminen eli redusointi voi olla joko informaation tiivistämistä tai pilkkomista osiin. Käytännössä pelkistäminen voidaan tehdä siten, että auki kirjoitetusta aineistosta etsitään tutkimuskysymysten avulla kuvaavia ilmaisuja, jotka alleviivataan erivärisillä kynillä. Nämä allevii-

vatut ilmaisut voidaan merkitä sivun reunaan ja myöhemmin kirjoittaa peräkkäin eri paperille. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 111–112.)

TAULUKKO 1. Esimerkki pelkistetyn ilmaisun muodostamisesta

Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaus
<i>”Vanhempien luottamusta meidän työhön”</i>	Vanhempien luottamus
<i>”Ryhmän aikuisilla keskinäinen kunnioitus”</i>	Aikuisten keskinäinen kunnioitus

Aineiston ryhmittelyssä aineistosta koodatut pelkistetyt ilmaisut käydään tarkasti läpi ja etsitään samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia. Samaa asiaa kuvaavat käsitteet ryhmitellään ja yhdistetään luokaksi ja nimetään sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Luokittelussa eli klusteroinnissa aineisto tiivistyy, sillä yksittäiset tekijät sisällytetään yleisimpiin käsitteisiin. Klusteroinnissa luodaan pohja tutkimuksen perusrakenteelle sekä alustavia kuvauksia tutkittavasta asiasta. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 112–113.)

TAULUKKO 2. Esimerkki alaluokan muodostamisesta (lukumäärä osoittaa, kuinka monta kertaa esiintynyt aineistossa)

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
luottamus 8, vanhempien luottamus	Luottamus
rehellisyys, vaitiolovelvollisuus	Rehellisyys
kunnioitus 3, aikuisten keskinäinen kunnioitus	Kunnioitus

Metsämuuronen lainaa Grönforsia (1985), jonka mukaan että aineiston analyysissä yhdistyvät analyysi ja synteesi. Eli analyysissä kerätty aineisto ”hajotetaan käsitteelliseksi osiksi ja synteessin avulla näin saadut osat kootaan uudelleen tieteellisiksi johtopäätöksiksi”. Tutkimusaineisto järjestetään siihen muotoon, että sen perusteella tehdyt johtopäätökset voidaan erottaa yksittäisistä henkilöistä, lausumista ja tapahtumista ja siirtää yleiselle käsitteelliselle ja teoreettiselle tasolle. Tällaista toimintaa voidaan nimittää myös abstrahoinniksi. (Metsämuuronen 2000, 51.) Abstrahoinnissa erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja muodostetaan sen perusteella teoreettisia

käsitteitä. Abstrahointia eli käsitteellistämistä jatketaan yhdistelemällä luokituksia, niin kauan kuin aineiston kannalta on mahdollista. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 114.)

TAULUKKO 3. Esimerkki alaluokasta yhdistävään luokkaan

Alaluokka	Yläluokka	Yhdistävä luokka
Luottamus	Työntekijän arvot ja asennoituminen	Lämpimään ja avoimeen kasvatusilmapiirin vaikuttavat tekijät
Rehellisyys		
Kunnioitus		

Hämäläinen (1987) on todennut, että aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä yhdistelään käsitteitä ja näin saadaan vastaus tutkimuskysymyksiin. Sisällönanalyysi perustuu tulkintaan ja päättelyyn, edeten ensin empiirisestä aineistosta kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä. Hämäläinen sanoo abstrahoinnin olevan prosessi, jossa tutkija muodostaa yläkäsitteiden avulla kuvauksen tutkittavasta asiasta. Abstrahoinnissa empiirinen aineisto liitetään teoreettisiin käsitteisiin ja tuloksissa esitetään aineistossa muodostettu malli tai käsitejärjestelmä. Johtopäätöksissä tutkija pyrkii ymmärtämään asioiden merkityksiä tutkittaville. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 115.)

Catanzaro (1988) ja Burns & Grove (1997) kertovat, että luokittelun ja kategorioiden muodostamisen jälkeen voidaan kvantifioida aineisto. Tällöin lasketaan aineistosta, kuinka monta kertaa sama asia esiintyy tai kuinka moni ilmaisee saman asian. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 117.) Olen laskenut henkilökunnan päiväkirjoista nousevat ilmiöt tai asiat, näin lukijan on helppo havainnoida keskeisimpiä tuloksia. Tuloksissa esiintyvät numerot suluissa osoittavat, kuinka monta kertaa asia on noussut esille liittyen kyseessä olevaan seikkaan.

4.6 Tutkijan tausta, rooli ja arvomaailma

Olen työskennellyt lasten parissa jo lähes 20 vuotta. Lasten maailma ja sen monimuotoisuus kiinnostavat minua. Lastenhoitajan ja sosionomin koulutuksen myötä olen saanut toimia useissa päiväkodeissa ja näin olen nähnyt erilaisia toimintakulttuureja. Jokaisessa päiväkodissa on oma toiminta-ajatuksensa ja arvopohjansa, jotka suuntaavat

toimintaa. Olen päivähoiton kasvattajana joutunut miettimään omaa arvomaailmaani ja kasvatustietämystäni. On ollut tärkeää tiedostaa omat arvot, jotka ohjaavat omaa käyttäytymistä ja toimintaa. Koska päiväkodissa työskennellään yleensä tiimeissä, on tärkeää tiedostaa myös tiimin jäsenten kasvatustietämys. Sitoutuminen päiväkodin yhteisesti sovittuihin arvoihin on jokaisen työntekijän velvollisuus. Päivähoidon kasvattajien tulisi kunnioittaa lasten vanhempien arvoja. Tämä edesauttaa kasvatuskumppanuuden muodostumista. Kehittämishankkeen lopputuotoksena syntyvän tutkimusraportin avulla päiväkotit voivat jatkaa henkilökunnan välistä arvokeskustelua jatkossakin.

5 ARVOJEN NÄKYMINEN PÄIVÄKODIN ARJESSA

5.1. Vanhempien näkökulma

Päiväkodin asiakkaille tehdystä kyselystä sain vastauksia tutkimuskysymykseeni ”Miten päiväkodin arvojen toteutuvat lasten vanhempien mielestä”.

Kyselyitä jaettiin asiakasperheille 55 kappaletta ja niistä palautui 24. Vastausprosentti oli 44. Kyselyt jaettiin jokaisen päiväkodin asiakkaana olevan lapsen vanhemmalle, huolimatta siitä, onko hänellä sisarusia eri ryhmässä. Näin ollen palautuneista vastauksista osa voi olla sisarusperheiden vastauksia, mikä selittää palauttamattomien kyselyiden määrää.

Kyselyn vastaajana toimi pääsääntöisesti äiti (78 %). Kahdessa tapauksessa oli vastaajana molemmat vanhemmat. Vastaajista oli ollut päiväkodin asiakkaina 1-3 vuotta (45,8 %), yli 3 vuotta (33,3 %) ja alle vuoden (20,8 %). Vastaajista 19 kertoi lukeneensa päiväkodin arvojen. Taulukosta 4 käy ilmi, että korkeimman arvon, 4,8 sai väittämä ”Lapseni saa leikkiä riittävästi päiväkodin sisätiloissa”. ”Koen, että lapseni tuntee olonsa ainutkertaiseksi päiväkodissa” – väittämä oli ainoa, jonka keskiarvo oli alle 4 (3,87).

TAULUKKO 4. Lasten vanhempien arviointi päiväkodin vasun arvojen toteutumisesta

Väittäjä	Keskiarvo	Keski-hajonta
Lapseni saa leikkiä riittävästi päiväkodin sisätiloissa	4,8	,44
Lapseni saa leikkiä riittävästi päiväkodin pihalla	4,7	,69
Lapsellani on turvalliset rajat päiväkodissa	4,7	,48
Hyvien tapojen oppimista tuetaan riittävästi	4,7	,56
Lapseni saa päiväkodissa riittävästi perustarpeiden huomioimista	4,6	,49
Koen, että päiväkodin aikuiset ovat välittäviä	4,6	,49
Lapseni kehitykseen liittyvät asiat otetaan huomioon	4,6	,57
Pienryhmätoiminta tukee lapseni oppimista	4,6	,58
Päiväkodin ilmapiiri on lämmin	4,6	,50
Koen, että päiväkotona on henkisesti turvallinen	4,6	,50
Päiväkodin ilmapiiri on lasta kannustava	4,6	,50
Päiväkodin ilmapiiri on hyväksyvä	4,6	,58
Päiväkodin ilmapiiri on välitön	4,5	,50
Lapseni saa päiväkodissa riittävästi lepoa	4,5	,77
Lapseni saa ikätasoisia toimintaa päiväkodissa	4,5	,78
Päiväkodin toiminta on monipuolista	4,5	,82
Päiväkodin ilmapiiri on avoin	4,5	,58
Lapseni saa päiväkodissa riittävästi monipuolista ravintoa	4,5	,58
Lapseni persoona huomioidaan päiväkodissa	4,4	,71
Aikuiset innostavat lapsia oppimaan	4,4	,58
Olen saanut riittävästi tietoa päiväkodin arvoista ja toimintatavoista	4,4	,58
Koen, että päiväkotona on fyysisesti turvallinen	4,4	,71
Päiväkodin ilmapiiri on vuorovaikutteinen	4,3	,75
Koen, että lapseni tuntee olonsa ainutkertaiseksi päiväkodissa	3,9	,74

Kysyttäessä (Kysymys 7) lasten vanhemmilta kouluarvosanaa (4-10) tyytyväisyydestä päiväkodin toimintaan tuli keskiarvoksi 8,7.

Kyselylomakkeen loppuun (Kysymys 8) jätin tilaa mahdollisille muille asiakkaiden kommentteille. Tässä muutamia, jotka liittyvät tutkimusaiheeseen.

*Keskustelen usein muiden vanhempien kanssa (joiden lapset ovat muissa päiväkodeissa Helsingissä) ja tämän perusteellakin voin sanoa, että päiväkotit *** ja sen henkilökunta ovat ainutlaatuisia! Lapsen terveys on myös tärkeä tekijä. Lapsemme ei ole vuoden aikana kertaakaan ollut pidempiä jaksoja sairaana. Pienryhmätoiminta tukee lapsen terveyttä!*

*Perheemme on ollut pk *** toimintaan todella tyytyväinen! Ainoat ilmenneet harmit ovat olleet tavaroiden hukkuminen ja sitä tuskin kannattaa edes mainita!*

Paljon asioita, joihin vain vuorovaikuttajat tietävät vastaukset.

Olemme erittäin tyytyväisiä päiväkotimme toimintaan. Lapsemme viihtyy ja käy mielellään päiväkotia. Toisaalta ryhmä tuntuu isolta ja aikuisilla varmasti kiirettä. Lisää henkilökuntaa ja resursseja päivähoitoon.

Kulunut vuosi oli harmillinen retkien vähyyden vuoksi. Viisivuotiaat eivät päässeet retkille samaan malliin kuin aikaisempina vuosina, johtuen ryhmän JÄTTI koosta. Kysely on kovin yleistävä. Päiväkodissa on monenlaista työntekijää, lämpimiä ja vähän viilempiä. Keskiarvo on sitten siellä keskivaiheilla...

Ryhmäkoko määrää liikaa eikä lapsen tarpeet.

5.2 Henkilökunnan näkökulma

Jaoin henkilökunnalle päiväkirjojen välissä samat Likertin asteikolliset kysymyssarjat kuin asiakaskyselyihinkin (taulukko 5). Kyselyitä jaettiin 14 kappaletta. Niistä palautui yhdeksän, joista kolme oli tyhjää.

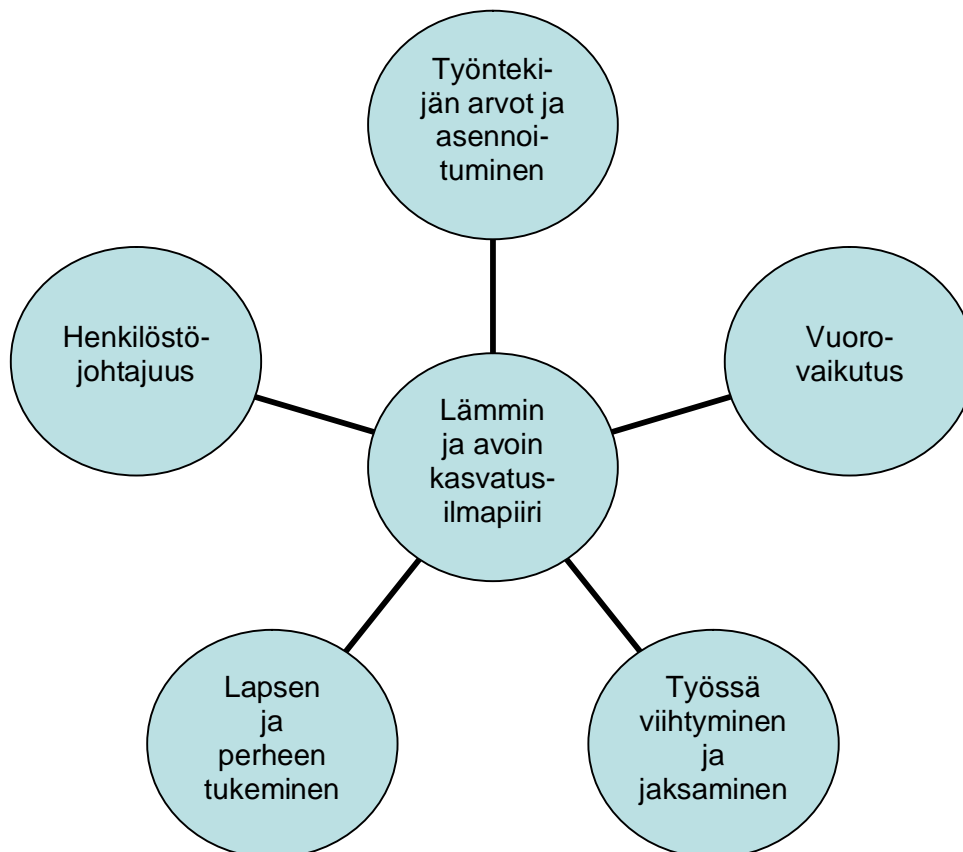
TAULUKKO 5. Henkilökunnan arviointi vasun arvojen toteutumisesta

Väittäjä	Keski-arvo
Olen saanut riittävästi tietoa päiväkodin arvoista ja toimintatavoista	5,0
Pienryhmätoiminta tukee lasten oppimista	4,8
Lapset saavat päiväkodissa riittävästi lepoa	4,8
Hyvien tapojen oppimista tuetaan riittävästi	4,6
Aikuiset innostavat lapsia oppimaan	4,6
Päiväkodin toiminta on monipuolista	4,6
Lasten kehitykseen liittyvät asiat otetaan huomioon	4,6
Lapsilla on turvalliset rajat päiväkodissa	4,6
Lapset saavat päiväkodissa riittävästi perustarpeiden huomioimista	4,6
Päiväkodin ilmapiiri on välitön	4,6
Koen, että päiväkotona on henkisesti turvallinen	4,6
Päiväkodin ilmapiiri on lämmin	4,5
Päiväkodin ilmapiiri on avoin	4,5
Päiväkodin ilmapiiri on lasta kannustava	4,5
Päiväkodin ilmapiiri on vuorovaikutteinen	4,5
Koen, että päiväkodin aikuiset ovat välittäviä	4,5
Lapset saavat leikkiä riittävästi päiväkodin pihalla	4,5
Lapset saavat päiväkodissa riittävästi monipuolista ravintoa	4,3
Lasten persoonat huomioidaan päiväkodissa	4,3
Päiväkodin ilmapiiri on hyväksyvä	4,3
Lapset saavat ikätasoista toimintaa päiväkodissa	4,2
Lapset saavat leikkiä riittävästi päiväkodin sisätiloissa	4,2
Koen, että päiväkotona on fyysisesti turvallinen	4,2
Koen, että lapset tuntevat olonsa ainutkertaiseksi päiväkodissa	4,0

6 LÄMPIMÄÄN JA AVOIMEEN KASVATUSILMAPIIRIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Keväällä 2008 päiväkodin kasvatusvastuussa oleva henkilökunta piti kymmenen työpäivän ajan arvopäiväkirjaa. Päiväkirjoja jaettiin 14 kappaletta ja niistä palautui kymmenen eli 71 %. Osa henkilökunnasta oli täyttänyt päiväkirjan käsin ja osa tietokoneella. Täytettyjä päiväkirjan sivuja oli yhteensä 105.

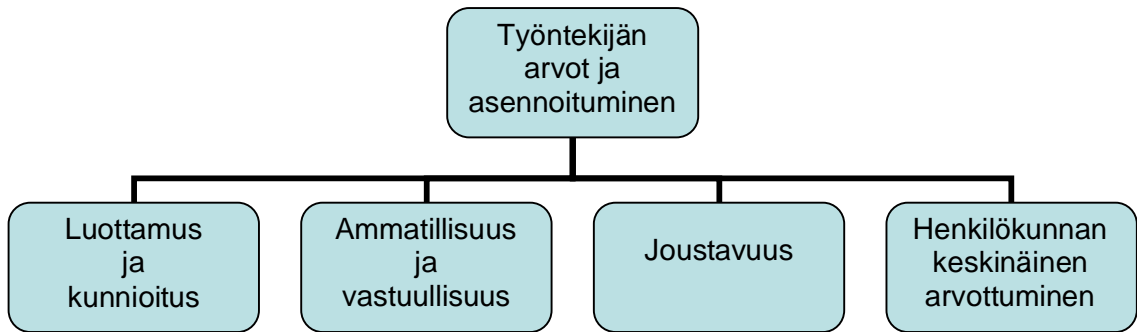
Henkilökunnan täyttämän arvopäiväkirjan alkuosa toi vastauksia tutkimuskysymykseeni ”Mitä arvo lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri tarkoittaa henkilökunnalle käytännössä?”. Tekstissä suluissa olevat numerot osoittavat, kuinka monta kertaa edeltävään asiaan liittyviä seikkoja on mainittu. Aineiston analyysissä yläluokkia muodostui yhteensä viisi: 1) työntekijän arvot ja asennoituminen, 2) henkilöstöjohtajuus, 3) vuorovaikutus, 4) työssä viihtyminen ja jaksaminen sekä 5) lapsen ja perheen tukeminen (Kuvio 4).



KUVIO 4. Lämpimään ja avoimeen kasvatusilmapiiriin vaikuttavat tekijät

6.1 Työntekijän arvot ja asennoituminen

Työntekijän arvot ja asennoituminen - yläluokka koostui neljästä alaluokasta: luottamus ja kunnioitus, ammatillisuus ja vastuullisuus, joustavuus sekä henkilökunnan keskinäinen arvottuminen (kuvio 5).



KUVIO 5. Työntekijän arvot ja asennoituminen

Keskeisenä asiana aineistosta nousi esille luottamus ja kunnioitus. Luottamuksen mainitsi kahdeksan päiväkirjan täyttäjää. Luottamus käsitti myös vanhempien luottamusta henkilökuntaa kohtaan. Luottamukseen liittyen mainittiin myös rehellisyys ja vaitiolovelvollisuus. Kunnioitukseen liittyen mainittiin hyvät käytöstavat ja toiselle tilan antaminen. Eräälle vastaajalle keskeistä lämpimässä ja avoimessa kasvatusilmapiirissä on:

Aikuisten ja lasten välinen molemminpuolinen kunnioitus ja luottamus
(päiväkirja 2)

Arvon antaminen sekä itselle että muille mainittiin kerran, kuten eräs vastaaja totesi:

Annetaan arvo itsellemme, toisillemme, lapsille, lasten vanhemmille.
(päiväkirja 6)

Työntekijöiden ammatillisuuden ja vastuullisuuden otti esiin neljä työntekijää.

Teemme yhteistyötä hyvässä hengessä vanhempien kanssa, mutta olemme kuitenkin oman työmme asiantuntijoita, emme taivu vanhempien mahdottomiin toivomuksiin tai vaatimuksiin, pysymme linjassa.
(päiväkirja 4)

Yksi työntekijä mainitsi että ammatillisuuteen liittyy myös se seikka, että

Erotetaan isot ja pienet asiat (päiväkirja 6)

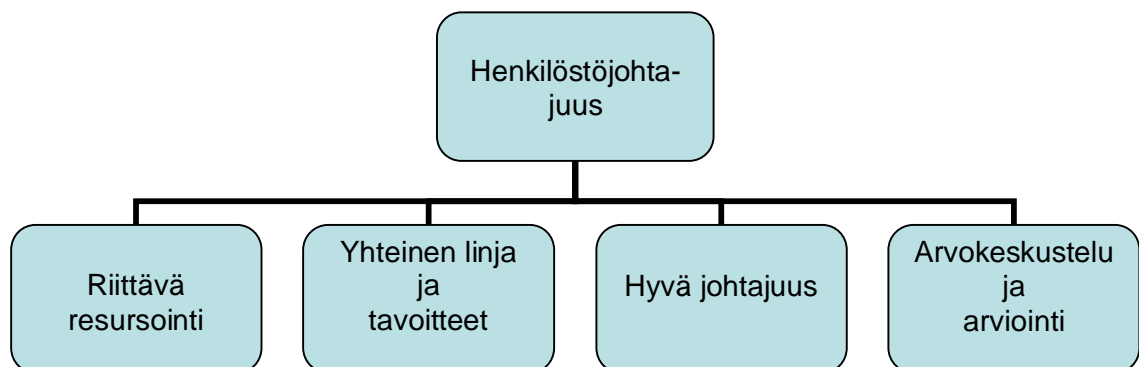
Myös *joustavuus* nousi esiin muutamasta vastauksesta, kuten myös seuraava vastaaja otti esille:

Mahdollisuus joustavaan päivärytmiin, ei minuuttiaikatauluihin sidottua.
(päiväkirja 3)

Henkilökunnan keskinäinen arvottuminen ja kilpailu mainittiin molemmat kerran, kun kysyttiin ”Mitä silloin tapahtuu, kun kasvatusilmapiiri ei ole lämmin ja avoin?”

6.2 Henkilöstöjohtajuus

Henkilöstöjohtajuus -yläluokka muodostuu riittävä resursointi, yhteinen linja ja tavoitteet, arjen sujuminen, hyvä johtajuus sekä arvokeskustelu ja arviointi – alaluokista (kuvio 6).



KUVIO 6. Henkilöstöjohtajuus

Riittävä resursointi- alaluokassa otettiin esille useasti (11) kiire ja sen vaikutus lämpimän ja avoimen kasvatusilmapiirin muodostumiseen.

Kaikki ryhmän lapset paikalla ja yksi tai useampi aikuinen puuttuu →vitsit vähissä, kiire, stressi, hermostuneisuus →heijastuu lapsiin, itkevät enemmän, vaistoavat tilanteen. (päiväkirja 5)

Eräs työntekijä puolestaan koki seuraavasti:

Kiire tuo rauhattomuutta, esim. liikaa asioita tapahtuu yhtenä päivänä. (päiväkirja 4)

Stressi mainittiin useassa päiväkirjassa puhuttaessa kiireestä.

Kiire ja stressi painaa, lapset jäävät jalkoihin kiireen keskellä. (päiväkirja 7)

Kerran mainittiin myös henkilökunnan vajauksen sekä henkilökunnan pysyvyyden vaikutus.

Lämpimään ja avoimeen ilmapiiriin kuuluu myös henkilökunnan pysyvyys, joka myös osaltaan auttaa niin henkilökunnan keskinäiseen vuorovaikutukseen ja jaksamiseen, kuin henkilökunnan ja vanhempien välisen luottamuksen ja kunnioituksen syntymiseen. (päiväkirja 2)

Yhteinen linja ja tavoitteet -alaluokkaan sisältyvät ryhmän yhteiset pelisäännöt nähtiin tärkeiksi seitsemässä päiväkirjassa. Toisaalta sitoutumattomuus niihin ja erilaiset kasvatusnäkemykset estivät lämpimän ja avoimen kasvatusilmapiirin muodostumista.

Ei sitouduta yhteisiin sääntöihin, ohitetaan toinen: esim. ryhmän aikuinen on vaatinut lasta tekemään jotakin ja toinen aikuisista tekee asian lapsen puolesta. (päiväkirja 4)

Sama kirjoittaja jatkaa aiheeseen liittyen:

Vanhempiin ei suhtauduta ammatillisesti, unohdetaan yhteinen linja tiimin kanssa.

Eräs vastaaja otti esille ryhmän yhteisen linjan tärkeyden seuraavasti:

*Yhteistyö vanhempien kanssa luontevaa, luottamuksellista ja selkeää →
Ryhmän yhteistä, ei yhden työntekijän omaa. (päiväkirja 6)*

Arjen sujuminen koettiin tärkeäksi muutamissa vastauksissa. Myös hyvät rutiinit mainittiin kaksi kertaa liittyen tähän alaluokkaan. Yksi vastaaja mainitsi selvittämättömien asioiden olevan esteenä lämpimän ja avoimen kasvatusilmapiiriin muodostumiselle. Kaksi vastaaja mainitsi yleisesti hyvän johtajuuden olevan osa lämmintä ja avointa kasvatusilmapiiriä.

Hyvää johtajuutta, jossa aikaa henkilökunnalle (päiväkirja 7)

Muutama vastaaja otti esille arvokeskustelun ja arvioinnin merkityksen. Eräs työntekijä vastasi kysymykseen ”Mitä lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri tarkoittaa käytännössä päiväkodin arjessa?”

Jatkuvaa arviointia, hereillä oloa (päiväkirja 6)

6.3 Vuorovaikutus

Vuorovaikutus muodosti oman itsenäisen yläluokkansa. Tähän liittyi luonnollisesti myös vuorovaikutuksen ongelmat ja keskustelukulttuuri yleisesti. Kymmenen vastaajaa otti esille kunnioittavan vuorovaikutuksen merkityksen. Eräs vastaaja otti esille työntekijän ja vanhemman välisen vuorovaikutuksen seuraavasti:

Jutellaan päivittäin vanhempien kanssa lasta koskevista tilanteista ja tapahtumista ja toivotaan, että vanhemmat kertovat myös, jos jotain normaalista poikkeavaa (päiväkirja 5)

Toinen vastaaja mainitsi työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen:

*Keskustelukulttuuria aikuisten välillä (saa olla myös eri mieltä).
(pväkirja 6)*

Myös esimiehen ja työntekijän välinen vuorovaikutus otettiin esille:

Johtajan ja "alaisten" välinen vuorovaikutus molempia osapuolia arvostavaa ja kunnioittavaa (päiväkirja 2)

Yksi näkökulma vuorovaikutukseen on vanhempien suunnasta tuleva palaute päiväkodin työntekijöille, kuten eräs vastaaja nosti esille:

Myös sellainen heikentää lämmintä ja avointa kasvatusilmapiiriä jos vanhemmat parhaavat henkilökuntaa lasten kuullen tai jopa suoraan heille tai henkilökunnan toimintaa ja tekemisiä. Lapsille on kuitenkin tärkeää, että heidän vanhempansa kunnioittavat heille tärkeitä ihmisiä. Lasten ei tarvitse kuulla, eikä joutua vanhempien ja henkilökunnan välikappaleiksi. (päiväkirja 2)

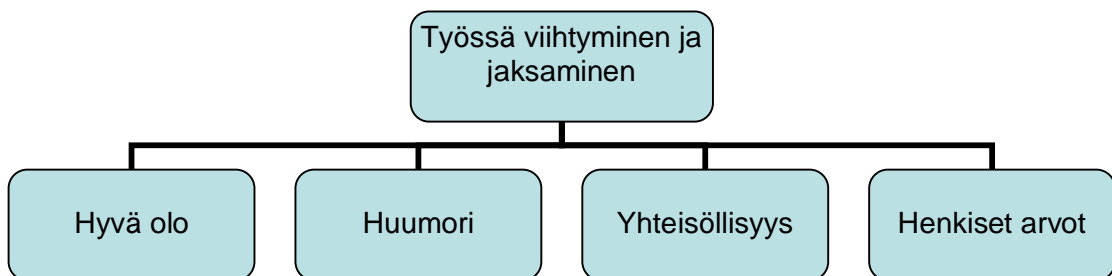
Rohkeus vuorovaikutuksessa on myös tärkeää:

Uskalletaan tuoda ikäviäkin asioita esille. (päiväkirja 10)

Yksi vastaaja mainitsi myös tiedon kulun ongelmien vaikeuttavan lämpimän ja avoimen kasvatusilmapiirin muodostumista.

6.4 Työssä viihtyminen ja jaksaminen

Työssä viihtyminen ja jaksaminen - yläluokka sisältää neljä alaluokkaa: hyvä olo, huumori, yhteisöllisyys ja henkiset arvot (kuvio 7).



KUVIO 7. Työssä viihtyminen ja jaksaminen

Seitsemän vastaajaa mainitsi hyvän olon olevan keskeinen osa lämmintä ja avointa kasvatusilmapiiriä. Tässä tarkoitettiin sekä lasten että aikuisten hyvää oloa. Yksi vastaaja otti esille työssä onnistumisen tässä kohtaa. Kysyessäni *"Mitä kaikkea minulle merkitsee lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri?"* eräs työntekijä tiivisti ytimekkäästi vastuksensa:

Kiva mennä töihin. (päiväkirja 6)

Toinen vastaaja otti lasten hyvän olon tässä yhteydessä esille seuraavasti:

Lapset tuntevat olonsa hyväksi, hyväksytyiksi, turvallisiksi, tervetulleiksi.
(päiväkirja 2)

Kun lapsilla tai aikuisilla ei ole hyvä olla, on seikka, joka vaikeuttaa lämpimän ja avoimen kasvatusilmapiirin toteutumista (3). Tässä kohtaa mainittiin esteitä olevan myös henkilökunnan väsymys, stressi, oma paha olo, vihamielisyys sekä yleinen tunnelma.

Päiväkodin yleinen ilmapiiri= henkilökunnan hyvinvointi ja jaksaminen heijastuu myös lapsiin. (päiväkirja 5)

Huumorin koettiin myös olevan edesauttamassa lämpimän ja avoimen kasvatusilmapiirin muodostumista (4).

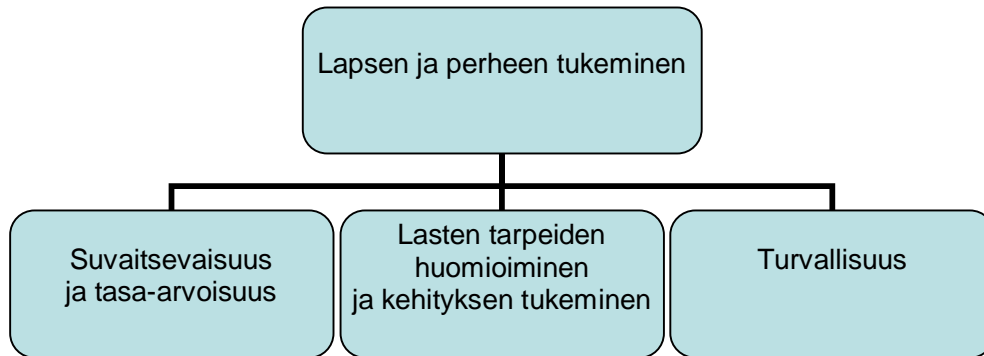
Yhteisöllisyys- alaluokan alle nousi myös sellainen asia, kuin puhaltaminen yhteen hiileen (2). Yksi vastaaja piti myös tärkeänä, että "pidetään toistemme puolia". Vastaavasti kielteisenä asiana suhteessa lämpimään ja avoimeen kasvatusilmapiiriin koettiin olevan sekä asiakkaiden sekä henkilökunnan itsekkyyden (3).

Henkisten arvojen merkityksen otti esille kaksi vastaajaa puhuttaessa lämpimästä ja avoimesta kasvatusilmapiiristä.

Vaalitaan pehmeitä arvoja, kunnioitetaan ihmisyyttä. (päiväkirja 6)

6.5. Lapsen ja perheen tukeminen

Viides yläluokka *Lapsen ja perheen tukeminen* koostuu seuraavista alaluokista: 1) suvaitsevaisuus ja tasa-arvoisuus, 2) lasten tarpeiden huomioiminen ja kehityksen tukeminen sekä 3) turvallisuus (kuvio 8).



KUVIO 8. Lapsen ja perheen tukeminen

Suvaitsevaisuus ja tasa-arvoisuus- alaluokan alle sijoittuvat myös erilaisuuden hyväksyminen suhteessa asiakasperheisiin (2). Se seikka, että lapset ja aikuiset saavat olla omia persooniansa, nousi esiin neljästi. Eräs vastaaja otti esille lapsinäkökulman:

Jokaisella lapsella on mahdollisuus toimia omana itsenään.
(päiväkirja 1)

Toinen vastaaja puolestaan mainitsi aikuiset tässä yhteydessä:

Aikuiset saavat olla luontevasti omanlaisiaan. (päiväkirja 6)

Lasten tarpeiden huomioiminen ja kehityksen tukeminen – alaluokassa painotettiin yleisesti lapsen parhaan ajattelemista. Se sisältää mainintoja lapsen perustarpeiden huomioimisesta ja perushoitotilanteiden (esimerkiksi ruokailu- ja lepotilanteiden) rauhallisuudesta, leikkiajan riittävydestä ja lapsen kuuntelemisesta sekä hellimisestä.

Lämmin ja avoin ilmapiiri mahdollistaa sen, että lapsen on helpompi kohdata paitsi iloa ja onnistumista, myös elämän pieniä kolhuja kuten pettymistä, surua. (päiväkirja 1)

Turvallisuus- näkökulman nosti esille viisi työntekijää. Tässä tarkoitettiin erityisesti turvallista kasvatusilmapiiriä, henkistä turvallisuutta.

Lapsiryhmän selkeät ja päivittäin toistuvat rakenteet tuovat lapselle turvallisuutta ja järjestystä, rauhoittavaa, turvallista ilmapiiriä. (päiväkirja 4)

Rajojen merkityksen mainitsi eräs vastaaja näin:

Rajat pitää olla, ne luovat turvallisuutta. (päiväkirja 5)

6.6 Lämpimän ja avoimen kasvatusilmapiirin toteutuminen käytännössä

Arvopäiväkirjaa tuli pitää kymmenen työpäivän ajan. Seuraava osuus vastaa tutkimuskysymykseeni: Miten päiväkodin varhaiskasvatussuunnitelman arvo ”Lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri” toteutui päiväkodin henkilökunnan mielestä?

Päiväkirjan vastauksista muodostui seitsemän alaluokkaa: 1) *työn tavoitteellisuus*, 2) *yhteistyön sujuminen*, 3) *kiire*, 4) *työssä viihtyminen*, 5) *vuorovaikutus (tiedonkulku)*, 6) *lapsen ja perheen tukeminen* sekä 7) *muutoksiin suhtautuminen*.

6.6.1 Työn tavoitteellisuus

Työn tavoitteellisuus- alaluokassa painottui selkeästi maininnat onnistuneesta ohjatusta toiminnasta (19). Eräs vastaaja totesi seuraavasti:

Toteutunut toiminta oli onnistunutta ja jokaisena päivänä suunnitelmat toteutuivat, saimme lasten kanssa nauttia yhdessä tekemisestä.
(päiväkirja 4)

6.6.2 Yhteistyön sujuminen

Yhteistyön sujuminen – alaluokassa työntekijät nostivat esiin ”naapuriavun” merkityksen (4) ja tiimin toimivuuden (3).

Ryhmän aikuiset puhaltavat yhteen hiileen siirtymätilanteissa. Ennakointi ja keskittyminen avainasioita. (päiväkirja 6)

Kielteisenä asiana eräs vastaaja koki sen seikan, ettei työntekijä sitoudu ryhmän pelisääntöihin. Myös henkilökunnan yhteisen linjan puuttuminen koettiin negatiivisena asiana, kuten eräs vastaaja totesi:

Lapset saavat ristiriitaisia viestejä ja ohjeita eri aikuisilta ja menevät sekaisin. (päiväkirja 2)

Sama vastaaja jatkaa aiheesta:

Kun henkilökunnalla erilaiset kasvatuskäsitteet ja tavat toteuttaa niitä, jolloin lapset saavat ristiriitaista viestiä, mikä ei ole tavoiteltavaa.

Erilaisuus itsessään koettiin myönteisenä asiana.

Ihmisillä ja keskinäisillä suhteilla suuri merkitys. Ollaan tosi erilaisia, se on rikkaus. (päiväkirja 6)

Opiskelijat koettiin sekä myönteisesti (2) että kielteisesti (2) suhteessa lämpimän ja avoimen kasvatusilmapiirin muodostumiseen.

Opiskelijat saattavat vaikuttaa negatiivisesti ilmapiiriin, koska heillä ei välttämättä tietoa päiväkodin kasvatuskäsitteistä ja linjauksista, he saattavat kieltää, komentaa, sallia väärä asioita väärässä paikassa. (pväkirja 2)

Ja toisaalta:

Hyvä opiskelija ryhmässä on lisäresurssi kaikkeen. (päiväkirja 6)

Sijaisasioiden koettiin luovan jännitystä. Sijaisten läsnäolo koettiin ristiriitaisesti: toisaalta oltiin tyytyväisiä että oli sijaisia, mutta toisaalta koettiin niiden vaikuttavan myös lapsiin.

Lapset itkuisempia uusien aikuisten (sijaisten) vuoksi. (päiväkirja 1)

Tiimipalaverin toteutuminen koettiin tärkeäksi kolmessa päiväkirjassa.

Tarve tiimipalaveriin kova. Se auttaa, kun tietää että saa jakaa tunteita ja sopia asioista. Erään lapsen asiat puhututtavat. (päiväkirja 6)

6.6.3 Kiire

Oman alaluokkansa muodosti *kiire*. Kiire oli usein sidoksissa henkilökunnan vajaukseen (9). Kaksi vastaajaa kertoi, ettei ole riittävästi aikaa lapsille (2).

Kiire koko ajan, ei ehdi mieltää, huomioida tai raportoida asioista. (päiväkirja 2)

Siivoustyön koettiin edistävän kiirettä (4). Lisäksi aikaa lastenhoidolta vei organisointi (3) sekä ”sumpliminen ja säätäminen” (1).

Silloin, kun lapsia oli vähemmän paikalla, oli kiireettömämpää. Eräs vastaaja totesi seuraavalla tavalla:

Lasten poissaolot vaikuttivat siihen, ettei ollut kiirettä ja perushoitotilanteet olivat rauhallisia. (päiväkirja 5)

Toinen vastaaja puolestaan toi esille saman asian näin:

Lasten poissaolot näkyivät rauhallisena ilmapiirinä, aikuisella oli lapsille aikaa riittävästi. (päiväkirja 1)

Yhdessä vastauksessa nähtiin opiskelijan olevan auttamassa kiireen keskellä.

Opiskelija on yksi käsipari lisää. (päiväkirja 6)

Eräs työntekijä huomioi myös johtajan lisääntyneen työmäärän:

Johtaja hyväntahtoinen ja helposti lähestyttävä, aikaa vaan häneltä puuttuu, liikaa töitä. (päiväkirja 6)

Yksi vastaaja otti esille ryhmäkoon vaikutuksen:

Ryhmäkoko vaikuttaa lämpimän ja avoimen kasvatusilmapiirin toteutumiseen. (päiväkirja 5)

6.6.4 Työssä viihtyminen

Työssä viihtyminen - alaluokassa mainittiin useasti hyvä olo ja tunnelma puhuttaessa lämpimästä ja avoimesta kasvatusilmapiiristä (14). Toisaalta kahdessa päiväkirjassa sanottiin, henkilökunnan kireys vaikuttaa siihen negatiivisesti.

Henkilökunnalla, lapsilla ja vanhemmilla on hyvä olla. (päiväkirja 1)

Mukava päivän aloitus nähtiin myös tärkeänä asiana (4) ja kahvitauon tai tauon pitäminen mainittiin kaksi kertaa.

6.6.5 Vuorovaikutus ja tiedonkulku

Vuorovaikutus – alaluokkaan sisältyi avoin, luottamuksellinen vuorovaikutus suhteessa henkilökuntaan, lapseen tai asiakkaisiin (9).

Kun henkilökunnan keskinäinen vuorovaikutus ja kunnioitus heikkenee, vaikutukset heijastuvat lapseen ja samalla koko toimintaan, rakoilee tällöin myös avoimen ja lämpimän kasvatus ilmapiirin ajatus sekä toteutuminen. (päiväkirja 2)

Sama kirjoittaja jatkaa:

Henkilökunnan keskinäinen vuorovaikutus ollut aina välitöntä ja positiivista, nyt alkanut rakoilemaan → kevätväsymystä, työuupumusta, tulevan syksyn ryhmäjaosta stressaantumista? Vaikuttaa negatiivisesti lapsiin ja koko toimintaan.

Ongelmana lämpimän ja avoimen kasvatusilmapiiirin muodostumisessa nähtiin se seikka, että henkilökunta ei saanut antaa jotain tietoa perheille (2). Eräs vastaaja mainitsi vaitiolovelvollisuudesta syntyvän ristiriidan suhteessa rehellisyyteen.

Rehellisyys ja vaitiolovelvollisuus ovat joskus myös ristiriidassa, mikä juuri aiheuttaa hankalia tilanteita. (päiväkirja 10)

Kaksi kertaa mainittiin myös tiedonkulun ongelmat, tietojen jatkuva muuttuminen tai tiedon puuttuminen kokonaan.

Tiedonkulku välillä huono, paljon tapahtuu asioita, joista työntekijät eivät tiedä, mutta kuulevat niistä lasten vanhemmilta. (päiväkirja 6)

Toinen vastaaja mainitsi seuraavasti tietojen muuttumisen vaikutuksen:

Tiedot muuttuvat päivittäin, melkein tunneittain, ei itsekään tiedä sen hetkistä tilannetta. (päiväkirja 10)

Talon kokouksen merkityksellisyys nousi myös esiin (2).

Koska talon kokousta ei ollut, tuli epäselvä ja epätietoinen olo. Tarve kokoukseen ja tietoon suuri. (päiväkirja 6)

6.6.6 Lapsen ja perheen tukeminen

Lapsen ja perheen tukeminen – alaluokassa vastaajat nostivat esille lasten leikkimisen merkityksen (7), ulkoilun (4) sekä yksilöllisen huomioimisen (5). Eräs työntekijä mainitsi ryhmän jakamisen pienryhmiin olevan hyvä asia. Turvallisuuden tunteen välittäminen lapsille nostettiin esiin, kuten seuraava työntekijä:

Kiireestä huolimatta henkilökunta pystyi luomaan turvallisuuden tunteen lapsille (näkyi erään lapsen kohdalla luottavaisuutena ja itkuisuuden vähäisyytenä). (päiväkirja 1)

Kun uusi lapsi aloittaa ryhmässä, vaikuttaa se työntekijöihin ja siten myös lämpimän ja avoimen kasvatusilmapiirin muodostumiseen.

Uuden lapsen harjoittelu vie energiaa. (päiväkirja 6)

Asiakkaat (lapset ja heidän vanhempansa) nostettiin esiin puhuttaessa lämpimän ja avoimen kasvatusilmapiirin muodostumisesta. Myönteisessä mielessä asiakkaat (lapset) olivat vaikuttamassa ilmapiiriin:

Lapset ihanan tuttuja ja läheisiä, jokainen omanlaisensa. Tunnelma selvästi rauhallinen, lämminhenkinen ja toimiva. Lapset tuntuivat tykkäävän toisistaan ja olostaan ryhmässä. (päiväkirja 6)

Ja toisaalta asiakkaiden (lasten vanhempien) vaatimukset voivat vaikuttaa ilmapiiriin negatiivisesti, kuten eräs vastaaja otti esiin:

Erään vanhemman vaatimukset tuntuvat hankalilta. (päiväkirja 4)

6.6.7 Muutokseen suhtautuminen

Muutokseen suhtautuminen – alaluokassa tulevan syksyn muutosten koettiin vaikuttavan lämpimään ja avoimeen kasvatusilmapiiriin (6).

Syksyn tulevat muutokset kuohuttavat henkilökuntaa ja lasten vanhempia ja se vaikuttaa negatiivisesti avoimen ja lämpimän kasvatusilmapiiriin toteutumiseen. (päiväkirja 2)

Toinen vastaaja otti seuraavasti esille muutosten vaikutuksista ilmapiiriin:

Ilmapiiriin vaikutti tulevat muutokset syksyn ryhmistä, vanhemmat reagoivat voimakkaasti syksyn tuleviin muutoksiin, epätietoisuus asioiden nopeista käänteistä loi jännittyneitä tunnelmaa, joka vaikutti lapsiin ja työntekijöihin. (päiväkirja 4)

Eräs työntekijä ilmaisi pähkinäkuoressa oman kantansa kehittämishankkeessa käsiteltävään aiheeseen:

Mielestäni kaikki lähtee meistä työntekijöistä ja siitä miten tiimin yhteistyö/päiväkodin yhteistyö sujuu ja nojataanko yhteisiin arvoihin. Lämmin ja avoin tai päinvastainen ilmapiiri välittyy vanhemmille arjessa ilman sanojakin. (päiväkirja 4.)

7 TULOSTEN TARKASTELU

Sain tutkimustuloksia sekä lasten vanhemmilta että päiväkodin työntekijöiltä. Vanhemmille suunnatussa kyselyssä korkeimman arvon, 4,8 sai väittämä ”*Lapseni saa leikkiä riittävästi päiväkodin sisätiloissa*”. ”*Koen, että lapseni tuntee olonsa ainutkertaiseksi päiväkodissa*” – väittämä oli ainoa, jonka keskiarvo oli alle 4 (3,87).

Lasten vanhempien päiväkodin toiminnalle antaman kouluarvosanan (4-10) keskiarvo oli 8,7. Tämä osoittaa vanhempien olevan kokonaisuudessaan hyvin tyytyväisiä päiväkodin toimintaan. Kaiken kaikkiaan asiakaskyselyistä selvisi päiväkodin asiakkaiden kokevan, että päiväkodin toimintaa ohjaavat arvot heijastuvat myös päivittäisiin toimiin.

Henkilökunnan kyselyssä puolestaan korkeimman arvon, 5, sai väittämä. ”*Olen saanut riittävästi tietoa päiväkodin arvoista ja toimintatavoista*”. Toisin sanoen kaikki vastanneet työntekijät ovat olleet tietoisia päiväkodin arvoista ja toimintatavoista. Väittämä ”*Koen, että lapset tuntevat olonsa ainutkertaiseksi päiväkodissa*” sai alhaisimman arvon, 4, joka sekin on hyvä.

Arvojen tunnistaminen arjessa voi olla hankalaa, jollei henkilö ole pysähtynyt niitä aikaisemmin pohtimaan. Päiväkirja voidaan kokea vaikeana asiana täyttää, varsinkin jos henkilö ei ole tottunut kirjoittaja. Sain kuitenkin päiväkirjoista tärkeää tietoa henkilökunnan näkemyksistä suhteessa päiväkodin toimintaan. Päiväkirjoista tuli esille, että arvo lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri tarkoittaa henkilökunnalle käytännössä työntekijän arvoja ja asennoitumista, henkilöstöjohtajuutta, vuorovaikutusta, työssä viihtymistä ja jaksamista sekä lapsen ja perheen tukemista. Työntekijän arvoihin ja asennoitumiseen liittyi vahvasti luottamus ja kunnioitus, rehellisyys sekä vaitiolovelvollisuus. Työntekijöiden ammatillisuus ja vastuullisuus pitää sisällään myös joustavuuden.

Henkilöstöjohtajuus vaikuttaa lämpimän ja avoimen kasvatusilmapiirin muodostumisessa muun muassa riittävän resursoinnin kautta. Riittävään resursointiin liittyy läheisesti kiire, jonka koettiin tuovan rauhattomuutta sekä lapsiin että aikuisiin. Kiireen koettiin aiheuttavan stressiä. Yhteinen linja ja tavoitteet pitivät sisällän tiimin yhteisten pelisääntöjen merkityksellisyyden. Toisaalta sitoutumattomuus niihin tai erilaiset kasvatusnäkömökset ovat estämässä lämpimän ja avoimen kasvatusilmapiirin muodostumista. Vastauksista nousi esille, että lasten kasvatuksen päiväkodissa tulisi olla tiimityötä eikä yhden työntekijän omaa.

Arjen sujumisella sekä hyvillä rutiineilla koettiin olevan yhteys lämpimään ja avoimeen kasvatusilmapiiriin. Puohiniemi (2003, 3) toteaa, että jokapäiväisistä valinnoistamme 90 prosenttia tai enemmän perustuu rutiineihin. Arvoja tutkittaessa rutiinit ovat osoittautuneet merkittäviksi, koska yrityksen osaaminen on kiteytynyt niihin. Rutiinit eivät kehity sattumalta, vaan taustalla on eriasteista arvopohdintaa.

Johtajalla nähtiin olevan myös osuutensa päiväkodin lämpimän ja avoimen kasvatusilmapiirin muodostumisessa. Myös johtajan lisääntynyt työmäärä suhteessa ajan vähäisyyteen huomioitiin päiväkirjoissa. Viime vuosina niin sanotut hallinnolliset asiat ovat vieneet päiväkodinjohtajilta paljon aikaa henkilöstöjohtamiselta. Aikaa arvokeskusteluille ja arvioinnille on uuden johtamismuutoksen myötä entistä vähemmän. Puohiniemen (2003, 171) mukaan arvojohtamista ei ole se, että yrityksellä on muutamien arvojen lista kotisivullaan. Se on sitä, että työntekijät ovat sisäistäneet yrityksen kannalta keskeiset arvot, ymmärtävät niiden merkityksen oman työnsä perspektiivistä sekä osaavat toimia näiden arvojen edellyttämällä tavolla yllättävissäkin tilanteissa. Arvojen edistäminen ei kuulu siis vain johtajalle, vaan jokaiselle yrityksessä työskentelevälle, riippumatta tehtävästä. Tosin ensisijainen vastuu arvojohtamisesta on väistämättä yritysjohdolla.

Yritysjohdon kannalta arvojen yhteisyys merkitsee sitä, että johdon tehtävä on rohkais- ta muita työyhteisössä toimivia edistämään arvoja omilla tahoillaan. Joskus tämä vaatii myös vakavaa puuttumista arvojen toteutumisen esteisiin, kielteisiin motiiveihin sekä vaiettuihin arvoihin.

Vuorovaikutus oli keskeinen asia lämpimän ja avoimen kasvatusilmapiirin muodostumi- sessa. Tähän liittyi yleinen keskustelukulttuuri ja kunnioittava vuorovaikutus. Päiväko- din kasvattaja tarvitsee monentasoista vuorovaikutusosaamista: kasvattaja-lapsi, kas- vattaja-vanhempi, kasvattaja-kasvattaja sekä kasvattaja-johtaja. Tiedon kulun ongelmien nähtiin osaltaan vaikeuttavan tutkittavan arvon toteutumista.

Työssä viihtymiseen ja jaksamiseen olivat vaikuttamassa hyvä olo, huumori, yhteisöllii- syys ja henkiset arvot. Lasten ja aikuisten hyvä olo sekä se, että on kivaa mennä töihin, nähtiin tärkeänä asiana. Huumori, puhaltaminen yhteen hiileen ja työkaverin puolen pitäminen koettiin myös vaikuttavan lämpimän ja avoimen kasvatusilmapiirin muodos- tumiseen.

Lämpimän ja avoimen kasvatusilmapiirin toteutumista vaikeuttivat tulosten mukaan se, jos lapsilla tai aikuisilla ei ole hyvä olo. Muita esteitä olivat henkilökunnan väsymys, stressi, oma paha olo, vihamielisyys, yleinen tunnelma sekä asiakkaiden että henkilö- kunnan itsekkyyys.

Lapsen ja perheen tukemisessa vastaajat näkivät tärkeinä suvaitsevaisuuden ja tasa- arvoisuuden, lasten tarpeiden huomioimisen ja kehityksen tukemisen sekä turvallisuus- den. Lasten persoonallisuuksien kunnioitus sekä lasten ja työntekijöiden erilaisuuden hyväksyminen nähtiin olevan osa suvaitsevaisuutta ja tasa-arvoisuutta. Lasten tarpei- den huomioimisen ja kehityksen tukemisen keskeisenä asiana oli lapsen parhaan ajat- teleminen. Käytännössä tämä tarkoitti lapsen perustarpeiden huomioimista ja perushoi- totilanteiden (esimerkiksi ruokailu- ja lepotilanteiden) rauhallisuutta, leikkiajan riittävyyt- tä ja lapsen kuuntelemista sekä hellimistä. Lämpimän ja avoimen kasvatusilmapiirin nähtiin voimistavan lapsen selviytymiskeinoja arjessa.

Tulosten mukaan turvallisuus on osa lapsen ja perheen tukemista. Tutkittavaan arvoon liittyen tässä tarkoitettiin yleisesti henkistä turvallisuutta, kasvatusilmapiiriä. Rajojen asettaminen lapsille oli osa henkistä turvallisuutta. Tutkija Eira Suhonen on tutkinut vuorovaikutusta ja toteaa seuraavaa: ”Turvallinen päivähoito tarkoittaa sitä, että lapsel-

la on turvallinen aikuinen, joka on sekä fyysisesti että psyykkisesti läsnä. Lapset eivät ole turvassa, jos aikuinen ei ole aidosti läsnä, vaan tekee samaan aikaan muuta, täyttää esimerkiksi työvuorolistaa tai suunnittelee vanhempainiltaa.” (Komi 2009, 20.)

Päiväkirjat toivat esille, miten lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri toteutuu käytännössä päiväkodin arjessa. Päiväkodin työntekijöiden mukaan käytännössä lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri koostui työn tavoitteellisuudesta, yhteistyön sujumisesta, kiireestä, työssä viihtymisestä, vuorovaikutuksesta (tiedonkulusta), lapsen ja perheen tukemisesta sekä muutoksiin suhtautumisesta.

Työntekijöiden keskuudessa onnistunut ohjattu toiminta koettiin erittäin keskeisenä asiana arjessa. Sekä suunnitellun että ex tempore- toiminnan toteutuminen oli tärkeää henkilökunnalle, koska kumpikin motivoi työhön. Lasten oppimisen ilo ja tekemisen riemu nähtiin tärkeinä asioina. Tämä osoittaa työntekijöiden vahvaa työmoraalia ja sitoutumista perustehtävään.

Ryhmiä välinen naapuriapu ja oman tiimin toimivuus nähtiin myös tärkeinä. Kasvatusilmapiiriin vaikuttaa kielteisesti, jos työntekijä ei sitoudu ryhmän pelisääntöihin tai jos henkilökunnalla ei ole yhteistä linjaa. Tuolloin lapset voivat saada ristiriitaisia viestejä ja ohjeita eri aikuisilta. Toisaalta ihmisten erilaisuus itsessään koettiin myönteisenä asiana, rikkautena.

Opiskelijoiden olemassaolo koettiin sekä myönteisenä että kielteisenä seikkana suhteessa lämpimän ja avoimen kasvatusilmapiirin muodostumiseen. Opiskelijat voivat tietämättömyyttään kieltää tai sallia asioita väärässä tilanteessa. Toisaalta taas opiskelijat koettiin lisäresurssina ja apukäsinä kiireen keskellä. Sijaisten läsnäolo koettiin ristiriitaisesti: toisaalta oltiin tyytyväisiä että oli sijaisia, mutta toisaalta nähtiin, että sijaisten jatkuva vaihtuminen vaikuttaa myös lapsiin kielteisesti.

Kiire nousi monta kertaa esille päiväkirjoista. Se oli usein sidoksissa henkilökunnan vajaukseen. Kiire vaikuttaa siihen, ettei ole riittävästi aikaa lapsille. Toisaalta koettiin, että silloin kun lapsia on jonain päivänä vähemmän paikalla, on kiireettömämpää ja on enemmän aikaa yksittäiselle lapselle. Tämä puolestaan vaikutti kasvatusilmapiiriin rauhoittavasti. Lastenhoidon ohessa tehtävän siivoustyön (siivoojan ollessa poissa töistä) koettiin myös edistävän kiirettä. Lisäksi aikaa lastenhoidolta vei asioiden organisointi.

Ryhmäkoon vaikutus ilmeni sekä päiväkirjoissa sekä vanhemmille tehdyssä kyselyssä. Eräs asiakaskyselyyn vastannut kommentoi, että päiväkodissa ryhmäkoko määrää toimintaa liikaa lapsen tarpeiden sijaan. Tutkija Marjatta Kalliala on tutkinut päiväkotien tasoeroja. Hän toteaa, ettei ryhmäkoko yksin selitä varhaiskasvatuksen laatutasoa. Ryhmäkoko selityksenä kääntää katseen pois tekijöistä, päiväkodin aikuisista: ei tarvitse katsoa miten minä ja me toimimme, koska syy on jossain kaukana. Kallialan tutkimuksen (2008) mukaan osaaminen, ammattietiikka ja motivoituneisuus selittävät päiväkotien laatueroja. (Luhtasaari 2009, 35.)

Lämpimään ja avoimeen ilmapiiriin liittyi työssä viihtyminen, johon puolestaan liittyi hyvä olo ja tunnelma. Toisaalta todettiin, että henkilökunnan kireys vaikuttaa viihtymiseen kielteisesti. Työssä viihtymiseen kuului myös mukava päivän aloitus sekä kahvitauon tai tauon pitäminen.

Vuorovaikutus nousi keskeisenä asiana esiin päiväkirjoista. Tärkeänä nähtiin avoin, luottamuksellinen vuorovaikutus suhteessa henkilökuntaan, lapsiin sekä vanhempiin. Todettiin, että tutkimusajankohtana henkilökunnan ennen niin hyvä keskinäinen vuorovaikutus oli alkanut rakoilemaan. Tämän nähtiin vaikuttavan kielteisesti toimintaan ja lapsiin. Tulevan syksyn muutokset nähtiin stressaavana asiana useissa päiväkirjoissa liittyen myös vuorovaikutukseen.

Työntekijät tunnistivat myös tiedonkulun ongelmat. Päiväkodissa tapahtuu paljon asioita, mutta työntekijät eivät saa tarpeeksi tietoja tai tiedot muuttuvat jatkuvasti. Tässä yhteydessä talon kokouksen merkitys tuli esille. Kokouksen puuttuminen aiheutti epä-tietoisuutta asioista ja tarve tietoon nähtiin suurena. Myös tiimipalaverin toteutuminen koettiin merkitykselliseksi. Tulosten mukaan on tärkeää, että ryhmän aikuiset pääsevät säännöllisesti sopimaan asioista, jakamaan tietoa sekä tunteita. Vaitiolovelvollisuuden haasteet huomattiin avoimuuden yhteydessä.

Lapsen ja perheen tukeminen on osa lämmintä ja avointa kasvatusilmapiiriä. Lasten leikki, ulkoilu ja yksilöllinen huomioiminen olivat tulosten mukaan tärkeitä asioita. Ryhmän jakaminen pienryhmiin koettiin hyvänä asiana. Turvallisuuden tunteen välittäminen lapsille kiireen keskellä nostettiin myös esiin. Kun lapsi kokee luottamusta päiväkodin aikuisiin, myös lasten itku vähenee.

Uuden lapsen päivähoiton aloitus vie energiaa lapselta mutta myös henkilökunnalta. Asiakkaat (lapset ja heidän vanhempansa) vaikuttavat lämpimän ja avoimen kasvatusilmapiirin muodostumiseen. Jotkut vanhempien vaatimuksista koettiin hankaliksi.

Henkilökunnan päiväkirjoista *tulevan syksyn muutokset* -aihe nousi esille useasti kielteisenä asiana. Koettiin, että tulevan syksyn mahdolliset isot muutokset rakenteissa ovat vaikuttamassa kasvatusilmapiiriin kielteisesti ja sitä kautta asia on vienyt työntekijöiden voimavaroja. Muutokset ovat kuohuttaneet sekä asiakasperheitä että henkilökuntaa. Koettiin, että epätietoisuus ja asioiden nopeat käänteet loivat jännittyntä ilmapiiriä. Olin tehnyt asiakaskyselyn ennen kuin oli tiedossa suuria muutoksia. Olisikin ollut mielenkiintoista tietää, olisiko vanhemmille tehdyn kyselyn tulokset olleet niin hyvät, jos olisin toteuttanut kyselyn ja päiväkirjan samanaikaisesti.

Kaiken kaikkiaan voidaan todeta, että lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri tarkoittaa erilaisia asioita eri ihmisille. Se sisältää konkreettisia asioita, tekemistä, olemista ja asennetta. Siihen ovat vaikuttamassa ihmiset, ympäristö ja resurssit. Se on muuttuva tila, joka näyttäytyy erilaisena samalle ihmiselle jopa saman päivän tai viikon aikana. Minulla oli ennakkokäsitys, että tutkimuspäiväkodissa työskentelee erittäin sitoutunut ja ammattitaitoinen henkilökunta. Arvopäiväkirjat toivat vahvistuksen, että yhdessä laaditut arvot ovat aitoja toiminnan ohjaajia päiväkodin arjessa. Tämä heijastuu myös ulospäin asiakkaille. Puohiniemeä lainaten ”Kun ihminen oivaltaa, miltä arvojen mukainen toiminta näyttää ja miltä se vastapuolesta tuntuu, on helpompia toimia arvojen edellyttämällä tavalla” (Puohiniemi 2003, 175). Arvojen mukaiseen toimintaan pyrkiminen edellyttää Puohiniemen mukaan asiakkaan, toisen työntekijän tai johtajan asemaan asettumista.

8 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN LUOTETTAVUUS

Näen, että kehittämistehtäväni aihe on tärkeä, koska se tuo tärkeää tietoa arvoista varhaiskasvatuksessa. Aiheesta on vähän tutkittua tietoa saatavilla. Työyhteisöissä on laadittu yhteiset arvot ja päiväkodeissa ne on sisällytetty varhaiskasvatussuunnitelmiin. Arvojen tulisi ohjata toimintaa, mutta kuinka se toteutuu käytännössä? Tämä oli johtoajatus kehittämistehtävälleni.

8.1 Kyselylomakkeen luotettavuus

Keräsin aineiston tekemällä kaikille päiväkodin asiakasperheille lomakekyselyn. Aineisto koostui 24 palautuneesta kyselylomakkeesta. Kyselyistä saatua tietoa olen käyttänyt vain tässä kehittämistehtävässä. Vanhemmat ovat vastanneet kyselyyn nimettöminä ja niitä käsitellessäni olen noudattanut salassapitovelvollisuutta. Kyselyn väittämät perustuivat viiteen päiväkodin toimintaa ohjaavaan arvoon: *lapsen hyvinvointi, lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri, turvallisuus, leikki sekä oppiminen sosiaalisessa ympäristössä*. Koska päiväkodin työntekijänä tunnen tutkimuksen kohderyhmän, on teoreettisten käsitteiden siirtäminen ymmärrettävällä tavalla empiiriselle tasolle ollut sujuvaa.

Kyselylomakkeen kysymykset tein mahdollisimman yksiselitteisiksi ja selkeiksi. Kyselylomakkeen olen testannut viidellä hengellä ennen kohderyhmälle jakoa ja näin sain selville, ovatko kysymykset myös ”maallikon” ymmärrettävissä tai oliko mukana turhia kysymyksiä.

Heikkilä (2004, 29) toteaa, että tutkimuksen tulee mitata sitä, mitä on tarkoitus tutkia. Mikäli tutkija ei ole asettanut tutkimukselleen täsmällisiä tavoitteita, hän tutkii helposti väärinä asioita. Yksinkertaistaen voidaan sanoa, että validius tarkoittaa systemaattisen virheen puuttumista. Validius onkin varmistettava etukäteen huolellisella suunnittelulla ja tiedonkeruulla. Tutkimuslomakkeen kysymysten pitää mitata yksiselitteisesti oikeita asioita.

Puhuttaessa tutkimuksen reliabiliteetista, tulee tutkijan olla koko tutkimuksen ajan tarkka ja kriittisesti analysoiva. Mahdollisuus virheisiin voi sattua aineiston keruussa, syötettäessä tietoja, aineistoa käsiteltäessä tai tuloksia tulkittaessa (Heikkilä 2004, 30.) Analysoin kyselylomakkeet SPSS-ohjelmalla, josta sain keskiarvot ja keskihajonnan luotettavalla tavalla.

8.2 Päiväkirja-aineiston luotettavuus ja eettisyys

Toinen aineistonkeruumenetelmäni oli päiväkodin henkilökunnalle pidettäväksi annettu arvopäiväkirja. Aineistoa kertyi kymmeneltä vastaajalta. Keskityin arvopäiväkirjassa yhteen päiväkodin viidestä arvosta: *avoimeen ja lämpimään kasvatusilmapiiriin*. Keskitäminen vain yhden arvon tutkimiseen lisäsi luotettavuutta, sillä näin toimimalla sain

kohderyhmältä laajemman näkemyksen tutkittavasta aiheesta. Aineistoa keräsin kaikilta päiväkodin kasvatusvastuullisilta henkilöiltä. Ohjeistin päiväkodin kasvattajia päiväkirjan täyttämiseen. Kerroin, mihin koulutukseen kehittämishankkeeni liittyy ja mikä on tutkimukseni tarkoitus. Korostin, ettei yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa tutkimusraportista.

Valitsin päiväkirjan tiedonhankintamenetelmäksi, koska siinä kirjoittaja itse tuottaa aineiston, silloin kun on hänelle sopiva hetki. Kirjoittamalla asioita muistiin, henkilö reflektoi itseään, asioita ja tapahtumia. Tein myös henkilökunnalle saman kyselyn kuin asiakasperheille. Kyselyn jakelu ja palautus tapahtui arvopäiväkirjojen välissä. Kohdepäiväkoti on entinen työpaikkani, joten tunnen entuudestaan henkilöstön ja osan asiakkaista, minkä näen edesauttaneen tutkimukseen sitoutumista ja osallistumista.

Eskolan ja Suorannan (1996) mukaan luotettavuuden kriteereitä laadullisessa tutkimuksessa voidaan tarkastella seuraavalla tavalla. *Uskottavuutta* arvioidaan tarkastelemalla vastaako tutkijan käsitteellistäminen ja tulkinta tutkittavien käsityksiä. Tulosten *siirrettävyys* tulisi ottaa huomioon. Tutkimustulosten tulisi olla mahdollisesti siirrettävissä toiseen kontekstiin tietyin ehdoin, vaikkakaan yleistykset eivät ole mahdollisia. Tutkijan tulee ottaa mahdollisuuksien mukaan huomioon tutkimukseen ennakoimattomasti vaikuttavat tekijät, tällä on vaikutusta tutkimuksen *varmuuteen*. Tutkimusten tulosten *vahvistuvuutta* arvioidaan kuinka tehdyt tulkinnat saavat tukea toisista vastaavasta ilmiöstä tehdystä tutkimuksesta. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 136–137.)

Tehdessäni sisällönanalyysiä pyrin tekemään sen kaikki vaiheet mahdollisimman huolellisesti. Kehittämistehtävässäni analyysi vei paljon aikaa, koska, koska halusin tehdä sen perusteellisesti. Analyysin prosessi on näkyvillä tutkimusraportissani analyysirunkona. Tutkimuksessani olen ollut varovainen tulkintojen teossa. Tulkinnat ovat nousseet aineiston pohjalta.

Eskola ja Suoranta (2005, 210) toteavat, että laadullisessa tutkimuksessa ensisijainen luotettavuuden kriteeri on tutkija itse ja siten luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia. Olen tehnyt tutkimusraportin johdonmukaiseksi niin, että lukija voi seurata tutkimusprosessia, tuloksia ja päättelyäni. Tutkimusraportissani esitän väitteittäni tueksi useita autenttisia aineistokatkelmia.

Päiväkirjojen tulokset eivät ole suoraan siirrettävissä koskemaan toisten päiväkotien toimintaa, sillä olen laatinut arvopäiväkirjojen kysymykset yhden tutkimuspäiväkodin yhdestä toimintaa ohjaavasta arvosta. Muokaten arvopäiväkirjaa voi jatkossa käyttää saman päiväkodin neljän muun arvon tutkimiseen. Arvopäiväkirja tutkimusmenetelmänä on myös sovellettavissa mainiosti jonkun toisen päiväkodin arvojen tutkimiseen.

Aikaisempi sosionomin koulutukseni antoi esimakua tutkimuksen teon prosessista, mutta vasta useiden vuosien työkokemus päivähoidon kentällä sekä myöhempi ylempi ammattikorkeakoulutus ovat antaneet minulle varmuutta asiantuntijana. Ylempi, tieteellisesti painottunut ammattikorkeakoulutus, on vahvistanut tutkimusosaamistani, erityisesti ilmiöiden havainnoijana.

9 KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Arvopäiväkirja on käyttökelpoinen väline itsearviointiin sekä oman työn reflektointiin. Päiväkodin työntekijän on hyvä sisäistää omat kasvatuskäsityksensä ja työtä ohjaavat henkilökohtaiset arvot. Päiväkirjaa täyttämällä voi peilata omaa itseään työntekijänä sekä ryhmän jäsenenä. Omien vahvuuksien ja vastaavasti kehittämistarpeiden ymmärtäminen on avain ammatillisuuden kehittymiselle ja uuden oppimiselle. Ammatillisuuden kehittymisen kannalta arvopohdinta on ensiarvoisen tärkeää.

Päivähoidossa tehdään raskasta vuorovaikutustyötä. Ihmisläheisessä työssä ollaan päivittäin tekemisissä myös tunteiden kanssa: omien, lasten, heidän vanhempiensa sekä työtovereiden tunteiden. Aalto (2002, 25–26) on todennut, että tietoisuus omista tunteista on tärkeää, jotta voisi innostua oikeista asioista ja reagoida vääriin. Kulkeminen kohti omaa tunteiden ja arvomaailman integraatiota on näin mahdollista. Jotta arvot voivat kehittyä ja muuttua, niistä tulee olla tietoinen. Tiedostamattomat arvot ovat vaikeammin muutettavissa. Mikäli tunnistamme omat arvomme, voimme pyrkiä elämään niiden mukaan. Äärimmäisen tärkeää on pitää yhteyttä omiin arvoihin. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että henkilö on uskollinen omille arvoilleen, vaikkei muut pitäisi niitä yhtä tärkeinä.

Arvopäiväkirja on hyvä dokumentti arvokeskustelujen pohjana esimerkiksi työntekijän tai työtiimin kehityskeskusteluissa tai työyhteisön kehittämispäivillä. Päiväkirjaa voi myös käyttää pohjana muodostettaessa tiimin yhteisiä pelisääntöjä. Se voisi olla jatkuva käytäntö työyksikössä esimerkiksi kahden vuoden välein.

Arvopäiväkirjan avulla on mahdollista arvioida jo olemassa olevia arvoja tai sitten päiväkirjaa voi käyttää arvojen uudelleen ”päivityksessä”. Työyhteisön arvothan voivat muuttua esimerkiksi henkilökunnan tai organisaatorakenteen muuttumisen myötä. Asiakasperheille voi vastaavasti tehdä aika-ajoin arvojen toteutumista mittaavan kyselyn. Sosiaaliviraston suorittama vuosittainen asiakastyytyväisyyskysely kaupungin päivähoitossa oleville asiakasperheille ei välttämättä tuo esille päiväkodin arvopohjaan liittyviä asioita.

Keväällä 2009 kirjoittaessani tutkimusraporttia, on tiedotusvälineissä ollut kiivas keskustelu päivähoitosta. On keskusteltu tiukasta päivähoitotilanteesta varsinkin pääkaupunkiseudulla, päiväkodin neliöiden suhteesta lapsilukumäärään, ryhmäkokojen suuruudesta ja sen vaikutuksista lapsen kehitykselle sekä koulutetun päivähoitohenkilökunnan resurssipulasta.

Tunteet ovat kuohuneet myös keskusteltaessa päivähoidon tai kotiäitiyden puolesta ja vastaan. Asia koetaan niin henkilökohtaisena ja se voi herättää esimerkiksi syyllisyyden tunteita ja puolustautumista. Tällaisena aikana päivähoidon arvot korostuvat entistään.

Tämän ajan haasteita myös päivähoidolle on suurten ikäluokkien eläköityminen ja sitä kautta työvoimapula. Koska päiväkotityö on matalasti palkattu naisvaltainen ala, useat kasvatustieteiden kandidaatit eivät halua jäädä työskentelemään päiväkotiin, vaan siirtyvät esimerkiksi koulumaailman puolelle. Uudemmat lähihoitaja- ja sosionomikoulutukset on edelleen koettu hajanaisiksi sekä opiskelijoiden että päiväkotihenkilöstön näkökulmasta. Vastavalmistuneet eivät välttämättä ole koulutuksessaan pohtineet arvopohjaansa, joka kuitenkin on ammatillisuuden perusta. Nuorten vastavalmistuneiden ja varttuneempien työntekijöiden muodostaessa työtiimin, on ensiarvoisen tärkeää keskustella työtä ohjaavista arvoista: lähtökohdat pelkästään työelämän pelisääntöihin voivat olla hyvin erilaiset. Ristiriitojen välttämiseksi tulisi yhdessä keskustella perusteellisesti kunkin työtiimin jäsenen taustalla vaikuttavista arvoista, toiveista ja odotuksista. Arvokeskustelun käyminen muuttuvassa maailmassa on tärkeää meille kaikille.

LÄHTEET

- Aadland, E. 1993. Sosiaali- ja terveydenhoitoalan etiikka. Helsinki: Otava.
- Aalto, M. 2002. Vuorovaikutustaidot. Forssa: Aseman Lapset ry.
- Aaltola J. & Valli R. 2001. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Aaltonen, T., Heiskanen, E. & Innanen, P. 2003. Arvot yksilön ja työyhteisön kehittäjänä. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Airaksinen, T. 1994. Arvojen yhteiskunta. Erään taistelun kuvaus. Helsinki: WSOY.
- Alasuutari, M. & Karila, K. 2006. Vasu-prosessi opettaa ja kehittää. Lastentarha 5/2006, 8, 10.
- Alasuutari, P. 1994. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Auranen, J. 2004. Tervanjuontia ja ruusuilla tanssia - metaforatutkimus kasvatustyöstä kuntaorganisaation osana. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteellisiä julkaisuja. N:o 97. Väitöskirja.
- Elo, P. & Simola H. (toim.) 1995. Arvot, hyveet ja tieto. Helsinki: Painatuskeskus Oy.
- Eskola J. & Suoranta J. 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus.
- Hakala, J. 2004. Opinnäyteopas ammattikorkeakouluille. Helsinki: Gaudeamus.
- Happo, I. 2008. Varhaiskasvatuksen osaamisen monimuotoisuus. Varhaiskasvatuspäivä 8.5.2008. Lapin yliopisto. Luettu 8.8.2008.
- Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) 2006. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.
- Helkama K., Myllyniemi R. & Liebkind K. 2001. Johdatus sosiaalipsykologiaan. Helsinki: Edita.
- Helsingin varhaiskasvatussuunnitelma. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto. Verkkoversio. Oppaita ja työkirjoja 2007:2. Luettu 27.7.2008.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2006. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes P. & Sajavaara P. 2000. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Härkönen, U. 2003. Mitä termit varhaiskasvatus ja esiopetus tarkoittavat? Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia 86. Savonlinnan opettajankoulutuslaitos. Joensuun yliopisto. Joensuu. Verkkoversio. Luettu 28.2.2009.

Härkönen, U. 2002b. Mitä varhaiskasvatus on? Teoksessa Pirjo Nuutinen ja Erkki Savolainen (toim.) 50 vuotta opettajankoulutusta Savonlinnassa. Joensuun yliopisto. Savonlinnan opettajankoulutuslaitos. Verkkoersio 2003, Erkki Savolainen. Luettu 29.4.2007.

Karila, K. & Nummenmaa A R. 2006. Kasvatusvuorovaikutus ja yhteisöllinen työkuulttuuri. Teoksessa K. Karila, M. Alasuutari, M. Hännikäinen, A R Nummenmaa & H. Rasku-Puttonen (toim.) Kasvatusvuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.

Kiesiläinen, L. 1988. Päiväkodin kasvatuskuulttuuri. Kasvatuskuulttuuriprojekti. Julkaisuja n:o 10. Kriittinen korkeakoulu.

Kluckhorn, C. 1954. Values and Value Orientations in the Theory of Action: An Exploration in Definition and Classification. In Talcott & Edward A. Shils (eds.) Toward a General Theory of Action. Cambridge: Harvad University Press, 388–433.

Komi, T. 2009. Keskity lapseen. Lastentarha 1/2009, 20.

Kunnan vasu. Stakes. Verkkoersio. Luettu 16.3.2007.

Langinvainio, H. 1999. Työnteon hyvä henki. Helsinki: WSOY.

Lapsen vasu. Stakes. Verkkoersio. Luettu 16.3.2007.

Luhtasaari, S. 2009. Tasoerot päiväkodeissa heikentävät laatua. Lastentarha 1/2009, 35.

Malin, M. 2006. Työn itsearviointista potkua kehittämiseen. Lastentarha 5/2006, 13.

Mattila, M. 2007. Value Processing in Organizations - Individual Perceptions in Three Case Companies. Lappeenranta University of Technology. Väitöskirja.

Metsämuuronen, J. 2000. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia-sarja 4. Jyväskylä: Gummerus.

Mikkola, T. 2003. Muuttuvat arvot ja uusi keskiluokka. Tutkimus arvojen mittaamisesta ja monitasaisuudesta. Helsingin yliopisto. Sosiologian laitoksen tutkimuksia. N:o 241. Väitöskirja.

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

Nummenmaa A. R. 2001. Tulkinnallinen lähestymistapa varhaiskasvatuksen tutkimuksessa ja teorianmuodostuksessa. Teoksessa Kirsti Karila, Jarno Kinos ja Jorma Virtanen (toim.) Varhaiskasvatuksen teoriasuuntauksia. Jyväskylä: PS-kustannus, 58–85.

Ojala, M. 1985. Varhaiskasvatuksen perusteita. Helsinki: Kirjayhtymä.

Puohiniemi, M. 2003. Löytöretki yrityksen arvomaailmaan. Espoo: Limor kustannus.

Päiväkoti Haukan varhaiskasvatussuunnitelma 2007.

Recher, N. 1976. Arvot ja niiden rooli käyttäytymisen tutkimisessa. Teoksessa Raimo Tuomela ja Ilkka Pataluoto (toim.) Yhteiskuntatieteiden filosofiset perusteet. Osa 2. Helsinki: Gaudeamus, 209-241.

Schein, E. 1991. Organisaatiokulttuuri ja johtaminen. Jyväskylä: Gummerus.

Solasaari, U. 2003. Rakkaus ja arvot kasvattavat persoonan - Max Schelerin kasvatustieteellisen laitoksen tutkimuksia n:o 187. Väitöskirja.

Stakes. 2006. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Oppaita 56. Jyväskylä: Gummerus.

Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S. 1994. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä.

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

Valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön julkaisuja 2002:9. Verkko-versio. Luettu 27.7.2008.

Viinisalo, K. 2006. Organisaation arvot ja liiketoiminnan tulos - joustava kyvykkyys talotekniikka-alalla. Julkaisu 584. Tampereen teknillinen yliopisto. Väitöskirja.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

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

Yksikön vasu. Stakes. Verkko-versio. Luettu 16.3.2007.

Yrjönsuuri, M. 1996. Hyvän olemus. Johdatus etiikkaan. Jyväskylä: Gummerus.

LIITTEET

Liite 1.....	64
Liite 2.....	68
Liite 3.....	71

Liite 1

LAUREA-AMMATTIKORKEAKOULU

SAATE

Laurea Otaniemi

30.4.2007

Terveyden edistämisen koulutusohjelma,

Toimintakyvyn edistäminen

Arvoisa päiväkotihaukan asiakas!

Olen ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon (sosionomi ylempi amk) opiskelija Laurea-ammattikorkeakoulussa ja teen opiskeluihini kuuluvaa työelämän kehittämishanketta. Kehittämishankkeen tarkoituksena on kuvata, kuinka päiväkotihaukan arvot näkyvät päivähoiton arjessa. Olen työskennellyt päiväkotihaukassa lastentarhanopettajana lähes 6 vuotta (01/01 - 07/06 välisenä aikana). Tutkimukseni on toimintatutkimus ja tämä kyselylomake on yksi tiedonkeruumenetelmistä.

Vastaamalla kyselyyn voitte vaikuttaa päiväkodin arvokeskusteluun ja annatte arvokasta apua kehittämishankkeen onnistumiseksi. Kyselyyn voitte vastata nimettömänä ja antamanne vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisina.

Voitte palauttaa kyselylomakkeen täytettynä oheisessa kirjekuoressa **29.5.2007** mennessä päiväkodin eteisessä olevalle ilmoitustaululle sille varattuun paikkaan.

Vastaa mielelläni, mikäli haluatte lisätietoja kehittämishankkeestani. Ohessa on sähköpostiosoitteeni.

Kiitos etukäteen vastauksistanne!

Pirre Piiparinen
pirre.piiparinen@laurea.fi

7. Päiväkodin ilmapiiri on hyväksyvä

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

8. Päiväkodin ilmapiiri on vuorovaikutteinen

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

9. Lapseni saa päiväkodissa riittävästi monipuolista ravintoa

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

10. Lapseni saa päiväkodissa riittävästi lepoa

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

11. Lapseni saa päiväkodissa riittävästi perustarpeiden huomioimista

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

12. Koen, että päiväkodin aikuiset ovat välittäviä

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

13. Lapsellani on turvalliset rajat päiväkodissa

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

14. Lapseni kehitykseen liittyvät asiat otetaan huomioon

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

15. Koen, että päiväkotini on fyysisesti turvallinen

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

16. Koen, että päiväkotini on henkisesti turvallinen

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

17. Lapseni saa leikkiä riittävästi päiväkodin sisätiloissa

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

18. Lapseni saa leikkiä riittävästi päiväkodin pihalla

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

19. Lapseni saa ikätasoista toimintaa päiväkodissa

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

20. Päiväkodin toiminta on monipuolista

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

21. Aikuiset innostavat lapsia oppimaan

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

22. Pienryhmätoiminta tukee lapseni oppimista

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

23. Hyvien tapojen oppimista tuetaan riittävästi

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

6. Olen saanut riittävästi tietoa päiväkodin arvoista ja toimintatavoista (**rastita**).

Kyllä___

En___

7. **Merkitkää** alla olevalle viivalle millä kouluarvosanalla (4 - 10) kuvaisitte tyytyväisyyttänne päiväkodin toimintaan?

8. Mitä muuta haluaisitte sanoa päiväkodin toiminnannasta?

KIITOS VASTAUKSESTANNE!

Liite 2

Arvoisa vastaaja. Seuraavassa on sarja kysymyksiä liittyen päiväkodin arvomaailmaan.

Ympyröikää se vaihtoehto, joka kuvaa parhaiten mielipidettänne.

1. Koen, että lapset tuntevat olonsa ainutkertaiseksi päiväkodissa

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

2. Lasten persoonat huomioidaan päiväkodissa

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

3. Päiväkodin ilmapiiri on lämmin

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

4. Päiväkodin ilmapiiri on avoin

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

5. Päiväkodin ilmapiiri on välitön

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

6. Päiväkodin ilmapiiri on lasta kannustava

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

7. Päiväkodin ilmapiiri on hyväksyvä

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

8. Päiväkodin ilmapiiri on vuorovaikutteinen

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

9. Lapset saavat päiväkodissa riittävästi monipuolista ravintoa

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

10. Lapset saavat päiväkodissa riittävästi lepoa

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

11. Lapset saavat päiväkodissa riittävästi perustarpeiden huomioimista

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

12. Koen, että päiväkodin aikuiset ovat välittäviä

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

13. Lapsilla on turvalliset rajat päiväkodissa

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

14. Lasten kehitykseen liittyvät asiat otetaan huomioon

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

15. Koen, että päiväkotiki on fyysisesti turvallinen

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

16. Koen, että päiväkotiki on henkisesti turvallinen

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

17. Lapset saavat leikkiä riittävästi päiväkodin sisätiloissa

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

18. Lapset saavat leikkiä riittävästi päiväkodin pihalla

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

19. Lapset saavat ikätasoista toimintaa päiväkodissa

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

20. Päiväkodin toiminta on monipuolista

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

21. Aikuiset innostavat lapsia oppimaan

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

22. Pienryhmätoiminta tukee lasten oppimista

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

23. Hyvien tapojen oppimista tuetaan riittävästi

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

24. Olen saanut riittävästi tietoa päiväkodin arvoista ja toimintatavoista

1	2	3	4	5
täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en samaa enkä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä

KIITOKSIA VAIVANNÄÖSTÄ!

Liite 3

ARVOPÄIVÄKIRJA

Arvoisa vastaaja! Vastaa seuraaviin kysymyksiin omin sanoin.

LÄMMIN JA AVOIN KASVATUSILMAPIIRI

1. MITÄ KAIKKEA MINULLE MERKITSEE LÄMMIN JA AVOIN KASVATUSILMAPIIRI?
2. MITÄ LÄMMIN JA AVOIN KASVATUSILMAPIIRI TARKOITTAÄ KÄYTÄNNÖSSÄ PÄIVÄKODIN ARJESSA?
3. MITÄ SILLOIN TAPAHTUU, KUN KASVATUSILMAPIIRI EI OLE LÄMMIN JA AVOIN? KUVAA TILANTEITA.

Pidä tätä "arvopäiväkirjaa" kymmenen työpäivän ajan päivittäin. Kuvaa konkreettisia asioita miten lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri toteutui tai miten se ei toteutunut ko. päivän aikana. Kiitoksia vaivannäöstä!

ma 31.3 Lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri toteutui. Miten?
Miten lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri ei toteutunut?

ti 1.4 Lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri toteutui. Miten?
Miten lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri ei toteutunut?

ke 2.4 Lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri toteutui. Miten?
Miten lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri ei toteutunut?

to 3.4 Lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri toteutui. Miten?
Miten lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri ei toteutunut?

pe 4.4 Lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri toteutui. Miten?
Miten lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri ei toteutunut?

Tee kokoava arviointi viikosta. Oliko viikossa jotain erityistä, joka vaikutti lämpimän ja avoimen kasvatusilmapiirin toteutumiseen?

ma 7.4 Lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri toteutui. Miten?
Miten lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri ei toteutunut?

ti 8.4 Lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri toteutui. Miten?
Miten lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri ei toteutunut?

ke 9.4 Lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri toteutui. Miten?
Miten lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri ei toteutunut?

to 10.4 Lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri toteutui. Miten?
Miten lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri ei toteutunut?

pe 11.4 Lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri toteutui. Miten?
Miten lämmin ja avoin kasvatusilmapiiri ei toteutunut?

Tee kokoava arviointi viikosta. Oliko viikossa jotain erityistä, joka vaikutti lämpimän ja avoimen kasvatusilmapiirin toteutumiseen?