

”SE MITÄ MULLE ON TÄRKEETÄ TÄSSÄ TYÖSSÄ”

PERHEPÄIVÄHOITAJIEN AMMATTI-IDENTITEETTI

JA SEN MUOTOUTUMINEN

Kirsi Hyytiäinen
Pro Gradu -tutkielma
Kasvatustiede,
Turun yliopisto,
Kasvatustieteiden laitos
Ohjaaja: Juhani Tähtinen
Huhtikuu 2017

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun
alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin Originality Check -järjestelmällä.

HYYTÄINEN, KIRSI: ”Se mitä mulle on tärkeitä tässä työssä”
Perhepäivähoitajien ammatti-identiteetti ja sen muotoutuminen

Pro gradu -tutkielma, 101 s., 5 liitesivua
Kasvatustiede
Huhtikuu 2017

TIIVISTELMÄ

Tutkimukseni aiheena on perhepäivähoitajien ammatti-identiteetti. Olen tarkastellut minkälaiset tekijät luonnehtivat perhepäivähoitajien ammatti-identiteettiä ja sen muotoutumista ja mitkä tekijät vahvistavat ja heikentävät. Ammatti-identiteetti ilmiö näytetään tutkimuksessa perhepäivähoitajien työstään esittämien ajatusten, näkemysten ja ymmärryksen pohjalta. Ammatti-identiteetti on aikuisen ihmisen yksi keskeinen identiteetin osa-alue, jonka muotoutumiseen vaikuttavat sekä työntekijä itse että se kulttuurinen ja yhteiskunnallinen konteksti, jossa hän toimii. Ammatti-identiteetin muotoutumisprosessissa työntekijä nähdään aktiivisena toimijana.

Tutkimus on metodeiltaan kvalitatiivinen ja näkökulma on fenomenologis-hermeneuttinen, joka tarkastelee sekä ilmiön olennaista ja tunnusomaista olemista että tekee ilmiötä ymmärrettäväksi. Aineisto on kerätty puolistrukturoiduissa teema-haastattelussa, joihin osallistui kahdeksan (N=8) perhepäivähoitajaa neljästä eri kunnasta. Aineiston analysointitapa on teoriasidonnainen ja aineistosta on teemoittelun avulla etsitty merkityskokonaisuuksia. Teemojen merkitysisältöjen täsmentäminen tapahtui käsittekartan avulla. Tutkimuksessani olen etsinyt ammatti-identiteettiin ja sen muotoutumiseen liittyviä yhteisiä tekijöitä, jotka mahdollistavat ilmiön ymmärtämisen.

Tutkimuksen mukaan perhepäivähoitajien ammatti-identiteetin muotoutumisen pohjana toimivat hyviksi osoittautuneet ratkaisut perhepäivähoitajan työn aloittamiseen liittyen ja aiemman työkokemuksen soveltamismahdollisuudet nykyisessä työssä. Merkityksellinen voimavara on kokemus työn tärkeydestä, asiakkaiden arvostuksesta ja hyväksi koettu palaute. Ammatti-identiteettiä luonnehtivat samaistuminen perhepäivähoitajaryhmään ja yhteistyön vuorovaikutteisuus niin asiakkaiden kuin koko työyhteisön suuntaan. Näihin liittyen ammatti-identiteetin muotoutumista vahvistavat haastavissa työtilanteissa saatu tuki ja kokemus vaikuttamismahdollisuuksista sekä oppiminen. Olennaista ovat onnistumisen kokemukset asiakassuhteissa ja onnistunut esimiestyö.

Ammatti-identiteettiä ja sen muotoutumista heikentävät epävarmuuden tunteet, joita syntyy muuttuneiden työolosuhteiden, omaan terveydentilaan, riittämättömän tuen ja negatiivisen palautteen myötä. Yleistä perhepäivähoitopalvelun haastetta eli perhepäivähoitajien määrän vähenemistä ei koeta ammatti-identiteettiä heikentävänä tekijänä. Tutkimustulokset osoittavat, että yhteisöllisiä ja vuorovaikutteisia toimintatapoja ja -menetelmiä kannattaa perhepäivähoidossa edelleen kehittää ja työssä oppimisen mahdollisuuksia hyödyntää entistä monipuolisemmin.

Asiasanat: identiteetti, ammatti-identiteetti, perhepäivähoitaja, perhepäivähoito, varhaiskasvatus, vuorovaikutus

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	6
2	PERHEPÄIVÄHOITO OSANA VARHAISKASVATUSTA	8
2.1	Perhepäivähoidon historialliset lähtökohdat	9
2.2	Perhepäivähoitaja ja kasvattajuus	11
2.3	Perhepäivähoitajan koulutus	13
2.4	Perhepäivähoitajan toimintaympäristö	16
2.5	Perhepäivähoito tulevaisuudessa	17
3	PERHEPÄIVÄHOITO TUTKIMUSKOHTENA	19
4	KUKA OLEN OMAN AMMATTINI EDUSTAJANA	21
4.1	Persoonallinen ja sosiaalinen identiteetti ammatti-identiteetin perustana	22
4.2	Subjekti ammatti-identiteetin aktiivisena rakentajana	26
4.3	Ammatti-identiteetin muotoutuminen ja työelämän muutos	27
4.4	Ammatti-identiteetti ja oppiminen	31
5	TUTKIMUSASETELMA, -METODOLOGIA JA -MENETELMÄ	33
5.1	Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset	33
5.2	Tutkimusmetodologia	34
5.3	Aineistonkeruumenetelmä	36
5.3.1	Haastatteluun osallistuneet perhepäivähoitajat	38
5.3.2	Haastateltavien työnantajakunnat	40
5.3.3	Haastattelujen käytännön toteutus ja aineisto	41
5.4	Tutkijan rooli	43
5.5	Aineiston analyysi	45
6	AMMATTI-IDENTITEETIN AINEKSET – TUTKIMUKSEN TULOKSET	48
6.1	Perhepäivähoitajaksi ryhtyminen	49
6.2	Aiemman työkokemuksen merkitys	51
6.3	Kokemus työn merkityksestä	53
6.4	Perhepäivähoitaja ammattinsa edustajana	58
6.5	Keskeiset arvot ja eettinen sitoutuminen	62
6.6	Oppiminen ja itsensä kehittäminen	66
6.7	Vaikuttaminen ja työn näkyväksi tekeminen	71
6.8	Tulevaisuuden toiveet	74

7	TUTKIMUKSEN YHTEENVETO	77
7.1	Avaintulokset	77
7.1.1	Ammatti-identiteettiä ja sen muotoutumista luonnehtivat tekijät	77
7.1.2	Ammatti-identiteetin muotoutumista tukevat ja vahvistavat tekijät	80
7.1.3	Ammatti-identiteetin muotoutumista heikentävät tekijät	82
7.2	Pohdinta	84
7.3	Tutkimuksen luotettavuus	88
	LÄHTEET	91
	LIITTEET	
LIITE 1	PERHEPÄIVÄHOITAJA AMMATTITUTKINNON SUORITTANEEN TYÖN KUVAUS JA ARVOPERUSTA	97
LIITE 2	YHTEENVETO HAASTATELTAVISTA JA HEIDÄN TAUSTATIEDOISTAAN	99
LIITE 3	TEEMAHAASTATTELURUNKO	100

KUVIOT

Kuvio 1:	Perhepäivähoitajan ammattitutkinnon muodostuminen	15
Kuvio 2:	Ammatti-identiteetin ulottuvuudet osana subjektiutta ja ihmisen minuutta	25
Kuvio 3:	Ammatti-identiteetti eri tuotantotavoissa	28
Kuvio 4:	Esimerkit teemoittaisista merkityskokonaisuuksista ja olennaisista osa-alueista	46
Kuvio 5:	Perhepäivähoitotyöhön ryhtymisen ja työssä jatkamisen lähtökohdat	50
Kuvio 6:	Aiemman työkokemuksen merkitys perhepäivähoitajan työssä	53
Kuvio 7:	Perhepäivähoitotyön merkitykset	57
Kuvio 8:	Perhepäivähoitaja oman ammattinsa edustajana -osatekijät	62
Kuvio 9:	Perhepäivähoitajan työssä näkyvät arvot ja eettisyyden elementit	65
Kuvio 10:	Perhepäivähoitajan oppimiseen vaikuttavat osatekijät	70
Kuvio 11:	Vaikuttamisen päämäärä ja työn näkyväksi tekemisen osiot	73
Kuvio 12:	Perhepäivähoitajien tulevaisuuden toiveet	76
Kuvio 13:	Perhepäivähoitajan ammatti-identiteetin ja sen muotoutumisen pääulottuvuudet	79
Kuvio 14:	Perhepäivähoitajan ammatti-identiteettiä tukevat ja vahvistavat tekijät	81
Kuvio 15:	Perhepäivähoitajien ammatti-identiteettiä heikentävät tekijät	83

TAULUKOT

Taulukko 1:	Päivähoidossa olleet lapset palvelun tuottajan mukaan, % 1-6 -vuotiaista vuosina 1997, 2000, 2005 ja 2010–2015	18
Taulukko 2:	Perhepäivähoitajien lukumäärät haastateltavien työnantajakunnissa vuonna 2005 ja 2015 sekä kunnallisen perhepäivähoidon alkamisvuodet	40

1 JOHDANTO

Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää ja kuvata omassa kodissaan työskentelevien kunnallisten perhepäivähoitajien ammatti-identiteettiä. Olen kiinnostunut selvittämään minkälaiset tekijät luonnehtivat, tukevat ja vahvistavat sekä heikentävät perhepäivähoitajien ammatti-identiteettiä ja sen muotoutumista. Tarkoituksena on etsiä vastauksia perhepäivähoitajien omista, subjektiivisista kokemuksista ja näkemyksistä suhteessa heidän omaan ammatti-identiteettiinsä ja sitä luonnehtiviin tekijöihin.

Kiinnostukseni aihetta kohtaan on herännyt, koska olen useamman vuoden ajan päässyt seuraamaan kuntatasolla perhepäivähoitajien ammattiryhmää, heidän työtään ja toiminnan vähentymistä. Olen pohtinut erilaisia kysymyksiä kuten: miten perhepäivähoitaja kokee oman työnsä ja mahdollisuutensa kehittyä työssään, mitä hän pitää työssään tärkeänä, millaisena hän näkee itsensä työssään ja työyhteisössään, saako hän yksin työskentelijänä riittävästi ohjausta ja tukea, mitä perhepäivähoitaja toivoo omalta työltään ja perhepäivähoidon tulevaisuudelta, säilyykö kunnallinen perhepäivähoito ylipäättään hoitajan kotona tapahtuvana päivähoitomuotona? Mielessäni on siis ollut paljon perhepäivähoitajiin ja heidän työhönsä liittyviä kysymyksiä, joihin itselläni ei ole ollut vastauksia, mutta joita toivoin tutkimukseni kautta saavaani.

Omien kysymysteni rinnalle nousi toteama, että vuodesta 1973, jolloin perhepäivähoito sai päivähoitolain myötä virallisen aseman päiväkotitoiminnan rinnalla, on kulunut useita vuosia, joiden aikana päivähoito on yleisesti kasvatusta koskevien tutkimustulosten ja teoriaperustan myötä kehittynyt kohti varhaiskasvatusta ja myös perhepäivähoitajien työ on muuttunut hoivapainotteisesta kohti hoidon, kasvatuksen ja opetuksen toteuttamista. Perhepäivähoitajasta on tullut kasvattaja, jona hänet myös omassa kontekstissaan tulee nähdä. Kasvattajana tulee olla tietoinen siitä mitkä ovat oman työn tavoitteet, tunnistaa oma osaaminen ja tehdä osaamistaan näkyväksi ja perustelluksi suhteessa niihin tavoitteisiin ja määreisiin, jotka yhteiskunnallisesti ja kunnallisesti palvelumuodolle asetetaan. Perhepäivähoitajan työssä toimivien on vuosien kuluessa pitänyt rakentaa ammatti-identiteettiään uudelleenlaiseen rooliin kasvaen.

Tutkimukseni on ajankohtainen, koska uusi varhaiskasvatuslaki asettaa perhepäivähoitolle tavoitteita, joiden toteuttamiseksi vaaditaan tietoista perhepäivähoitajan oman työn tarkastelua ja arviointia siitä, miten ja miksi hän työtään tekee. Ammatti-identiteetin pohtiminen on tärkeää, koska sen kautta perhepäivähoitajalla on mahdollisuus tunnistaa omaan ammattiin ja työhön liittyvät itselleen tärkeät asiat ja suunnata työskentelyä tavoitteelliseen ja suunnitelmalliseen suuntaan. Ammatti-identiteetin ja siihen vaikuttavien tekijöiden tunnistaminen avaa mahdollisuuksia tunnistaa asiayhteyksiä, joissa ammatti-identiteetti voi heikentyä ja joissa työntekijä tarvitsee tukea. Koen, että ammatti-identiteettikeskustelun avulla perhepäivähoitaja voi kehittää itseään ja perhepäivähoitoa kokonaisuudessaan voidaan kehittää nykypäivän vaatimusten mukaisesti. Eli perhepäivähoitajan ammatissa toimivan työntekijän kohdalla ammatti-identiteettikeskustelu ja ammatti-identiteetin muotoutumisen tukeminen vahvistaisi kasvattajuutta sekä yksilö-että yhteisökohtaisesti.

2 PERHEPÄIVÄHOITO OSANA VARHAISKASVATUSTA

Lasten päivähoito, sen laitostuneet muodot toimintoinen, työntekijöineen ja hallinnollisine rakenteineen ovat merkittävä osa varhaiskasvatusta. Varhaiskasvatus on kasvatus-, opetusta ja hoitoa, joista toinen toisensa lomassa ja toisiinsa kietoutuneina muodostuu varhaiskasvatustapahtumia ja käytänteitä, joiden perusteella varhaiskasvatus on näin ollen määritelty lasten huoltajien, päivähoidon ja esiopetuksen piiriin sijoittuvaksi vuorovaikutustapahtumaksi. Vuorovaikutus on tavoitteellista ja se päämääränä on alle kouluikäisten lasten kokonaispersoonallisuuden kehittäminen. (Välimäki 1999, 25.) Suomalaisista varhaiskasvatusta luonnehtii educare-malli, jossa päivähoitoa tarjotaan yhdistäen opetusta ja päivähoitoa niin, että hoito, kasvatus ja opetus yhdistyvät yhteneväiseksi kokonaisuudeksi (Varhaiskasvatuksen neuvottelukunta 2008, 32). Varhaiskasvatuksen määritelmää täydentää omalta osaltaan varhaiskasvatuslaki.

Valtioneuvoston ”Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman 2011–2016” ja pääministerien Katainen ja Stubb hallitusohjelmien mukaisesti säädettiin laki varhaiskasvatuksesta. Lain säätämisen tavoitteena oli, että laadukas ja saatavilla oleva varhaiskasvatus ja esiopetus taataan koko ikäluokalle (ks. Hallitusohjelma 2011, Hallitusohjelma 2014). Varhaiskasvatustalainsäädäntö toteutetaan vaiheittain ja sen ensimmäisen vaiheen lakiesitys sekä eduskunnan lausunto hyväksyttiin eduskunnassa 13.3.2015. Vuonna 1973 voimaan tulleen päivähoitolain nimikkeen sekä siihen liittyvät sisällölliset muutokset vahvisti 8.5.2015 tasavallan presidentti Niinistö ja uuden varhaiskasvatuslain ensimmäinen vaihe tuli voimaan 1.8.2015 (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015).

Uusi varhaiskasvatuslaki (36/1973) määrittelee varhaiskasvatuksen kunnan, kuntayhtymän ja muun mahdollisen palvelujen tuottajan järjestämäksi suunnitelmalliseksi ja tavoitteelliseksi kasvatukseksi, opetuksen ja hoidon muodostamaksi ja pedagogiikkaa painottavaksi kokonaisuudeksi, jota voidaan järjestää ja antaa päiväkodissa, perhepäivähoidossa tai muuna varhaiskasvatuksena. Kun varhaiskasvatusta järjestetään yksityiskodissa, tätä kotia kutsutaan tällöin perhepäiväkodiksi.

Kunnan järjestämä perhepäivähoito määritellään varhaiskasvatukseksi laissa (36/1973) määritellyin tavoittein, joita liittyy mm. lapsen kokonaisvaltaisen kasvun, kehityksen, terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen, oppimisen edellytysten tukemiseen, monipuolisen pedagogisen toiminnan ja lasta kunnioittavan toimintatavan toteuttamiseen, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen, lapsen osallistumisen ja vaikutusmahdollisuuksien mahdollistamiseen sekä yhdessä lapsen vanhemman tai huoltajan kanssa lapsen parhaaksi toimimiseen ja vanhemman tai huoltajan tukemiseen kasvatustyössä. Tavoitteita on määritelty uudessa varhaiskasvatuslaissa enemmän ja tarkemmin kuin 1973 voimaan tullessa päivähoitolaissa. Tarkemmin määritellyt ja listatut tavoitteet asettavat omalta osaltaan perhepäivähoidon entistä tärkeämpään asemaan yhtenä varhaiskasvatuksen toteuttamismuotona, koska tavoitteista nousee esiin myös vastuita, joiden toteuttamista ja toteutumista tulee tämän päivän perhepäivähoidossa tutkia ja arvioida. Tänä päivänä perhepäivähoito sen kaikkine muotoineen: hoitajan kotona tapahtuva perhepäivähoito, kolmiperhepäivähoito, muu lapsen kotona annettava hoito ja ryhmäperhepäivähoito nähdään varhaiskasvatuksen yhtenä toteuttamistapana.

2.1 Perhepäivähoidon historialliset lähtökohdat

Perhepäivähoito on Suomessa toiminut pitkään valvomattomana hoitomuotona. Yhteiskunnallisen muutoksen, teollistumisen ja yhtenäisen, hyvinvoivan yhteiskunnan rakentamisen myötä naisten voimakas työssä käymisen lisääntyminen aiheutti päivähoidon tarpeen kasvua. (Pihlaja 2004, 16; Parrila 2005, 23.) Samaan aikaan 1950-luvulta lähtien yhteiskunnan järjestämien päivähoitopalvelujen määrä kasvoi hitaasti, jolloin yksityinen perhepäivähoito alkoi kasvaa mittasuhteiltaan hyvin laajaksi (Parrila 2005, 23).

Kun vanhemmilla ei ollut varaa palkata lasten hoitoa varten apulaista kotiin tai käytettävissä ei ollut sukulaistakaan lastenhoitajaksi eikä yhteiskunnan järjestämiä päivähoitopaikkoja ollut, niin tällöin lapsi vietiin usein hoitoon naapuriin, jossa kotona oleva äiti suostui ottamaan vieraan lapsen hoitoon. Lapsia hoidettiin sellaisissakin olosuhteissa, joista ei aina ollut riittävästi tietoa, ja tällöin ei aina pystytty huomioimaan riittävästi olosuhteiden tai hoitajan sopivuutta. Lapsen hoito vieraassa kodissa oli lähes kokonaan viranomaisten valvonnan ulottumattomissa ja tällaisesta yksityisestä perhepäivähoidosta käytettiin ennen päivähoitolain voimaan tulemistä nimitystä ”villi perhepäivähoito”. (Eronen, Juurinen, Laukkanen, Lühr & Rusama 1975, 9.)

Ensimmäistä kertaa perhepäivähoito mainittiin uutena päivähoitomuotona vuoden 1951 Suomen komitean virallisissa asiakirjoissa, joissa todettiin, että ”Yliherkille heikoille tai muuten joukkokäsittelyyn vaikeasti soveltuville lapsille pitäisikin tällaisen sijoituksen olla laitoshoidon edullisempi.” Komitea toi esille, että yksityisessä perhepäivähoidossa oli havaittu epäkohtia, joiden vuoksi pidettiin tarpeellisena määritellä perhepäivähoito virallisesti ja luoda toiminnalle kriteerit. Perhepäivähoitotoimintaa esitettiinkin vuoden 1936 lastensuojelulain piirissä, mutta lakimuutos tehtiin vasta vuonna 1968. (Välimäki 1999, 128–129.) Lakimuutoksen viipyessä mahdollisuus kehittää perhepäivähoidosta varteenotettava ja joustava päivähoitomuoto, innosti kuitenkin järjestöjä, kuten Mannerheimin Lastensuojeluliittoa (MLL), ja yksittäisiä kuntia perhepäivähoidon kehittämiseen (Eronen ym. 1975, 9–10).

Erityisesti juuri MLL:n toiminnan, joita olivat esimerkiksi ensimmäisten perhepäivähoidon neuvottelupäivien järjestäminen ja ohjatun perhepäivähoitokokeilun aloittaminen Helsingissä, voidaan katsoa olevan pohjatyönä kunnalliselle perhepäivähoidolle, joka ensimmäisenä aloitettiin Kotkassa vuonna 1966 (Välimäki 1999, 129). Kunnallisesta perhepäivähoidosta käytettiin nimitystä ohjattu perhepäivähoito ja perhepäivähoitajat olivat työsopimussuhteessa kuntaan. Perhepäivähoitokoteja valvomaan, perhepäivähoitajien työtä ohjaamaan sekä uusien hoitokotien etsimiseen ja sopivan hoitopaikan varmistamiseen syntyi kunta-alalle toimintaa toteuttamaan uusi ammattikunta: perhepäivähoidon ohjaajat. (Eronen ym. 1975, 10.)

Päivähoidon ja etenkin perhepäivähoidon kehittämistyötä 1960-luvulta lähtien edesauttoi myös yhteiskunnan kehittyminen kohti hyvinvointivaltiota. Julkishallinnolta edellytettiin entistä suurempaa roolia päivähoitojärjestämiseksi ja ratkaisuja koskien yksityistä, valvomatonta ja epäkohtia sisältänyttä perhepäivähoitoa. (Parrila 2005, 24.) Perhepäivähoidon kunnallistaminen nähtiin siis ratkaisuna valvotun perhepäivähoidon epäkohtien korjaamiseen ja päivähoitopaikkojen tarpeen mukaiseen järjestämiseen. Koska hoitopaikoista oli pulaa ja päivähoitopaikkatarvetta vastaavan päivähoitojärjestämisen lisäämiseen ei olisi ollut riittäviä taloudellisia resursseja, perhepäivähoidosta kasvoikin muutamiksi vuosikymmeniksi laajin kotiansiötyön muoto (Välimäki 1999, 196). Päivähoitolain astuessa voimaan vuonna 1973 perhepäivähoidon asema vahvistui ja toiminta sai lain mukaan tasavertaisen aseman päiväkodissa annettavan päivähoitojärjestämisen kanssa.

Kaiken kaikkiaan valvonnan ja ohjauksen lisääminen lisäsi lasten vanhempien, huoltajien myönteistä suhtautumista kunnalliseen perhepäivähoitoon ja perhepäivähoito nähtiin parhaimmillaan kodinomaisena, hoitolasten yksilöllisiä tarpeita kunnioittavana ja joustava päivähoitomuotona. (Välimäki 1999, 129.) Vuosikymmenten saatossa perhepäivähoitotoiminnan sisällöt ovat kehittyneet, mutta edelleen aiemmin mainitut piirteet nähdään perhepäivähoidon hyvinä puolina. Hyvinä puolina nähdään myös pienen ryhmän mahdollistama rauhallisuus, hoidon kokonaisvaltaisuus, saman aikuisen läsnäolo ja se, että perhepäivähoito nähdään aiempaa enemmän ammatillisen kasvattajan toteuttamana varhaiskasvatuksena.

2.2 Perhepäivähoitaja ja kasvattajuus

Perhepäivähoitajan työn tekeminen perustui aluksi perinteiseen kotikasvatukseen. Perhepäivähoitajan soveltuvuutta tehtäväänsä ei perusteltu niinkään ammatillisilla taidoilla vaan persoonallisuuteen liittyvillä ominaisuuksilla ja perinteisiin perustuvalla perheosaamisella, jonka katsottiin olevan perheissä tapahtuvaa lasten kasvatusta ja hoitoa eli ”kotiosaamista” (Välimäki 1999, 131–132). Myös vuoden 1973 päivähoitolaki omalta osaltaan suuntasi toiminnan painottumista enemmän hoidolliseen kuin kasvatukselliseen suuntaan ottamalla käyttöön käsitteen päivähoito. (Pihlaja 2004, 18). Päivähoito nähtiinkin aluksi palveluna, joka mahdollisti perheen aikuisten työssä käymisen ja tämän myötä myös perhepäivähoidossa edelleen painotettiin enemmän lapsille annettavaa hoivaa ja hoitoa kuin kasvatusta (Heinämäki 2005, 137).

Perhepäivähoitajien roolin muutos kasvattajuuden suuntaan alkoi perhepäivähoidon kunnallistamisen alkuvaiheissa kuntien ja kansalaisopistojen yhteistyössä toteuttavien perhepäivähoitajakurssien järjestämisestä ja niiden yleistymisestä. Lisäksi perhepäivähoitajilla oli mahdollisuus saada työssä kehittymiseen ammatillista tukea, kun perhepäivähoidon ohjaus kehittyi. Ohjauksen toimintatavat kehittyivät ja alkoivat painottua hoidon ulkoisten olosuhteiden, hoitajan ja hänen perheensä sopivuuden arvioinnista ja valvonnasta enemmän perhepäivähoitajien ammatilliseen ohjaamiseen. (Parrila 2005, 27, 29.) Kun perhepäivähoitajana oleminen ja toimiminen nähtiin aiemmin muodostuvan äitiyden perustehtävän, hoivaamisen, lasten päivittäisten tarpeiden täyttämisen ja hyvän elämän edellytysten tarjoamisen, ympärille (Tikka 2007, 94), kouluttautumisen ja ohja-

uksen avulla perhepäivähoitajan rooli alkoi muuttua hoivaajasta kasvattajan rooliksi ja työ ammattikasvattajan työksi.

Varhaiskasvatuksen määritelmän sisällöllisen merkityksen myötä esiin nousi päivähoiton tehtävä lasten varhaiskasvatuksena (Heinämäki 2005, 137), jolloin myös perhepäivähoidossa on pitänyt ottaa huomioon, että perhepäivähoitaja oman työtehtävänsä ammattilaisena, toimii asiakassuhteissa, joissa näyttäytyy erilaisia ja ainutlaatuisia vuorovaikutuksen muotoja ja sisältöjä. Tällöin toimiminen ammattilaisena, kasvatusyhteistyön tekeminen vanhempien ja muiden huoltajien kanssa ja heitä tukien, edellyttää laajempaa suuntautumista ja perehtymistä kuin oman lapsen kasvattaminen. (Tikka 2007, 95.) Varhaiskasvatuksen määrittelyn lisäksi kunkin ajan lapsi- ja kasvatuskäsitteet ja niiden painotukset vaikuttavat siihen miten kasvatustyötä tehdään ja mitkä asiat ovat keskiössä. Nämä ja niistä juontuvat yhteiskunnallisesti asetetut raamit ja asiakkaiden vaatimukset ohjaavat varhaiskasvatuksessa työskentelevien toimimista kasvattajina ja oman työnsä ammattilaisina.

Yhteiskunnallisten muutosten myötä myös perhepäivähoitajan toimintaympäristö muuttuu ja yhteiskunnalliset tekijät kuten lapsilla erityisen tuen tarpeiden, eri kulttuuritaustaisten asiakkaiden myötä monikulttuurisuus- ja kansainvälisyystyön lisääntyminen, kasvatuskumppanuuteen sisältyvien haasteiden moninaistuminen perheiden lisääntyvien ongelmien kautta vaikuttavat myös perhepäivähoitajaan (Varhaiskasvatuksen neuvottelukunta 2008, 57) ja hänen työlleen asetettuihin vaatimuksiin ja tavoitteisiin. Perhepäivähoitaja ei voi enää perustaa toimintatapojaan pelkästään hoivaan vaan työtehtävässä tarvitaan laajempaa osaamista ja ymmärrystä myös kasvatuksen ja opetuksen osalueilta.

Perhepäivähoitajien kehittynyt tietoisuus omasta kasvattajuudestaan ja perhepäivähoitolle ominaisista kasvatuksen tavoista ovat auttaneet tunnistamaan perhepäivähoidolle ominaisia arvoja kuten pienen ryhmän tuoma läheisyys, yksilöllisyys, hyvä hoiva ja kasvatuksen kytkeytyminen arjessa tapahtuviin toimintoihin sekä lähiympäristön vuorovaikutuksellisuus. Kasvatustietoisuus on tärkeää ammattiin kasvun kannalta ja yksin työskentelevän perhepäivähoitajan kohdalla tämä on luonut omat haasteensa, sillä kasvatustietoisuus kehittyy omaa toimintaa arvioimalla ja vahvistuu yhteisössä, joka perhepäivähoitajalla on yleensä varsin hajanainen. Perhepäivähoitajan tulisi tunnistaa työssään käyttämänsä menetelmät ja periaatteet, jotta hän kykenisi erottamaan toiminnastaan kasvatuksellisen toiminnan vaikutuksen. (Heinämäki 2005, 138.) Jotta kuva perhe-

päivähoitoon liittyvistä työtehtävistä ja niiden sisällöistä sekä ammatti-identiteetistä olisi selkeä, perhepäivähoitajien työssä tulisi näkyä yhteistyötä vahvistavat toimintatavat kuten esimerkiksi suunnitelmallinen tiimityöskentely, säännölliset palaverit, jotka mahdollistavat työn sisältöä ja toimintatapoja koskevat kasvatukselliset keskustelut, ja ammatillisiin asioihin perustuvat ja riittävän usein toteutettavat kahdenkeskiset keskustelut perhepäivähoidon esimiehen kanssa. Yhteisöllisyys on myös yhteisöön sosiaalistumisen kannalta tärkeää, sillä hajanainen ja löyhä työyhteisö voi heikentää ammattiin oppimiseen liittyvää sosiaalistumista, koska yhteisön arvojen ja sääntöjen tunnistaminen ja kytkeminen omaan työhön voi olla sellaisessa työyhteisössä vaikeaa (Heinämäki 2005, 138). Keskinen (2002, 149) on tuonut esille, että eritoten työssä, jossa työskennellään yksin, säännöllinen mahdollisuus kouluttautumiseen, työtovereiden ja esimiehen tapaamiseen, ovat keinoja pitää yllä myös työssä viihtymistä ja jaksamista ja niin säilyttää ammatillisuus perhepäivähoitajan työssä.

2.3 Perhepäivähoitajan koulutus

Siinä vaiheessa, kun kunta-ala alkoi huolehtia työsopimussuhteisen perhepäivähoitajan palkkauksesta, kunnallisen perhepäivähoitajan ensimmäisen työn palvelussuhteen ehtoja koskeneen työehtosopimuksen mukaan perhepäivähoitajan oli mahdollista saada suurempaa palkkaa, mikäli hänellä oli sosiaalishallituksen hyväksymä tutkinto tai muu koulutus. Kouluttautumisen mahdollisti MLL, joka oli laatinut perhepäivähoitajien kouluttamiseksi kurssiohjelmaa, joita perhepäivähoitopalvelua tarjonneet kunnat olivat toteuttaneet pääsääntöisesti yhteistyössä kansalaisopistojen kanssa. Valtioneuvoston asettama ”Varhaiskasvatuksen henkilökunnan koulutuskomitea” otti vuonna 1974 mietinnössään kantaa, että kurssiohjelman tulisi olla vähintään 150 tunnin mittainen ja sisältää osiot: perhepäivähoito päivähoidon palvelumuotona, lapsen kehitys, hoito ja kasvatusta sekä perhepäiväkoti lapsen hoitoympäristönä. (Eronen ym. 1975, 56–57.) Kurssin käyminen ei ollut edellytys tai vaatimus työn tekemiselle tai uutena perhepäivähoitajana työn aloittamiselle (Parrila 2002a, 24), mutta perhepäivähoitajakurssin käyminen mahdollisti oman osaamisen kehittämisen ja myös paremman palkan saamisen.

Perhepäivähoitajan työ kasvattajana, sille muutosten myötä asetetut tavoitteet ja perhepäivähoitajakurssien riittämättömyys koulutusväylänä tiedostettiin valtakunnallisesti ja vuonna 2000 Opetushallitus sai valmiiksi perhepäivähoitajien ammattitutkinnon yhtenäiset perusteet, joita voidaan pitää isona edistymisen askeleena perhepäivähoitajien koulutuksen yhtenäistämisen ja sisällöllisen kehittämisen alueilla. Tähän yhteyteen Opetushallitus laati myös kuvauksen perhepäivähoitajan työstä (Liite 1), mikä oli merkityksellinen, koska se oli ainoa ajantasainen valtakunnan tasolla tehty määrittely perhepäivähoitajan työstä (Parrila 2002a, 24, 26).

Perhepäivähoitajan ammattitutkinto koostuu neljästä pakollisesta ja kolmesta valinnaisesta tutkinnon osasta, joista tutkinnon suorittaminen edellyttää vähintään yhden valinnaisen osan suorittamista (ks. Kuvio 1). Ammattitutkinnon tekijä ”osoittaa osaamisensa toimimalla varhaiskasvatuksen ammattilaisena perhepäivähoidossa. Hän osaa toimia kasvatuskumppanuuden periaatteiden mukaisesti ammatillisessa vuorovaikutuksessa sekä lasten että heidän perheidensä kanssa. Perhepäivähoitajan ammattitutkinnon suorittanut hyödyntää työssään lapsen kasvua ja kehitystä koskevaa tietoa. Hän osaa myös luoda lapselle virikkeellisen ja turvallisen kasvatusta, hoitoa ja oppimista tukevan ympäristön. Hän osaa toimia oman alueensa yhteistyöverkostoissa ja yhteistyössä alan asiantuntijoiden kanssa. Perhepäivähoitajan ammattitutkinnon suorittanut osaa toimia kaikissa työtilanteissa alan eettisten periaatteiden ja työtä ohjaavien säädösten mukaisesti.” (Perhepäivähoitajan ammattitutkinto 2013, 7, 13.) Edellä mainittu ammattitutkinnon edellyttämä osaaminen osoitetaan tutkintotilaisuuksissa käytännön työ- ja toimintatilanteissa.

Perhepäivähoitajan ammatissa työskenteleminen on tyypillisesti hyvin itsenäistä, jolloin ammattitaidon osaamisen tutkintotilaisuuksissa arvioijaosapuolena on järkevää huomioida myös työelämätaho. Koulutuksen järjestävän tahon opettajien lisäksi työelämätahon edustajan läsnäolo arviointitilaisuudessa monipuolistaa arviointia. Usein perhepäivähoitajan ammattitutkinto suoritetaan oppisopimuksella jo työssä oltaessa eli työn ohessa ja tällöin työelämätahon edustaja on suoraan työnantajaedustaja, jonka osallistuminen opiskelijan tutkintotilaisuuksiin on tässä yhteydessä varsin luontevaa. Ammattitaidon voi osoittaa perhe- tai ryhmäperhepäiväkodissa ja kahteen pakolliseen tutkinnon (3.2 ja 3.3) osaan liittyvän osaamisen myös päiväkodissa (Perhepäivähoitajan ammattitutkinto 2013). Tavallista on, että ainakin yhteen tutkinnon osaan liittyvä osaaminen ja taito näytetään päiväkodissa, jolloin on myös mahdollisuus tutustua päiväkotiin toimintaympäristönä.

Pakolliset tutkinnon osat
3.1 Ammatillinen toiminta perhepäivähoidossa
3.2 Varhaiskasvattajana perhepäivähoidossa
3.3 Lapsen terveydestä ja fyysisestä turvallisuudesta huolehtiminen
3.4. Lapsen tuen tarpeeseen vastaaminen
Valinnaiset tutkinnon osat
3.5 Monikulttuuristen lasten ja perheiden kanssa toimiminen
3.6 Tutkinnon osa toisesta tutkinnosta
3.6 Tutkinnon osa toisesta tutkinnosta

Kuvio 1 Perhepäivähoitajan ammattitutkinnon muodostuminen (Perhepäivähoitajan ammattitutkinto 2013, 14)

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (272/2005) määrittelee varhaiskasvatuksen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksia, jotta asiakkaan oikeus hyvään palveluun ja kohteluun toteutuu henkilöstön riittävän koulutuksen ja perehdyneisyyden kautta. Perhepäivähoitajan työtehtävä luetaan kuuluvaksi muihin sosiaalihuollon ammatillisiin tehtäviin, joissa kelpoisuusehtona on tehtävään soveltuva koulutus tai muu soveltuva koulutus (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005). Koska selkeää kelpoisuusvaatimusta ei ole, on kuntatyönantajille jäänyt harkittavaksi millä koulutustaustalla perhepäivähoitajan työhön valitaan työntekijöitä. Perhepäivähoitajan työtä onkin tehty monenlaisella koulutus pohjalla ja vasta ammattitutkinnon myötä on kunnissa alettu vaatia perhepäivähoitajilta vähintään perhepäivähoitajan ammattitutkinnon suorittamista. Tällaista vaatimusta ei kuitenkaan vielä kaikissa kunnissa ole.

2.4 Perhepäivähoitajan toimintaympäristö

Perhepäivähoitaja tekee työtään omassa kodissaan, missä koko hänen perheensä on tavalla tai toisella mukana perhepäivähoitajan työssä. Hoitoryhmässä saattaa olla perhepäivähoitajan omia alle kouluikäisiä lapsia, kotona pyörii murrosikäisiä ja avio- tai avopuoliso saattaa omien työaikojensa puitteissa olla kotona jossakin kohtaa lasten hoitopäivää. Eteisessä voi olla monenlaista liikennettä ja moneen suuntaan yhtä aikaa. Oman perheen kytkeytyminen työhön voi olla eri elämäntilanteissa haastavaa, mutta myös parhaimmillaan antoisaa. Oma koti toimintaympäristönä laajenee eri ympäristöihin riippuen siitä mitä ja missä eri toimintoja toteutetaan. Lisäksi toimintaympäristö laajenee lähiyhteisöjen kanssa hoidon ja kasvatuksen yhteistyöksi, jota voidaan tehdä esimerkiksi kerhojen, muun päivähoiton ja esiopetuksen sekä esimerkiksi lastenneuvolan kanssa (Parrila 2002b, 31–32). Lähiympäristön ohessa perhepäivähoitajan koti kalusteineen, välineineen ja materiaaleineen säätelee paljon sitä, kuinka monipuolisia kasvua ja oppimista tukevia leikkejä ja muita toimintoja perhepäivähoitoryhmässä kehittyy (Parrila 2002b, 142). Se minkälainen perhepäivähoitajan toimintaympäristö on, vaikuttaa siihen miten perhepäivähoitaja voi lasten kasvua, kehitystä ja oppimista tukea ja miten omassa tehtävässään hyödyntää ympäristön tarjoamia toiminnan toteuttamismahdollisuuksia.

Perhepäivähoitajan hoitoryhmään voi kuulua samanaikaisesti enintään neljä lasta, hoitajan omat alle kouluikäiset lapset mukaan lukien, sekä näiden lisäksi yksi osapäiväisesti hoidettava lapsi. Tämä osapäiväisesti hoidettava lapsi voi olla perusopetuslain mukaista esiopetusta saava lapsi, perusopetuksen aloittanut lapsi tai kunnan järjestämässä osapäivähoitossa oleva perusopetuksen toimintavuotta seuraavana vuonna aloittava lapsi. Mikäli perhepäiväkodissa perhepäivähoitaja hoitaa yhtä tai useampaa erityistä hoitoa ja kasvatusta tarvitsevaa lasta, pitää tämä ottaa huomioon samanaikaisesti hoidettavien lasten lukumäärässä. Jos lapsella on avustaja, tätä huomiointia ei tehdä. (Asetus lasten päivähoitosta 239/1973.) Käytännössä nykypäivän monimuotoistuneet työnkuvat, kuten esimerkiksi työaikojen rikkonaisuus ja pätkätyöt tuovat perhepäivähoitoon yhä enemmän niitä lapsia, jotka tarvitsevat päivähoitoa ja joille annetaan varhaiskasvatusta räätälöidysti työaikojen ja perheen tarpeen mukaan eli lapsi ei välttämättä ole hoidossa läheskään joka päivä tai lähestulkoon kokopäivää. Perhepäivähoitajan hoitoryhmässä voi siis joskus kaikillakin lapsilla olla vaihtelevat hoitoajat – kun yksi tulee, niin toinen jo lähtee. Tämä tuo haasteensa toiminnan suunnitteluun ja kasvatuksellisten tavoitteiden toteutumiseen.

2.5 Perhepäivähoito tulevaisuudessa

Lähitulevaisuudessa kunnissa tullaan ratkaisemaan perhepäivähoidon tulevaisuus varhaiskasvatuspalveluna, sillä perhepäivähoidon haasteena on perhepäivähoidossa olevien lasten ja työntekijöiden vuosittain vähenevä määrä. Vuodesta 1997 alkaen perhepäivähoidossa piirissä olevien lasten määrä on laskenut joka vuosi ja samoin myös perhepäivähoidon työntekijöiden määrä. Säkkinen ja Kuoppalan (2016) kokoaman Varhaiskasvatus 2015 -tilastoraportin mukaan perhepäivähoidon osuus kunnallisen päivähoidon palvelusta on laskenut tasaisesti viimeisen kymmenen vuoden aikana. Kun lapsia oli vuonna 2000 perhepäivähoidon piirissä 68 630, niin vuonna 2015 lapsia oli 27 629. Perhepäivähoitopalvelun piirissä olevien lasten määrä on vähentynyt kymmenessä vuodessa puoleen. (Säkinen & Kuoppala 2016, 1–2.) Taulukosta 1 ilmenee tarkemmin kunnallisessa päivähoidossa olleiden lasten lukumäärä palvelun tuottajan mukaan eriteltynä vuosien 1997 ja 2015 välisenä aikana.

Päiväkotitoiminnan laajeneminen on vaikuttanut omalta osaltaan perhepäivähoitopalvelun supistumiseen, mutta tänä päivänä palvelutuotannon näkökulmasta katsottuna perhepäivähoitajien ikääntyminen, eläköityminen ja sitä myöden perhepäivähoitajan kotona tekemän työn vähentyminen on haaste. Lasten päivähoito 2014 -tilastoraportin mukaan perhepäivähoitajien keski-ikä oli raportin laatimisen aikaan 50 vuotta. Noin 49 prosenttia perhepäivähoitajista oli vuonna 2013 yli 55-vuotiaita eli eläkkeelle jäämisen myötä perhepäivähoitajien määrä edelleen laskee (Säkinen & Kuoppala 2015, 11). Mikäli perhepäivähoitaja jää eläkkeelle noin 65-vuotiaana, jäisi viimeistään vuoden 2023 tienoilla melkein puolet 2013 työssä olleista perhepäivähoitajista pois työelämästä. Todennäköisesti eläkeikää lähestyvistä perhepäivähoitajista suuri osa jää eläkkeelle kuitenkin jo aiemmin esimerkiksi terveydellisistä syistä. Edelliseen tulevaisuudenkuvaan ja taulukon 1 kuvaukseen perhepäivähoidossa olevien lasten lukumäärällisestä kehityksestä vuodesta 1997 liittyen voidaan tehdä päätelmä perhepäivähoitajien määrän vähenemisestä myös lähitulevaisuudessa.

Taulukko 1 Päivähoidossa olleet lapset palvelun tuottajan mukaan, % 1–6-vuotiaista vuosina 1997, 2000, 2005 ja 2010–2015 (Säkkinen & Kuoppala 2016, 6)

	1997	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Kunnallinen päivähoito	219 380	200 487	186 052	204 747	209 098	211 063	211 541	212 690	212 902
Kuntien päiväkodeissa	131 980	121 676	121 848	150 928	158 282	165 262	169 477	173 994	177 502
Yksityisissä ostopalvelupäiväkodeissa	9 011	10 181	9 230	9 807	9 828	8 198	8 100	8 024	7 771
Perhepäivähoidossa	78 389	68 630	54 974	44 012	40 988	37 603	33 964	30 672	27 629
Kunnan myöntämät palvelusetelit	-	-	-	-	-	-	-	-	15 514
Yksityisessä päivähoitossa	9 710	14 060	15 368	18 341	17 860	17 918	17 440	17 348	17 234
Päivähoito yhteensä *)	229 090	214 547	201 420	223 088	226 958	228 981	228 981	230 038	245 650
1–6-vuotiaat yhteensä 31.12.	386 293	363 160	342 487	358 034	361 989	364 915	365 993	365 613	363 349
	1997	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Kunnallinen päivähoito	56,8	55,2	54,3	57,2	57,8	57,8	57,8	58,2	58,6
Kuntien päiväkodeissa	34,2	33,5	35,6	42,2	43,7	45,3	46,3	47,6	48,9
Yksityisissä ostopalvelupäiväkodeissa	2,3	2,8	2,7	2,7	2,7	2,2	2,2	2,2	2,1
Perhepäivähoidossa	20,3	18,9	16,1	12,3	11,3	10,3	9,3	8,4	7,6
Kunnan myöntämät palvelusetelit	-	-	-	-	-	-	-	-	4,3
Yksityisessä päivähoitossa	2,5	3,9	4,5	5,1	4,9	4,9	4,8	4,7	4,7
Päivähoito yhteensä ilman palvelusetelitä	59,3	59,1	58,8	62,3	62,7	62,7	62,6	62,9	63,3
Päivähoito yhteensä ml. Palvelusetelit									67,6

*) Mukaan lukien (ml.) palvelusetelit vuodesta 2015 alkaen.

Taulukossa 1 ryhmäperhepäivähoidossa päivähoitossa olleet lapset on tilastoitu perhepäivähoidon kohtaan, mutta se ei muuta tosiseikkaa, että sekä lasten että ammattiryhmänä perhepäivähoitajien määrä varhaiskasvatuksessa laskee. Koska osassa kunnissa on jo pulaa perhepäivähoitajista ja uusia, osaavia työntekijöitä on perhepäivähoitoon vaikea saada, tullaan jatkossa kuntakohtaisesti tekemään ratkaisuja palvelumuodon kehittämiseen tai sen lopulliseen vähentämiseen liittyen. Mikäli perhepäivähoidon kehittäminen nähdään tärkeänä ja sen vahvuuksia pystytään tuomaan esille ja työntekijäetuihin panostamaan, on mahdollisuuksia herättää kiinnostusta työtä kohtaan. Mikäli uusia perhepäivähoitajia ei saada rekrytoitua tai heitä ei ole tarvetta rekrytoida, on perhepäivähoito varhaiskasvatuksen yhtenä vaihtoehtoisena palvelumuotona vaarassa loppua. Siinä tilanteessa kehittyvissä kunnissa joudutaan miettimään päiväkotien määrän lisäämistä tai jotakin muuta palveluvaihtoehtoa perhepäivähoidon tilalle.

Valtakunnallisesti jo vuonna 2002 varhaiskasvatuksen linjauksissa on korostettu perheiden mahdollisuutta valita lapsen varhaiskasvatuksen toimintaympäristö, jolloin on nostettu esiin myös erilaisten, monipuolisten varhaiskasvatuspalvelujen tasapuolinen kehittäminen. Myös sosiaali- ja terveysministeriön asettama neuvottelukunta (2008) on tuonut esille saman asian painottaen perhepäivähoidon kehittämistä yhtenä päivähoitomuotovaihtoehtona. (Varhaiskasvatuksen neuvottelukunta 2008, 38, 84.) Perheiden valintamahdollisuuksien lisäksi tulee huomioida lapsen etu päivähoitomuotojen kehittämisessä. Lasten erilaisuus ja yksilöllisyys huomioiden osalle lapsista sopii parhaiten pienessä lapsiryhmässä, mahdollisimman pysyvissä vuorovaikutusolosuhteissa ja yhden aikuisen ohjauksessa tapahtuva päivähoito.

3 PERHEPÄIVÄHOITO TUTKIMUKSEN KOHTEENA

Keskinen ja Salo (1988) ovat uranuurtajina olleet tutkimuksellisesti kiinnostuneita perhepäivähoitajien työtyytyväisyydestä ja ammatti-identiteetistä jo vuonna 1988. Tuolloin he tutkivat varsin uutta kunnallisen alan ammattia ja sen työntekijöitä, joiden ammatti-identiteetin ajateltiin vielä olevan melko jäsentymätön. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa perhepäivähoitajien ammatti-identiteetin eheyttämiseksi ja työviihtyvyyden nostamiseksi. Ammatti-identiteetin kannalta merkitykselliseksi tutkimuksessa osoitautui perhepäivähoitajan itseluottamus kasvattajana ja itsearvostus omassa ammatissa. Lisäksi ammatti-identiteetin vahvuuden kannalta tärkeitä olivat myönteiset ja riittävyyskokemukset työssä. (ks. Keskinen ja Salo 1988.)

Perhepäivähoidon kehittämistä kiinnostuneita muita tutkimuksen tekijöitä ovat olleet Sanna Parrila ja Tiina Tikka. Parrila (2002b) tutki väitöskirjassaan perhepäivähoidon laatua ja sen kehittämistä ja Tikka (2007) puolestaan omassa väitöskirjassaan ammatillista sosialisatiota perhepäivähoitajan työssä. Parrilan (2002b) tutkimuksen tavoitteena oli luoda kuvaa perhepäivähoidosta osana suomalaista päivähoitopalvelujärjestelmää, tutkia perhepäivähoidon henkilöstön ja lasten vanhempien käsityksiä perhepäivähoidosta ja sen laadusta. Tuloksena on tuotu esille neljä laadun tarkastelunäkökulmaa, joista yksi koskee perhepäivähoitajan persoonallisuutta ja ammattitaitoa. Näkökulmasta voi löytää ammatti-identiteettiä sivuavia tekijöitä kuten myös tutkimuksen yhteydessä luodusta laadun teoreettisesta mallista. (ks. Parrila 2002b.)

Tikka (2007) keskittyi tutkimuksessaan tarkastelemaan perhepäivähoitajien ammatillisuuden rakentumista ja paikantumista jälkiteolliseen palkkatyöyhteiskuntaan. Perhepäivähoitajien työura näyttäytyi kolmessa eri kulttuurisessa kehyksessä, joita olivat palkkatyökansalainen, äitikansalainen ja elämänpolitiikka. Ammatillinen sosialisatio nähtiin elämän ajan kestävässä prosessina, jonka perusta luotiin lapsuudessa ja työ osana palkkatyön järjestystä, joka osoittaa paikan sosiaalisissa hierarkioissa ja muokkaa elämän ja identiteetin rakentumista. Tutkimukseen liittyen perhepäivähoitajat määrittelivät itsensä yhteiskunnallisesti arvokkaan ammatin harjoittajiksi. (ks. Tikka 2007.)

Pro gradu -tutkielmissa perhepäivähoitoa on käsitelty esimerkiksi seuraavasti: perhepäivähoitajien kertomuksia työhön ryhtymisestä (Huovinen 2007), työn muutoksista ja työn tulevaisuudesta, äitien kokemuksia ja käsityksiä perhepäivähoidosta (Saastamoinen 2009), perhepäivähoidon laatu FCCERS-R-mittarilla (Leppänen ja Peltonen 2011) ja perhepäivähoitajien subjektiiviset kokemukset ammatillisesta identiteetistä ja positiosta, josta he tarkastelevat muuta varhaiskasvatusta (Salminen 2015). Salmisen (2015) tutkimuksessa selvitettiin perhepäivähoitajien ammatillisten tarinoiden ja subjektiivisten kokemusten kautta millainen ammatti-identiteetti perhepäivähoitajilla on. Tutkimuksen tuloksena nähtiin ammatti-identiteetin rakentumisen perustuvan kodin ja hoivan arvoihin ja uuden ajan työn vaatimukseen asettumisen olevan perhepäivähoitajille haastavaa. (ks. Salminen 2015.)

Perhepäivähoitoon liittyen on toteutettu myös valtakunnallisia ja kunta- tai aluekohtaisia kehittämishankkeita (ks. esimerkiksi OPPIVA-projekti 1996–1997, AKSELI-projekti 2001–2003, Pelastetaan perhepäivähoito 2004–2005, PERHO 2004–2006, PERHOKE 2007–2009, PIRTSAKKA 2006–2007), joista on myös tehty Sosiaali- ja terveysministeriön tuottamia selvityksiä, monisteita ja julkaisuja. Useissa hankkeissa on ollut mukana asiantuntijoita muun muassa kasvatuksen sekä sosiaali- ja terveydenhuollon toimialoilta. Kasvatusalan asiantuntijoina eri hankkeissa ovat toimineet muun muassa Soili Keskinen, Sanna Parrila ja Hanna Alho-Kivi, jotka ovat kehittämishankkeisiin tuoneet tutkimuksellista näkökulmaa hankkeen toteuttamiseen ja ajankohtaisen tutkimustiedon hyödyntämiseen.

Kiinnostus perhepäivähoitoa kohtaan näyttää lisääntyneen 2000-luvulla ja muutaman väitöskirjan ja lisääntyneiden pro gradu -tutkielmien sekä toteutettujen kehittämishankkeiden lisäksi kiinnostus on näkynyt ammattikorkeakoulujen opinnäytetöihin liittyvissä aihevalinnoissa. Itsessään perhepäivähoitajien ammatti-identiteettiä ei ole tutkittu tois-
taiseksi kovinkaan paljon. Tutkimuksen ja tutkimuksellisten hankkeiden merkitys perhepäivähoidon ja perhepäivähoitajien työn kehittämiseksi on kuitenkin tärkeää nyt ja tulevaisuudessa.

4 KUKA OLEN OMAN AMMATTINI EDUSTAJANA?

Eteläpelto (2007, 90) kuvaa työhön liittyvää identiteettiä seuraavasti: ”Työhön liittyvä identiteetti kuvaa laajasti ja monitasoisesti ihmisen ja työn välistä suhdetta. Siinä kietoutuvat yhteen ammattialan yhteiskunnallinen, sosiaalinen ja kulttuurinen käytäntö sekä yksilön rakentamat ja jatkuvasti muokkaamat yksilölliset merkitykset ja käsitykset työn asemasta elämässä ja työhön liittyvistä arvoista ja eettisistä sitoumuksista. Työ-identiteetti rakentuu oman henkilöhistorian perusteella, mutta siinä ovat mukana myös tulevaisuuden odotukset suhteessa työhön.” Ihmisen suhdetta työhön kuvataan laajasti työhön liittyvällä identiteetin määritelmällä, joka tarkentuu edellä kuvattuun työidentiteettiin ja siitä ammatillisen identiteetin ja ammatti-identiteetin määritelmiin, jotka ovat tarkempia työidentiteetin osa-alueita (em. 2007, 90). Ammatillinen identiteetti ja ammatti-identiteetti määritelmänä näyttävät kietoutuvan niitä käsittelevissä eri kirjoittajien teksteissä toinen toisiinsa. Molemmat määritelmät sisältävät käsityksen työntekijän elämänhistorian merkityksestä työidentiteetin muotoutumisessa. Tässä tutkimuksessa ja tutkimukseen liittyvässä taustatyössä käsittelen määritelmiä samaa tarkoittavina huomioiden kuitenkin teksteistä tekemäni havainto, että ammatti-identiteetin ymmärretään enemmän muotoutuvan työssä kun taas ammatillisen identiteetin voidaan katsoa alkavan kehittyä jo ammattiin kouluttautumisen aikana.

Ammatti-identiteetti on aikuisen ihmisen yksi keskeinen identiteetin osa-alue (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 32), sillä työ on tärkeä kulttuurinen käytäntö ja se on lähtökohdiltaan subjektiivinen kokemus, joka todennäköisesti säätelee ihmisen osallisuutta työssä (Billet 2006, 5). Ammatti-identiteetin muotoutumisessa painottuvat sosiokulttuuriset olosuhteet, normit ja arvot, persoonalliset näkemykset ja uskomukset. Myös ihmisen taustalla, sillä minkälainen hänen elämänsä on ollut, on merkitystä ammatti-identiteetin muotoutumisessa. (Vähäsantanen 2007, 157.) Perhepäivähoitajana oleminen – perhepäivähoitajuus – on identiteetin näkökulmasta katsottuna ammatti-identiteetin muotoutumista eli vastauksen etsimistä ”Kuka olen perhepäivähoitajana?” -kysymykseen. Tämän kysymyksen vastaukseen vaikuttaa perhepäivähoitajan oma kasvatustapa, kokemukset, käsitykset ja merkitykset, joita hän antaa työlle ja sen tekemiselle. Perhepäivähoitajan työ on sosiaalista toimintaa, sosiaalista kanssakäymistä ja se kietoutuu yhteisöllisiin merkityksiin ja näkemyksiin sekä odotuksiin kasvatuksesta, hoidosta ja opetuksesta. Näistä näkökulmista katsoen perhepäivähoitajuus liittyy etenkin persoonallisen ja sosiaalisen identiteetin käsitteisiin.

4.1 Persoonallinen ja sosiaalinen identiteetti ammatti-identiteetin perustana

Identiteetti sisältää sekä persoonallisen että sosiaalisen identiteetin merkitykset. Persoonallinen identiteetti näyttäytyy tuotoksissa, joissa ilmenee miten ihminen esittäytyy sosiaalisessa ympäristössään ja mihin käytäntöihin hän haluaa osallistua, mitä hän tekee ja minkä vuoksi toimii. Sosiaaliseen identiteettiin puolestaan liittyvät institutionaaliset muodot, normatiiviset ja diskursiiviset käytännöt, jotka kaikki vaikuttavat ihmisen identiteetin muotoutumiseen. Ihmisen kehittyminen voidaan nähdä koko ajan tapahtuvana, ainutlaatuisena sosiaalisen ja persoonallisen identiteetin välillä tapahtuvana neuvotteluprosessina ja sen tuotoksina. (Billet 2006, 7, 13.)

Eri identiteettiteorioissa on persoonallisen ja sosiaalisen identiteetin suhdetta painotettu ja identiteetin muotoutumista näiden välisessä vuorovaikutuksessa käsitelty eri tavoilla. Jo 1800-luvun lopulta lähtien on identiteettiä koskevassa keskustelussa vallinnut jako sosiaaliseen ja persoonalliseen minään. Tätä jakoa ehdotti aikoinaan filosofi ja psykologi William James (1842–1910), joka puhui sosiaalisesta minästä, *objektiminästä*, joka on havaittavissa ja tiedettävissä, ja persoonallisesta minästä, *subjektiminästä*, joka voi reflektoida ja arvioida sosiaalista minää. Jamesin subjektiminä edustaa subjektiviteettiä ja tietäjää ja on suhteellisen pysyvä, kun taas objektiminä on muuttuva, koska se koostuu sosiaalisista kategorioista. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 32–33.)

Sosiologi ja pragmatisti-sosiaalifilosofi George Herbert Mead (1863–1931) ja hänen viitoittamallaan tiellä jatkaneet identiteettiteorioitsijat näkevät identiteetin etupäässä sosiaalisena konstruktiona. Keskeistä on, että identiteetti saavutetaan enimmäkseen refleктоimalla muiden ajatuksia omasta itsestä. Mead'n teoriassa tosin erotetaan toisistaan sosiaalinen ja persoonallinen minä, koska kieli ja tietoisuus ovat sosiaalisina toimintoina keskeisiä asioita eri identiteetin puolten välisessä suhteen muotoutumisessa. (Gay 1996, 28; Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 32–33.) Kieli on merkityksellinen elementti refleктоitaessa sosiaalisessa ryhmässä saatuja kokemuksia ja käyttäytymismalleja siinä kontekstissa, jossa toimitaan (Gay 1996, 29).

Myös sosiaalisen konstruktionismin lähestymistavoissa korostetaan kieltä ja identiteetin koostumusta ja perustaa haetaan puhetavoista, kielestä ja niihin liittyvistä merkityksistä. Narratiiviset lähestymistavat keskittyvät niin ikään identiteettien luomiseen ja muotoutumiseen siten, että omaelämäkerralliset tarinat rakentavat itseämme ja identiteettiämme. (Eteläpelto ja Vähäsantanen 2008, 33.) Kertomissaan tarinoissa ihminen tekee ih-

missuhteissaan itsestään ja maailmastaan ymmärrettävän. Tarinat eivät kuitenkaan muotoudu tyhjästä, vaan niissä hyödynnetään olemassa olevia kulttuurisia keinoja ja tapoja – mitä voi tai ei voi sanoa. (Saastamoinen 2006, 177.) Ihminen voi kehittää itseään kielen avulla; tietoisena toimijana eli aktiivisena subjektina, hän voi kieltä käyttäessään olla aloitteellinen ja asioihin kantaa ottava (Hirsjärvi & Hurme 2001, 49). Kielen status onkin sen avulla luotavissa merkityksissä (Gay 1996, 29).

Yksilöpsykologisissa teorioissa puolestaan korostuu persoonallisuus ja muun muassa sosiologi Margaret Archerin (2000, 2003) teoria perustuu realistiseen filosofiseen teoriaan, jossa objektiivinen maailma ja ihmisen subjektiivinen mieli ovat suhteellisen itsenäisiä osioita. Archer korostaa ensisijaisesti persoonallista identiteettiä, sen syntyä emotionaalisisissa suhteissa, todellisuussuhteissa syntyviä huolen- ja kiinnostuksenaiheita, joita priorisoimalla syntyvä sisäinen keskustelu ja tunteiden muokkaus vastaavasti muokkaavat persoonallista identiteettiä. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 37–38.)

Kulttuurin- ja identiteetintutkijana tunnetuksi tulleen Stuart Hallin (1999, 21–22) muotoileman kolmen erilaisen identiteetikäsityksen: *valistuksen subjektin*, *sosiologisen subjektin* ja *postmodernin subjektin* avulla on mahdollista tehdä yhteenvedoita identiteettiin ja sen muotoutumiseen liittyvästä laajasta keskustelusta. Valistuksen subjektilla on keskus, sisäinen ydin, joka saa alkunsa ihmisen syntyessä ja joka on ihmisen identiteetti. Subjekti on järkevä, omaa tietoisuuden ja toimintakykyisyyden, mutta se pysyy ihmisen syntymän jälkeen tapahtuvasta kehityksestä huolimatta muuttumattomana eli identiteetin muotoutuminen ei ole sidoksissa ulkopuolisiin oloihin eikä sosiaalisiin normeihin tai käytänteisiin. Käsitys valistuksen subjektista ja identiteetistä on varsin individualistinen.

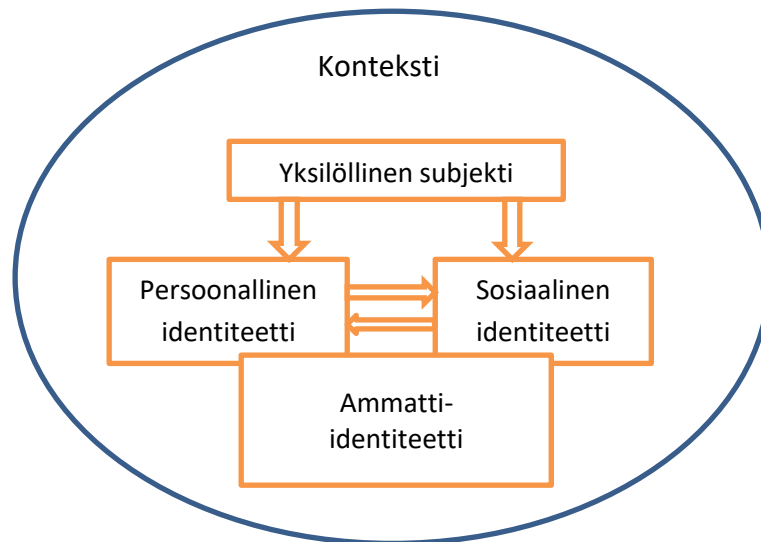
Sosiologisen subjektin käsitys heijastelee enemmän modernin maailman lisääntyvää monimutkaisuutta ja tietoisuutta siitä, että subjekti, jolla edelleen on sisäinen ydin, ei ole autonominen, vaan se muodostuu vuorovaikutuksessa ja dialogissa yhteiskuntaan ja muihin ihmisiin. Identiteetin muotoutumisessa korostuu sosiaalisen merkitys, koska vuorovaikutteisessa suhteessa ihmiselle välittyy sosiaaliset arvot ja merkitykset. Käsitys sosiologisesta subjektista pohjautuu muun muassa C. H. Clooneyn ja aiemmin mainitun G. H. Meadin teoriaan identiteetistä ja on vuorovaikutteispohjainen eli ns. ”interaktiivinen” minä- ja identiteetikäsitys. (Hall 1999, 21–22.)

Rakenteellisten ja institutionaalisten muutosten myötä identifikaatioprosessista, jonka avulla ihminen heijastaa itseään kulttuurisiin identiteetteihinsä, on tulossa aiempaa avoimempi, moninaisempi ja ongelmallisempi, mikä johtaa postmodernin subjektin

muotoutumiseen. Postmodernin subjektin identiteetti ei ole olemuksellinen, kiinteä eikä pysyvä vaan se muotoutuu subjektin ottaessa ympäröivissä kulttuurisissa järjestelmissä eri identiteettejä eri aikoina. Identiteetin muotoutuminen on näin ollen myös yksilöllisempää vaikkakaan identiteetti ei enää muotoudu yhtenäiseksi kokonaisuudeksi ydinminän ympärille. (Hall 1999, 22–23.)

Vähäsantanen (2007, 157) tuo julki useamman tutkijan näkemyksen (ks. esim. Kirpal 2004, 201–205; Billet 2006, 7; Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 43–44; Eteläpelto 2007, 97), että identiteetin muotoutumisessa on kyse pohjimmiltaan nimenomaan persoonallisen ja sosiaalisen eli yksilön ja rakenteiden välisestä suhteesta. Ammatti-identiteetin muotoutumista voidaan kuvailla prosessina, jossa ihminen tulkitsee itseään tietynlaisena oman alansa osajana ja ammattilaisena ja hänet myös tunnustetaan sellaiseksi tietyssä asiayhteydessä tai toimintaympäristössä (Karila & Kupila 2010, 11). Etenkin vuorovaikutustilanteissa tarjoutuu tilaisuus muodostaa käsitystä siitä millaisena muut meidät näkevät (Harrell-Levy & Kerpelman 2010, 78). Näin ollen perhepäivähoidotkin voidaan nähdä olevan ammattiinsa liittyvissä asiayhteyksissä ja toimintaympäristöissä jatkuvassa vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kuten työkavereiden, asiakkaiden, esimiehen, erilaisten ryhmien, mutta myös itsensä kanssa käsitellen kokemuksiin ja prosessoiden sitä mitä muut hänestä ajattelevat ja sitä millainen oman alansa taitaja hän on. Työtehtävissä, joissa tehdään säännöllisesti tärkeäksi koettua vuorovaikutukseen pohjautuvaa työtä, on mahdollista kehittää ja rakentaa työhön liittyvää identiteettiä osana persoonallista ja sosiaalista identiteettiä. Kuten Billet (2006, 13) ja Kupila (2007, 145) ovat todenneet: identiteetin muotoutumiseen ja kehitykseen vaikuttaa konteksti, jossa työntekijä toimii.

Kuviossa 2 havainnollistuu ihmisen yksilöllisyys ja aktiivinen subjektiivisuus, joiden voidaan nähdä johtavan yksilön ja rakenteiden välisissä suhteissa persoonalliseen ja sosiaaliseen identiteettiin ja näistä identiteetin puolista ammatti-identiteettiin, joka on osa persoonallista ja sosiaalista identiteettiä. Kuviossa konteksti viittaa ammatti-identiteetin muotoutumisprosessiin, jossa identiteetti kehittyy ja vahvistuu, ja johon työntekijä itse subjektina ja konteksti luovat omat ulottuvuutensa. Ammatti-identiteetin muotoutumiseen, kehittymiseen ja muuttumiseen vaikuttaa ympäristöään refleктоivan työntekijän ympärillä olevien yhteyksien ja suhteiden luonne eli voidaan sanoa, että työ muokkaa tekijäänsä ja samaan aikaan tekijä muokkaa ympäristöään kuten esimerkiksi työprosessit ja työn rakenteita (Kirpal 2004, 204–205).



Kuvio 2 Ammatti-identiteetin ulottuvuudet osana subjektiutta ja ihmisen minuutta (sovellettu Jokinen 2002, 127)

Subjektikeskeisyys ja sosiaalisen kontekstin sekä sosiaalisten suhteiden merkitys inhimillisessä toiminnassa luovat toimintamahdollisuuksia ja antavat keinoja ihmisten toiminnalle ja identiteettineuvotteluille (Vähäsantanen, Hökkä, Eteläpelto & Rasku-Puttonen 2012, 97). Identiteettityö puolestaan lisää valinnanmahdollisuuksia työn tekemisessä (Saastamoinen 2006, 170). Tällöin työntekijän yhteydet ja suhteet, millaisia ne ovat, se mitä työntekijä ympäristöstään reflektoi ja millaisiin valintoihin päätyy, muuttaa tavalla tai toisella kontekstia ja sitä miten työntekijä toimii ja ajattelee.

Perhepäivähoitajan ammatti-identiteetin voidaan siis tässä kohtaa ajatella vastaavan kysymykseen ”kuka minä olen perhepäivähoitajana”, mutta myös kysymykseen ”keitä me olemme perhepäivähoitajina” riippuen siitä kuka määrittelyn tekee: perhepäivähoitaja itse vai jotkut muut. Persoonallinen ja sosiaalinen puoli ammatti-identiteetistä mahdollistavat yksilöllisen osallistumisen yhteisöllisiin keskusteluihin ja vaikuttamisen näiden keskustelujen sisältöön. Osallistumisen ja siitä saatavien kokemusten reflektoinnin voidaan ajatella olevan persoonallisen identiteetin muotoutumista, joka vastaavasti näytetään sosiaalisissa suhteissa vaikuttaen sosiaalisen identiteetin muotoutumiseen. Prosessin kautta ammatti-identiteetti kehittyy ja muotoutuu, joten ammatti-identiteetti voidaan siis määritellä Eteläpellon (2007, 141) tavoin tiivistettynä persoonallisen ja sosiaalisen identiteetin välisessä suhteessa ja vuorovaikutuksessa syntyväksi, jatkuvan muotoutumisen kohteena olevaksi ja neuvoteltavissa olevaksi.

4.2 Subjekti ammatti-identiteetin aktiivisena rakentajana

Kuten edellä tuli esille konteksti, jossa ammattilainen, asiantuntija, toimii tai kehittyy, vaikuttaa identiteetin kehittymiseen ja vahvistumiseen, jolloin prosessissa voidaan nähdä sekä ihmisen itsensä että kontekstin luomat ulottuvuudet (Billet 2006, 13; Kupila 2007, 145). Vuorovaikutuksen avulla identiteetti syvenee, mutta identiteettiä ei voi sellaisenaan saada tai antaa kenellekään valmiina, vaan identiteetti on luotava itse, mikä taas viittaa subjektiuteen (Saastamoinen 2006, 170; Kupila 2007, 145). Käsitteenä subjekti sisältää oletuksen siitä, että ihminen on aktiivinen toimija, agentti eli vaikuttava tekijä, joka vaikuttaa omalla toiminnallaan sosiaalisen elämän muotoutumiseen (Kirpal 2004, 204; Fenwick 2006, 26-27; Eteläpelto ja Saarinen 2006, 174; Eteläpelto 2007, 98). Yhteisössä subjektiksi tuleminen nähdään yhteisön ja yksittäisen ihmisen välisissä yhteyksissä syntyviksi tiloiksi, joissa ihminen alkaa toimia aktiivisesti puhumalla, keskustelemalla ja pohtimalla sekä näin ylläpitäen ja rakentaen yhteisössä käytäviä keskusteluja (Eteläpelto & Saarinen 2006, 174). Työntekijällä on näin mahdollisuus vaikuttaa työyhteisöjen kulttuurin muotoutumiseen osallistumalla aktiivisesti työhön liittyvään keskusteluun ja toimintaan.

Kuusela (2006, 53) tuo esille, että myös aiemmin tekstissä mainitun sosiologi Margaret Archerin näkemys ihmisen toimijuudesta sisältää subjektiteorian, jossa ajatuksena on, että individualistisen ja holistisen ihmiskäsityksen keralla on realismiin perustuva emergentti näkemys ihmisestä toimijana. Toimija on yksilöllinen olento, jolla on ”voimia ja alttiuksia toimia maailmassa kausaalisenä agenttina”. Ihminen toimijana tekee päätöksiä itselleen tärkeistä asioista ja päätösten pohjaksi hän tarkkailee, arvioi, suunnittelee, havainnoi ja harkitsee asioita. Rakenteen ja ihmisen toimijuuden suhteessa on nähtävissä persoonallinen reflektio eli pyrkiminen perustelujen ja seurauksien sekä omien uskomusten ja niiden oikeutuksen ymmärtämiseen. Ymmärryksellä on ihmisen toimintaan kausaalinen merkitys siinä suhteessa miten ihminen toimii. (Kuusela 2006, 48–49, 53.)

Subjektin toimijuus käsitetään myös mahdollisuuksina tehdä nimenomaan omaan työhön liittyviä valintaratkaisuja ja päätöksiä perustuen myös työntekijän omiin ammatista nouseviin kiinnostuksen kohteisiin ja asetettuihin tavoitteisiin. Identiteetti ja toimiminen eivät näin ollen ole ainoastaan ympäristön sanelemaa, vaan ihminen pystyy ja kykenee tekemään ratkaisuja ja toimimaan myös yksilöllisiin lähtökohtiin perustuen. (Vähäsantanen ym. 2012, 97.)

Eteläpelto (2007, 140) olettaa realistisen identiteettiteorian mukaan, että ihmisen itsensä tekemää identiteetin määrittelyä testataan alati sosiaalisessa todellisuudessa, jossa ihminen elää, ja ihmisen toiminnan taso on vahvasti mukana identiteetin määrittelyssä. Teorian mukaisesti identiteetin vapaata valitsemista rajoittaa sosiaalinen asema, elämän sosiaaliset todellisuuden rakenteet ja kulttuuriset tulkintamallit, jotka ovat persoonallisen ja yksilöllisen identiteetin rakentamisresursseja ja joiden mukaan identiteettiä rakennetaan. Ihminen tekee koko ajan valintoja ja arviointia siitä, miten valinnat vaikuttavat elämään ja tulevaisuuteen. Ihanteena tässä ajassa onkin ihminen, joka aktiivisesti ja itseohjautuvasti tulkitsee ja havainnoi ympäristöään ja uudelleen määrittelee itseään. (Eteläpelto 2007, 140–141.)

Ammatti-identiteetin rakentajana työntekijä itsessään onkin merkittävä toimija, joka jatkuvasti toiminnassaan huomioi työssään itselleen tärkeitä asioita, arvioi ja harkitsee, tekee ratkaisuja huomioiden yksilöllisiä lähtökohtia ja vaikutuksia. Työntekijällä on mahdollisuus omiin tulkintoihinsa perustuen ylläpitää yhteisössään vuorovaikutusta ja keskustelua ja määrittää toimintakulttuuria, jolloin oman toiminnan aktiivisuuden määrä määrittelee myös ammatti-identiteetin muotoutumista. Oman ymmärryksen ja tulkintojen kautta myös perhepäivähoitajat subjektina toimiessaan määrittelevät niitä tekijöitä, joilla on merkitystä ammatti-identiteetin muotoutumisessa ja jotka luonnehtivat heidän ammatti-identiteettiään. Nämä tekijät ovat tämän tutkimuksen kiinnostuksen kohteena.

4.3 Ammatti-identiteetin muotoutuminen ja työelämän muutos

Ammatti-identiteetin käsite on tarpeellinen, kun mietitään sitä, miten työ vaikuttaa tekijäänsä, millaiseksi oman työnsä ammattilaiseksi ihminen on tulossa ja millaiseksi ammattilaiseksi hän haluisi tulla. Tietyn työn tekeminen edellyttää käsitystä siitä kuka minä olen juuri tämän työn tekijänä. (Räsänen ja Trux 2012, 34–35.) Käsityksiin siitä kuka olen työni tekijänä vaikuttaa se, että työelämä muuttuu ja ammatti-identiteetti on muotoutunut ja muotoutuu eri tavoin, eri aikoina ja eri tuotantotavoissa. Ammatti-identiteetin muotoutuminen eri tuotantotavoissa havainnollistuu kuviossa 3.

Tuotantotapa	Käsityömainen	Teollinen	Jälkiteollinen
Identiteetin rakentamistapa	Tradition noudattaminen	Sääntöjen noudattaminen	Yrityksen ja työorganisaation arvot
Identiteettiasema	Käsityöläinen	Teknisesti taitava	Joustava innovaattori

Kuvio 3 Ammatti-identiteetti eri tuotantotavoissa (sovellettu Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 31).

Asioiden omaksuminen ja perinteiden noudattaminen oli ammatti-identiteetin muotoutumistapa käsityömaisessä tuotantotavassa, jossa ammattikiltojen ja oppipoika-kisällimestari -järjestelmän mukaisesti kasvettiin oman alansa ammattilaiseksi ja ammattikunnan jäseneksi. Teollisessa yhteiskunnassa muodollinen koulutusjärjestelmä huolehti oppimisesta ja työhön liittyvä identiteetti muotoutui byrokraatiaan pohjautuvan toimintakulttuurin sääntöjä noudattamalla sekä ”tekniisesti taitavan ja tehokkaan työntekijän identiteettiasema omaksumalla”. Sen sijaan jälkiteollisessa yhteiskunnassa työelämä on käynyt epävakammaksi ja oppimisen oletetaan liittyvän aiempaa enemmän työorganisaatioon ja nimenomaan työssä oppimisen käytäntöihin ja että työntekijä itse on vastuussa minä -identiteettinsä tuottamisesta. (Eteläpelto 2007, 95–96; Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 29–31.)

Tänä päivänä ihmiset joutuvat kohtaamaan työelämässä tapahtuvia muutoksia nopeammin ja enemmän kuin aiemmin. Muutokset kuten työelämässä tapahtuvan suoritusnopeuden kiihtyminen, työn sisällölliset muutokset, uudistumisen tarpeet sekä myös työsuhteiden epävarmuus, työttömyys ja pätkätyöt vaikuttavat kaikki tavalla tai toisella ihmisten elämään. Gay (1996, 40) on todennut, että yrityksissä toteutetaan osana johtamista kulttuurin muutosta, jossa tavoitteena on toimia entistä suorituskykyisemmin, vaikuttavammin ja tuottavammin. ”Työn ja ammattien maailmassa vallitsevat ristivetoiset ja tulevaisuuden kannalta haasteelliset kehityssuunnat” (Onnismaa 2008, 13). Sennet (2002, 17) tiivistää muutokseen sanoihin ”no long term”, jolla hän tarkoittaa ajan pirstaloitumista, yleisen jatkuvuuden ja pitkäjänteisyyden katoamista, mikä näkyy yhteiskunnallisesti korostettujen globaalien markkinoiden ja uuden teknologian tuomina muutoksina työelämän ajankäyttöön ja perinteisiin työaikajärjestelmiin.

Jälkitekollisen yhteiskunnan työelämän kehittyminen epävakaisempaan suuntaan luo omat haasteensa ammatti-identiteetin muotoutumiselle. Itse työn vaatimuksina korostuvat yliammatilliset osaamiskokonaisuudet, moniammatillisuus, ammatillisten rajojen ylitykset, jaettu asiantuntijuus, ammatillinen liikkuvuus ja joustavuus sekä lisäksi vielä elinikäinen oppiminen ja kehittyminen (Hall 1999, 20–21; Julkunen 2007, 36; Eteläpelto & Vähäsantanen 2008). Tämä tarkoittaa työhön liittyvien identiteettien osalta sitä, että on kehitettävä joustavia ja moniulotteisia identiteettejä, joita työntekijöiden tulee itse aktiivisesti rakentaa ja joita voidaan alati muuntaa työelämän vaatimuksissa. (Kirpal 2004, 218.) Identiteettien määrittelyt eivät siis ole välttämättä pysyviä, koska postmoderni ihminen kokee identiteettinsä eritavoin tilanteesta ja ajankohdasta riippuen (Hall 1999, 23; Jokinen 2002, 23). Ammatti-identiteetin muotoutuminen tämän ajan työelämässä näyttäytyykin eri tekstien valossa monimuotoisena ilmiönä, johon näyttää sisältyvän työntekijän itsensä suorittama yksilöllinen ja joustava ammatti-identiteetin rakentaminen, itseohjautuva ammattiin samaistuminen ja organisaation arvoihin ja kulttuuriin suuntautuminen.

Vaikka työntekijältä odotetaan enemmän oman identiteettinsä tuottamista, niin siitä huolimatta organisaatioissa pyritään vaikuttamaan työntekijän identiteettiin niin, että se olisi työorganisaatiossa hyväksytyjen arvojen ja kulttuurin suuntainen, jolloin työntekijä sitoutuisi niihin, omaisi kykyä omaehtoiseen työskentelyyn suhteessa organisaation toimintaan ja niin sanottuun elinikäiseen oppimiseen (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 30). Organisaation toiminnalle on tärkeää työntekijän identifioituminen, samaistuminen ja kuulumisen kokemus organisaatiossa määriteltyihin tavoitteisiin, tehtävään ja sen tarkoitukseen (Ruohotie 2000, 208). Työn kokeminen merkitykselliseksi vaikuttaa työhön ja sen tavoitteisiin sitoutumiseen ja sitä kautta työn tuloksiin. Perhepäivähoitajienkin kohdalla voidaan olettaa työn merkityksiin liittyvillä kokemuksilla olevan vaikutusta ammatti-identiteetin muotoutumiseen.

Kirpal (2004) on seitsemässä eri Euroopan maassa tehdyssä työidentiteettejä koskevassa laajassa tutkimuksessaan todennut, että jälkitekollisen yhteiskunnan joustava, muuntuva ja yksilöllinen työidentiteetti on työntekijöiden keskuudessa vielä melko harvinainen, koska työntekijöillä ei välttämättä ole henkilökohtaisia resursseja selviytyä nopeasti muuttuvan työympäristön vaatimuksista tai he haluavat pitää kiinni perinteisen työn käsitteistä. Useat työntekijät samaistuivat edelleen joko ammattiin, yritykseen, tuotteen tai työtehtäviin, joissa he toimivat. (Kirpal 2004, 215.) Eri työntekijät voivat siis rakentaa ammatti-identiteettiään eri tavoin samaistuen eri tekijöihin ja tällöin perinte-

sesti samaistumisen kohteena toimineet ammatit eivät vielä täysin menetä merkitystään vaikka työntekijöillä onkin entistä enemmän mahdollisuuksia muotoilla omaa käsitystään itsestään ammatin edustajana omien uskomustensa ja näkemystensä pohjalta. Myös ammattien välillä on eroavaisuuksia siinä miten paljon yhteiskunnan ja työelämän muutokset niihin vaikuttavat, esimerkiksi teknologian uudistuminen vaikuttaa enemmän ammatteihin, joissa on johtamis-, asiantuntija- tai teknisiä tehtäviä kuin esimerkiksi ammatteihin, jotka perustuvat kasvokkain tapahtuvaan vuorovaikutukseen (Billet 2006, 259).

Työntekijän käsitykset itsestään suhteessa työhön ja ammattiin ovat entistä tärkeämpiä, sillä työelämässä yleistyneet käytännöt, kuten oman osaamisen näkyvyys ja arvioimisen käytännöt, tuovat esille tarpeen ensinnäkin tunnistaa oma osaaminen ja tehdä sitä näkyväksi ja toisekseen markkinoida osaamistaan ja vahvuuksiaan. Tämä edellyttää tietoisuutta omasta ammatti-identiteetistään. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 27.) Identiteettiä onkin tarpeen pohtia tietoisesti eli monin paikoin tehdä identiteettityötä liittyen valinnanmahdollisuuksien laajenemiseen elämäntavassa, kouluttautumisessa, työnteossa ja myös kuluttamisessa. Muuttuvassa ja laajentuvassa mahdollisuuksien ympäristössä tapahtuva sosiaalinen kanssakäyminen, mikä on enenevässä määrin uudelleen muotoutunut ja erityyppisesti mahdollistunut mm. tieto- ja viestintätekniiikan kehittymisen myötä, asettaa myös identiteetin ja sen osa-alueet kuten työhön liittyvät identiteetit alttiiksi muutoksille ja identiteettityölle ja -neuvotteluille. (Saastamoinen 2006, 170.)

Työelämän muutosten synnyttämässä ristiriitaisissa tilanteissa työntekijöiden ammatti-identiteettineuvottelut ja identiteetin rakentamisyrietykset johtavat usein stressin muodostumiseen, korkeaan henkilöstön vaihtuvuuteen, työntekijöiden sitoutumattomuuteen ja joissain tapauksissa huonoon työsuoritukseen. Tällöin työntekijät tarvitsevat ohjausta ja tukea selviytyäkseen muutosten tuomista haasteista, luottaakseen omaan pätevyyteensä ja voimaantuakseen omassa ammatillisessa kehityksessään. Työntekijät, joilla on oikeanlaiset taidot ja riittävästi itseluottamusta, ovat usein halukkaita ja kykeneviä käsittelemään työpaikalla ilmeneviä uusia vaatimuksia. (Kirpal 2004, 218–219.) Yhä selvemmin näyttää siltä, että ammatti-identiteettiä ei voi rakentaa ilman vuorovaikutusta ja että työssä tapahtuvat vuorovaikutustilanteet voidaan nähdä oppimisen mahdollistajina ja oppimistilanteina. Sennetin (2002, 18) mukaan yhä harvemmin työntekijänä pärjätään koko työelämän ajan samoin valmiuksin, jotka on kerran hankittu, joten oppiminen tulee nähdä työyhteisöissä jatkuvana prosessina.

4.4 Ammatti-identiteetti ja oppiminen

Identiteetin muotoutumiseen ja sen kehittymiseen, vaikuttavat yksittäisen ihmisen ja yhteisön välinen vuorovaikutus ja osallistuminen sekä oppiminen yhteisössä (Karila & Kupila 2010, 11). Oppimisteorioissa ja oppimisen tutkimuksessa käsite identiteetistä on noussut vahvasti esille 1990-luvulta lähtien. Tällöin oppimiseen liittyen osallistumista kuvaavat teoriat nousivat perinteisten tiedonhankintaa kuvaavien oppimisteorioiden rinnalle ja oppiminen nähtiin identiteetin muotoutumisena käytäntöyhteisöissä. Käytäntöyhteisöissä tapahtuva oppiminen liittyy sosiaaliseen oppimisteoriaan, jossa identiteetin muotoutumista ilmennetään yhteisön jäsenyyden ja osallisuuden kautta. Osallisuus voi näkyä esimerkiksi yhteisenä toimintana, yhteenkuuluvuuden tunteena ja samaistumisena teoriaan, menetelmään tai työtapaan, jolloin samaistuminen kuvaa ammatti-identiteettiä. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 39–40.)

Kuten jo aiemmin todettiin, työntekijät ja organisaatiot ovat työelämän tilanteissa muuttumassa tai valmistautumassa muutokseen, joka vaatii erilaisia toimintatapoja: tilanteeseen voi sopeutua, sitä voi ohjata ja muutosta voi olla sekä aikaansaamassa että ennakoidessa. Riippumatta itse kunkin tavasta reagoida muutokseen, se tuo aina jotain uutta ja uusi tarkoittaa oppimista. Ihanne nykypäivän työelämässä onkin tilanne, jossa ihmisen ammatillinen kasvu jatkuu koko työelämän ja työiän ajan. (Ruohotie 2000, 205.) Yhteiskunnallisten ja työelämässä tapahtuvien muutosten vuoksi myös identiteetteihin kohdistuva yksilöllistymisen korostaminen, kysymykset persoonallisesta ja sosiaalisesta identiteetistä ovat nykypäivänä mukana koko ihmisen elämän ajan (Eteläpelto 2007, 93). Työntekijöiltä edellytetäänkin enemmän nimenomaan sellaista oppimista ja kehittämistä, joka myös vaatii työhön liittyvän identiteetin uudelleen määrittelyä, identiteettineuvotteluja (Vähäsantanen 2007, 43). Koko elämän jatkuvan ammatillisen kasvun ja identiteetin määrittelyn kannalta on keskeistä etsiä vastauksia kysymyksiin mikä suuntaa tai saa aikaan sen, että ihminen oppii koko työuransa ajan tai miten ihminen tulee oman elämänsä subjektiksi. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 40.)

Työhön sosiaalistuminen ja työssä oppiminen katsotaan ammatti-identiteetin rakentumiseen läheisesti liittyviksi tekijöiksi. Työntekijän nähdään samaistuvan työhönsä, kun työtehtävien hoitamisen ja omaan ammattiryhmään kuulumisen kautta tapahtuu sosiaalistumista ja työntekijä omaksuu työn normit, arvot, asenteet ja ammattiin liittyvät standardit. Työpaikkaan tai yhteisöön kuulumisen tarjoaa taustan samaistumiselle ja itsensä

toteuttamiselle. Nykypäivänä joissakin ammateissa ja ammatti-aloilla ammatti-identiteetin muotoutumisen odotetaan tapahtuvan nopeamman ja joustavamman työpaikkaan ja työyhteisöön kuulumisen ja samaistumisen kautta, mikä edellyttää ammatti-identiteetti -prosessiin työntekijää yksilönä, joka aktiivisesti rakentaa omaa ammatti-identiteettiään ja reflektoi ulkoisia tekijöitä, jolloin työ – kuten jo aiemminkin tuli esille – muovaa työntekijää ja työntekijä samalla muovaa työprosesseja ja työn rakenteita. (Kirpal 2004, 203–204, 219.) Tällöin oman ymmärryksen prosessoimisen ja työhön liittyvien tekijöiden reflektoinnin kautta tapahtuu oppimista.

Oppiminen voidaan saada aikaan opetuksella, mutta oppimista tapahtuu myös merkittävästi ilman tietoista opettamista. Ihmisen oppiminen voi perustua hänen tekemiinsä havaintoihin, saamiinsa kokemuksiin, harjoitteluun ja muuhun toimintaan, josta seurauksena on uuden asian, tiedon tai taidon omaksuminen. (Hämäläinen ja Nivala 2008, 47–49.) Ihmisen koko kehitys nähdään usein moniulotteisena oppimisprosessina, jossa on mukana sekä psyykinen että fyysinen prosessi, ja johon liitetään erityisesti yksilön ja hänen ympäristönsä vuorovaikutus (Kirpal 2004, 219). Oppiminen kytkeytyy siihen toimintaan, kontekstiin ja kulttuuriin, jossa opitaan ja tätä opittua käytetään (Rauste-von Wright, Wright & Soini 2003, 54). Tällöin työssä ja työskenneltäessä tapahtuva oppiminen luo mahdollisuuksia sekä yksilön että yhteisön oppimiseen ja kun oppiminen nähdään työntekijän ammatillisen kasvun eteenpäin vievänä voimana, niin myös ammatti-identiteetti kehittyy ammatillista kasvua tukevien prosessien kautta.

Työntekijän oppimisprosessissa avainasemassa ovat erityisesti oppimiseen motivoiva ja kannustava ilmapiiri, mahdollisuus luovuuteen ja innovatiivisuuteen, työyhteisössä tapahtuva hyvä johtaminen, riittävät resurssit, tuki, kannustus ja työympäristön tarjoamat haasteet. Lisäksi työntekijän omat kasvumotivaatiot vaikuttavat oppimiseen. Kasvumotivaation herättelijöitä voivat olla muun muassa muutokset työn vaativuudessa ja työtehtävissä, työn luonne, työsuoritusten arvioiminen, asiantuntemuksen käyttö ja vastuu työhön liittyvästä kokonaisuudesta. Oppimistilaisuuksia tarjoutuu etenkin työhön liittyvissä uusissa tai epäselvissä tilanteissa ja ristiriitaisia vaatimuksia kohdattaessa. (Ruohotie 2000, 53–54, 61–62.) Billet (2006, 8) toteaa oppimisen olevan ihmisten välillä tapahtuvaa neuvottelua, jossa heidän sosiaaliset kokemuksensa kohtaavat työn kautta ja keskeistä on persoonalliset kokemukset ja ymmärrys siitä, että kokemukset ovat merkityksellisiä ja ne sisältyvät ajatuksiin työstä, subjektiivisuudesta ja oppimisesta. ”Tietämiseen ja osaamiseen kietoutuu käsitys itsestä ammatin edustajana ja suhteessa työhön” toteavat Eteläpelto ja Vähäsantanen (2008, 40).

5 TUTKIMUSASETELMA, -METODOLOGIA JA -MENETELMÄ

5.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tutkimukseni koskee perhepäivähoitajien ammatti-identiteettiä ja sen muotoutumista pohjautuen perhepäivähoitajien omaan ymmärrykseen ja kokemuksiin perustuviin näkemyksiin ammatti-identiteetistään ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Tutkimustehtävänä on kuvata perhepäivähoitajan ammatti-identiteetin muotoutumista perhepäivähoitajan työssä ja työhön kiinteästi liittyvissä ulottuvuuksissa sekä sitä vahvistavia sekä heikentäviä tekijöitä perhepäivähoitajien subjektiivisten kokemusten pohjalta.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaisena perhepäivähoitajat kokevat oman ammatti-identiteettinsä?
 - a. Minkälaiset perhepäivähoitajien kuvaamat tekijät luonnehtivat heidän ammatti-identiteettiään ja sen muotoutumista?
2. Millaiset perhepäivähoitajien kuvaamat tekijät tukevat ja vahvistavat heidän ammatti-identiteettiään ja sen muotoutumista?
3. Millaiset perhepäivähoitajien kuvaamat tekijät heikentävät heidän ammatti-identiteettiään ja sen muotoutumista?

Tutkimuskysymysten avulla tavoitteenani on lisätä etenkin omaa ymmärrystäni tutkittavasta aiheesta ja selventää myös niitä tekijöitä, jotka perhepäivähoitajien vähentyessä vahvistaisivat työssään toimivien perhepäivähoitajien ammatti-identiteettiä. Uskon, että vahva ammatti-identiteetti voimaannuttaa perhepäivähoitajaa omassa työssään ja edesauttaa työn ammattimaista ja laadukasta suorittamista. Työelämän muutoksissa on myös tärkeää tiedostaa ammatti-identiteettiä heikentävät tekijät ja ne huomioiden tukea ja vahvistaa työntekijän ammatti-identiteettiä.

5.2 Tutkimusmetodologia

Varhaiskasvatuksen ammattiryhmän ammatti-identiteettiä ei voida pitää itse kasvatus-toimintana, mutta perhepäivähoitajien ammatti-identiteetillä voidaan kuitenkin katsoa olevan oma merkityksensä lasten kasvatustoiminnalle, sen toteuttamiselle ja kehittämiselle. Sen vuoksi tutkimukseni kuuluu kasvatustieteellisen tutkimuksen alaan – joskin siinä voidaan nähdä piirteitä myös muun muassa nais- ja työtutkimuksen osa-alueilta.

Tutkimukseni on metodeiltaan kvalitatiivinen, laadullinen, tutkimus. Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen sen moninaisuksineen ja monensuuntaisine suhteineen, jolloin kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja tutkimuskohteesta tosiasiat löytäen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161). Alasuutari (2011, 32, 44) näkee kvalitatiivisen tutkimuksen arvoituksen ratkaisemisena, jossa aineiston ja siitä nousevien ratkaisuvihjeiden perusteella tehdään merkitystulkinta tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Yleisesti voidaan todeta, että kvalitatiivisen tutkimuksen pyrkimys on etsiä tosiasioita, joita luonnollisissa ja todellisissa tilanteissa hankitun aineiston pohjalta löytyy, ja jossa perusideana on aineiston monitahoisen ja yksityiskohtaisen tarkastelun avulla löytää tutkimuksen kannalta tärkeät asiat kuullen tutkittavia ja tuoden heidän näkökulmansa tutkittavaan asiaan liittyen esille. Tarkoituksena on ymmärtää tutkimuskohdetta. (Hirsjärvi ym. 2009, 161, 164.)

Tutkimukseni kohteena on tietty ilmiö; ammatti-identiteetti ja tietty tapahtuma; ammatti-identiteetin muotoutuminen ja siihen liittyvät tekijät, jolloin kvalitatiivisen tutkimusotteen ja sen fenomenologis-hermeneuttinen näkökulman valinta tuntuivat luontevalta tutkimusta toteutettaessa. Fenomenologinen näkökulma voidaan ymmärtää tarkasteluna, joka kohdistuu todellisuuden ilmenemiseen ihmiselle, ihmisen maailman kokemiseen ja maailman näyttäytymiseen ihmisen kokemusmaailmassa. Yleisellä tasolla fenomenologia pyrkii ymmärtämistä ja kokemusta tarkastelemalla asioiden, ilmiöiden olemuksen löytämiseen eli saamaan selville mistä kulloinkin tarkasteltavassa ilmiössä on perimmäisen kyse. Fenomenologian kiinnostuksen kohteena on siten ihmisen asiaa tai ilmiötä koskeva tietoisuus, kokemukset, havainnot ja reflektio, ihmisen tapa ajatella ja ymmärtää ilmiö; mikä ilmiölle on olennaista ja tunnusomaista. (Hämäläinen & Nivala 2008, 56–59, 71.) Kaikkien ilmiöiden merkityksessä ihmiselle jotakin ja ihmisen suhteen maailmaan ollessa intentionaalinen, inhimillinen kokemus muotoutuu merkityksiksi.

Fenomenologisen merkitysteorian perusolettamukset ovat 1) ihmisen toiminta suurelta osin suuntautuu johonkin tarkoittaen jotakin, 2) ihmisen suhde todellisuuteen on merkityksiä täynnä ja 3) ihminen yksilönä on perusteiltaan yhteisöllinen. Merkitykset ovat lähtöisin yhteisöstä ja ne ovat subjekteja yhdistäviä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 34.)

Hermeneuttinen ajatustapa painottaa ymmärtävää ja tulkitsevaa ilmiöiden merkityksen oivaltamista eli siinä näyttäytyy fenomenologisesti suuntautuneen tutkimuksen hermeneuttinen ulottuvuus. Olennaiseksi tulee ”pyrkimys selittää ilmiö, tehdä se ymmärrettäväksi” kuten Alasuutari (2011, 237) toteaa. Hermeneuttisuus näyttäytyy fenomenologisessa tutkimuksen myös tulkinnan tarpeena. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 35; Laine 2015, 33). Yksittäisen ihmisen kokemusmaailma jostakin ilmiöstä on tutkimuksen kohteena, jolloin tutkittavan koettu elämä ja uuden ymmärtämisen taustalla oleva ymmärrys, pyritään tuomaan tietoiseksi (Tuomi & Sarajärvi 2009, 35). Tietoiseksi tekeminen tapahtuu puheeksi ottamisen ja keskustelun kautta, jolloin ilmiötä pyritään käsittämään. Käsittäminen voidaan laajasti ajateltuna nähdä tulkinnan tekemisenä. (Heidegger 2000, 89.) Laine (2015, 33) kirjoittaa kielellisistä ja kehollisista ilmaisuista, jotka kaikki sisältävät merkityksiä, joita voidaan lähestyä ainoastaan ymmärtämällä ja tulkitsemalla. (Laine 2015, 33.)

Tulkinta katsotaan myös tutkimuksen, jossa tutkitaan yksittäisten ihmisten kokemusmaailmaa, päämenetelmäksi. Oletuksena on, että ilmiöt, joita tutkitaan, ovat läsnä, mutta sellaisessa muodossa, jota ei voida suoraan käsitteellistää ja ymmärtää. (Heidegger 2000, 89-90; Varto 1992 Tuomen & Sarajärven 2009, 35 mukaan.) Tutkijan on siis pyrittävä ymmärtämään ilmiötä paremmin tai kuten Laine (2015, 50) asian ilmaisee: ”Kysyessä on tunnetun tekeminen tiedetyksi.” Tulkinnallinen tutkimus edustaa fenomenologis-hermeneuttiseen perinteeseen sitoutunutta filosofista traditiota (Tuomi & Sarajärvi 2009, 57).

Olen tässä tutkimuksessa kiinnostunut, kuten edellä toin esille, omassa kodissaan työskentelevien kunnallisten perhepäivähoitajien ammatti-identiteetin muotoutumisesta ja ammatti-identiteettiä vahvistavista ja sitä heikentävistä tekijöistä perhepäivähoitajan työssä ja työhön kiinteästi liittyvissä ulottuvuuksissa. Kuten Heidegger (2000, 104) on todennut, tutkimuksen alussa ei ilmiötä vielä ole käsitetty, vaan alussa on tuotettu mahdollisuus tuoda ilmiö esille. Pyrin siis ymmärtämään ja paljastamaan perhepäivähoitajan ammatti-identiteetistä sen, mitä tässä ajassa ja kunkin tutkimukseen osallistuneen perhepäivähoitajan haastatteluhetkellä ilmeni pohjautuen haastateltavien subjektiivisiin

kokemuksiin perhepäivähoitajana työskentelemisestä, ilmauksiin ja niiden sisältämiin merkityksiin omasta ammatti-identiteetistään. Koska jokaisen yksittäisen perhepäivähoitajan joka ikistä omaa yksilöllistä kokemusta, ajatusta tai näkemystä eikä myöskään kaikkia omia yksityisiä havaintojani, voi tutkimuksessa tuoda esille sellaisenaan, pyrin aineiston ja sen analyysin pohjalta tulkintaan, joka nostaisi esiin tutkittavan asian kannalta olennaiset asiat.

5.3 Aineistonkeruumenetelmä

Tutkimukseen liittyen yksi kiinnostuksen kohteeni oli päästä henkilökohtaisesti kuulemaan perhepäivähoitajilta heidän työstään ja sitä kautta ammatti-identiteetistään. Tämän ja tutkittavan ilmiön vuoksi aineiston keruumenetelmäksi valikoitui haastattelu. Haastattelussa ollaan ”suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa” ja haastattelu on kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmä, joka usein valitaan sen vuoksi, että haastattelu antaa mahdollisuuden korostaa haastateltavan subjekti-asemaa omien merkitysten luojana ja aktiivisena tutkimuksen osapuolena ja myös selventää, tarkentaa ja syventää vastauksia lisäkysymyksin. Haastattelun tulos sijoittuu yleensä laajempaan kontekstiin, koska aiheesta pystytään keskustelemaan laajemmin ja ihmisen ilmeet ja eleet ovat nähtävissä, jolloin tutkija voi tehdä havaintoja myös siitä kuinka asioita sanotaan. (Hirsjärvi ym. 2009, 205; Tuomi & Sarajärvi 2009, 7.)

Haastattelutilanne on kahden osapuolen, tutkijan ja tutkittavan, luoma ainutlaatuinen tilanne, jossa haastateltavalle annetaan arvokas aktiivisen subjektin rooli. Haastattelu voidaan Bogdan ja Birken (1982) mukaan toteuttaa niin, että haastattelussa kerätään tutkittavaan asiaan liittyvää aineistoa ”tutkittavien omilla sanoilla siten, että tutkija voi päästä sisälle siihen, kuinka tutkittavat tulkitsevat jotakin osaa maailmasta”. (Kirmanen 1999, 196–197.) Haastattelun avulla pystytään tutkimaan erilaisia ilmiöitä ja etsimään vastauksia erilaisiin ongelmiin, missä on huomioitava myös mahdolliset luotettavuutta heikentävät tekijät, kuten tutkijan harjaantumattomuus haastattelijana, tutkittavan epä-mukava kokemus haastattelusta, taipumus antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia ja tutkittavan halu esiintyä jossakin roolissa, esimerkiksi hyvänä kansalaisena. Haastattelusta saatu aineisto on lisäksi konteksti- ja tilannesidonnaista, jolloin eteen voi tulla tilanne, jossa tutkittavat puhuvat haastattelussa esille tulleista asioista jossakin muussa tilanteessa eri tavalla. (Hirsjärvi ym. 2009, 206–207.)

Näistä edellä mainituista luotettavuutta heikentävistä tekijöistä tietoisena valitsin tutkimukseni haastattelumuodoksi teemahaastattelun, joka antoi mahdollisuuden haastattelun suunnitteluun ja toteuttamiseen tiettyjen teemojen ympärille, ja lisäksi mahdollisuuden vapaamuotoisempaan haastattelutilanteeseen, jossa jokaisen haastateltavan kohdalla jäi kuitenkin mahdollisuuksia muokata teemoihin liittyviä kysymyksiä tilanteen ja haastateltavan sekä esille tulleiden asioiden mukaan. Teemahaastattelussa haastattelun teemat toistuvat kaikilla haastateltavilla, mutta niihin liittyvät kysymykset eivät ole tarkasti muotoiltu ja järjestetty (Hirsjärvi & Hurme 2001, 48; Hirsjärvi ym. 2009, 208; Tuomi & Sarajärvi 2009, 75; Eskola & Vastamäki 2015, 29.)

Teemahaastattelussa tutkija haastattelijana varmistaa, että teemat käydään haastateltavien kanssa läpi vaikkakin teemojen järjestys ja laajuus voivat vaihdella eri haastatteluissa (Eskola & Vastamäki 2015, 29). Tämä nähdäkseni voi auttaa tutkijaa löytämään merkityksellisiä vastauksia liittyen tutkimuksen tarkoitukseen. Hirsjärvi ja Hurme (2001, 48) ovat tuoneet esille, että metodologisesti teemahaastattelussa korostuu ihmisten tulkinta asioista, asioille annetut merkitykset ja miten nämä merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. Tutkimuksen tekemisen näkökulmasta sekä fenomenologisessa että hermeneuttisessa ihmiskäsityksessä keskeistä onkin kokemus, merkitys ja yhteisöllisyys.

Haastatteluista saatava aineisto on myös tietyllä tapaa kerronnallista eli narratiivista aineistoa, koska tutkittavat kertovat käsityksistään omin sanoin (Heikkinen 2015, 159). Omassa tutkimuksessani, vaikkakin aineisto muodostuu tutkimukseen osallistuvien perhepäivähoitajien teemoihin liittyvistä äänitetyistä ja litteroiduista kertomisista, niin sitä ei ole kerätty narratiivisen tutkimuksen tarkoittaman kerronnallisuuden prosessin näkökulmaa ajatellen. Tähän tutkimukseen ei ole siis ollut syytä valita narratiivista tutkimusotetta ja analyysitapaa.

5.3.1 Haastatteluun osallistuneet perhepäivähoitajat

Tutkimukseen liittyvään haastatteluihin osallistui kaiken kaikkiaan neljästä kunnasta yhteensä kahdeksan (N=8) kunnallista perhepäivähoitajaa, jotka kaikki olivat haastatteluhetkellä vakituisessa työsuhteessa, työssä omassa kodissaan ja kaikilla oli lapsiryhmä. Lapsiryhmissä oli pääsääntöisesti kolmesta viiteen 1–6 -vuotiasta hoitolasta. Perhepäivähoitoryhmässä viides lapsi on tavallisesti esiopetukseen osallistuva 6-vuotias, joka on perhepäivähoitoryhmässä osan päivää hoidossa. Yhdellä perhepäivähoitajalla oli ryhmässään osan työpäivää oma esiopetusikäinen lapsi.

Tavoitteena oli ottaa mukaan useampia tai vaikka kaikki samassa kunnassa työskentelevät kunnalliset perhepäivähoitajat, jolloin tutkimustuloksia olisi ehkä sellaisenaan voinut hyödyntää ko. kunnan perhepäivähoitoa ja perhepäivähoitajien ammattiryhmää koskevissa keskusteluissa ja kehittämistyössä. Tämä ei kuitenkaan osoittautunut mahdolliseksi, koska kustakin kunnasta haastatteluun lupautui vain pieni osa kunnan kaikista ammattiryhmän edustajista. Tutkimukseen osallistuneet henkilöt ovat siis eri kunnissa työskenteleviä työntekijöitä, jotka edustavat perhepäivähoitajien ammattiryhmää. Haastatteluihin osallistujista kaikki olivat naisia, mikä noudatti pitkälti kunnallisina perhepäivähoitajina toimivien työntekijöiden sukupuolijakaumaa.

Haastateltavien osallistumisen perusteena näytti olevan mielenkiinto tutkimusta kohtaan, halu päästä kertomaan omasta ammatista ja siihen liittyvistä asioista sekä halu auttaa tutkijaa saamaan haastateltavia. Erilaisia syitä osallistua tuli esille haastattelujen alussa käytyjen esittelyjen ja haastatteluun valmistautumisen yhteydessä. Haastatteluihin vapaaehtoisuuden pohjalta valikoitui aktiivisia ihmisiä, joilla oli intoa ja halua päästä kertomaan omasta työstään. Toisaalta haastatteluihin osallistui myös muutama, jolle haastatteluun osallistuminen sinällään oli tulkintani mukaan ”itsensä voittamisen” paikka ja näillä henkilöillä taustalla olikin nimenomaan halu auttaa tutkijaa saamaan haastateltavia.

Haastateltavien keski-ikä oli 49.5 vuotta nuorimman perhepäivähoitajan ollessa 39-vuotias ja vanhimman 65-vuotias. Työvuosia erilaisissa työtehtävissä perhepäivähoitajan työ mukaan lukien oli haastateltaville kertynyt keskimäärin 29 vuotta (pisin työura 38 vuotta, lyhin 14 vuotta). Kaikilla perhepäivähoitajilla oli omia lapsia (kaikilla yhteensä 23), joten työvuosista on laskettu pois äitiyslomilla vietetty aika lukuun ottamatta sitä äitiysloman aikaa, jolloin perhepäivähoitajalla on jo saattanut olla vieraita lapsia hoidossa. Perhepäivähoitajat olivat työskennelleet perhepäivähoitajina keskimäärin 12 vuotta (pisin aika 20 vuotta, lyhin aika 7 vuotta), josta kunnallisena perhepäivähoitaja keskimäärin noin 9 vuotta (pisin aika 15 vuotta, lyhin aika 4 vuotta). Yksityisenä perhepäivähoitajana oli työskennellyt neljä perhepäivähoitajaa. Pisin työaika yksityisenä hoitajana oli 10 vuotta ja lyhin 5 vuotta.

Kahta lukuun ottamatta perhepäivähoitajat olivat ennen perhepäivähoitajan työhön siirtymistä työskennelleet muilla kuin hoivaan, kasvatukseen ja ohjaukseen liittyvillä ammattialoilla kuten esimerkiksi pankki-, elintarvike- ja maatalousalan työtehtävissä. Kahdella perhepäivähoitajalla oli muihin nähden erilainen työkokemustausta. Toisella kaikki työkokemus oli lasten hoito- ja kasvatustehtävistä, ja toisella oli lisäksi kokemusta muun muassa vanhusten- ja vammaishuollon työkentältä sekä koulumaailman avustavista työtehtävistä. Osalla haastatelluista koulutustausta liittyi lasten hoito- ja kasvatustyöhön. Joukossa oli sekä perhepäivähoidon ammattitutkinnon suorittaneita (4), lähihoitajia (2), koulunkäynnin ohjaaja (1) että perhepäivähoitajakurssin suorittanut (1).

Tarkemmat haastatteluun osallistuneiden perhepäivähoitajien taustatiedot löytyvät liitteestä 2.

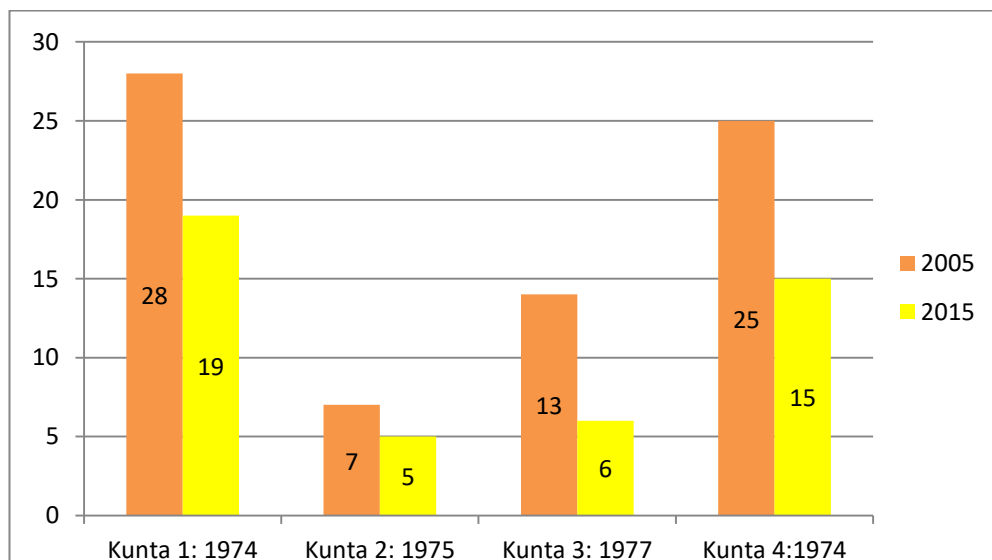
Perhepäivähoitajat on tutkimusta varten haastattelujärjestyksessä merkitty koodein H01-H08. Näitä koodeja on käytetty myös tutkimuksen tuloksiin liittyvään osioon poimittujen haastateltavien ajatuksia kuvaaviin tekstipätkiin, sitaatteihin, lukuun ottamatta tekstin sisällä oleviin lainauksiin, joista osa on muutaman sanan pituisia. Haastateltavien ajatuksia sisältävistä tekstipätkistä olen poistanut yleisimmin käytettyjä murrepohjaiseen puheeseen sisältyviä sanoja tai sanontoja kuten *niinku*, *eiku*, *sit ku*, *mut ku*, jotta puhettavan perusteella ei olisi mahdollista tunnistaa haastateltavaa. Valmis tutkimustyö on sovittu luovutettavan haastateltavien työnantajakuntiin, jotka ovat melko pieniä paikkakuntia, jolloin henkilölle ominainen puhetyyli saattaisi mahdollistaa haastateltavan tunnistamisen.

5.3.2 Haastateltavien työnantajakunnat

Haastateltavia perhepäivähoitajia löytyi neljästä eri kunnasta (neljä kuntaa, joista yksi on kaupunki). Kunnissa, joista haastatteluihin osallistui perhepäivähoitajia, kunnallisten perhepäivähoitajien työyhteisöt olivat melko pieniä: pienimmässä työyhteisössä oli viisi perhepäivähoitajaa. Kaupunki -nimityksen omaava kunta oli poikkeus, sillä siellä perhepäivähoitajien yhteisöön kuului yhdeksätoista hoitajaa.

Kysyin kunnista taustatietoina ajankohdan, jolloin kunnallinen perhepäivähoito on kunnassa alkanut ja perhepäivähoitajien lukumäärät vuosina 2005 ja 2015 (Taulukko 2), koska olin kiinnostunut perhepäivähoitajien lukumäärän kehittymisestä näissä kunnissa. Arvioin, että kymmenen vuoden ajanjaksolta näkee miten perhepäivähoitajamäärä on kunnissa kehittynyt. Haastateltavien työnantajakunnassa hoitajien lukumäärä on vähentynyt eli kehitys on ollut samansuuntainen kuin valtakunnalliset lukumäärät perhepäivähoitajien määrästä osoittavat.

Taulukko 2 Perhepäivähoitajien lukumäärät haastateltavien työnantajakunnissa vuonna 2005 ja 2015 sekä kunnallisen perhepäivähoidon alkamisvuodet



Kunnallinen perhepäivähoito kunnissa on aloitettu vuoden 1973 päivähoitolain voimaantulon jälkeen neljän vuoden sisällä. Kunnissa toteutettua kartoitus- ja suunnitteluvaihetta on seurannut varsinaisen toiminnan aloitus vuosina 1974, 1975 ja 1977.

Työntajakunnista en kokenut tarpeelliseksi pyytää muita taustatietoja, koska tarkoitukseni ei ollut esimerkiksi verrata toisiinsa pienissä ja isoissa kunnissa työskentelevien perhepäivähoitajien kokemuksia omasta ammatti-identiteetistään. Oletuksena tiedostan kuitenkin, että se konteksti, jossa perhepäivähoitajat työskentelevät, on myös ammatti-identiteetin muotoutumisen kannalta merkityksellinen. Esimerkiksi sillä millaisia työntekijöiden ohjaus- ja tuenkäytäntöjä kuntien perhepäivähoidossa toteutetaan, millaisia mahdollisuuksia on työntekijän oppimiseen ja itsensä kehittämisen tai yksin työskentelevän yhteistyöhön muiden työyhteisöön kuuluvien työntekijöiden kanssa tai mistä työhön liittyvistä asioista keskustellaan ja miten, on vaikutusta ammatti-identiteetin muotoutumiseen. Erikokoisissa ja eri käytäntöjä toteuttavissa kunnissa ja niiden perhepäivähoidon työyhteisöissä saattaa siis olla ammatti-identiteettitutkimuksen näkökulmasta sekä eroavaisuuksia että myös samankaltaisuuksia. Tutkimuksessani keskityn kuitenkin nimenomaan haastatteluun osallistuneilta perhepäivähoitajilta saamani aineiston analysoimiseen ja ymmärtämiseen siten, että pystyisin aineistosta tulkitsemaan sitä mikä tutkittavalleni ilmiölle on olennaista.

5.3.3 Haastattelujen käytännön toteutus ja aineisto

Pro gradu-tutkielmani aineiston keräsin haastatteluin keväällä ja syksyllä 2015. Tutkimukseen liittyen otin yhteyttä eri kuntien perhepäivähoidon esimiehiin, joille esittelin tutkimusaihetta ja ajatuksia sen toteuttamisesta sekä kysyin heidän näkemyksiään siitä, että olisiko kunnan perhepäivähoitajissa mahdollisesti kiinnostuneita osallistumaan tutkimukseen liittyvään haastatteluun. Ensikontaktin perusteella sovittiin jatkotoimenpiteet, mikäli kunnassa oltiin kiinnostuneita esittämään perhepäivähoitajille mahdollisuutta osallistua heidän ammattiryhmäänsä koskevaan tutkimukseen.

Haastateltavia perhepäivähoitajia löytyi siis neljästä eri kunnasta (neljä kuntaa, joista yksi kaupunki), joista yhdessä kunnassa kävin perhepäivähoitajien yhteisessä palaverissa esittelemässä pro gradu -työn aihetta ja tuolloin perhepäivähoitajat saivat jättää yhteystietonsa paperilappusella tutkijalle, jos olivat kiinnostuneita osallistumisesta. Esitteilyssä korostin vapaaehtoisuutta ja sitä, että tutkimustekstissä ei tule esille kenenkään nimi, paikkakunta tai muutoinkaan tieto, josta henkilö olisi tunnistettavissa. Lisäksi kerroin, että haastatteluaineistoa sellaisenaan ei toimiteta heidän työnantajalleen. Toisaalla

varhaiskasvatuksen johtaja, joka toimi perhepäivähoitajien esimiehenä, otti asian esille heidän yhteisessä kokoontumisessaan ja kertoi tutkimuksesta perhepäivähoitajille sekä toimitti vielä jälkeinpäin asiasta heille lisätietoa tarkistettuaan yksityiskohtia. Tämän jälkeen sain haastatteluun halukkaiden yhteystiedot. Kahdessa muussa kunnassa varhaiskasvatuksen esimiehet kyselivät perhepäivähoitajien joukosta kiinnostuneita ja toimittivat tutkimuksesta kiinnostuneiden yhteystiedot minulle. Kaikille haastattelusta kiinnostuneille soitin henkilökohtaisesti ja tuolloin keskusteltiin haastattelun aiheesta, toteutuksesta ja sovittiin haastattelun ajankohta. Puhelinkeskustelun aikana oli myös mahdollista tehdä tutkimusta koskevia tarkentavia kysymyksiä.

Kunnasta, josta haastatteluun lupautui useampi perhepäivähoitaja, pyysin tutkimusluvan, koska yhteisesti todettiin, että perhepäivähoitajaryhmä tutkimukseen osallistuaan edustaa paitsi itseään myös työnantajaansa. Varhaiskasvatuksen kuuluessa kasvatusta- ja koulutustoimialaan tutkimusluvan myönsi kunnan sivistysjohtaja. Kunnista, joista tutkimukseen lupautui osallistumaan vain yksi tai kaksi perhepäivähoitajaa, päädyttiin perhepäivähoidon esimiesten kanssa käytyjen keskustelujen jälkeen siihen, että tutkimuslupaa kunnasta ei tarvitse pyytää ja että perhepäivähoitaja osallistuu haastatteluun enemmänkin yksityishenkilönä kuin kunnan perhepäivähoitaja-ammattikunnan edustajana. Kaikilta haastatteluun osallistuvilta perhepäivähoitajilta itseltään pyysin henkilökohtaisen tutkimusluvan kirjallisesti ennen kunkin perhepäivähoitajan oman haastattelun alkamista.

Teemahaastattelut toteutin puolistrukturoidusti. Puolistrukturoidulle menetelmälle ominaista on, että haastattelun joku näkökohta, tässä tapauksessa teemat, on lyöty ns. lukkoon, mutta muutoin kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat (Hirsjärvi & Hurme 2001, 45–48). Haastattelun teemat muotoutuivat pääasiassa tutkittavaan aiheeseen liittyvään teoriaan tutustumisen ja aiheesta aiemmin tehtyjen tutkimusten lukemisen kautta sekä omaan tuntemukseen perhepäivähoidosta ja perhepäivähoitajien työstä.

Haastattelut aloitin tutkimusaiheen ja tutkimuksen tarkoituksen lyhyellä kertaamisella sekä nauhoituksen käytöstä ja tutkimusluvasta sopimisella. Alussa käytiin läpi myös haastateltavan taustatiedot (esimerkiksi sukupuoli, ikä, työkokemus). Haastatteluihin liittyen korostin myös sitä, että teemoihin liittyviin kysymyksiin voi vastata ”omin sanoin” ja juuri niin kuin itse asian kokee, näkee tai asiasta ajattelee. Jo käytyihin teemoihin ja kysymyksiin oli myös mahdollisuus palata myöhemmin haastattelun aikana, ja

haastattelijana esitin tarvittaessa lisäkysymyksiä tai selvensin teemoja tarkentavia kysymyksiä, mikäli se oli tarpeen. Haastattelut koin vuorovaikutteisina ja toisinaan asiat haastateltavien osalta rönsyilivät myös aiheen ulkopuolelle, jolloin oli vastuullani palauttaa haastattelun kulku jouhevasti varsinaiseen asiaan. Haastattelujen toteuttamisessa noudatin pääasiassa ennalta tehtyä teemalistaa (liite 3), mutta kysymykset ja niiden järjestys saattoivat vaihdella riippuen tilanteesta. Roolini haastattelijana muodostui kunkin haastattelutilanteen mukaan: joku kaipasi vastaamiseen haastattelijalta enemmän kannustavaa osallistumista ja joidenkin kohdalla oli riittävää, että esitti teemoihin liittyviä kysymyksiä ja kuunteli vastauksia. Koin haastatteluiden sujuneen rennossa ja luottamuksellisessa ilmapiirissä, aihe oli kaikille tuttu vaikkakin ammatti-identiteetti -sanankäyttö sinällään aiheutti hämmennystä. Jokaisella tuntui olevan jokin mielikuva sanasta ammatti-identiteetti, mutta sen sanoiksi pukeminen oli vaikeaa.

Haastattelut kestivät tunnista puoleentoista. Litteroitua aineistoa kertyi kahdeksassa haastattelussa yhteensä 82 sivua. Nauhoitetut haastattelut (yhteensä noin 10 tuntia) litteroin mahdollisimman tarkasti, mutta en kuitenkaan taukoja, äänenpainoja (esimerkiksi kuiskaus, huudahdus) tai naurahduksia ja huokauksia merkiten. Yhdessä nauhoituksessa perhepäivähoitajan paikalla olleen hoitolapsen leikkiminen aiheutti muutamassa kohtaa kolinaa, jonka vuoksi hoitajan puheesta ei saanut selvää. Tämä oli haaste litteroinnille, mutta tämä koski vain muutamien sanojen ”puuttumista” joistakin lauseista, joten sain aihe yhteyteen liittyen asian kuitenkin suhteessa lausekokonaisuuksiin litteroitua selkeästi.

5.4 Tutkijan rooli

Tehdessäni tukimusta minun tulee tutkijana huomioida, kuten Hirsjärvi ym. (2009, 161) toteavat, arvolähtökohdat, sillä arvot muokkaavat sitä miten tutkittavaa ilmiötä pyritään ymmärtämään. Myös se on huomioitava, että objektiivisuutta ei ole tiedon suhteen mahdollista saavuttaa. Tutkija ja tieto, joka on jo olemassa ja tiedetään, kietoutuvat toinen toisiinsa. (em. 2009, 161.)

Tutkimusaineistoa kerätessäni ja sitä analysoidessani olen pyrkinyt siihen, että omat kokemukseni, käsitykseni ja olemassa oleva ymmärrykseni perhepäivähoitoon, perhepäivähoitajiin ja heidän työhönsä liittyen sekä ammatti-identiteettiin liittyvien tekstien lukeminen eivät vaikuttaisi haastattelujen tekemiseen tai haastatteluaineiston analysoin-

tiin. Olen keskittynyt tarkoitukseeni saada perhepäivähoitajien ääni esille tiedostaen sen, että oma ymmärrykseni on koko ajan taustalla enkä saa sitä täysin häivytettyä pois.

Kriittisyyden ja eritoten itsekriittisyyden avulla tutkija voi asettaa kyseenalaiseksi omia tulkintojaan ja omia tutkimukseen liittyviä lähtökohtia voi selvittää reflektoiden. Itsekriittikki ja reflektointi ovat tärkeitä toimenpiteitä, koska tutkijan oma ymmärrys, asiaan liittyvä esiymmärrys, yrittää tulkita toisen ihmisen puhetta tutkijan omista lähtökohdista käsin. (Laine 2015, 35–36.) Omien tutkimukseen liittyvien lähtökohtien tunnistaminen ja niiden tiedostaminen on tärkeää tutkimukseen liittyvien tulkintojen tekemisen kannalta. Itselleni oli tutkimuksen kannalta hyödyllistä tunnistaa se huoli, jota työni kautta tapahtuviin perhepäivähoitajien kohtaamisiin liittyen olen tuntenut perhepäivähoidon tulevaisuudesta. Tutkimuksessa tuon esille perhepäivähoitajien vähenemisen, mutta tarkoitukseni ei ole korostaa kyseistä seikkaa muita aiheen osioita väheksyen.

Tutkimukseen liittyen olen näin ollen pyrkinyt tiedostamaan omat arvoni ja lähtökohtani tutkimuksen tekemiseen sekä arvioimaan aiempaa tietoa ja ymmärrystäni tutkittavaan asiaan liittyen. Myös tutkimuksen alussa, jo aiheen valinnan yhteydessä, tekemiäni tulkintoja olen pyrkinyt tarkastelemaan kriittisesti, jotta olen esimerkiksi haastatteluissa pystynyt aidosti kuuntelemaan mitä toinen ihminen sanoo ja mitä hän tarkoittaa.

Sekä fenomenologisella että hermeneuttisella tutkimuksella on kaksitasoinen rakenne. Tämä tarkoittaa sitä, että perustaso muodostuu tutkittavan elämästä sellaisena kun hän sen tutkijalle ilmaisee, ja toinen taso on se taso, jolla tapahtuu varsinainen perustason kohdistuva tutkimus. Tutkittava siis kuvailee omin ilmaisukeinoin omia kokemuksiaan ja niihin liittyvää ymmärrystä tutkijalle, joka pyrkii tematisoimaan ja käsitteellistämään tutkittavan esille tuomia merkityksiä. ”Tutkija ei aloita tulkintatyötään tyhjästä.” Jollakin tavoin tutkittava merkitysmaailma on jo tuttu: tutkija ja tutkittava elävät kenties samassa kulttuuripiirissä, ovat jossain suhteissa ylipäättään samanlaisia ihmisolentoja, molemmat ovat ehkä kokeneet jotakin, jonka kokevat liittyvän yhteisönsä perinteessä tiettyyn ilmaisuun, joka kuvaa heidän uskomuksensa mukaisesti kyseistä kokemusta. Merkityksen ymmärtämisen edellytys onkin tietynlainen tuttuus ja se mikä on yhteistä tutkittavalle ja tutkijalle eli tulkittavalle ja tulkitsijalle. Meillä on siis mahdollisuus yleisemmin ymmärtää ja tulkita toinen toisemme kokemuksia ja ilmaisuja, mutta tuo ”tuttuus” mahdollistaa ja ylläpitää myös stereotyyppiat ja vääristyneet tulkinnat. (Laine 2015, 34–35.)

Myös Moilanen ja Rähä (2015, 58) ovat viitanneet tutkijan ns. esiyymmärrykseen, joka tutkijan tulisi tiedostaa siltä osin, kun se on mahdollista. Esiymmärrys on osin tiedostamatonta ja siltä osin vaikeasti tiedostettavissa. Tutkijan esiyymmärrystä ovat muun muassa sekä uusia asioita esille tuovat että toisaalta joitakin näkökulmia poisrajaavat teorit, joihin hän on tutustunut. Teorioissa on tutkimuksen teon kannalta vaaransa, koska merkitysten kuvaaminen tulee tehdä aineistopohjaisesti ja nimenomaan aineistoa kunnioittaen. (Moilanen & Rähä 2015, 58). Tutkijana minun on siis huomioitava oma esiyymmärrykseni suhteessa tulkittavan kokemuksiin ja ilmaisuihin sekä sen vaikutus tutkimuksen etenemiseen huomioiden kuitenkin, että oman aineistoni tulkinnan jälkeen voin hyödyntää teorioita ja aiempia tutkimuksia kriittisinä näkökulmina omiin tulkitoihini ja että reflektiivinen itsensä täydellinen, tietoinen hallinta on mahdotonta kuten Laine (2015, 37) on todennut.

5.5 Aineiston analyysi

Laadullisen aineiston analysointia voidaan tehdä *aineistolähtöisenä* analyysinä, jolloin tutkimuksen aineistosta pyritään muodostamaan teoria. Vaihtoehtona on myös käsitellä aineistoa *teoriasidonnaisesti*, jolloin analyysi sisältää teoriakytkeä, mutta ei suoraan nouse itse teoriasta tai pohjautu siihen, tai *teorialähtöisesti*, jolloin analyysi lähtee teoriasta ja empirian kautta myös palaa teoriaan. (Eskola 2015, 188.) Tutkimuksessani käytän teoriasidonnaista analyysiä, koska aineistolla on kytkeä esimerkiksi haastattelurungon teemojen osalta aikaisempiin tutkimuksiin ja teoreettisiin näkökulmiin. Tällöin aiempi tieto omalta osaltaan ohjaa analyysiä ja auttaa analyysiprosessin etenemisessä.

Aloitin aineiston analyysin tietyllä tapaa jo haastatteluissa, joissa pystyin tekemään huomioita siitä, mitkä asiat toistuivat, kuinka usein tai mikä asia tuli esille esimerkiksi vain kerran tai yhden perhepäivähoitajan mainitsemana. Näistä asioista tein merkintöjä myöhempää tarkastelua varten. Myös haastatteluaineiston litteroinnin yhteydessä tein sivumarginaaliin merkintöjä ja huomioita asioista, jotka siinä kohtaa näyttäytyivät tärkeinä. Nämä merkinnät elivät ns. omaa elämäänsä aineiston käsittelemisen edetessä: jostakin merkinnästä oli hyötyä ja jostakin toisesta ei.

Varsinaista litteroitua aineistoa luin läpi aluksi perhepäivähoitajakohtaisesti. Koska olin tehnyt haastattelut teemahaastatteluina, oli mielestäni järkevää lähteä hahmottamaan haastatteluaineistoa samojen teemojen mukaisesti. Teemat liittyvät tekstin sisältöön ja niiden avulla on tarkoitus pelkistää haastattelutekstiä ja löytää tekstin olennaisimmat asiat (Moilanen & Rähä 2015, 61). Merkitsin hoitajittain eri värikoodein haastattelu-teemoihin liittyviä asioita ja tein myös muita muistiinpanoja kuten huomioita ja kysymyksiä itseäni varten myöhempää aineiston työstämistä varten. Teemoittaisen merkityskokonaisuuksien etsinnän avulla voin lähestyä ilmiötä huomioiden sen olennaisia osa-alueita: miten työtä tehdään, mitä pyritään saamaan aikaan ja saavuttamaan työssä, miksi työtä tehdään ja kuka ja millainen työntekijä perhepäivähoitaja uskoo olevansa. Kuviossa 4 havainnollistuu esimerkit muutamista värikoodeista ja olennaisista osa-alueista, joita nousi esille teemoista ja niiden merkityskokonaisuuksista.

Teema	Merkityskokonaisuus	Värikoodi	Olennaista = merkityksiä
Työ	Kokemus työstä	vihreä	merkittävyys
	Tärkeät asiat	punainen	arvot, mm. lapsen hyvinvointi
	Arvostus, näkyvyys	oranssi	oma toiminta
Työyhteisö	Yhteistyö	vaaleanvihreä	työtoverit
	Oppiminen, kehittyminen	sininen	palaute, käytäntö
	Vaikuttaminen	keltainen	maine

Kuvio 4 Esimerkit teemoittaisista merkityskokonaisuuksista ja olennaisista osa-alueista

Samasta teemasta on yhden haastattelun aikana usein tullut keskustelua eri vaiheissa haastattelua, koska aihe on liittynyt läheisesti johonkin toiseen teema-alueeseen tai siihen on muutoin palattu haastattelun kuluessa. Tällöin värikoodit ovat toimineet apuna kerättyessä saman haastateltavan vastauksia yhteen saman teeman alle. Kuten Eskola (2015, 194) muistuttaa, niin aineistoa ei tässä vaiheessa vielä sanottavasti karsita, vaan järjestetään uudelleen. Tärkeää on ollut miettiä myös vastauksen kontekstia, jotta sen on voinut säilyttää, mikäli se on tarpeen asian oikean tulkinnan tai ymmärtämisen vuoksi (Hirsjärvi & Hurme 2001, 142). Koodauksen tarkoituksena onkin ollut aineiston tiivistäminen ymmärrettävään muotoon, jossa samaa tarkoittavat asiat yhdistyvät samalla koodilla, ja tutkija pystyy näin helpommin käsittelemään aineistoa (Kananen 2014, 104).

Aineiston käsittelyn tässä kohtaa pyrin tavoittamaan haastatteluvastausten teemakysymysten mukaisia olennaisia sisältöjä ja samalla hahmottamaan nouseeko analyysin edessä aineistosta uusia teemoja, jotka olisivat tutkimuksen kannalta oleellisia ja joita tulisi huomioida. Uusia, selkeästi erillisiä teemoja ei aineistosta kuitenkaan noussut, joten varsinainen analysointivaihe alkoi aineistoa lukemalla ja silloin tällöin tutkimuskysymyksiä mieleen palauttamalla. Näin oma ajatus tutkimuksen tarkoituksesta palautui selkeänä mieleen ja aineisto tuli entistä tutummaksi. Eskola (2015, 195) kehottaa lukemaan aineistoa riittävän monta kertaa ja esittämään siitä tutkijan oman tulkinnan.

Aineistosta nousseista merkityskokonaisuuksista, niiden sisältämistä kiinnostavilta ja merkityksellisiltä vaikuttavista eli olennaisista asioista tein suurehkolle paperille muistiinpanoja, joista muodostui käsitekarttaa muistuttava asiakokonaisuus kuvaamaan perhepäivähoitajan ammatti-identiteettiin liittyviä asioita: merkityskokonaisuuksia ja merkityksiä. Aineisto jäsennetään mahdollisimman pitkälle sen omin ehdoin, mutta kuitenkin tutkimuskysymysten mukaisissa raameissa (Laine 2015, 44). Käsitekartan käyttäminen värikoodausten jälkeen selkeytti teemojen merkityssisältöjen täsmentämistä ja auttoi merkitysten tulkinnassa. Jokainen teema saa merkityssisältönsä sekä itsenäisesti että suhteessa toisiinsa, jolloin niiden välillä on sidoksia ja niillä on suhde toisiinsa merkitysten kokonaisuudessa (ks. Laine 2015; 46, Moilanen & Räihä 2015, 62). Käsitekartan avulla oli myös mahdollista tiivistää aineistoa entisestään sekä nimetä teemoja uudelleen eli antaa osioille ns. ydinotsakkeita tulevaa tulosten kirjoittamista varten.

6 AMMATTI-IDENTITEETIN AINEKSET – TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksessani olen selvittänyt millaisena omassa kodissaan työskentelevät perhepäivähoitajat kokevat ammatti-identiteettinsä, joten olennaista on tunnistaa niitä tekijöitä, jotka luonnehtivat ammatti-identiteettiä ja sen muotoutumista. Tämän lisäksi olen halunnut ymmärtää millaiset tekijät erityisesti vahvistavat tai heikentävät ammatti-identiteettiä ja sen muotoutumista. Olen keskittynyt perhepäivähoitajien itsensä esittämien ymmärrysten pohjalta ammatti-identiteettikokemuksiin ja ammatti-identiteetin muotoutumiseen työssä. Ammatti-identiteetin aineksina ovat toimineet perhepäivähoitajien esittämät työhön liittyvät ilmaisut, koska kuten Jokinen (2002, 188) on todennut, ammatti-identiteetti pitää sisällään kaikki työhön ja ammattiin liittyvät ilmaisut.

Muun muassa Eteläpelto ja Vähäsantanen (2007, 2008) ovat eri yhteyksissä tuoneet esille, että identiteetti on historiallinen ja se voi muuttua. Tämän vuoksi koen tärkeäksi huomioida sen, että tutkimukseni tulokset ilmentävät tutkimusta varten toteutettujen haastattelun ajankohtaan liittyvän tuotoksen näkökulmaa. Muulloin toteutettuna tulos voisi olla erilainen tai painottunut erilaisiin asioihin. Edellisen vuoksi on myös huomioitava, että ammatti-identiteettiä käsiteltäessä ei voi täysin ohittaa perhepäivähoitajien aikaisempaa elämää. Tällöin tuloksissa on tarpeen nostaa esiin myös perhepäivähoitajan työhön hakeutumisen lähtökohtia ja aiemman työkokemuksen merkitystä perhepäivähoitajan työssä. Ammatti-identiteettiä luonnehtivina tekijöinä näyttäytyvät myös työn merkitys perhepäivähoitajan elämässä, mitä kokemuksia ja käsityksiä perhepäivähoitajalla on itsestään ammattinsa edustajana sekä työhön liittyvät arvot ja eettiset sitoumukset. Lisäksi ammatti-identiteettipuheista nousevat esille perhepäivähoitajien oppimiseen liittyvät käsitykset ja tulevaisuuden odotukset ja toiveet, koska niihin liittyvät pohdinnat ovat niin ikään perhepäivähoitajan ammatti-identiteetin muotoutumisen kannalta merkityksellisiä.

6.1 Perhepäivähoitajaksi ryhtyminen

Perhepäivähoitajaksi ryhtyminen ja työn aloittaminen omassa kodissa on ollut valinta, jonka perusteena näyttäytyy kunkin perhepäivähoitajan henkilökohtainen elämäntilanne ja arvomaailma sekä ajatus siitä, mikä on oman työtulevaisuuden kannalta koettu valinnan hetkellä järkeväksi päätökseksi. Omassa kodissaan työskentelevän perhepäivähoitajan työhön hakeudutaan ja toisinaan siihen ajaudutaan.

”Alun perin se kiinnostus lähti kun mä olin siellä lähihoitajakoulussa ja mun kaveri oli hoitamassa perheessä lasta ja hän oli lähdössä opiskeleen. Ja sinne perheeseen tarvittiin uusi työntekijä ja hän vinkkas, et soita.” H07

”Entinen työni muuttui ja siinä olis pitäny istua tietokoneella ja mä en pysty istumaan kahdeksaa tuntia peräysten. Mun oli poika perhepäivähoidossa ja tykkäsin siitä valtavasti. Kävin aikuiskoulutuskeskuksessa kurssin, mä vaihdoin ammattia sillon.” H03

Työhön hakeutuminen pohjautuu haluun ja kiinnostukseen tehdä työtä lasten parissa ja tehdä työtä, jossa voi toteuttaa omia mielenkiinnonkohteita. Se pohjautuu myös mahdollisuuteen saada sopiva ja vakituinen työ sekä yhdistää työ ja perhe-elämä. Kannustimena työhön hakeutumiseen ovat toimineet kasvatusalan koulutus, perhepäivähoitajan työn hyvien ja huonojen puolien näkeminen asiakasnäkökulmasta käsin, rohkaistuminen kokeilemaan uutta työtä sekä mahdollisuus olla enemmän läsnä omille lapsille kuin aikaisemmassa työssä on ollut mahdollista.

”No ihan senhetkisen ohjaajan pyynnöstä, et voitko auttaa tilannetta, että tarvitaan yhdeksi kuukaudeksi apua.” H02

” Mä halusin sinne päiväkotiin. Kun menin sinne esittäytyyn, ni kysyttiin, et olis tämmönen lapsiryhmä, et haluisitko ottaa kotiin. Se varmaan lähti siitä mä luulen tää homma.” H04

Kun perhepäivähoitajan työhön ajaudutaan, niin ilmiö perustuu lähipiirissä tai asuin-kunnassa olleeseen tarpeeseen saada lapsille hoitaja ja sitä kautta työntekijälle esitettyyn pyyntöön hoitaa vieraita lapsia joko perheen kodissa tai työntekijän omassa kodissa. Näissä tilanteissa työntekijä on aloittanut työn yksityisenä perhepäivähoitajana ja jatkanut myöhemmin kunnallisena perhepäivähoitajana. Kannustimena on toiminut elämäntilanne, joka on mahdollistanut pyyntöön perustuvaan työhön ryhtymisen, halu auttaa lasten hoidossa, taloudellisen turvallisuuden lisääntyminen sekä mahdollisuus hoitaa

samalla omat lapset itse. Halu omien lasten hoitamiseen kotiloissa perustuu arvovalintoihin, mutta myös taloudellisiin laskelmiin: omien lasten päivähoitomaksut muualla hoidossa veisivät tuloista suuren osan.

”En olisi ikinä uskonut, et tämäkö mun juttu nyt on. Ja ei, en mä tästä enää luopuis.” H08

Usein määräaikaiseksi tarkoitettun työn jatkamiseen on kannustanut työssä onnistuminen, työssä saatu arvostus ja työn riittäminen. Työhönsä ajautuneet perhepäivähoitajat ovat löytäneet työssä saatujen kokemusten kautta innostuksen jatkaa työtä ja työ on saanut itselle tärkeitä merkityksiä, joihin perustuen työn sisältö on saanut mielekkään tarkoituksen. Myös Tikka (2007, 61) on tehnyt perhepäivähoitajia koskevan samansuuntaisen havainnon.

Tutkimukseeni osallistuneista kaikista kahdeksasta haastatellusta perhepäivähoitajasta kolmella, joista yksi on hakeutunut ja kaksi ajautunut työtehtävään, perhepäivähoitajan työn aloittamiseen syy on selkeästi ollut omien lasten kotihoidon mahdollistuminen perhepäivähoitajan työn kautta. Mikäli perhepäivähoitajatyön aikana on tapahtunut perheen kasvaminen, niin sen myötä työtä on haluttu jatkaa muun muassa siitä syystä, että omia lapsia ei tällöin ole tarvinnut viedä muualle hoitoon. Vaikka perhepäivähoitajaksi ryhtyminen ja työn kotona tekeminen vaativat perhepäivähoitajan omalta perheeltä joustamista muun muassa kodin jakamisen suhteen ja ammatillisuuden rajoja koetellaan, jos ryhmässä on oma lapsi, koetaan työn ja perhe-elämän yhdistäminen myönteiseksi asiaksi. Se on vahvuus myös silloin, kun omia lapsia ei kuulu hoitoryhmään. Kuviossa 5 ilmenee kootusti perhepäivähoitajien omassa kodissa tapahtuvan työn aloittamisen ja työtehtävässä jatkamisen lähtökohdat.



Kuvio 5 Perhepäivähoitotyöhön ryhtymisen ja työssä jatkamisen lähtökohdat

Näyttää siltä, että perhepäivähoitajan ammattia ja ammatti-identiteettiä on mahdollisuus onnistuneesti rakentaa sekä työhön hakeutumisen että siihen ajautumisen lähtökohdista. Tikka (2007, 177) on todennut, että perhepäivähoidon alkuvaiheessa perhepäivähoitajan ammattia rakennettiin hoivan, kotityön ja äitiyden varassa. Ensimmäiselle perhepäivähoitaja sukupolvelle omien lasten hoitaminen hoitoryhmässä oli pääasiallinen työn teon motiivi. (Tikka 2007, 177.) Tänä päivänä työn motiivi ja työhön sitoutuminen syntyy myös muista tekijöistä, joita ovat perhepäivähoitajan omat arvot, mielenkiinto työtä kohtaan ja työelämän muutoksissa vakituisen työpaikan arvostaminen. Myös työn ja perhe-elämän yhdistäminen on edelleen yksi motivaatiotekijä vaikkakaan perhe-elämä ei aina tarkoita omia lapsia hoitoryhmässä vaan myös esimerkiksi erityisempää tukea tarvitsevaa perheenjäsentä.

6.2 Aiemman työkokemuksen merkitys

Kaikilla tutkimukseeni osallistuneilla perhepäivähoitajilla on aikaisempaa työkokemusta ennen kunnallisen perhepäivähoitajan työn aloittamista – yhdellä ainoastaan lastenhoitoalalta, mutta muilla myös muilta aloilta. Liitteestä 2 käy selville tarkemmin perhepäivähoitajien aiemmat työhön liittyvät toimialat. Aiemman työelämän merkitys näytetään kertyneen työkokemuksen ja opittujen taitojen hyödyntämisenä perhepäivähoitajan työssä.

”Tottakai täytyy arvioida et on riskejä ja minimoidaan niitä koko ajan. Onhan se vastuu iso kun toisten lapsia hoitaa, mut kyllä se täytyy suhteuttaa terveellä tavalla.” H07

Aiemmissä työtehtävissä perhepäivähoitajat ovat oppineet työyhteisötaitoja eli ”miten nyt töissä kuuluu käyttäytyä” ja organisointitaitoa. Näitä taitoja koetaan tarvittavan nykyisessä työssä perhepäivähoitajana. Työelämässä olemisen ja työn tekemisen nähtiin yleisesti opettavan vastuun ottamista ja kantamista, joka on etu, koska perhepäivähoitajan työssä vastuu lapsista koetaan isona. Vastuuta pyritään ajattelemaan realistisissa puitteissa ja suhtautuvat siihen niin sanotulla maalaisjärjellä ja tunnustavat, että kokemus ja oma myönteinen asenne auttavat käsittelemään vastuuta oikeissa mittasuhteissa.

”Kun on ollut asiakaspalvelussa, et siinä mielessä lasten vanhempien kanssakin on kauhean kiva jutella ja puhua, eikä oo ollu mitään ongelmia. Siit on sellanen hyöty.” H08

Asiakaspalvelutyötä tehneet arvostavat sieltä saatua vuorovaikutuksellista oppia ja kokemusta, koska vuorovaikutustaidot helpottavat erilaisten ihmisten kohtaamista. Vuorovaikutustaidot auttavat käymään keskusteluja lasten huoltajien kanssa asiallisesti ja toista osapuolta kuunnellen sekä pitämään yllä aktiivista vuorovaikutusta (ks. Heinämäki 2005, 50).

”Mulla se varmaan näkyy mun omassa työssä, et osaan noukkia sieltä päiväkodista sellasii pieni juttuja tähän omaan työhön.” H04

”Varsinki kun on ollu molemmissa, ni tietäähän sen kun päiväkodissakin on kolmekin eri vuoroa, ni ei siinä ihan voinu olla varma mistä puhu vanhemmille. Mut omassa työssä ku puhuu, ni tietää kyllä mistä puhuu.” H05

Päiväkodeissa aiemmin sijaisina tai perhepäivähoitajan työn aikana esimerkiksi lasten yhtäaikaisina loma-aikoina työskennelleet kokevat, että päiväkodissa työskentelystä voi toisaalta poimia ideoita perhepäivähoitajan työhön ja toisaalta on saanut vertailupohjaa sille, mikä perhepäivähoidossa on lasten kannalta hyvää. Päiväkodissa työskentely tarjoaakin perhepäivähoitajalle mahdollisuuden erilaisessa kasvatustoimintakulttuurissa määrittää tavoiteltavia tai vältettäviä toimintatapoja sekä kuvata omaa työtään (ks. Tikka 2007, 124).

”Se vahvisti ajatusta, että ei mulle tehdastyötä loppuelämäks. Siellä ei kyllä saanu omilla aivoilla kauheesti ajatella. Se vahvisti ajatusta tästä työstä ja just siitä, et saa vähän itekkin vaikuttaa siihen tekemiseensä.” H08

Edellä esitetyn kuvauksen mukaisesti aiemmat työpaikat ovat myös antaneet osviittaa siitä, minkälainen työ ei kiinnosta tai ei itselle sovellu, jolloin saatujen kokemusten pohjalta on tehty uusia työhön liittyviä ratkaisuja ja valintoja. Aiempi työkokemus on näin saattanut toimia myönteisenä vaikuttimena perhepäivähoitajan työhön ryhtymiselle.

Yksittäisenä mainintana aikaisemman työkokemuksen hyödyistä esiintyy ruuanlaittotaito, joka perhepäivähoitajan työssä liittyy tärkeänä osa-alueena lasten perushoitoon ja valmistelutyötehtäviin. Lisäksi yksi tutkimukseen osallistuneista perhepäivähoitajista kokee, ettei aikaisemmilla työtehtävillä ole nykyiseen perhepäivähoitajan työtehtävään

suoranaista merkitystä. Hän tuo esille, että perhepäivähoitajan työ on ”*mukavaa työtä siinä kuin muutkin, mutta myös raskasta työtä.*” Pääosin perhepäivähoitajat kuitenkin näkevät aikaisemmasta työkokemuksesta olevan hyötyä perhepäivähoitajan työssä, koska aiempia kokemuksia ja aiemmin opittua voi hyödyntää ja soveltaa nykyisessä työssä. Kuviossa 6 havainnollistuvat aiemman työkokemuksen merkitykset.

Perhepäivähoitajan työ		
työkokemus > vastuullisuus mikä työ kiinnostaa/ soveltuu	taidot > työssä oleminen organisointi vuorovaikutus ruuanlaitto	anti > ideat työhön työn hyvät puolet

Kuvio 6 Aiemman työkokemuksen merkitys perhepäivähoitajan työssä

Aiemmat kokemukset ja opitut asiat ovat ammatti-identiteetin aineksia työntekijän elämänhistorian kontekstista ja ne toimivat perustana, kun muovataan käsitystä itsestä uudessa työssä. Työn kuvaaminen omien kokemusten kautta saa myönteisen merkityksen siitä mitä antia aiemmasta työkokemuksesta on nykyiselle työlle. Työn tarkastelu aiemman työkokemuksen merkityksestä käsin antaa myös näkökulman perhepäivähoitajan työn hyvien puolien tarkastelulle.

6.3 Kokemus työn merkityksestä

Tutkimukseni mukaan perhepäivähoitajat pitävät työstään. Jos toinen kuvaa työtä ”*ihimilliseksi työksi*”, toinen kertoo sen olevan ”*antava työ.*”

”Se on mielekästä, lapsethan antaa paljon. Kun on ollu aikuisten maailmassa töissä ja sitten on nämä lapset ja perheet, ni enemmän tämä antaa.” H03

Työ on kuvailujen mukaan toisinaan myös raskasta ja haasteellista, mutta lasten kanssa tehtävä kasvatus- ja hoitotyö koetaan sisällöllisesti antoisaksi ja palkitsevaksi. Ilon aiheita, jotka omalta osaltaan motivoivat työn tekemiseen, ovat uuden hoitolapsen sopeutuminen hoitoryhmään, lapsen viihtyminen, oppimisen mahdollistaminen, lapsen oppi-

misen ilo, lasten erilaisten tunnetilojen näyttäytyminen sekä lapsilta saatava välitön palaute siitä mistä he pitävät tai eivät pidä. Perhepäivähoitajat pitävät omaa työtään tärkeänä työnä, jota he arvostavat ja kokevat myös asiakkaiden arvostavan.

”Meillä on tässä kaks vanhaa ihmistä, joista toista me viedään kävelylle ja toisen luona käydään mehulla, ni tulee myös tämmöstä. Mun mielestä liian vähän tehdään lasten kanssa yhteistyötä vanhainkoteihin.” H07

”Kyllä se on erittäin motivoivaa, kun koko homma toimii.” H03

Työ on perhepäivähoitajalle antoisaa myös sen vuoksi, että työssä voi toteuttaa omaa itseään ja omia mielenkiinnon kohteitaan (ks. Salminen 2015, 51). Oman itsensä toteuttaminen näkyy perhepäivähoitajalle mahdollisuutena toteuttaa työssään niitä asioita, jotka ovat tekemisen arvoisia eli olla läsnä lapsille ja luoda turvallinen, kiireetön, toimiva ja tasapainoinen hoitopäivä, toimia avoimesti ja luotettavasti, jotta suhteet asiakkaisiin muodostuisivat luottamuksellisiksi ja yhteisymmärrystä lisääviksi. Omien mielenkiinnonkohteiden toteuttamiseksi koetaan mahdollisuus tuoda esille omaa toiminnallisuutta ja innostuneisuutta touhuta asioita, joista lapsetkin pitävät ja innostuvat. Perhepäivähoitajan kasvatustyöhön soveltuvat mielenkiinnon kohteet, joita voi työssään tuoda esille, painottuvat ulkoiluun, liikuntaan ja luontoon liittyviin asioihin, mutta myös hyvään ja terveelliseen ruokaan sekä lasten ja vanhusten välistä vuorovaikutusta lisäävään yhteistyöhön liittyviä kiinnostuksen kohteita mainitaan. Työ koetaan tältä osin joustavaksi, motivoivaksi ja omaa hyvinvointia lisääväksi.

”Mul on melkein kaikki ollu täällä melkein äitiyslomasta kouluun ja se on niinku se kaikista hienoin homma. Saat olla sen saman perheen kanssa tekemisissä.” H06

”Kyllä arvostan sitä, et saan luoda itse sen päivän.” H01

Työssä tavoitellaan ja arvostetaan hoitosuhteen pysyvyyttä ja pitkäkestoisuutta. Perhepäivähoitaja arvostaa myös mahdollisuutta asettaa itsenäisesti omia henkilökohtaisia tavoitteita ja suunnitella toimintaa asiakkaat, työpäivät ja erilaiset tilanteet huomioiden (ks. Tikka 2007, 144). Perhepäivähoitajan työssä näyttäytyy subjektin toimijuus, joka nähdään mahdollisuuksina tehdä kiinnostuksen kohteisiin ja asetettuihin tavoitteisiin perustuvia työhön kytkeytyviä valintoja ja päätöksiä. Tällöin toiminta ja ammatti-

identiteetti eivät ole vain ympäristön tuotosta, vaan työntekijällä on aktiivinen rooli tehdä ratkaisuja ja toimia myös yksilöllisesti omista lähtökohdistaan käsin. (Vähäsantanen ym. 2012, 97.)

”Sitä on itse tullut varmemmaksi.” H02

”No oon nyt varmaan rauhallisempi ja tottakai kypsempi. Ja ymmärtää paremmin asioiden merkityksiä.” H05

Perhepäivähoitajan työ merkitsee tekijälleen myös mahdollisuutta pitää yllä ja kehittää omaa ammattitaitoaan. Työssä voi hyödyntää aiemmin opittua, mutta myös oppia uutta. Perhepäivähoitajan työhön saa kokemusten kertymisen ja oman kypsymisen kautta rohkeutta, uusia ulottuvuuksia ja ymmärrystä siihen, miten erilaisissa tilanteissa kannattaa toimia ja milloin työhön tarvitaan tukea esimerkiksi omalta esimieheltä. Itsensä ja työn kehittäminen koetaan tarpeelliseksi ja onnistumisen sekä oppimisen kokemukset osoittavat ja antavat luottamusta, että perhepäivähoitajan työtä pystyy tekemään ja työn voi nähdä myös eläkkeeseen johtavana työnä. Työssä suoriutuminen tuottaa siis onnistumisen ja edistymisen kokemuksia, jotka vahvistavat sitoutumista työhön (ks. Ruohotie 2000, 56). Toisaalta haasteet, joista selviytymiseen ei saa riittävää tukea, antavat työlle erilaisen merkityksen ja voivat näyttäytyä työssä ristiriitoina, jotka saattavat johtaa ajatuksiin työn vaihtamisesta.

”No kun sen tavallaan silloin päätin, että tämä on se mun juttu ja teen sen työn työnä.” H02

”En tykkää, et vanhemmista tulis kaverikavereita, koska sitte yhteistyö on paljon vaikeampaa.” H05

”Keinona just toi, et yrittää tehdä mahdollisimman paljon työhön liittyvää työajalla ettei vapaa-aikaan jää kauheesti valmisteltavaa.” H01

Perhepäivähoitaja pyrkii ajattelemaan työtään työnä, koska se auttaa säilyttämään haastavissa tilanteissa ammatillisen käyttäytymisen ja toimimisen, mutta myös selkeästi ja toisinaan varsin konkreettisesti rajaamaan toinen toisistaan työ- ja vapaa-ajan. Perhepäivähoitajan työssä syntyy silti usein läheisiä suhteita lapsiin ja heidän perheisiinsä ja sen vuoksi, kuten myös Heinämäki (2005, 136) on todennut, yksityisten ja ammatillisten ihmissuhteiden ja asioiden rajaaminen on aika-ajoin haastavaa. Osalle rajaamista helpottaa se, että edes osan usein vapaa-ajalle jäävistä työtehtävistä, kuten kirjallisen doku-

mentoinnin, pystyy tekemään työajan puitteissa ja että omat henkilökohtaiset asiat pidetään erillään asiakaskeskusteluista. Osalle sitä helpottaa viikonlopun viettäminen muualla kuten esimerkiksi mökillä tai vierailulla isommissa lähikaupungeissa. Joillakin perhepäivähoitajilla on kertomansa mukaan niin sanottu ”on-off -nappula”, jota käyttämällä saa ajatukset joko työhön tai siitä pois.

”Mä mieluummin otan villasukat jalkaan ja luen kirjaa ja laitan kynttilät päälle ja nautin semmosesta hiljaisuudesta ja rauhasta.” H04

”Siihen ystäväpiiriin on vaan samanhenkiset ihmiset löytäneet toisensa eli kyl se on valtava voimavara.” H03

Useimmiten vapaa-aika erottuu työstä perheen, ystävien ja harrastusten avulla. Työ on osa elämää ja jotta perhepäivähoitajarooli ei jäisi päälle eikä kotona työskentelystä synnyisi turhaa stressiä, on työn ja muun elämän välille tarpeen tehdä rajauksia. Samalla perhepäivähoitajat tekevät ammatti-identiteettirajausta.

”Ihmisen täytyy työtä tehdä, että saa laskut maksettua.” H03

Pyrkimys ajatella työ työnä merkitsee perhepäivähoitajalle oman ammatillisen toiminnan varmistamisen ja vapaa-ajan rajaamisen lisäksi myös palkkatyötä. Työn tekeminen koetaan aikuisen ihmisen tehtäväksi ja vakituudessa työsuhteessa plussaa on tietenkin säännöllisesti maksettava palkka, joka turvaa toimeentuloa.

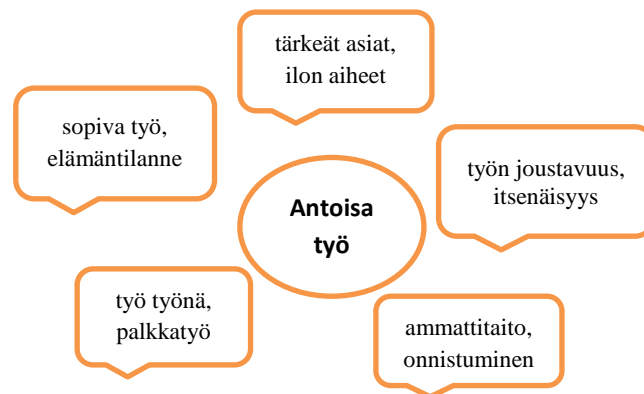
”Tää on nyt tässä oikein hyvä ratkaisu, että voin valvoa, et hän menee kouluun.” H07

”Täs se menee pyykkikonekin – nytkin se pyörii tässä samalla. Mun ei enää tarvi työpäivän jälkeen tehdä kotihommia.” H03

”Eihän tätä voi tehdä, jos oma perhe olis sitä mieltä ettei voisi tehdä. Tavallaan perhe mahdollistaa.” H07

Perhepäivähoitajan työn merkitys tutkimukseni mukaan näyttäytyy niin ikään siinä, että työ yksinkertaisesti on sopiva työntekijän elämäntilannetta ja -vaihetta ajatellen. Tämä tarkoittaa haastatelluilla esikoululaista tai alakouluikäisiä lapsia perheessä, mutta myös murrosikäisiä nuoria, tiettyihin toimiin tukea tarvitsevaa perheenjäsentä, kotona omasta

työstään lounaalla käyvää aviomiestä tai aktiivista harrastuneisuutta, jolloin kotitöiden yhdistäminen sopivassa suhteessa työhön tuo enemmän aikaa ja mahdollisuuksia vapaa-aikaan. Joka tapauksessa omaan perheeseen kuuluvien osapuolten tuki on perhepäivähoitajille tärkeää (ks. Heinämäki 2005, 136) ja hoitajien mielestä perheen hyväksyntä mahdollistaa työn tekemisen kotona ja tarkoittaa usein sitä, että työssä jatketaan edelleen ”sen tietyn elämänvaiheen” mentyä ohitse. Kuviossa 7 esitetään kootusti perhepäivähoitotyön olennaiset merkitykset.



Kuvio 7 Perhepäivähoitotyön merkitykset

Edellä esitetyt työn merkitykset näyttäytyvät kaikilla haastatelluilla perhepäivähoitajilla. Erityisesti kokemus tärkeästä työstä ja työn joustavuuteen ja itsenäisyyteen liittyvät mahdollisuudet huomioida työssä omia mielenkiinnon kohteita ja suunnitella työpäiviä suhteellisen itsenäisesti painottuvat kaikilla yhdensuuntaisina. Perhepäivähoitajan työ näyttäytyy hyvin tekijänsä nykyiseen elämäntilanteeseen sopivana ja onnistumisen kokemuksia tarjoavana työnä. Muiden osioiden painottumisen suhteen näyttäytyy yksilöllisiä eroja. Esimerkiksi työ työnä -näkökulma painottuu eritavoin riippuen siitä kuinka määrätietoisesti perhepäivähoitaja tekee rajausta työn ja muun elämän välillä.

6.4 Perhepäivähoitaja ammattinsa edustajana

Perhepäivähoitajien näkemys itsestään oman ammattinsa edustajana sisältää käsityksen omasta yksilöllisyydestä ja sen vaikutuksesta työn tekemiseen. Väite saa tukea Vahervan (2002, 98) ajatuksesta, että kukin työntekijä muodostaa yksilöllisen käsityksen työstään, koska työntekijöiden kulttuuriset, sosiaaliset ja psykologiset tekijät ovat erilaisia. Niistä johtuen myös perhepäivähoitajien ammatti-identiteetin muotoutumisessa painottuvat kunkin henkilökohtaiset näkemykset ja uskomukset kuten Vähäsantanen (2007, 157) on ammatti-identiteetin kohdalla todennut painottuvan.

”No ne raamithan on tutustumiskäynneille ja kaikille, mut periaatteessa jokainen hoitaja itsenään toimii.” H01

”Oon sen verran ollu päiväkodissa ja tajusin, et ei siellä voi ihan sooloilla. Jos mulla on ajatus, et nyt me tehdään ens viikolla tätä, ni täällähän mä voin tehdä sen.” H06

Perhepäivähoitajat tuovat esille sitä miten jokainen tekee työtään omassa kodissaan omista lähtökohdistaan: omat kokemukset, oma tapa toimia ja oma ympäristö, jossa toimia (ks. Heinämäki 2005, 137; Tikka 2007, 123; Salminen 2016, 51). Perhepäivähoitajan työn itsenäisyydestä johtuen perhepäivähoitaja pystyy työssään toimimaan melko yksilöllisesti: suunnittelemaan, havainnoimaan ja harkitsemaan arjessa eteen tulevia asioita ja tekemään niihin liittyviä persoonalliseen arviointiin perustuvia päätöksiä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, ettei perhepäivähoitaja olisi tietoinen ja huomioisi yhteisiä sopimuksia, sääntöjä sekä määreitä, joita varhaiskasvatukselle asetetaan ja joiden puitteissa työtä tehdään.

”Kyl mä uskon, et ihmisen luonne on siellä pohjalla aina, luonne ja arvot.” H05

Perhepäivähoitajien puheissa toistuu sana luonne, jolla haastateltavat tulkitsevat itseään ja määrittävät omia piirteitään, joiden he kokevat vaikuttavan siihen miten he toimivat työssään. Luonne -puheeseen sisältyy määrittelyä persoonallisesta identiteetistä, joka on osa perhepäivähoitajan subjektiivista käsitystä itsestään (ks. mm. Kuusela 2006, 46; Pirskanen 2006, 94). Henkilökohtaiseen viittaavia luonnehdintoja, joita yleisesti mainitaan, ovat: jämpä, joustava, avoin, luotettava, reilu, lempeä, iloinen ja rauhallinen. Näi-

den ominaisuuksien ajatellaan olevan melko pysyviä ja niistä olevan hyötyä perhepäivähoitajan ammatissa.

”No yhteistyötahot, pomo tietenkin, perhepäivähoitajat, kiertävä erityislastentarhanopettaja ja tietenki lasten vanhemmat, kaikki mitä siinä ympäristössä tarvii yhteistyöhön.” H04

”No meillähän on ne tiimit.” H05

Itsenäisestä työskentelystä ja yksilöllisyyden korostumisesta huolimatta, perhepäivähoitaja kokee olevansa työyhteisön jäsen. Työyhteisö määritellään laajimmillaan perhepäivähoitajan, hänen perheensä, asiakkaiden, työtoverien, esimiehen ja eri yhteistyötahojen yhteisönä ja suppeimmillaan perhepäivähoitajan itsensä ja perhepäivähoitajista koostuvan tiimin yhteisönä. Oma perhe asettuu työyhteisömääritelmiin vaihtelevasti. Huolimatta työyhteisön määrittelyn laajuudesta perhepäivähoitajat kokevat vahvasti olevansa osa yhteisöä, johon kuulutaan ja samaistutaan ja jonka toimintakulttuuriin sitoudutaan, mutta jota myös halutaan kyseenalaistaa. Yhteistyö tiimeissä, työparina ja tapaamiset kokouksissa kaikkien perhepäivähoitajien kokoonpanolla koetaan tärkeinä yhteisöllisyyden ja kuulumisen tunteen muodostajina. Eräs hoitajista kertoo, että työyhteisössä on merkityksellistä, *”että on se yhteisö, jonka kanssa jakaa ne asiat ja että tulee kuulluksi.”* Perhepäivähoitajat ilmentävät ammatti-identiteetin muotoutumista yhteisön jäsenyyden ja osallisuuden kautta (ks. Eteläpelto ja Vähäsantanen 2008, 40).

”Varmaan se työkokemus, ainakin olen saanut kiitosta, et olen osannut havainnoida lasta.” H04

”En oo liian tiukkapiponen.” H01

”Ehkä, et mä oon huono kaikissa noissa paperiasioissa ja näissä kasvun kansio jutuissa.” H07

Tutkimukseni mukaan käsitykseen itsestä oman ammatin edustajana kytkeytyvät myös perhepäivähoitajien käsitykset heikkouksistaan ja vahvuuksistaan perhepäivähoitajan ammatissa ja työn tekemisessä. Vahvuuksina nähdään työkokemus ja sen tuoma osaaminen, ammattitaito. Työkokemuksen tuomaan osaamiseen luetaan muun muassa taito havainnoida lasta, erilaisten ihmisten kanssa toimeen tuleminen, tilannelukutaito sekä jo aiemmin mainitut henkilökohtaiset ominaisuudet kuten lempeys, rauhallisuus, iloisuus ja joustavuus, joita kokemuksen myötä oppii hyödyntämään kasvatustyön erilaisissa

tilanteissa. Heikkouksina nähdään työhön liittyvien kirjallisiin työtehtäviin kuten varhaiskasvatussuunnitelmien kirjaamiseen liittyvä osaaminen. Kaiken kaikkiaan heikkouksia määriteltiin huomattavasti vähemmän kuin vahvuuksia. ”Kyllä varmaan itseänsä täytyy aina ajatella niin, ettei koskaan ole täydellinen” on eri muodoissaan usein lausuttu kommentti.

”Sä oot koko ajan siinä läsnä ja totta kai auttaa heitä siinä rakentamisessa ja siinä leikissä. Mun mielestä se on tärkein siinä.” H08

”Mä yritän, et tehtäis yhdessä ja sais kontaktia siihen lapseen.” H04

”Täytyy jotain tekemistä olla, käytännön kautta nimenomaan oppii.” H06

Puheissa, jotka määrittävät sitä miten perhepäivähoitajana tulee yleisesti toimia suhteessa asiakkaisiin, toimia kasvattajana, näyttäytyy sosiaalinen identiteetti, käsitys itsestä oman ammattinsa edustajana (ks. Kuusela 2006,46). Perhepäivähoitajat korostavat lasten kasvatukseen ja hoitoon liittyen aikuisen läsnäoloa siten, että aikuinen ja lapset toimivat ja tekevät mielekkäitä asioita yhdessä, aikuinen on lasten saatavilla ja muun muassa kuuntelee ja auttaa lapsia. Toiminnassa painotetaan lasten osallistumista ja mukana oloa toiminnan järjestelyissä ja sitä kautta taitojen harjoittelua, oppimista sekä kasvua ja kehitystä. Toiminnallisuus nähdään kokemusten, harjoittelumahdollisuuksien ja oppimisen mahdollistamisena lapsille.

”Avoimet välit on ja olen itsekin pyrkinyt puhumaan avoimesti, kun siitähän se sitten lähtee, että se luottamus on sitten molemminpuolista.” H07

”Jos lapsesta on huoli, ni silloin ollaan paljon enemmän yhteistyössä ja pitää kirjata asioita ylös.” H01

Yhteistyösuhteiden luominen lasten vanhempien kanssa koetaan merkityksellisinä, jotta yhteistyö lapsen asioissa sujuisi mahdollisimman hyvin. Yhteistyö painottuu etenkin keskusteluihin, joita käydään lasten tuonti- ja hakutilanteissa, ja joihin liittyen pääsääntöisesti tavoitteena on tuoda esille yksilöllistä tietoa lapsen päivästä, hyödyntää vanhempien asiantuntijuutta oman lapsensa suhteen, tiedottaa ja sopia asioista, kuunnella vanhempien ajatuksia ja toiveita hoitoon ja kasvatukseen liittyen ja etenkin asiakassuhteen alussa tutustua toinen toisiinsa. Yhteistyön merkitys korostuu tilanteissa, joissa lapsen kasvuun ja kehitykseen liittyy tuen tarpeita, jolloin yhteistyömuodot ja yhteistyö-

tahot pääsääntöisesti myös laajentuvat. Perhepäivähoitajien yleisimpiä yhteistyötahoja asiakkaiden ja omien työtovereiden ja esimiehen lisäksi ovat erityislastentarhanopettaja tai joku muu varhaiserityiskasvatuksen asiantuntija ja päiväkotihenkilöstö.

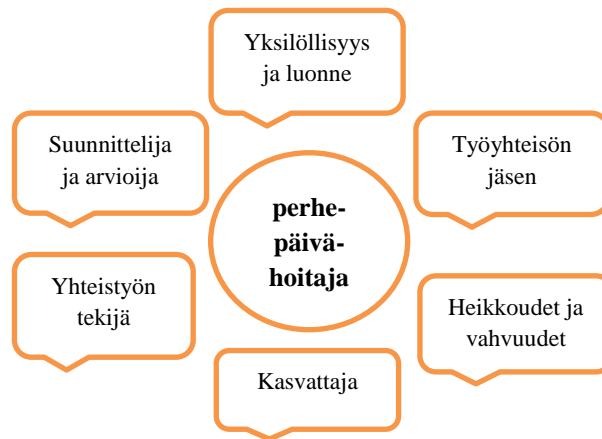
*”Käytännön kautta miettiminen on se mikä mun mielestä on se paras.”
H08*

”Mä inhoan sitä, että mun tarvii koko ajan komentaa. Siinä tulee se pysähdyksen paikka, kun huomaa, et ei tästä tuu mitään. Sitte pitää lähteä purkaan, et mikä tässä mättää.” H07

”Asian esittäminen toisella tavalla voi auttaa eteenpäin yhteisessä toiminnassa.” H06

Perhepäivähoitajan työn sisältöihin, jotka luovat heille merkityksiä ja vaikuttavat myös asiakkaisiin, lukeutuvat myös toiminnan suunnittelu sekä arviointi. Kuten edellä jo olen tuonut esille perhepäivähoitajat näkevät suunnitteluun liittyvän itsenäisyyden ja joustavuuden työn hyvinä puolina. Suunnitelmia voi tehdä, toteuttaa ja vaihtaa lapset, perheet, tilanteet ja tarpeet huomioiden joustavasti. Perhepäivähoitaja voi muokata työtään ja samanaikaisesti työ vaatii häntä muokkaamaan itseään ja miettimään toimintatapojaan (ks. Kirpal 2004, 205). Usein mainittu suunnittelun tavoite on tasapainoinen kokonaisuus, jossa ryhmän arki on mielekästä, sujuvaa ja järkevästi toteutettua. Suunnittelu myös selkeyttää ammatillisia toimintatapoja ja perhepäivähoitajan omaa käyttäytymistä. Perhepäivähoitaja liittää arvioinnin pääsääntöisesti sekä omaan toimintaansa että lapsen kohdistuvaan havainnointiin. Perhepäivähoitajat tuovat esille, että arjessa tulee kiinnitettyä huomiota siihen mitä ja miten kannattaa eri-ikäisten lasten kanssa toimintoja toteuttaa ja erityisesti ryhmän kokoonpanon muuttuessa on arvioitava ryhmän toimivuutta ja mahdollisia muutostarpeita ympäristöön tai omaan toimintaan liittyen. Lapsen kohdalla havainnointi ja arviointi liitetään yleisesti huolen aiheeseen ja siihen miten huoli ilmaistaan vanhemmille, jotta tarpeen vaatiessa lapselle saataisiin tukea ja apua mahdollisimman pian.

Perhepäivähoitajien näkemykset itsestään ammattinsa edustajina tiivistyvät luonnehdintaan ammattitaitoisesta ja vastuullisesta toimijasta ja toteuttajasta, ”*puhetyöläisestä.*” Luonnehdintaan liittyvä toiminta toteutuu arjen keskusteluissa ja toiminnassa saaden kunkin työntekijän oman käden jäljen. Kuvioista 8 ilmenee kootusti osatekijät perhepäivähoitajien käsityksiin itsestään ammattinsa edustajina.



Kuvio 8 Perhepäivähoitaja oman ammattinsa edustajana -osatekijät

Perhepäivähoitajat toimivat työssään yksilöllisten ominaisuuksiensa pohjalta pitäen työyhteisön jäsenyyttä tärkeänä voimavarana työssä toimimiselle. Perhepäivähoitajien työhön liittyvä määritellyin heikkous on yhteinen: kirjallisen dokumentoinnin koetaan olevan vaikeaa. Vahvuudet kytkeytyvät kasvattajana toimimiseen, yhteistyön tekemiseen ja erilaisten ihmisten kanssa toimeen tulemiseen. Työssä suunnittelijana ja arvioijana toimiminen liitetään sekä omaan toimintaan kohdistuvana että lapsen kohdistuvana toimintana. Oma toiminta saa mielekkyyttä työn itsenäisyydestä, joustavuudesta ja toimintatapojen onnistuneesta arvioinnista ja lapsen kohdistuva toiminta yhteisestä, sujuvasta toiminnasta sekä huolten mahdollisimman nopeasta huolen puheeksi ottamisesta.

6.5 Keskeiset arvot ja eettinen sitoutuminen

Arvot määrittelevät niitä asioita, jotka ovat perhepäivähoitajille työssä tärkeitä ja tavoittelemisen arvoisia. Vastaavasti eettiset sitoumukset määrittävät sitä miten työntekijä työnsä tekee: työn tekeminen oikealla ja hyväksyttävällä tavalla. (Molander 2014, 19, 21.)

”Tärkeimmät on just ne, et läsnäolo lapsille ja lasten kohtaaminen.” H08

”Ohjaan siihen ettei läpsitä eikä tönitä toisia.” H02

”Mun mielestä lapselle kaikista paras asiantuntija on vanhemmat. Mä pyrin ainakin kuuntelemaan heidän mielipiteitään.” H04

Tutkimuksessani perhepäivähoitajien esille tuomat arvot painottuvat ihmisen kunnioittamiseen, avoimuuteen ja rehellisyyteen sekä vastuullisuuteen. Toisen ihmisen kunnioittaminen näyttäytyy työssä erilaisten asiakkaiden hyväksyvänä kohtaamisena tai pyrkimyksenä ennakkoluulottomuuteen, lasten yksilöllisenä huomioimisena ja sekä lasten että vanhempien läsnä olevana kuuntelemisena ja kohtaamisena, hyvien tapojen kuten toisen ihmisen hyvin kohtelemisen opettamisena. Vanhempien kuulemiseen ja kuuntelemiseen liittyy ajatus siitä, että vanhempi on lapsensa paras asiantuntija (ks. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 31).

”Rehelistä ja avointa yhteistyötä joka suuntaan.” H07

”Jos vanhempi kysyy, et mitä olette tehneet, oikea vastaus siihen ei ole, että ei me mitään oikein olla tehty, vaan se et kerrotaan mitä kaikkea ollaan tehty.” H03

Avoimuus ja rehellisyys liitetään siihen miten työssä toimitaan suhteessa lasten huoltajiin, joille pyritään kertomaan lapsen hoitopäivän asioista ja tapahtumista mahdollisimman paljon. Edellä mainittu toisten kunnioittaminen sekä sen kautta saavutettava luottamus ja luotettavuus nähdään hyveinä myös siinä kohtaa, kun huoltajien kanssa käydään keskustelua lapsen parhaasta, jolloin voi huomioida huoltajien näkemykset ja kunnioittaa niitä, mutta myös avoimesti ja rehellisesti kertoa oman näkemyksensä kyseiseen tilanteeseen tai asiaan liittyen. Eräs perhepäivähoitajista kiteyttää vanhempien kanssa käytävien keskustelujen ja siihen liitettävien arvojen olevan *”kasvatuskumppanuutta”*, joka toimiakseen edellyttää luottamusta, tasavertaisuutta ja molemminpuolista kunnioitusta (ks. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 31).

”Se on mun velvollisuus tuoda esille, jos mulla on huoli siitä lapsesta. Tavallaan sen lapsen etu menee vanhemman edun ohi.” H07

”Ja tietenkin ettei kylällä puhuta mitään.” H05

Jos avoimuuden ja rehellisyyden avulla koetaan saavutettavan luottamusta, niin myös vastuullisuus nähdään perhepäivähoitaja itseään koskevissa määritteissä luottamusta synnyttävänä arvona. Vastuullisuus liittyy työntekijän vastuuseen oman työnsä hoitamisesta eli vastuuseen lapsista ja heidän hyvinvoinnistaan sekä vaitiolovelvollisuuden noudattamisesta.

”Olen sillain yrittänyt rakentaa sekä sisällä että ulkona turvallisen ympäristön, et voi aika hyvin luottaa siihen, et mitään ei satu. Olen ajan saatossa oppinut, et mun on helpompi olla kun mä tiedän, et mitään vaarallista ei pitäis pystyä tekeen.” H08

Vastuullisuuteen liittyen perhepäivähoitajat painottavat suhteessa lasten hyvinvointiin myös turvallisuutta. Perhepäivähoitajat puhuvat riskien minimoimisesta ympäristön turvallisuustekijöitä arvioimalla ja tekemällä ympäristöön turvallisuutta lisääviä muutoksia. Konkreettisimmillaan turvallisuus näyttäytyy ryhmissä käytössä olevina perusteltuina sääntöinä ja rajoina, joiden tarkoitus on taata turvallisuutta, mutta myös koko ryhmän työrauhaa ja sopua sekä toimia kasvatusvälineenä toisten huomioimiseen.

”Mut pitää kunnioittaa toinen toisiaan. Lapsi oppii mitä saa tehdä, siitä tulee vastuullinen aikuinen, ei hulinoi eikä hajota paikkoja, oppii, että pitää kunnioittaa tiettyjä asioita ja kantaa vastuu omista tekemisistään.” H03

Toisesta näkökulmasta vastuullisuus liitetään lasten kasvattamiseen ja lapsen oppimiseen: yhteisten sääntöjen ja rajojen kautta opitaan mitä saa tehdä ja mitä ei. Lapsi oppii toimimaan vastuullisesti.

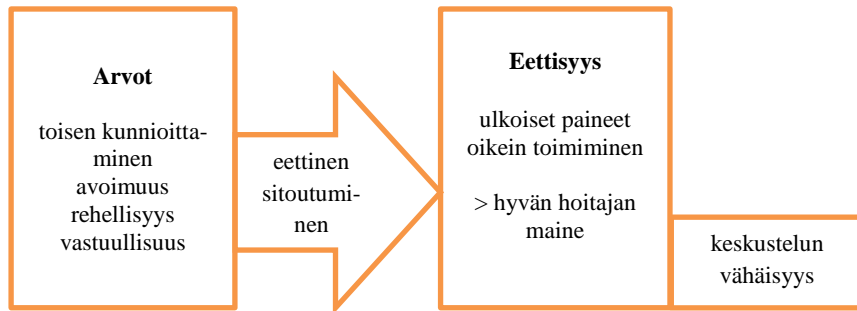
Esille tuodut perhepäivähoitajien puheissa painottuvat arvot osoittavat eettistä sitoutumista perhepäivähoitajan työssä toimimiseen. Se mikä on tavoittelemisen arvoista määrittää sitä tekemistä, joka tuntuu oikealta (Molander 2014, 28). Perhepäivähoitajille heidän työssään tärkeinä määrittelemänsä arvot koetaan samoiksi tai samansuuntaisiksi työyhteisössä määriteltyjen arvojen kanssa.

”Pienellä paikkakunnalla on vielä se ongelma, et se sitoo niinku moraalisesti. Et sun täytyy käyttäytyä tietyllä tavalla.” H06

”Jos olis eri uskontokunnan asiakkaita, ni joutus miettiin enemmän eettisiä kysymyksiä ja sitoutuun perheen ajatuksiin ja noudattaa niitä, kun ne on heille tärkeitä.” H01

Perhepäivähoitajan työssä näyttäytyvät eettisiin sitoumuksiin liittyen myös ulkoisen ympäristön paineet käyttäytyä tietyllä tavalla – perhepäivähoitajalle odotettavalla tavalla. Etenkin pienellä paikkakunnalla työskenneltäessä koetaan, että lasten kasvatustyössä toimivana työntekijänä ei sovi käyttäytyä huonosti. Toiminnan eettisyys herättää poh-

dintoja myös liittyen tilanteisiin, jolloin ryhmässä olisi eri kulttuuritaustan omaavia perheitä ja sitä myöden mahdollisesti erilaisia toiveita toiminnan suhteen. Kuviossa 9 koan yhteen perhepäivähoitajien esille tuomia arvoihin ja eettisyyteen liittyviä tekijöitä.



Kuvio 9 Perhepäivähoitajan työssä näkyvät arvot ja eettisyyden elementit

Perhepäivähoitajat pohtivat arjen toimintojen sujuvuutta ja vaihtoehtoisia toimintatapoja ja oikein tekemistä omaa lapsiryhmäänsä koskien. Oikein toimiminen ja sitä kautta saatavan hyvän hoitajan maine koetaan merkityksellisenä.

”Kerran kuussa on kuukausipalaverit isolla porukalla. Pienryhmäpalaveri on paljo antoisampaa eli on pienempi porukka ja johtaja ja silloin saadaan paljon paremmin käsiteltyä asioita. Se olisi tosi hyödyllistä oikeesti, mutta nyt niitä ei o ollu.” H03

”Meillä on vielä yhtenä uutena, et meillä kaikilla hoitajilla on pedagoginen teema ja se esitellään palaverissa. Me saadaan jokaiselta jotakin uutta ja näkökulmaa eri asioihin.” H08

Perhepäivähoitoyhteisöissä ammatillista toimintaa ja päätöksentekoa koskevaa yhteistä eettistä keskustelua ja pohdintaa koetaan olevan pääsääntöisesti liian vähän. Useiden perhepäivähoitajien kokemusten mukaan esimerkiksi yhteisissä palavereissa ei ole pohdiskelemaan keskusteluun riittävästi aikaa vaikka keskustelu antaisi peilauspintaa sille, että toimiiko omassa ryhmässään oikein. Toisaalta tässä kohtaa esiintyy selkeästi kuntakohtaisia eroja: toisaalla perhepäivähoitajien yhteiset palaverit on suunniteltu teemoitain siten, että kasvat keskusteluille ja toimintaa koskeville pohdinnoille on varattu oma aikansa, ja toisaalla yhteiset palaverit kuluvat yleisten tiedotettavien asioiden kertomiseen ja ovat usein esimiehen yksipuolista puhetta.

6.6 Oppiminen ja itsensä kehittäminen

Tutkimuksessani havaitsin, että perhepäivähoitajat kokevat oppimista ja itsensä kehittämistä tapahtuvan erityisesti työn tekemisen ja ammatissa toimimisen kautta. He puhuvat pohtimisesta ja miettimisestä viitatessaan prosessiin, jonka avulla he etsivät ratkaisuja siihen, miten kannattaa toimia kunkin ryhmän kanssa ja erilaisissa tilanteissa. Perhepäivähoitajat arvioivat omaa toimintaa, omia toimintatapojaan suhteessa lapsiin, vanhempiin ja haastaviin tilanteisiin. Myös yleisten perhepäivähoidon käytänteiden ja toimintatapojen toimivuus on arvioinnin kohteena.

”Mun mielestä on hyvä työyhteisö, että palaverissa pystytään kyllä purkamaan asioita.” H01

”Onneksi on tiimit, jossa sä saat käydä läpi asioita ja pohditaan, että mitä siinä ja siinä tilanteessa tekisit ja saa sitä tukee.” H04

”Asioita täytyy itse tietää ja ymmärtää. Mä oon nyt sitä yrittäny sanoo, et meillä on oikeus avata suu ja kysyä, ettei jää yksikseen pohtimaan, porukassa voi miettiä.” H07

Työyhteisössä ja mahdollisten muiden yhteistyötahojen kanssa tehtävän yhteistyön ja käytyjen keskustelujen, jos niihin on mahdollisuuksia, katsotaan antavan laajempaa näkökulmaa työhön ja peilauspintaa siihen, että toimitaanko kasvattajina oikein. Keskustelut – etenkin tiimeissä ja työparin kanssa – mahdollistavat perhepäivähoitajien mielestä omien ajatusten esille tuomisen ja toisten työhön liittyvistä kokemuksista ja osaamisesta oppimisen. Tiedon ja ymmärryksen koetaan lisääntyvän, kun voi jakaa omaa osaamistaan ja hyödyntää muiden osaamista. Samansuuntaisia havaintoja on tehnyt myös Häkkinen (2002, 95). Näissä samoissa keskusteluissa on mahdollisuus vaikuttaa yhteisiin työtä ja toimintatapoja koskeviin sopimuksiin ja käytänteisiin. Perhepäivähoitajat pitävät esimiehen mahdollistamaa ja säännöllisesti johtamaa koko työyhteisön keskustelua erittäin tärkeinä ammatissa toimimisen ja työssä kehittymisen näkökulmasta. Eräs tehokkaimpia tapoja oppia onkin jakaa tietoa muiden kanssa kuten Järvilehto (2014, 37) on todennut. Valitettavan usein, kuten jo aiemmin totesin, koetaan koko työyhteisön keskustelun jäävän yksipuoliseksi, koska sisältö painottuu informatiivisiin asioihin ja menetelmä yksipuoliseen vuorovaikutukseen.

”Olen todella kiitollinen tästä koulutuksesta, just siitä että nyt mua joka hommassa kiinnostaa, mitä siitä sanotaan ja olenko samaa mieltä.” H06

”Usein on ollu sellaisia aiheita, joita voi soveltaa omaan työhön ja saa vinkkiä.” H07

”Toiveita kysytään ja sit jotain koulutuksia järjestetään.” H02

Jokainen haastateltu perhepäivähoitaja mainitsee oppimisen välineenä myös koulutuksen, joihin heillä on mahdollisuus osallistua muualla tai joita työnantaja omassa kunnassa varhaiskasvatuksen henkilökunnalle järjestää. Perhepäivähoitajilla on mahdollisuus osallistua koulutuksiin, mutta myös mahdollisuus esittää koulutusten sisältöihin liittyviä toiveita. Työnantajan järjestämät koulutukset koetaan osittain myös ”pakoksi”. Eräs perhepäivähoitaja pukee sanoiksi tätä ”pakkoa” siten, että usein kyseessä olevat koulutukset ovat koko varhaiskasvatuksen henkilökunnalle osoitettuja ja mahdolliset aiheeseen liittyvät esimerkit päiväkotipainotteisia, jolloin perhepäivähoitajat joutuvat poimimaan koulutuksen sisällöstä heidän työssään soveltamisen arvoiset asiat. Perhepäivähoitajille syntyy kokemus siitä, että heidän työtään ei arvosteta niin paljoa, että heille järjestettäisiin toisinaan aivan omia, perhepäivähoitajan työn luonteen huomioivia koulutuksia. Kriittisesti perhepäivähoitajat tarkastelevat myös koulutuksia, jotka ovat heidän mielestään liian yleisiä tai eivät ole ajankohtaisia, jolloin koulutuksista on vaikeampaa löytää sillä hetkellä työssä hyödynnettävää. Tuolloin herää myös tunne, että omia koulutustoiveita ei ole kuunneltu ja huomioitu.

”Jotkut hyvät koulutukset, et jos on semmonen ajankohtainen aihe siinä ryhmässä, niin kyllähän ne kaikki motivoi tietyllä tavalla.” H01

Toisaalta kaikki työhön liittyvät koulutukset nähdään kuitenkin oppimista ja itsensä kehittämistä sekä myös muutosten hallintaa tukeviksi toiminnoiksi, joista ”aina on sitä evästä saanut.” Ajankohtaiset ja omassa työssä tarpeelliseksi koetut koulutukset ja niistä saatava tieto ja mahdolliset taidot, joita voi ”testata” omassa työssään ja jotka sitä kautta edistävät omaa oppimista, motivoivat perhepäivähoitajia työn kehittämiseen.

”Lapset on niin vilpittömiä.” H05

”Kyl sitä sitten mieltis, jos se olis miinusmerkkistä, ni mikä siinä mättää, mitä vois korjata, ja mikä siinä sit vois olla mikä sen aiheuttaa.” H02

”Asiakkailta on ainakin tullu myönteistä palautetta, et sen kautta näkee ja tietää miten kannattaa toimia.” H01

Oppimismahdollisuutena perhepäivähoitajat kokevat niin ikään palautteen, jota saadaan lapsilta ja heidän perheiltään, esimieheltä ja työkavereilta. Lasten palautteen koetaan olevan välitöntä, vilpitöntä ja jokapäiväistä ja se tulee usein tekoina (halaaminen, suukottelu, kiukuttelu), ilmeinä (ilo, tyytyväisyys, ärtymys), mutta myös sanoina kuten *”mä niin tykkään susta.”* Lasten vanhemmat ja toisinaan isovanhemmatkin antavat palautetta suoraan perhepäivähoitajalle, mutta usein myös lasten sanomisten kautta kuten *”Maija niin haluaisi tulla hoitoon viikonloppunakin”* eli perheen koetaan olevan tyytyväinen. Asiakasperheiltä palautetta kysytään myös asiakastyytyväisyyskyselyinä, joiden palaute käsitellään työyhteisön yhteisissä palavereissa. Asiakastyytyväisyyskyselyihin liittyen perhepäivähoitajan kokema työn arvostuksen ja oma onnistumisen tunne lisääntyy, koska palaute on usein kannustavaa, asiakkaiden tyytyväisyyttä osoittavaa ja se koetaan useimmiten myönteisempänä kuin päiväkodin saama palaute. Palautetta perheiltä koetaan saatavan useimmiten riittävästi, mutta sitä ei aina niin odotetakaan ja ajatellaan, että suomalaisten tapana on antaa palautetta vasta siten, kun asiat ovat huonosti.

Lasten ja vanhempien palautetta pidetään tärkeänä, koska se on suora peili sille miten toimii työssään ja siihen miten kannattaa tai ei kannata toimia. (ks. Häkkinen 2002, 97). Perhepäivähoitajat saavat perheiltä pääsääntöisesti myönteistä palautetta. Kriittistä palautetta pelätään ja siitä *”vähän pelästys”*, mutta sitä myös jonkin verran toivotaan sekä asiakkailta että esimieheltä, koska se auttaa tiedostamaan miten on toiminut ja miten omaa toimintaa tulisi muuttaa.

”Kyllä niitä haasteita pureskella tarvii aikataavalla. Sit täytyy ehkä soittaa ohjaajalle, että saa tukea. Juttelusta jonkun kanssa saa näkökulmaa.” H01

”Kun tietää, niin voi miettiä omaa toimintaa ja suhtautumista asioihin.” H03

Tutkimuksessani tulee esille, että oman esimiehen kanssa käytävät keskustelut ja sitä kautta saatava palaute on perhepäivähoitajille erittäin tärkeää, koska se auttaa arvioimaan omaa tapaa tehdä työtä, tukee työssä kehittymistä ja osoittaa myös esimiehen kiinnostuneisuutta perhepäivähoitajan työtä kohtaan sekä siihen miten työ tehdään ja sitä kautta perhepäivähoidon yleiseen kehittämiseen. Kaikki haastatellut kertoivat haastavissa tilanteissa soittavansa etupäässä omalle esimiehelleen saadakseen tukea omalle toiminnalleen tai kuullakseen esimiehen ajatukset siitä miten tilanne tai asia hoidetaan. Esimieheltä kaivataan myös palautetta työstä ja puolet haastatelluista perhepäivähoitajista kokee saavansa esimieheltä riittävästi palautetta, mutta toinen puoli kokee, että sitä tulee aivan liian harvoin. *”Yksi kehityskeskustelu palauteosioineen kerran vuodessa ei ole riittävä palaute”*, kuvailee yksi perhepäivähoitajista. Kaiken kaikkiaan palautteen saaminen tutkimuksen mukaan auttaa perhepäivähoitajaa oman työnsä tekemisessä.

”Ammattikirjallisuutta välillä kiertää – kasvatukseen liittyvää.” H03

”En nyt tällä hetkellä.” H04

”Nyt ku oli tää kiusaamisaihekin, ni ohjaajalla oli siinä mukana pari kirjaa ja se on mun mielestä hienoa.” H06

Ammattikirjallisuuden lukeminen koetaan yhdeksi oppimisen tavaksi, mutta käytännössä ammattikirjallisuuden hyödyntäminen jää perhepäivähoitajilla vähäiseksi. Myös yksittäisiä poikkeuksia, jotka lukevat ammattikirjallisuutta aktiivisesti, löytyy. Tutkimukseen osallistuneiden perhepäivähoitajien työyhteisössä kiertää toisinaan luettavana ammattikirjallisuutta, johon jokaisella on mahdollisuus tutustua, mutta niihin liittyen kaivataan yhteistä keskustelua ajatuksista, joita kirjallisuus herättää, ja siitä miten asioita voi konkreettisesti kytkeä ja liittää omaan työhön. Tutkimuksen mukaan perhepäivähoitajat seuraavat myös perhepäivähoitoon liittyvää uutisointia, mutta kokevat, että perhepäivähoitoa koskevia muutoksia ei riittävästi selitetä ja käsitellä työyhteisössä, jolloin on omasta aktiivisuudesta kiinni jääkö asia epäselväksi vai saako asiaan selventäviä perusteluja ja selvityksiä. Mikäli uutisoinnin perusteella perhepäivähoitoon on tulossa jokin muutos, niin tutkimuksen mukaan perhepäivähoitajat kokevat, että yhteisen keskustelun ja perustelujen avulla muutos olisi helpompi hyväksyä ja siitä oppia eli toimia muutoksen vaatimalla tavalla. Suurimpina viime vuosien muutoksina perhepäivähoidossa mainitaan lapsiryhmän koon vakiintuminen maksimissaan neljään hoitolapseen, lapsiin liittyvien asioiden dokumentoinnin lisääntymisen ja perhepäivähoidon siirtyminen työaika-

lain soveltamisen piiriin elokuusta 2011. Muutosta nähdään myös siinä, että vanhemmat ovat tietoisempia kasvatusasioista ja osaavat vaatia palveluilta enemmän kuin aiemmin.

”Seuraan hoitopaikkanettiä. Sieltä löytyy näitä artikkeleitakin, ku eihän mulle kaikkia lehtiä tule.” H06

”Facebookista löytyy ainakin neuvoja ja ohjeita askarteluun ja onhan siellä semmosii sivustoja, josta voi lukee muiden hoitajien kommentteja ja kirjoituksia.” H02

”No ainut mitä mä seuraan on, et jos uutisissa jotain tulee. Mä en käytä nettiä ollenkaan.” H08

Perhepäivähoitajat etsivät vaihtelevasti tietoa nettimaailmasta; joku seuraa perhepäivähoitajia koskevia verkkosivustojen keskusteluja, uutissivuja ja joku toinen hyödyntää yhteisöpalveluja kuten esimerkiksi Facebookia vaikkapa askarteluvinkkien saamiseen sekä seuraa muiden perhepäivähoitajien kommentteja ja kirjoituksia. Internet -maailma ei kuitenkaan perhepäivähoitajien keskuudessa ole toistaiseksi säännöllinen oppimisen ja itsensä kehittämisen väline, joka kaikilla toimisi luontevana tapana seurata esimerkiksi ammatillisia artikkeleita, uutisia tai hyödyntää verkko-opiskelumahdollisuuksia.

Ammatti-identiteetin muotoutumiseen perhepäivähoitajilla vaikuttavat oppiminen ja sen liittyminen vahvasti vuorovaikutukseen ja eri vuorovaikutustilanteisiin osallistumiseen. Näitä ovat painottaneet myös muun muassa Karila ja Kupila (2010, 11) sekä Kirpal (2004, 204). Kuviossa 10 kuvataan perhepäivähoitajan oppimiseen vaikuttavat osatekijät, jotka edesauttavat oppimista ja ammatti-identiteetin muotoutumista.



Kuvio 10 Perhepäivähoitajan oppimiseen vaikuttavat osatekijät

Työssä oppimista koetaan tapahtuvan päivittäisissä arjen tilanteissa oman työn arvioimisen ja sitä kautta saatujen kokemusten kautta sekä työhön liittyvien keskustelujen, koulutusten, työstä saadun palautteen sekä vaihtelevasti esimerkiksi ammattikirjallisuuden lukemisen avulla. Perhepäivähoitajien oppiminen on kerätyn tiedon käsittelyä ja se on usein yhdessä tekemistä eli käytännönläheistä työssä ja työympäristössä tapahtuvaa. Oppimiseen ja siitä saatuihin kokemuksiin liittyen korostuvat erityisesti vertaisoppiminen ja palaute, jonka avulla voi tehdä omaa itseä ja omaa toimintaa koskevaa arviointia. Palaute antaa käsityksen siitä miten joku toinen tai toiset näkevät perhepäivähoitajan työssään.

6.7 Vaikuttaminen ja työn näkyväksi tekeminen

Vaikuttaminen perhepäivähoitajan työssä nähdään olevan mahdollista kolmella eri osa-alueella tapahtuvana tekemisenä: oma toiminta, työyhteisön toiminta ja asiakkaat. Vaikuttaminen on *”asennekysymys”* ja *”positiivisessa mielessä työn etujen arviointia.”* Omaan toimintaan vaikuttaminen perustuu luottamukseen omaan ammattitaitoon ja osaamiseen. Tutkimukseni mukaan perhepäivähoitajat ovat kiinnostuneita työhönsä liittyvistä asioista, miettivät omia toimintatapoja, työn haasteita, suunnittelevat työtään asiakkaat huomioiden eli vaikuttavat omaan työhönsä, muokkaavat työtään ja samalla itseään työntekijänä. Vaikuttaa voi perhepäivähoitajien mukaan omaan toimintaan, ajatteluun ja sitä kautta työhön. Oman työn muokkaamiseen saadaan apua erityisesti muilta perhepäivähoitajilta, mutta myös vanhemmilta.

”Ihan voi oman kantansa ja näkemyksensä ja ehdotuksensa esille tuoda.”
H02

”Ehdotin, et kun on näitä kuukauden palavereita, ni vois olla myös tapaamisia, missä ei käydä ajankohtaisia, vaan me oltais saman pöydän ääressä ja kerrottais mitä kuuluu tässä ja nyt.” H04

Työyhteisön toimintaan liittyen vaikuttaminen on tutkimukseni mukaan asioiden jakamista työyhteisössä, aktiivisuutta nostaa esille yhteisiä asioita, työn toteuttamis- ja toimintasopimusten kyseenalaistamista ja kehittämisehdotuksien tekemistä, mahdollisuuksia mielipiteiden ilmaisemiseen. Perhepäivähoitajat kokevat, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa yhteisiin asioihin esimerkiksi yhteisissä palavereissa ja kehityskeskuste-

luissa vaikkakin toisinaan herää tunne, että ei tule yksinään eikä tiiminä kuulluksi. Toimiva vuorovaikutus, jonka puitteissa asioita pystytään jakamaan, osapuolet ovat läsnä ja syntyy kokemus kuulluksi tulemisesta, koetaankin vaikuttamisessa tärkeäksi. Vaikuttamiseen liittyy myös oikeanlainen ajankäyttö ja toive, että ”*sais rauhassa pähkäillä*” ja mieltä ”*olenko samaa mieltä.*” Muiden kanssa tapahtuva kanssakäyminen mahdollistaa vuorovaikutuksen ja yhteiset keskustelut, joiden katsotaan tekevän perhepäivähoitotoimintaa ja perhepäivähoitajan työtä näkyväksi ja mahdollistavan yhteisen ymmärryksen ja tietämyksen lisääntymisen, jolloin koetaan panostettavan perhepäivähoidon hyvän maineen luomiseen.

”Koitan aina vanhemmille selittää, et miksi teen näin tai miksi meillä toimitaan näin.” H01

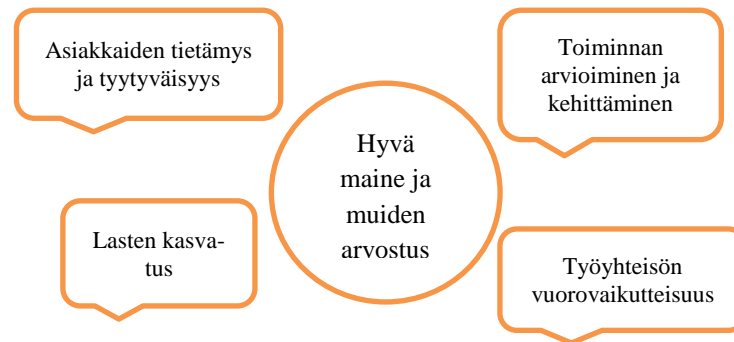
”Työn näkyväksi tekeminen näitten papereitten kautta on tullut.” H07

”No kyllä hoitolasten vanhemmat arvostaa, että joku ottaa kotiin ja saa olla pienessä ryhmässä.” H04

Asiakkaiden suuntaan vaikuttaminen tapahtuu tutkimukseni mukaan sekä yksilön että yhteisön perhepäivähoitotyötä näkyväksi tekemällä. Yksittäinen perhepäivähoitaja tekee työtään näkyväksi käydessään keskusteluja perusteluineen arjen asioista niin lasten kuin heidän vanhempiansa kanssa. Asioiden ja toimintatapojen vuorovaikutuksellinen käsitteleminen tekee näkyväksi niin perhepäivähoitajan osaamista kuin toimintaan liittyviä periaatteita, sopimuksia ja käytäntöjä. Työtä tehdään näkyväksi myös asioita kirjaamalla muun muassa lasten varhaiskasvatussuunnitelmiin, neuvolalomakkeisiin ja toimintasuunnitelmiin. Oman työn näkyväksi tekeminen koetaan tärkeänä työn arvostuksen kannalta. Perhepäivähoitajat itse arvostavat työtään ja kokevat, että myös asiakkaat arvostavat perhepäivähoitoa ja perhepäivähoitajien pienessä lapsiryhmässä tekemää kasvatus-, hoito- ja opetustyötä. Mitä enemmän työtä pystytään sanoittamaan, sitä enemmän vanhemmat tietävät toiminnasta ja uskotaan, että jos vanhemmat ovat tyytyväisiä, he kertovat siitä myös eteenpäin. Tekemällä työtä näkyväksi vaikutetaan asiakkaiden tietoon ja sen määrään perhepäivähoidosta ja lisäksi rakennetaan luottamusta siihen, että perhepäivähoito on vartenotettava palveluvaihtoehto ja että perhepäivähoitaja on motivoitunut ja sitoutunut tekemään työtään ja hoidossa kaikki sujuu hyvin. Yksittäisen perhepäivähoitajan toimista muodostuu koko perhepäivähoidon näkyvyys.

*”Kyllä haluaisin, et lapset oppis ajattelemaan ja kyseenalaistamaan ja et niillä olis mielikuvitusta. Kun me ei tiedetä kenessä piilee ne avaimet, joita me oikeesti tarvitaan. Voi kun joku mun lapsista olis niin pitkällä, et se oikeesti vaikuttais. Jos mä en ole ehtiny vaikuttaa, ni ehkä nää ehtis.”
HO6*

Työ nähdään vaikuttamisen välineenä myös siten, että perhepäivähoitaja kasvattaessaan, hoitaessaan ja opettaessaan vaikuttaa lasten kehittymiseen ja oppimiseen ja sitä kautta heidän tulevaisuuteensa. Lapsille toivotaan parempia mahdollisuuksia toimia yhteiskunnassa, kun itsellä kenties on ollut. Kuviossa 11 havainnollistuu vaikuttamisen keskiössä oleva maine ja arvostus sekä työn näkyväksi tekemisen osiot.



Kuvio 11 Vaikuttamisen päämäärä ja työn näkyväksi tekemisen osiot.

Perhepäivähoitajien puheissa vaikuttamisen ja työn näkyväksi tekemisen keskiöön nousee hyvä maine perhepäivähoitajana ja muiden osoittama arvostus perhepäivähoitajan työtä kohtaan. Päämäärä nähdään myös yhteisöllisesti ja työn näkyväksi tekemisen osioiden (Kuvio 11) toteutumisen kautta koetaan perhepäivähoidon kehittyvän ja palvelumuodon arvostuksen lisääntyvän. Perhepäivähoitajat näkevät itsensä myös lasten tulevaisuuteen vaikuttajina. Harrell-Levy ja Kerpelman (2010, 78) ovat todenneet, että kun kontakti ihmisten välillä on säännöllinen ja mielekäs, niin todennäköisyys sille, että vuorovaikutus sisältää identiteetin muotoutumiseen myönteisesti vaikuttavaa palautetta, kasvaa. Perhepäivähoitajilla on siis mahdollisuus erityisellä tavalla vaikuttaa lasten tulevaisuuteen.

6.8 Tulevaisuuden toiveet

Perhepäivähoitajien tulevaisuuden toiveet heitä itseään koskien painottuvat toiveisiin siitä, että ”työssä jaksais edelleen” niin fyysisesti kuin psyykkisestikin. Pohdinnat koskevat omaa jaksamista ja sitä, että työssä tarvitaan hyvää kuntoa ja iän karttuessa entistä enemmän kunnan ylläpitämistä, jotta pysyy terveenä ja jaksaa tehdä perhepäivähoitajan työtä. Jaksamiseen liittyen todetaan muun muassa, että ”ei saa kynnistyä eikä kaavoihin kangistua” ja ”jaksais yllättyä ja innostua.” Eräs hyväkuntoiseksi itsensä kokeva hoitaja ilmaisee mahdollisuuden tehdä työtä vielä eläkkeelle jäätyäänkin.

”Saa apu sillon, kun sitä tarvii.” H07

”Kun sais tehdä työtä täydellä lapsiryhmällä.” H01

”Vähän vaateis haasteellisempi tapauksia, ne lapset jää mieleen ja ne on niin ihania vaikka vaativat kaikista eniten työtä. Vois sanoo, et olen jotain tehny.” H02

Yksittäisiä tulevaisuuden toiveita, joita tutkimuksessani tuli esille, ovat työn riittävyys kunnassa ja nimenomaan työskentely täyden lapsiryhmän kanssa, jolloin pienempi ryhmä ei vaikuttaisi palkkaan pienentävästi, sekä perhepäivähoitajan ammattitutkinnon suorittaminen ja muun tarpeellisen koulutuksen saaminen. Esimies-alaisuuden toimivuuteen, avun ja tuen saamiseen entisin tavoin ja työhön liittyviin lisähaasteisiin liittyen esiintyy myös toiveita. Esimies-alaisuuden toimivuus koetaan merkityksellisenä etenkin siinä kohtaa, kun on tarpeen saada apua ja tukea työn haasteissa sekä keskustella ikääntymisestä ja sen vaikutuksista työssä selviytymiseen.

”Ensimmäisenä tietysti toivois, et perhepäivähoito nimenomaan säilyis ja olis, ku se on tärkeitä.” H08

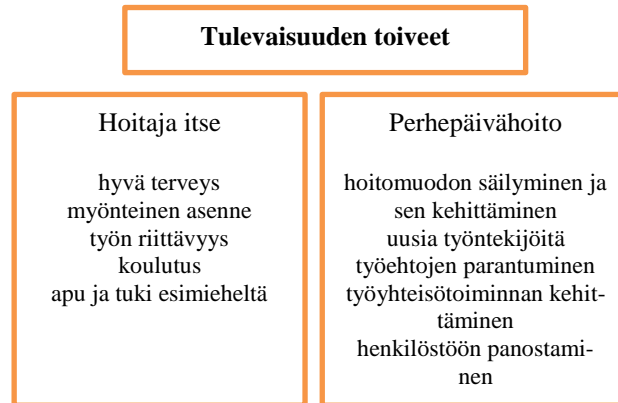
”Mä toivoisin sitä, et jokaisella olis kiinteä palkka ilman näitä lapsilukuja, jokainen sais tietyllä tavalla sen arvostettavan palkan.” H01

”... onhan tää aika yksinäistä työtä, et pitää olla se työyhteisö. Pitää olla sitä vertaistukea ja pitää olla hyvä se ohjaaja.” H07

Koko perhepäivähoitoa koskeva tulevaisuudentoive on, että perhepäivähoito päivähoitomuotona säilyisi ja työhön saataisiin uusia työntekijöitä. Ammatin säilymiseen liittyen koetaan tärkeänä, että perhepäivähoitoa kehitetään ja työehtoja etenkin palkkauksen ja työhön liittyvien korvauskäytänteiden suhteen parannetaan. Perhepäivähoidon kehittämisessä painotetaan työyhteisön merkitystä yksittäisen työntekijän tukena, esimiehen ja työntekijöiden ammattitaitoisuutta yhteisöllisyyden luomiseksi ja arvostettavan varhaiskasvatuspalvelun tuottamiseksi. Työaikajärjestelmän toivotaan kehittyvän siten, että työssä edellytettävien kirjallisten töiden suunnittelu ja toteutus olisi varsinaisen lapsityöajan ulkopuolella työajaksi laskettavaa aikaa. Kirjallisten työtehtävien kohdalla toivotaan myös lomakkeiden järjeistämistä ja selkeyttämistä sekä riittävää opastusta kirjallisista tehtävistä selviytymiseen. Perhepäivähoitajat uskovat, että panostus perhepäivähoitoon viestittäisi palvelumuodon arvostamisesta ja lisäisi arvostusta myös muutoin. Yhtenä panostuksen muotona nähdään se, että myös perhepäivähoitoon tulisi alan opiskelijoita harjoittelujaksoille, jolloin perhepäivähoitajan ammattia tehtäisiin sitä kautta tunnetuksi.

Työnantajapuolen perhepäivähoitoa koskevan arvostuksen toivotaan näkyvän siten, että työnantaja huomioi sen, että perhepäivähoitajana *”ei voi toimia kuka vaan tai hoitajaksi ei voi palkata ketä vaan.”* Huolehtimalla henkilöstön osaamisesta, sopivuudesta ja jaksamisesta työnantaja osoittaa arvostavansa perhepäivähoitoa ja -hoitajia sekä antaa kunnan asukkaille viestiä perhepäivähoidon varteenotettavuudesta varhaiskasvatuspalveluna.

Perhepäivähoidon säilymiseen ja työn riittävyyteen liittyvä huoli on yksilöllistä ja siihen vaikuttaa erityisesti omassa kunnassa perhepäivähoitoa koskevat toimenpiteet ja niiden sisällöt ja tarkoitukset. Pääsääntöisesti omaa ja koko perhepäivähoidon tulevaisuutta katsotaan melko luottavaisina, vaikka perhepäivähoitajien väheneminen ja uusien työntekijöiden saamisen vaikeus tiedostetaan. Toistaiseksi perhepäivähoitajat omalta osaltaan luottavat siihen, että työtä riittää tai vaihtoehtoisesti löytyy tarvittaessa muuta työtä. Työtä tehdään nyt, kun sitä on ja *”se sit loppuu jos on loppuakseen.”* Kuviossa 12 havainnollistuvat tulevaisuuden toiveet pääpiirteissään.



Kuvio 12 Perhepäivähoitajien tulevaisuuden toiveet

Perhepäivähoitajien tulevaisuuden toiveet koskevat työssä toimimisen edellytyksiä ja toiveet koskettavat eri-ikäisiä perhepäivähoitajia eri tavoin. Ikääntyneemmät miettivät pääosin työssä jaksamista ja omaa terveydentilaa ja nuoremmat kouluttautumiseen ja työn riittävyyteen liittyviä kysymyksiä. Koko perhepäivähoidon tulevaisuuteen liittyen perhepäivähoidon kehittäminen muun muassa työehtoja parantamalla ja henkilöstöön panostamalla nähdään keskeisenä tekijänä palvelumuodon säilyttämiseksi ja uusien työntekijöiden rekrytoimiseksi.

7 TUTKIMUKSEN YHTEENVETO

7.1 Avaintulokset

7.1.1 Ammatti-identiteettiä ja sen muotoutumista luonnehtivat tekijät

Perhepäivähoitajan ammatinvalinta ei välttämättä alkujaan ole ollut suunnitelmallinen eikä pitkäaikaiseksi tarkoitettu, mutta valinnan hetkellä on hyödynnetty joko itse kartoitettu tai tarjolle tullut mahdollisuus, minkä johdosta on ryhdytty perhepäivähoitajaksi. Työn aloittamiseen liittyvä identiteettipuhe sisältää muun muassa ylpeyttä siitä, että ratkaisuja on tehty ja ajan kuluessa ne ovat osoittautuneet hyviksi. Itse työtä tehtäessä on saatu onnistumisen kokemuksia ja työ on koettu merkitykselliseksi. Ammatti-identiteetin muotoutumiseen on liittynyt perhepäivähoitajien ammattiryhmään kuulumisen tunteita, jotka puolestaan ovat edesauttaneet ammattiryhmään samaistumista ja sitä kautta työhön sitoutumista. Se, millaisena perhepäivähoitaja kokee oman ammatti-identiteettinsä, ei tutkimukseni mukaan näytä varsinaisesti kytkeytyvän siihen onko hän alun perin hakeutunut vai ajautunut kyseiseen tehtävään ja ammattiin.

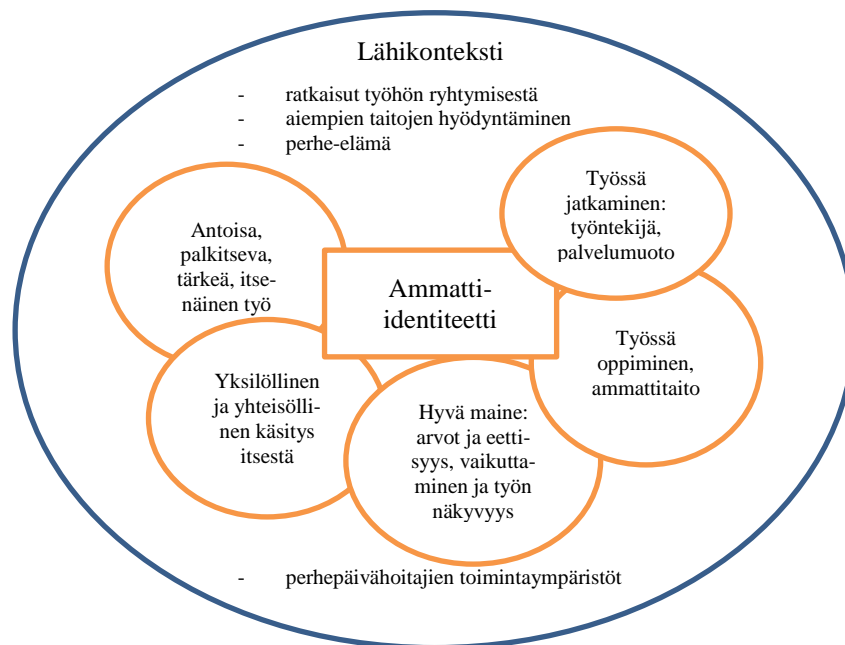
Perhepäivähoitajan tapa tehdä omaa työtään pohjautuu aikaisempiin kokemuksiin, jotka samalla muodostavat myös laajemman kehyksen ammatti-identiteetin kehittymiselle (vrt. Tikka 2007, 51). Aiempien kokemusten, tietojen ja taitojen merkitys näyttäytyy sinä, että niitä pystyy hyödyntämään työssä ja ne toimivat pohjana uusille koettaville ja opittaville asioille ja samalla määrittävät perhepäivähoitajan tapaa tehdä työtään. Kun perhepäivähoitaja muovaa omaa tapaansa toimia, hän samalla muovaa omaa toimintaympäristöään. Prosessi toimii ammatti-identiteetin muotoutumisen perustana ja kontekstina, jossa persoonallisen ja sosiaalisen identiteetin välinen suhde ja luonne vaikuttavat toinen toisensa muotoutumiseen. (ks. Kirpal 2004, 204–205.) Työntekijöiden elämänhistoria on yksityiskohdiltaan erilainen ja eri ihmiset kokevat ammatti-identiteettiä luonnehtivat tekijät omasta elämänhistoriastaan käsin. Tästä huolimatta tutkimuksessani oli tekijöiden osalta perhepäivähoitajilla havaittavissa yhteisiä piirteitä. Esimerkiksi perhepäivähoitajien arvopohja on hyvin samansuuntainen ja useimmiten arvojen koetaan pohjautuvan lapsuuden kodissa saatuihin kokemuksiin, jolloin lapsuuden kodin arvot joko näkyvät omassa toiminnassa tai ikävistä kokemuksista johtuen omassa toiminnassa painotetaan vastakkaisia arvoja. Perhepäivähoitajan ammatti-identiteetin ja sen myönteisen muotoutumisen kannalta on tärkeää, että voi työskennellä työssä, jossa voi oman arvomaailman pohjalta sitoutua ammatin edustamiin arvoihin.

Olennainen yhteinen tekijä perhepäivähoitajien ammatti-identiteetin muotoutumisessa näyttää olevan myös se, että työntekijän asenne omaa työtään kohtaan on myönteinen ja että hän antaa työlle itselleen tärkeitä merkityksiä kuten kasvatustyön palkitsevuuden ja vaikuttavuuden kokemukset. Perhepäivähoitajakohtaisesti työlle annettavat merkitykset voivat painottua eri tavoin. Kaikkien kohdalla työ kuitenkin näyttää yhteyttä yhteiskunnallisesti tärkeänä työnä, jota perhepäivähoitaja itse arvostaa ja kokee myös asiakkaiden arvostavan. Työ perhepäivähoitajana koetaan yhdeksi varteenotettavaksi päivähoitopalveluiden vaihtoehdoksi päiväkodin rinnalla ja merkittäväksi elämän osa-alueeksi etenkin niille vanhemmille, jotka haluavat lapsensa päivähoitoon pieneen ryhmään.

Perhepäivähoitajan ammatti-identiteetti pohjautuu myös niihin subjektiivisiin käsityksiin, joita perhepäivähoitajalla on itsestään oman ammattinsa edustajana. Tunnistaminen itsensä niin yksilönä kuin yhteisön jäsenenä ilmentää ammatti-identiteettiä ja sen muotoutumista yhteisön jäsenyyden ja yhteisön toimintaan osallistumisen kautta. Kuten Karila ja Kupila (2010, 11) ovat todenneet, ammatti-identiteetin muotoutuminen on jatkuva prosessi, jossa työntekijä tulkitsee itseään alansa ammattilaisena ja hänet on myös mahdollista tunnistaa sellaiseksi ammattiin liittyvissä asiayhteyksissä. Tätä tulkintaa perhepäivähoitaja tekee muun muassa suhteessa niihin asioihin, jotka hän kokee työssään tärkeiksi ja suhteessa siihen vuorovaikutukseen, jota hän käy lasten, vanhempien, toisten perhepäivähoitajien, esimiehen ja mahdollisten muiden yhteistyötahojen kanssa. Ammatti-identiteetin muotoutumisessa korostuvat myös oppiminen ja oppimisen kokemukset, joihin liittyen vertaisoppiminen ja -tuki sekä saatu palaute koetaan merkitykselliseksi. Työ näyttää oppimisympäristönä, jossa pohditaan omaa toimintaa, kokemuksia ja ympäristöä, mutta jossa myös kaivataan yhteisiä kasvatustyöhön liittyviä keskusteluja.

Kaiken kaikkiaan perhepäivähoitajan ammatti-identiteetti voidaan nähdä muotoutuvan persoonallisen ja sosiaalisen identiteetin välisessä suhteessa, osana kumpaakin ja niiden vuorovaikutuksessa sekä oppimisen myötä muuttuvaksi kuten esimerkiksi Eteläpelto (2007, 141) on ammatti-identiteetin muotoutumisesta todennut. Työ on osa myös muuta elämää ja lisäksi työntekijällä on oma historiansa erilaisine kokemuksineen ja asioihin liittyvine ymmärryksineen, jotka ovat muovanneet perhepäivähoitajan omaa persoona ja jotka omalta osaltaan toimivat perustana ammatti-identiteetin muotoutumiselle. Perhepäivähoitajien ymmärrys omasta työstään on varsin myönteinen, luottamus omaan ammattitaitoon on kohdillaan ja heillä tuntuu olevan halua itsensä ja työnsä kehittämiseen. Hyvän ammatti-identiteetin omaavalla perhepäivähoitajalla onkin vakaa ja varma tapa

tehdä työtään ja kyky arvioida tapaansa toimia ja kehittää työtään. Parhaimmillaan ammatti-identiteetti vahvistaa hoitajan ammatillista varhaiskasvattajana toimimista ja tapaa kohdata lapsi ja hänen vanhempansa sekä toimia vuorovaikutussuhteessa lasten, vanhempien ja muiden yhteistyötahojen kanssa. Perhepäivähoitajan ammatti-identiteettiä rakennetaan ja se muovautuu niissä toimintaympäristöissä, joissa perhepäivähoitaja toimii ja joissa yhteiskunnalliset ja kulttuuriset rakenteet esiintyvät. Kuvio 13 ilmentää kootusti perhepäivähoitajien ammatti-identiteetin ja sen muotoutumisen pääulottuvuuksia.



Kuvio 13 Perhepäivähoitajien ammatti-identiteetin ja sen muotoutumisen pääulottuvuudet

Kaiken kaikkiaan perhepäivähoitajien ammatti-identiteettiin ja sen muotoutumiseen tutkimuksessa esiin nousseet eri ulottuvuudet ja merkitykset limittyvät ja linkittyvät toinen toisiinsa ja niillä on merkityssisältöjä sekä itsessään että suhteessa toisiinsa. Yhdessä ne muodostavat sen ymmärryksen ja ne käsitykset, joita perhepäivähoitajilla on omasta työstään, ammatissa toimimisestaan ja koko perhepäivähoidosta palvelumuotona. Pääulottuvuudet näyttäytyvät kaikkien perhepäivähoitajien kohdalla melko samansisältöisinä, mikä sinällään kuvastaa samaistumista ammattiin ja ammattiryhmään ja näiden normien, arvojen, asenteiden ja erilaisten toimintatapojen omaksumiseen.

7.1.2 Ammatti-identiteetin muotoutumista tukevat ja vahvistavat tekijät

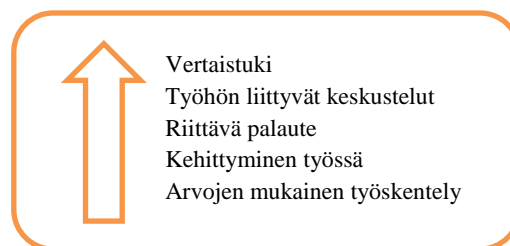
Perhepäivähoitajien ammatti-identiteetin muotoutumista tukeva ja vahvistava erityinen tekijä on vertaistuen saaminen muilta perhepäivähoitajilta. Vertaistuessa merkityksellistä on vuorovaikutuksellisuus – hyviin vuorovaikutussuhteisiin ja hyvään ilmapiiriin pohjautuvat keskustelut ja kohtaamiset, jolloin perhepäivähoitajat pystyvät vaihtamaan kuulumisia ja pohtimaan työn sisältöä: kysymään neuvoja toisiltaan, kertomaan ratkaisuja ja hyviä käytänteitä toisilleen, suunnittelemaan yhdessä. Näissä käytännönläheisissä keskusteluissa perhepäivähoitaja voi hyödyntää kokeneemman työkokemusta ja tietämystä, oppia toisten kokemuksista, laajentaa omaa tietämystään ja ymmärrystään sekä jakaa muille omaa osaamistaan. Asioiden jakaminen perhepäivähoitajien kesken mahdollistaa mielipiteiden ilmaisun, palautteen hyödyntämisen ja kehittämisehdotusten esittämisen. Tutkimukseni perusteella perhepäivähoitaja voidaan nähdä aktiivisena toimijana omassa työympäristössään ja työyhteisössään eli olettaa hänen olevan tekijä, joka vaikuttaa omalla toiminnallaan sosiaalisen elämän muotoutumiseen (vrt. Kirpal 2004, 204; Eteläpelto 2007, 98; Eteläpelto ja Saarinen 2006, 174).

Edellä esille tuodut toiminnot ilmentävät perhepäivähoitajien yhteenkuuluvuuden tunnetta (ks. Järvilehto 2014, 37) ja ne mahdollistuvat perhepäivähoitajien tiimitapaamisissa, mutta myös perhepäivähoidon työyhteisöpalavereissa, joissa myös esimies on läsnä. Esimiesvetoiset tilaisuudet edesauttavat ammatti-identiteetin muotoutumista, mikäli niissä on mahdollisuuksia käydä kasvatukseen liittyviä pedagogisia keskusteluja ja vaikuttaa työssä toteutettaviin sopimuksiin ja niihin perustuviin käytäntöihin. Vaikuttamisen pyrkimykseen ja näkökulmiin liittyvä tunne kuulluksi tulemisesta vahvistaa ammatti-identiteettiä. Perhepäivähoitaja samaistuu toisiin perhepäivähoitajiin ja perhepäivähoidon toimintatapoihin, mutta samalla voi käydä ns. identiteettineuvotteluja. (ks. Eteläpelto 2007, 141; Vähäsantanen ym. 2012, 97). On mielekästä ja antoisaa kuulua työtoverien ryhmään, mutta samalla on tarve rakentaa omaa identiteettiä, omaa tapaa olla ja toimia perhepäivähoitajana. Tällöin oma ammatti-identiteetti vahvistuu.

Kaikissa työhön liittyvissä sosiaalisissa suhteissa perhepäivähoitajalle avautuu mahdollisuus vuorovaikutukseen ja sitä kautta oppimiseen. Oppiminen, omien vahvuuksien ja heikkouksien tunnistaminen ja sitä kautta kehittyminen on ammatti-identiteetin muotoutumista edistävä, tukeva ja vahvistava tekijä. Perhepäivähoitajan ammatti-identiteetti nähdään muuttuvana. Muotoutumista ja muuttumista tapahtuu johtuen sekä työssä että

muilla elämänalueilla tapahtuvasta oppimisesta, erilaisista kokemuksista ja niiden merkityksestä omalle itselle. Ammatti-identiteetin muotoutumista ja kehittymistä edesauttaa, kun perhepäivähoitaja pystyy työssään toteuttamaan omia arvojaan, on sinut työnsä kanssa ja kokee, että on olemassa edellytykset tehdä työ hyvin. Etenkin onnistumisen kokemukset asiakassuhteissa, toimivat keskusteluyhteydet ja riittävä myönteinen, mutta myös rakentava palaute esimieheltä, työtovereilta ja asiakkailta raamittavat työtä uudelleen ja omalta osaltaan mahdollistavat ammatti-identiteetin kehittymisen ja vahvistumisen. Edellä esitetyt seikat voidaan nähdä ammatti-identiteetin aineksina, jotka parhaimmillaan oppimisen välityksellä muovaavat ja vahvistavat identiteettiä ja sen muotoutumista. Ne myös luovat pystyvyyden tunnetta ja kuten Järvilehto (2014, 36-37) on todennut, on merkityksellistä, että tuntee pystyvänsä saavutuksiin ja kasvuun, jolloin on mahdollisuus luoda uusia tapoja ajatella ja tehdä asioita.

Perhepäivähoidon esimiehen rooli ammatti-identiteetin vahvistumisessa on oleellinen. Ammatti-identiteetti muotoutuu ja vahvistuu, kun perhepäivähoitaja saa riittävästi tukea esimieheltä työssä esiintyvien haastavien työtehtävien hoitamiseen ja myönteistä ja rakentavaa palautetta omasta työstään. Yhteisöllinen ammatti-identiteetti vahvistuu sekä yhteisten kasvatuksellisten keskustelujen kautta että esimiehen toteuttaessa toimintatapoja, joista välittyy perhepäivähoitotyön ja perhepäivähoitajien arvostaminen ja tahto kehittää perhepäivähoitoa varhaiskasvatuspalveluna. Kuvio 14 havainnollistaa ammatti-identiteettiä tukevia ja vahvistavia päätekijöitä.



Kuvio 14 Perhepäivähoitajan ammatti-identiteettiä tukevat ja vahvistavat tekijät

Perhepäivähoitajat pitävät työstään ja antavat sille erilaisia merkityksiä. Jos työ koetaan tärkeäksi, niin voidaan olettaa, että työn mielekäs sisältö ja työssä suoriutuminen vaikuttavat ammatti-identiteetin muotoutumiseen huomattavasti myönteisemmin kuin jos työtä tehtäisiin pelkästään palkan vuoksi. Kullekin henkilökohtaisesti tärkeät työhön liitty-

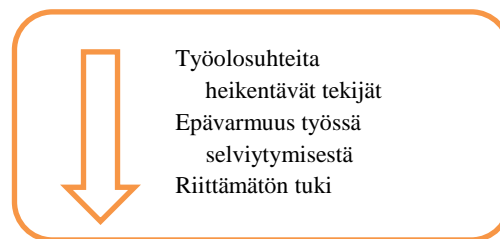
vät asiat, joiden koetaan iän ja työkokemuksen lisääntymisen myötä selkiytyvän ja korostuvan työssä, vaikuttavat myös omalta osaltaan vahvistavasti ammatti-identiteetin muotoutumiseen.

7.1.3 Ammatti-identiteetin muotoutumista heikentävät tekijät

Perhepäivähoitajien ammatti-identiteettiä ja sen muotoutumista voivat heikentää työolosuhteissa tapahtuvat muutokset, jotka vaikuttavat heikentävästi työmotivaatioon, kehittymishalukkuuteen ja työilmapiiriin. Tällainen muutos voi olla esimerkiksi usein tapahtuva esimiehen vaihtuminen, jolloin uuden esimiehen myötä työyhteisötasolla toimintatavat voivat muuttua usein. Uusiin toimintatapoihin tai muihin muutoksiin liittyvät puutteelliset ohjeistukset ja perustelut heikentävät asiaan liittyvää ymmärrystä, jolloin myös työmotivaatio voi laskea. Työmotivaatiota tai työssä jaksamista voivat heikentää myös pitkät työpäivät, joiden jälkeen pitää vielä jaksaa oman perheen kanssa, siistiä kotia tai valmistella seuraavaa työpäivää. Jos työtä ei työolosuhteiden tai motivaatiopuutteen vuoksi kykene tekemään niin hyvin kuin haluaisi, se synnyttää ristiriitaisia tunteita, jotka pitkäkestoisina heikentävät ammatti-identiteettiä.

Henkilökohtaisella tasolla perhepäivähoitajan ammatti-identiteettiä voivat heikentää kokemukset työyhteisössä tapahtuvasta epäoikeudenmukaisesta kohtelusta, terveyssyistä johtuva epävarmuus työssä selviytymisestä sekä asiakkaiden kanssa esiintyvät haasteet tai epämiellyttävät tilanteet. Näihin yhdistettynä vähäiset mahdollisuudet esimiehen kanssa käytäviin keskusteluihin ja riittämättömän tuen ja avun saaminen joko esimieheltä tai työtovereilta ovat selkeitä ammatti-identiteettiä heikentäviä tekijöitä. Esimiehen tuki on haastavissa tilanteissa merkityksellisempää kuin työtovereiden, koska hänellä on päätäntävaltaa miten asian suhteen toimitaan ja esimiehen osaamiseen ohjeistaa ja ratkaista haastavia tilanteita luotetaan. Ammatti-identiteettiä ja sen muotoutumista heikentävät myös huonosti toimiva tiimi, työyhteisön huono ilmapiiri sekä negatiivinen palaute, jos sitä tulee paljon tai aiheettomasti. Negatiivinen palaute saattaa julkistettuna vaikuttaa perhepäivähoitajamaineeseen, jota etenkin pienellä paikkakunnalla on vaikea korjata.

Kokonaisuudessaan työn hyväksi puoliksi koetut ominaisuudet sekä ilmenneet ammatti-identiteettiä tukevat ja vahvistavat tekijät voivat kääntyessään toiseen ääripäähän muuttua ammatti-identiteettiä ja sen muotoutumista heikentäviksi tekijöiksi. Esimerkiksi työn itsenäisyys hyväksi ja sopivaksi koettuna toimii ammatti-identiteettiä vahvistavana tekijänä. Käänteisesti liika itsenäisyys johtaa yksin, ilman tukea tekemiseen ja keskustelumahdollisuuksien puuttuminen heikentää kuulluksi tulemista ja vaikuttamismahdollisuuksia, jolloin vahvistava tekijä muuttuu ammatti-identiteettiä heikentäväksi tekijäksi. Kuviossa 15 näyttäytyvät ammatti-identiteetin muotoutumista heikentävät päätekijät.



Kuvio 15 Ammatti-identiteettiä heikentävät tekijät

Perhepäivähoitajien ammatti-identiteettiä ja sen muotoutumista heikentävät epävarmuuden tunteet, joita syntyy muuttuneiden työolosuhteiden, omaan terveydentilaan, riittämättömän tuen ja negatiivisen ja etenkin aiheettomaksi koetun palautteen myötä. Yleistä perhepäivähoitopalvelun haastetta eli perhepäivähoitajien määrän vähenemistä perhepäivähoitajat eivät koe ammatti-identiteettiä heikentävänä tekijänä.

7.2 Pohdinta

Tutkimus perhepäivähoitajien ammatti-identiteetistä on ollut mielenkiintoinen ja avar-tava mahdollisuus ymmärtää paremmin perhepäivähoitajien ajatus- ja kokemusmaail-maa, kuulla heidän näkemyksiään ja ajatuksiaan omasta työstään ja luoda kuvaa heidän ammatti-identiteetistään. Oma ymmärrykseni ammatti-identiteetin merkityksestä on lisääntynyt oivallusten ja tutkimusta varten tehtyjen tulkintojen kautta. Itse aiheena ammatti-identiteetti ei mielestäni ole helppo ja mikäli tutkimuksen nyt tekisi uudelleen, varmasti monta asiaa tulisi työstettyä eritavalla. Etenkin aiheen rajaamiseen kiinnittäisin enemmän huomiota, sillä kaikkea ei todellakaan ole tarvetta kirjoittaa ja ilmaista – ei ainakaan yhdessä ja samassa tutkimuksessa. Tutkimuksen pitkä aikataulutus mahdollisti omien aineiston pohjalta tehtyjen tulkintojen pohtimisen ja välillä niihin myös etäisyy-den ottamisen. Toisaalta se myös haastoi uudelleen ja uudelleen palauttamaan mieliin asioiden sisältöjä ja niiden merkityksiä. Tämä kaikki oli kiintoisaa tutkimusprosessiin liittyen ja varmasti prosessista oppineena oma pieni tutkijaidentiteettini on muotoutunut prosessin aikana. Kiittäen ja lämpimin ajatuksin muistan haastattelemani perhepäivä-hoitajia.

Haastattelemani perhepäivähoitajat ovat toimineen perhepäivähoitajina keskimäärin 12 vuotta. Lähestulkoon kaikilla omat lapset ovat jo kouluikäisiä tai kotoa poismuuttaneita aikuisia. He elävät työssään vaihetta, jolloin heille on jo kertynyt kokemusta, näkemystä ja tietämystä omasta työstään ja jolloin työrooli ei enää niin helposti sekoitu esimerkiksi äidin rooliin. Tämä kaikki näyttäytyy työlle annettujen merkitysten yhteydessä siinä, että perhepäivähoitajat tiedostavat ne tekijät, joista työssä saa voimaa, pystyvät hyödyn-tämään ja toteuttamaan omia mielenkiinnon kohteitaan ja vahvistamaan omaa tapaansa tehdä työtä sekä tunnistavat ja pyrkivät vahvistamaan työn ja perhe-elämän rajapintaa.

Havaitsin, että ammatti-identiteetti on haastatelluilla muotoutunut hyvien työkokemus-ten tukemana. Näitä hyviä työssä onnistumisen kokemuksia on kertynyt kaikille tutki-mukseen osallistuneille ja kukaan ei ole kokenut kohdanneensa työuran aikana ylitse-pääsemättömiä ongelmia. Jos haasteita on ollut, ne on myös saatu ratkaistua, mikä sinäl-lään on lisännyt luottamusta omiin taitoihin ja opettanut miten jatkossa on vastaavissa tilanteissa hyvä toimia. Tämän suuntaiset kokemukset vaikuttivat siihen, että tutkimuk-sessani tuli esille melko vähän konkreettisia ammatti-identiteettiä ja sen muotoutumista

heikentäviä tekijöitä. Ennemminkin perhepäivähoitajat toivat esille oletuksia siitä, että mitkä tekijät saattaisivat olla ammatti-identiteettiä heikentäviä.

Näyttääkin siltä, että työelämän muutokset, jotka omalta osaltaan voidaan nähdä haasteina esimerkiksi asiakassuhteissa, eivät näytä olevan perhepäivähoitajien työssä keskiössä, vaikka näin voisi olettaa. Tämä todennäköisesti johtuu siitä, että haastateltavat valikoituivat tutkimukseen sellaisilta paikkakunnilta, joilla ei toistaiseksi näyttäyty isompien kaupunkien mittakaavassa perheiden työhön ja perhe-elämään liittyviä haasteita. Omasta kokemuksestani tiedän, että yhteiskunnan muutoksiin liittyen varhaiskasvatuksen asiakkailla voi toisinaan olla kiireisestä työelämästä tai työttömyydestä ja sen lieveilmiöistä johtuen erilaisia tarpeita, jotka asettavat perhepäivähoitajan osaamiselle ja ammatti-identiteetin muotoutumiselle omat haasteensa. Näihin tämän hetkisistä kunta- ja aluekohtaisista eroista huolimatta tulisi varautua vahvistamalla perhepäivähoitajien osaamista, luottamusta oman osaamisensa suhteen ja tukea heidän selviytymistään työtilanteiden muutoksissa. Näihin muutoksiin voidaan lukea myös perhepäivähoidon tulevaisuutta koskevat mahdolliset muutokset ja perhepäivähoitajien vähenevä määrä.

Tutkijana itselleni oli yllätys, että perhepäivähoitajat itse suhtautuvat tulevaisuuteen koko perhepäivähoidon kohdalla pääosin todella realistisesti eikä tutkimukseni yhteydessä ollut viitteitä siitä, että tällä hetkellä ammatti-identiteetti ja sen muotoutuminen olisivat vaarassa heikentyä perhepäivähoitopalvelun supistumisesta johtuen. Perhepäivähoitajien ammatti-identiteetti vaikuttaa vahvalta, joskin kuntakohtaisesti tarvitaan arviointia siitä miten perhepäivähoitajia tuetaan heidän työssään ja omassa kehityksessään ja miten yhteisöllisyyden elementit säilytetään, kun perhepäivähoitajien määrä vähenee.

Tutkimuksen aikana tehtyjen havaintojen perusteella, jotta ammatti-identiteetti muotoutuisi ja kehittyisi, on mielestäni tarpeen kiinnittää huomiota asioihin, joissa perhepäivähoitajat onnistuvat ja joissa he tarvitsevat tukea. Onnistumisten käsitteleminen työyhteisössä tuo esille osaamisen ja oppimisen arvostamista ja mahdollistaa työhön liittyvien keskusteluiden käymisen, jolloin mahdollisuudet oppia toisen tai koko yhteisön onnistumisesta lisääntyvät. Kuten Heinämäki (2005, 138) on todennut, perhepäivähoitajan tulisi osata tunnistaa työssään käyttämänsä kasvatukselliset eli pedagogiset menetelmät ja periaatteet. Tällöin myös työn tekemiseen liittyvät pedagogiset vaikutukset olisi helpompaa tiedostaa. Tunnistamista ja tiedostamista edesauttaa työyhteisön mahdollisuudet käydä työhön liittyvää yhteistä keskustelua, olla vuorovaikutuksessa toisten kanssa.

Tiimityö on perhepäivähoitajien hyväksi kokema työmenetelmä ja vertaistuen saamisen mahdollistaja, mutta tarvitaan myös osaavan esimiehen luotsaamia ammatillisia keskusteluja niin koko työyhteisössä, pienemmissä ryhmissä kuin kahdenkeskinä keskusteluina, jolloin on mahdollisuus luotsata keskustelua ja avata yhteistä ymmärrystä kasvatuksellisen toiminnan tavoitteista ja vaikutuksista.

Tutkimusprosessini aikana syksyllä 2016 julkaistiin valtakunnallinen Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet -teksti (ks. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016), joka tähdentää pedagogisesti painottuvan kasvatuksen, opetuksen ja hoidon kokonaisuutta ja sisältää sellaisia velvoitteita, joiden toteuttamiseksi edellytetään varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin tarkastelua ja uudistamista. Tekstissä pedagogiikalla tarkoitetaan ”kasvatus- ja varhaiskasvatustieteelliseen tietoon perustuvaa, ammatillisesti johdettua ja ammattihenkilöstön toteuttamaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa lasten hyvinvoinnin ja oppimisen toteutumiseksi.” Tämä edellyttää sitä, että henkilöstöllä on yhteinen näkemys siitä miten lasten oppimista ja hyvinvointia voidaan parhaiten edistää. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 8–9, 20–21.)

Perhepäivähoitajilta löytyy osaamista ja ajatuksia siitä mitä lasten hyvinvointi edellyttää sekä halua arvioida ja kehittää omaa toimintaa ja osaamista, mutta he toivovat lisää mahdollisuuksia työhön liittyviin keskusteluihin tai jo olemassa olevien tilaisuuksien sisällöllisen painopisteen muuttamista vuorovaikutteisempaan suuntaan. Uuden Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden toteuttamiseksi on tärkeää, että myös perhepäivähoitoyhteisöissä arvioidaan yhdessä nykykäytänteitä ja pohditaan onko jotakin tarpeen tehdä toisella tavalla. Perhepäivähoitajien tietoisuutta omasta toiminnastaan, sen tavoitteista, vaikutuksista ja toiminnan perusteluista tulee vahvistaa. Perhepäivähoidon esimiehille aukeaa mahdollisuus luoda tilaisuuksia ja paikkoja pedagogisille keskusteluille, jos niitä ei ennestään ole tai toteuttamistavat vaativat uudistamista.

Tutkimuksessani perhepäivähoitajien puheissa painottui ammatti-identiteetin muotoutumisen ilmentäminen yhteisön jäsenyyden ja osallisuuden kautta, jotka mahdollistavat myös muilta oppimisen. Oppiminen ammatti-identiteetin muotoutumiseen vaikuttavana tekijänä tulee esille myös erityisesti työkokemuksen myötä ja työssä tapahtuvana oppimisena. Tämä on suhteessa työn luonteeseen loogista, sillä arjen rakentaminen yhdessä lasten, heidän vanhempiensa ja työtovereiden kanssa vaatii rohkeutta muuttaa tarvittaessa omaa käyttäytymistä tai toimintatapoja – siis oppia itse työtilanteissa ja sen perusteella tehdä uusia valintoja ja ratkaisuja. Oppiminen perhepäivähoitajalla on näissä tilan-

teissa kytköksissä todelliseen elämään, työn tekemiseen, ja rakentuu sen kokemuksen ja tietämyksen varaan, jota perhepäivähoitajalla on ennestään. Työssä oppimiseen – kuitenkin sulkematta pois teoreettista opettamista ja oppimista – on tärkeää kiinnittää huomiota. Sen huomioiminen mitä jo osataan rakennettaessa mahdollisuuksia oppia lisää jo opittuun pohjautuen ja sitä hyödyntäen, olisi perhepäivähoidossa todennäköisesti antoisaa ja merkittävää työntekijöiden huomioimista ja arvostamista. Koen, että olisi mielekästä kytkeä uuden oppiminen aiemmin opittuun, liittämään teoreettinen tieto käytäntöpainotteisen oppimisen lisänä siihen toimintaan ja kontekstiin, jossa opittua on tarkoitus käyttää, ja lisäksi hyödyntää oppimisessa perhepäivähoitajien yhteenkuuluvuuden tunnetta siten, että kunkin vahvuuksia ja osaamisen alueita pystyttäisiin käyttämään toinen toiselta oppimisen voimavaroina. Esimieheltä edellinen vaatii taitoa ja halua järjestää ja ohjata yhteistä keskustelua ja oppimista, avata asiakokonaisuuksia ja luotsata yhteistä pohdintaa siitä miten teoria kytkeytyy käytäntöön perhepäivähoitajan työssä.

Oman käsitykseni mukaan, joka tutkimuksen edetessä sai vahvistusta, ammatti-identiteetti ja sen muotoutuminen vahvaksi edellyttää työtä, joka on tekijälleen antoisaa ja tärkeäksi koettua, ja työyhteisöä, joka mahdollistaa onnistumisen kokemukset, omaan työhön vaikuttamisen ja tarjoaa luottamuksellisen ilmapiirin yhteistyön tekemiselle. Lisäksi työyhteisössä työntekijöiden oikeudenmukainen ja arvostava kohtelu, oppimismahdollisuudet ja sopivassa suhteessa esiintyvät haasteet, joita perhepäivähoitajien keskuudessa osin toivottiin, ovat myös merkityksellisiä ammatti-identiteetin muotoutumisprosessin tukijoita. Perhepäivähoitajan ammatti-identiteetti rakentuu vielä melko perinteisesti samaistumalla ammattiin ja perhepäivähoitajaryhmään huomioiden myös mahdollisuus muotoilla itsenäisessä työssä suhteellisen vapaasti omaa käsitystään itseltään oman ammattinsa edustajana.

Jatkotutkimusmahdollisuuksia ajatellen erityisen kiinnostava ja ajankohtainen aihe on uuden Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden käsitteleminen ja toteutuminen perhepäivähoidossa. Miten ja millaisin menetelmin uusia perusteita ja sen paikallisesti määriteltäviä osioita on perhepäivähoidossa työstetty ja miten pedagogisesti perusteltu Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukainen toiminta alkaa näyttäytyä perhepäivähoidossa ja perhepäivähoitajien puheissa omasta työstään ja siihen sisältyvistä toimintatavoista. Tähän aiheeseen liittyen olisi tarve tutkia niin perhepäivähoitajien, perhepäivähoidon esimiesten ja asiakkaiden ajatuksia ja kokemuksia, jotta tutkimuksella pystyttäisiin tuottamaan eri näkökulmista monimuotoista tietoa perhepäivähoidon kehittämiseksi.

Toisekseen jatkotutkimusmahdollisuutena näyttäytyy tarve tutkia perhepäivähoidon ja päiväkotitoiminnan yhteistyön toteutumista. Millä tavalla yhteistyötä tehdään ja miten sitä voisi tiivistää ja kehittää muun muassa pedagogisten keskustelukäytäntöjen osalta siten, että yhteistyössä olisi mahdollista hyödyntää kummankin palvelumuodon vahvuuksia. Tähän tutkimusaiheeseen liittyen voisi olla mahdollista löytää ratkaisuja myös perhepäivähoidon yhteisöllisyyden ja yhteisöllisten toimintatapojen turvaamiselle perhepäivähoidon työntekijöiden vähentyessä.

Perhepäivähoitoon liittyvän tutkimukseni jatkoksi olisi myös mielenkiintoista tutkia perhepäivähoitajien työ- ja perhe-elämän rajapintaa huomioiden sekä perhepäivähoitajien että heidän perheenjäsentensä näkemykset ja ymmärrys kotona tehtävän työn hyödyistä ja haitoista. Itseäni kiinnostaisi erityisesti miten työn ja perhe-elämän läheisen kytköksen tuottamien ristiriitojen ratkaiseminen näyttäytyy eri perheenjäsenten kohdalla ja mitä vaikutuksia näiden ristiriitojen esiintymisellä voi olla. Miten esimerkiksi perhepäivähoitajien lapset ovat kokeneet äidin työn lähietäisyydeltä ja millaisena se näyttäytyy sen jälkeen, kun työ kotona on päättynyt tai lapsi itse aikuistuttuaan on muuttanut pois kotoa.

7.3 Tutkimuksen luotettavuus

Olen tutkimusta tehdessäni pyrkinyt kuulemaan ja ymmärtämään haastattelemiani perhepäivähoitajia ja samalla tiedostamaan oman itseni vaikutuksen siihen mitä olen kuullut ja havainnoinut. Tutkijana toimin tutkimusasetelman tekijänä ja tulkitsijana, joten omien tulkintojen ja käsitysten pois sulkeminen ei ole täysin mahdollista. Tämän vuoksi tutkimuksen luotettavuutta onkin vaikea arvioida. Laadullisessa tutkimuksessa myönnettäänkin, että täysin puhdas tiedonantajien kuuleminen ja ymmärtäminen on mahdotonta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136).

Tutkimusmenetelmien luotettavuutta käsitellään tavallisesti *validiteetin* ja *reliabiliteetin* käsitteillä. Validiteetti kuvaa sitä, että tutkimuksessa on tutkittu sitä mitä on luvattu tutkia eli mittarilla tai tutkimusmenetelmällä saadaan mitattua juuri sitä mitä on tarkoitus mitata. Reliabiliteetti kuvaa tutkimustulosten toistettavuutta, sen kykyä antaa *eisattumanvaraisia* tuloksia. Metodologiset lähtökohdat ovat laadullisessa tutkimuksessa erilaiset kuin määrällisessä tutkimuksessa. Laadullisen tutkimuksen piirissä näitä käsit-

teitä on myös kritisoitu ja pääosin siksi, että käsitteet ovat syntyneet määrällisen tutkimuksen piirissä ja sen tarpeista käsin. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 185–186; Hirsjärvi ym. 2009, 231-232; Tuomi & Sarajärvi 2009, 136.) Yleisin kritiikki kohdistuu luotettavuuskäsitteiden sisältämään oletukseen yhdestä konkreettisesta todellisuudesta, joka edellyttää uskoa objektiiviseen tietoon (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136). Kun tutkimuskohteena on ihmisten käsitys ja tulkinta jostakin ilmiöstä, ei liene tarpeen kyseenalaistaa tulkintojen oikeutta tai vääryyttä ajattelemalla, että olemassa mahdollisesti olisi yksi ja ainoa käsitys oikeasta tulkinnasta.

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia ja tutkijan on pohdittava omia ratkaisujaan koko työskentelyn ajan ja otettava samalla kantaa työn luotettavuuteen. Tutkijan tarkka selvitys tutkimuksen toteuttamisen kaikista vaiheista tuo esille ja nostaa tutkimuksen luotettavuutta (Hirsjärvi ym. 2009, 232). Luvussa ”Tutkimusasetelma, -metodologia ja -menetelmä” olen pyrkinyt tutkimusprosessin edistyessä tuomaan esille riittävästi tietoa miten tutkimus on tehty ja millaisena olen oman tutkijan roolini nähnyt. Tavoitteena on ollut, että lukija pystyy seuraamaan ja myös arvioimaan tutkimustulosten muotoutumista, jossa oman tekstin tuottamisen rinnalla haastateltavien ääni tulee esille heiltä lainatuissa kommentteissa. Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen (2013, 74) ovatkin todenneet, että kvalitatiivisen tutkimuksen eräs keskeisimmistä tavoitteista on lisätä ymmärtämystä tutkittavasta ilmiöstä, jolloin sitä varten usein tarvitaan myös ihmisten omia kuvauksia. Tällöin kommenttien esille tuomisen tarkoitus on myös havainnollistaa tutkimustulosten sisällöllistä luotettavuutta. (Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen 2013, 74.)

Tutkimuksessani kiinnitin esimerkiksi huomiota aineiston keruun kohdalla siihen, että haastattelurunko on monipuolinen ja selkeä ja siihen miten sitä haastattelutilanteessa voi täydentää lisäkysymyksillä. Näin pyrin varmistamaan aineiston monipuolisuuden. Ennen haastattelujen nauhoitusta tarkistin teknisen välineen toimivuuden, jotta mitään materiaalista ei jäisi pelkästään muistini varaan. Luotettavuutta lisäsi myös se, että haastattelut toteutettiin tutkijan ja haastatteluun osallistuvan kahdenkeskisissä tilanteissa muutamaa poikkeustilannetta, joissa tilassa oli samanaikaisesti mukana leikkiviä lapsia, lukuun ottamatta. Haastattelut litteroin mahdollisimman nopeasti haastattelujen jälkeen. Hirsjärvi ja Hurme (2001, 185) toteavat, että haastatteluaineiston luotettavuus on yhteydessä sen laatuun, joten olen pyrkinyt kiinnittämään tältä osin laaduntarkkailuun huomiota.

Tutkimukseni tiedonhaussa olen pyrkinyt hyödyntämään kiinnostukseni käsiteltävää ilmiötä kohtaan, toimimaan tunnollisesti ja muita loukkaamatta. Eettisyyteen - miten toimin oikein - olen kiinnittänyt huomiota muun muassa haastateltavien henkilöllisyyden suojaamiseen liittyen poistamalla esimerkiksi tekstissä käyttämästäni suorista lainauksista sellaisia kohtia kuten esimerkiksi paikan ja henkilöiden nimiä sekä murreilmaisuja, joista haastateltavan voisi tunnistaa.

Tutkimuksessani haastateltujen perhepäivähoitajien joukko on ollut suhteellisen pieni, joten tulokset eivät sinällään ole yleistettävissä erilaisiin tilanteisiin ja erilaisiin ihmisiin. Joskin kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei pyritäkään yleistettävyyteen vaan voidaan puhua siirrettävyydestä, jossa on kyse tulosten siirrettävyydestä johonkin muuhun kontekstiin (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 67, 198). Ammatti-identiteetti - tutkimuksessa tutkimustulos riippuu sekä historiallisista ja kulttuurisista tekijöistä että jokaisen ihmisen erilaisista kokemuksista ja ominaisuuksista. Tutkimukseni tuloksia ei ole siis mahdollista siirtää kaikkia perhepäivähoitajia koskeviksi. Mikäli sama tutkimus tehtäisiin uudelleen samalla tavalla ja tutkimukseen osallistuisivat samat henkilöt, on epätodennäköistä, että tutkimustulos tällöinkään olisi täsmälleen sama. Jokainen ihminen tekee omiin kokemuksiinsa pohjautuen tietystä kohteesta tulkintansa ja käyttäytyminen riippuu kontekstista eli vaihtelee ajan ja paikan mukaan. Tutkittaessa ammatti-identiteettiä siirrettävyys mahdollistuu huomioiden ihmisten yksilöllisyyteen liittyvät ulottuvuudet ja niiden vaikutus saatuihin tuloksiin.

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuskysymykset kulkevat mukana koko tutkimusprosessin ajan. Tällöin jokaisen työskentelyvaiheen kohdalla on mietittävä tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavia tekijöitä: luotettavuutta ylläpitäviä ja sitä lisääviä tekijöitä. Tarkoituksena on tutkimusmenetelmien ja tutkimuksen kulun huolellinen dokumentointi, joka omalta osaltaan paljastaa tutkimuksen kokonaisuudessaan niin luotettavuuden kuin muunkin sisällön osalta tutkijan itsensä ja tutkimuksen lukijan arvioitavaksi.

LÄHTEET

- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0.4. uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.
- Asetus lasten päivähoidosta 16.3.1973/239. Viitattu 2.11.2015.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730239>
- Billet, S. 2006. Work, subjectivity and learning. Teoksessa Billet, S., Fenwick, T. & Somerville, M. (ed.) Work, subjectivity and learning. Understanding learning through working life. Dordrecht: Springer, 1–20.
- Eronen, M., Juurinen, K., Laukkanen, O., Lihr, S. & Rusama, K. 1975. Perhepäivähoito lasten päivähoitotoiminnan muotona. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy
- Eskola, J. 2015. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat, laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 185–206.
- Eskola, J. & Vastamäki, J. 2015. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-Kustannus, 27–44.
- Eteläpelto, A. 2007. Työidentiteetti ja subjektiiviset rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy, 90–142.
- Eteläpelto, A. & Saarinen, J. 2006. Developing subjective identities through collective participation. In: Billet, S., Fenwick, T. & Somerville, M. (ed.) Work, subjectivity and learning. Understanding learning through working life. Dordrecht: Springer. 157–177.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2008. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto, A. (toim.) & Onnismaa, J. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. 3. uud. painos. Vantaa: Kansanvalistusseura, 26–49.
- Fenwick, S. 2006. Escaping/Becoming subjects: Learning to work the boundaries in boundaryless work. Teoksessa Billet, S., Fenwick, T. & Somerville, M. (ed.) Work, subjectivity and learning. Understanding learning through working life. Dordrecht: Springer, 21–36.
- Gay, P. 1996. Consumption and identity at work. Lontoo: Sage Publications.
- Hall, S. 1999. Identiteetti. (Suom. ja toim.) Lehtonen, M. & Herkman, J. Tampere: Vastapaino.

- Hallitusohjelma 2011. Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma. Valtioneuvoston kanslia. Viitattu 23.10.2015.
<http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/147449/Kataisen+hallituksen+ohjelma/81f1c20f-e353-47a8-8b8f-52ead83e5f1a>
- Hallitusohjelma 2014. Valtioneuvoston tiedonanto eduskunnalle 24.6.2014 nimitetyn pääministeri Alexander Stubbin hallituksen ohjelmasta. Valtioneuvoston kanslia. Viitattu 23.10.2015.
<http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/145135/Stubbin+hallituksen+ohjelma/fafd39bc-307c-4cde-8b4c-b97724cf24ef>
- Harrell-Levy, M. & Kerpelman, J. 2010. Identity process and transformative pedagogy: Teachers as agents of identity formation. *Identity: An International Journal of Theory and Research*, 10 (2), 76–91.
- Heidegger, M. 2000. Oleminen ja aika. (Suom.) Kupiainen, R. Alkuteos ”*Sein und Zeit*” 1926. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Heikkinen, L.T. 2015. Kerronnallinen tutkimus. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-Kustannus, 149–167.
- Heinämäki, L. 2005. Kotiäidistä kasvattajaksi – ohjauksen näkökulma. Teoksessa Parri-la, S. (toim.) *Villistä valvottuun, valvotusta ohjattuun. Perhepäivähoidon ohjauksen historia ja nykytilan haasteet*. Sosiaali- ja terveysministeriö. Merikosken kuntoutus- ja tutkimuskeskus. Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisuja 2005:4, 134–143.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Helsinki University Press.
- Hirsjärvi, S., Remes P. & Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Häkkinen, K. 2002. Kehittyvä asiantuntijuus perhepäivähoidossa. Teoksessa Alho-Kivi, H. & Keskinen, S. (toim.) *Kodissa vaan ei kotona. Perhepäivähoito varhaiskasvatuksen oppimisympäristönä*. Helsinki: Tammi, 82–100.
- Hämäläinen, J & Nivala, E. 2008. *Kasvatustiede pedagogisen ihmistyön tiede*. Taskutieto. Kuopio: UNIPress.
- Jokinen, J. 2002. Aikuisopettajan identiteetti. Yksinäisestä sankariopettajasta tiimiytäneeseen yrittäjään? Väitös. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Julkunen, R. 2007. Työ – talouden ja minän välissä. Teoksessa Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy, 18–48.
- Järvilehto, L. 2014. *Hauskan oppimisen vallankumous*. Jyväskylä: PS-Kustannus.

- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisu- ja 176.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Karila, K. & Kupila, P. 2010. Varhaiskasvatuksen työidentiteettien muotoutuminen eri ammattilaissukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisissa. Työsuojelurahaston hanke 108267. Loppuraportti. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Keskinen, S. & Salo, M. 1988. Perhepäivähoitajien työtyytyväisyys ja ammatti-identiteetti. Psykologian tutkimuksia 83. Turun yliopisto.
- Keskinen, S. 2002. Perhepäivähoitajan työssä jaksaminen ja jaksamisen keinot. Teoksessa Alho-Kivi, H. & Keskinen, S. (toim.) Kodissa vaan ei kotona: Perhepäivähoito varhaiskasvatuksen oppimisympäristönä. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy, 146–156.
- Kirmanen, T. 1999. Haastattelu lapsen ja aikuisen kohtaamisena – kokemuksia lasten pelkojen tutkimuksesta. Teoksessa Ruoppila, I., Hujala, E., Karila, K., Kinos, J., Niiranen, P. & Ojala, M. Varhaiskasvatuksen tutkimusmenetelmiä. Jyväskylä: Atena kustannus. s.194–217.
- Kirpal, S. 2004. Researching work identities in a European context. *Career Development International* 9 (3), 199–221.
- Kupila, P. 2007. ”Minäkö asiantuntija?” Varhaiskasvatuksen asiantuntijan merkitysperspektiivin ja identiteetin rakentuminen. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Saatavilla myös: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-2789-9>
- Kuusela, P. 2006. Realismi ja sosiaalisen identiteetin episteeminen status. Teoksessa Rautio, P. & Saastamoinen, M. (toim.) Minuus ja identiteetti. Tampere: University Press, 36–56.
- Laine, T. 2015. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-Kustannus, 29–51.
- Laki sosiaalihuollon amatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005. Viitattu 22.10.2015. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050272>
- Moilanen, P. & Rähä, P. 2015. Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-Kustannus, 52–73.
- Molander, G. 2014. Hoidanko oikein? Eettinen kuormitus hoito- ja hoivat työssä. Jyväskylä: PS-Kustannus.

- Onnismaa, J. 2008. Johdanto. Teoksessa Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. 3. uud. painos. Vantaa: Kansanvalistusseura, 11–23.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015. Varhaiskasvatuslain ensimmäinen vaihe voimaan 1.8.2015: Lakimuutoksen keskeinen sisältö. Viitattu 22.10.2015. http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/vireilla_koulutus/varhaiskasvatus/index.html
- Parrila, S. 2002a. Perhepäivähoito osana suomalaista päivähoitojärjestelmää. Teoksessa: Alho-Kivi, H. & Keskinen, S. (toim.) Kodissa vaan ei kotona: Perhepäivähoito varhaiskasvatuksen oppimisympäristönä. Helsinki: kustannusosakeyhtiö TAMMI, 13–37.
- Parrila, S. 2002b. Perhepäivähoito osana suomalaista päivähoitojärjestelmää. Näkökulmia perhepäivähoidon laatuun ja sen kehittämiseen. Väitöskirja. Oulu: Oulun yliopisto.
- Parrila, S. (toim.) 2005. Villistä valvottuun, valvotusta ohjattuun. Perhepäivähoidon ohjauksen historia ja nykytilan haasteet. Sosiaali- ja terveysministeriö. Merikosken kuntoutus- ja tutkimuskeskus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2005:4.
- Perhepäivähoitajan ammattitutkinto 2013. Näyttötutkinnon perusteet. Opetushallitus. Määräys 15/011/2013. Espoo: Kopijyvä Oy.
- Pihlaja, P. 2004. Varhaiskasvatuksen ohjausjärjestelmä eilen ja tänään. Teoksessa Ruokolainen, R. & Alila, K. (toim.) Varhaiskasvatuksen laatu on osaamista ja vuorovaikutusta. Varhaiskasvatuksen laadunhallinnan ja ohjauksen kehittämishankkeen julkaisu. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2004:6.
- Pirkanen, H. 2006. Ruumiillistuvat sukupuoli-identiteetit pelissä. Teoksessa Rautio, P. & Saastamoinen, M. (toim.) Minuus ja identiteetti. Tampere: University Press, 90–122.
- Rauste-von Wright, M., Wright, J. & Soini, T. 2003. Oppiminen ja koulutus. 9. uudistettu painos. Helsinki: WSOY.
- Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Porvoo: WSOY.
- Räsänen, K. & Trux, M-L. 2012. Työkirja, ammattilaisen paluu. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Saastamoinen, M. 2006. Minuus ja identiteetti tutkimuksen haasteena. Teoksessa Rautio, P. & Saastamoinen, M. (toim.) Minuus ja identiteetti. Tampere: University Press, 136–169.

- Salminen, B. 2015. Perhepäivähoidon tie - minne se vie? Tapaustutkimus perhepäivä hoitajien subjektiivisista kokemuksista. Pro gradu-tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 7.10.2016.
<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/97631/gradu07256.pdf?sequence=1>
- Sennet, R. 2002. Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Suomennos Kivinen, E. ja Kivinen, D. Tampere: Vastapaino.
- Säkkinen, S. ja Kuoppala, T. 2015. Lasten päivähoito 2014. Tilastoraportti 28/2015. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 12.01.2016.
<http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2015122325274>
- Säkkinen, S. ja Kuoppala, T. 2016. Varhaiskasvatus 2015. Tilastoraportti 21/2016. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 19.3.2017.
<http://urn.fi/URN:NBN:fi-te2016122931722>
- Tikka, T. 2007. Taitavaksi hoitajaksi, arvostetuksi kasvattajaksi – ammatillinen sosiaalisuus perhepäivähoitajan työssä. Yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja, Joensuun yliopisto, Yhteiskunta- ja aluetieteiden tiedekunta. N:o 84. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 10. uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.
- Vaherva, T. 2002. Henkilöstökoulutuksen rajat ja mahdollisuudet. Teoksessa Eteläpelto, A. & Tynjälä, P. (toim.) Oppiminen ja asiantuntijuus, työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Helsinki: WSOY, 83–101.
- Varhaiskasvatuksen neuvottelukunta. 2008. Varhaiskasvatus vuoteen 2020. Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:72. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 23.10.2015.
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/113634/Selv200772.pdf?sequence=1>
- Varhaiskasvatuslaki 19.1.1973/36. Viitattu 22.10.2015.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036>
- Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005. Oppaita 56. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus, toinen tarkistettu painos. Viitattu 13.7.2016.
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77129/Varhaiskasvatussuunnitelmanperusteet.pdf?sequence=1>
- Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016. Määräykset ja ohjeet 2016:17. Opetushallitus. Viitattu 10.3.2017.
http://www.oph.fi/download/179349_varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2016.pdf

- Vähäsantanen, K. 2007. Ammatillisen opettajan ammatti-identiteetti muutoksessa. Teoksessa Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy, 156–176.
- Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Eteläpelto, A. & Rasku-Puttonen, H. 2012. Opettajien ammatillinen identiteetti, toimijuus ja sitoutuminen. *Aikuiskasvatus* 32 (2), 96–106.
- Välimäki, A-L. 1999. Lasten hoitopuu. Lasten päivähoitojärjestelmä Suomessa 1800- ja 1900 -luvulla. Suomen Kuntaliitto. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.

LIITE 1

PERHEPÄIVÄHOITAJAN AMMATTITUTKINNON SUORITTANEEN TYÖN KUVAUS JA ARVOPERUSTA

Perhepäivähoitajan ammattitutkinto, Opetushallitus, Määräykset ja ohjeet 2013:24

Perhepäivähoitajan tutkinnon suorittaneen työ perustuu varhaiskasvatuksen keskeisiin arvoihin, joita ovat lapsen ihmisarvo, lapsen oikeus elämään, tasa-arvoiseen kohteluun ja täysipainoiseen kehittymiseen sekä lapsen edun ja mielipiteen huomioonottamiseen. Lapsella on oikeus turvallisiin ihmissuhteisiin, turvattuun kasvuun, kehittymiseen ja oppimiseen sekä turvattuun ja terveelliseen ympäristöön, jossa voi leikkiä ja toimia monipuolisesti. Lapsella on oikeus saada tarvitsemaansa erityistukea ja tulla ymmärretyksi ja kuulluksi oman kehitystasonsa mukaisesti. Hänellä on oikeus omaan äidinkieleen sekä kulttuuriin, uskontoon ja katsomukseen.

Alan arvoperusta kannustaa toimimaan niin, että jokainen lapsi voi kasvaa ja kehittyä omana ainutlaatuisena persoonallisuutenaan. Arvoperustaan kuuluu myös vastuun kantaminen ja huolehtiminen luonnosta ja ympäristöstä.

Perhepäivähoitajan ammattitutkinnon suorittaneen työ on osa julkista tai yksityistä varhaiskasvatustoimintaa, jota toteutetaan kasvatuskumppanuuden periaatteiden mukaisesti yhdessä lasten ja perheiden kanssa lapsen kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista huolehtien. Perhepäivähoitajan ammattitutkinnon suorittanut työskentelee perhepäiväkodissa tai ryhmäperhepäiväkodissa.

Perhepäivähoitajan työ perustuu vahvaan ammatilliseen osaamiseen. Hän toimii kasvatustietoisena ja vastuullisena varhaiskasvattajana. Työssä korostuvat toisten huomioonottaminen, suvaitsevaisuus, rehellisyys, aitous, avoin ja hyvä vuorovaikutus sekä myötäelämisen taito. Perhepäivähoitaja tekee työtään siten, että lapsen tarpeet ja etu tulevat kaikissa tilanteissa huomioiduksi. Hän suojelee lapsuutta tärkeänä elämänvaiheena ja antaa lapselle oikeuden kasvurauhaan, leikkiin, iloon ja turvallisiin rajoihin.

Perhepäivähoidossa tärkeintä on vuorovaikutus lapsen ja hoitajan välillä. Myös lasten kontaktit toisiin lapsiin ja aikuisiin ovat tärkeitä. Keskeistä on yhteistyö vanhempien ja hoitajan välillä, hoitajan ja perhepäivähoidon esimiehen sekä muiden kasvatusalan ammattilaisten ja toimijoiden välillä.

Perhepäivähoitaja käyttää varhaiskasvatuksen osaamistaan arjen hoito-, kasvat- ja opetustilanteissa. Hän hyödyntää työssään tietoa eri kulttuureista sekä kasvatuksen ja hoidon palvelujärjestelmistä ja tukitoimista. Hän toimii yksilöllisesti lapsen kasvattajana päivän eri tilanteissa. Hän varmistaa lapsen emotionaalisen ja fyysisen turvallisuuden

kaikissa tilanteissa. Hän ohjaa lapsen kasvua leikin ja toiminnan avulla ikä- ja kehitystason mukaisesti. Lisäksi hän huolehtii lapsen tarvitsemasta hoivasta ja huolenpidosta. Hän huolehtii monipuolisesta ravinnosta, lapsen tarvitsemasta levosta, liikunnasta ja säännöllisestä päivärytmistä. Hän tukee vanhempia heidän kasvatustehtävässään ja auttaa tarvittaessa heitä erilaisten palvelujen piiriin.

LIITE 2

YHTEENVETO HAASTATELTAVISTA JA HEIDÄN TAUSTATIEDOISTAAN

Haastateltava	Sukupuoli	Ikä	Koulutus	Ala, josta aiempi työkokemus
H01	Nainen	39	markkinointimerkonomi, lähihoitaja (lapsi- ja nuorisotyö)	yksityinen lastenhoitotyö
H02	Nainen	51	perhepäivähoitajan ammattitutkinto	toimisto-, maatalous-, päiväkotityö
H03	Nainen	56	keittäjä, perhepäivähoitajakurssi	kodinhoito-, keittiö-, ompelimoityö, yksityinen lastenhoitotyö
H04	Nainen	52	painopinnanvalmistaja, perhepäivähoitajakurssi	painoalan työ
H05	Nainen	41	kodinhoitaja, koulunkäynninohjaajan ammattitutkinto	koulu- ja päiväkotityö, vammais- ja vanhustenhoitotyö
H06	Nainen	65	Emäntäkoulu, pankkialaan liittyviä kursseja, yrittäjäkurssi, perhepäivähoitajan ammattitutkinto	pankkialan työ, maatalous- ja tukiperhetyö, yksityinen lastenhoitotyö
H07	Nainen	40	Lähihoitaja (lapsi- ja nuorisotyö)	Elintarvike- ja hevosalan työt, yksityinen lastenhoitotyö
H08	Nainen	52	Pukuompelija, perhepäivähoidon ammattitutkinto	Ompelu-, myynti- siistimisalan työ

Haastateltava	Työelämävuodet	Työvuodet perhepäivähoitajana	Kunnallisena	Yksityisenä	Nykyinen työsuhde
H01	14	10	5	5	vakituinen
H02	35	7	7	0	vakituinen
H03	38	19	9	10	vakituinen
H04	30	15	15	0	vakituinen
H05	22	7	7	0	vakituinen
H06	45	20	13	7	vakituinen
H07	18	9	4	5	vakituinen
H08	30	10	10	0	vakituinen

LIITE 3

TEEMAHAASTATTELURUNKO

PERHEPÄIVÄHOITAJAKSI RYHTYMINEN

- Ammatinvalinnan syyt
- Koulutustausta
- Työhistoria

PERHEPÄIVÄHOITAJAN TYÖ

- Työn sisältö, tehtävät, tarkoitus
 - lapsiryhmä ja hoitosuhteet
 - päivärytmi
 - vastuu
- Muutokset: syyt, vaikutukset työn tekemiseen
- Työn merkityksellisyys, tärkeät ja arvostettavat asiat
- Motivaatio, työhön sitoutuminen
- Työn arvostus: itse, asiakkaat, työnantaja, muut tahot

PERHEPÄIVÄHOIDON TYÖNTEKIJÄNÄ

- Sinä perhepäivähoitajana, tavat toimia
 - lasten kasvatus
 - yhteistyö vanhempien, muun työyhteisön, yhteistyötahojen kanssa
 - vahvuudet ja heikkoudet työntekijänä
- Vaikuttavat asiat
- Tulevaisuuden toiveet, ajatukset
- Palkitsevat asiat
- Työaika ja vapaa-aika

ARVOT

- Tärkeimmät, alkuperä
- Arvot työssä, eettiset sitoumukset

PERHEPÄIVÄHOIDON TYÖYHTEISÖ

- ”Kokoonpano”
- Yhteistyö, yhteydenpito, työhön liittyvien asioiden käsitteleminen
- Mahdollisuudet oppimiseen, kehittymiseen
- Omat vaikutusmahdollisuudet työyhteisössä
- Merkitykselliset asiat, haasteet
- Toisten perhepäivähoitajien tapaaminen työajalla, vapaa-ajalla
- Perhepäivähoito palvelumuotona

TYÖN KEHITTÄMINEN

- Oman toiminnan arviointi
- Työn ja ammattitaidon kehittämistä tukevat asiat
- Osaamisen ylläpitäminen, oppimiseen kannustavat, motivoivat asiat
- Ammattikirjallisuus
- Palaute työstä
- Työn näkyväksi tekeminen

HAASTEET, MUUTOKSET PERHEPÄIVÄHOITAJAN TYÖSSÄ

- Haasteisiin valmistautuminen
- Haasteiden kokeminen ja käsitteleminen
- Muutosten vaikutus ja merkitys

TULEVAISUUS

- Toiveet ja odotukset itsesi ja työsi suhteen
- Halu saavuttaa jotakin, motivaatiotekijät tulevaisuudessa
- Perhepäivähoidon tulevaisuus: uhat, mahdollisuudet
- Tulevaisuuden ajatusten vaikutukset työhön, työn tekemiseen
- Toiveita perhepäivähoidon tulevaisuuteen liittyen

PERHEPÄIVÄHOITAJAN TYÖHÖN LIITTYVÄ AMMATTI-IDENTITEETTI

- Koostuminen
- Heikentävät, vahvistavat tekijät