



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU

*Uuden edellä*

”Käymme yhdessä ain, käymme aina rinnakkain.” -Päiväkodin henkilöstön ja lasten vanhempien yhdessä luoma arvopohja yksikkökohdaisen varhaiskasvatussuunnitelman lähtökohdiana

---

Karhumaa-Vikstedt, Anna-Kaisa

2012 Laurea Hyvinkää

Laurea-ammattikorkeakoulu  
Laurea Hyvinkää

”Käymme yhdessä ain, käymme aina rinnakkain.”  
- Päiväkodin henkilöstön ja lasten vanhempien yhdessä  
luoma arvopohja yksikkökohtaisen varhaiskasvatussuun-  
nitelman lähtökohtana

Anna-Kaisa Karhumaa-Vikstedt  
Terveiden edistämisen koulutusoh-  
jelma, Ennaltaehkäisevän hyvinvoin-  
tityön johtaminen ja kehittäminen  
Opinnäytetyö  
Lokakuu, 2012

Anna-Kaisa Karhumaa-Vikstedt

**”Käymme yhdessä ain, käymme aina rinnakkain.”**

**-Päiväkodin henkilöstön ja lasten vanhempien yhdessä luoma arvopohja yksikkökohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman lähtökohtana**

Vuosi 2012 Sivumäärä 81

---

Varhaiskasvatus on pienten lasten eri elämänpiireissä tapahtuvaa suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksellista vuorovaikutusta, joka edistää lasten tasapainoista kasvua, kehitystä ja oppimista yhdessä vanhempien ja kasvatuksen ammattilaisten kanssa. Päiväkodin varhaiskasvatussuunnitelma ohjaa toiminnan sisällöllistä kehittämistä ja luo osaltaan mahdollisuudet varhaiskasvatuksen laadun kehittämiseksi.

Kehittämistehtäväni tavoitteena on nimetä ja määrittää Päiväkoti Mainingin keskeiset arvot (3-5 arvoa) yhdessä päiväkodin henkilökunnan ja lasten vanhempien kanssa. Opinnäytetyöni myötä luomme päiväkodillemme toimintaamme ohjaavan arvopohjan yhdessä lasten vanhempien kanssa. Arvopohja on myös ehdoton edellytys yksikkömme varhaiskasvatussuunnitelman laatimisen lähtökohdaksi, sillä työyhteisön on kyettävä kertomaan selkeästi, mikä sille on tärkeää ja mihin se uskoo.

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus, jossa käytin aineistonkeruumenetelmänä henkilökunnalle aivoriihi-ideointimenetelmää arvojen nimeämiseksi ja määrittämiseksi. Lasten vanhemmat osallistuivat hankkeeseen avoimen kyselylomaketutkimuksen muodossa. Näin sain aineiston alustavan päärungon (arvot) henkilöstöltä, mutta sitä tukevan varsinaisen tutkimusaineiston lasten vanhemmilta. Tällöin pääasiallisina tiedonlähteinä toimivat vanhempien tuottamat aineistot, joita täydensivät henkilöstön ideomat arvomääritelmät. Päiväkodin kehittämistehtävän avulla valikoidut arvot, turvallisuus, yksilöllisyys, luottamus ja leikki, ovat reaalielämään liittyviä, toimintaa suuntaavia merkityksiä, jotka näkyvät ihmisten asenteissa, mielipiteissä ja teoissa. Arvoissa piilee yhteinen ymmärrys siitä, mikä on tärkeää ja mitä kohti kannattaa mennä. Arvoihin turvaututaan vaikeissa tilanteissa, joita ei voida ratkaista toimimalla kuten ennen sekä tilanteissa, joita ei ole ohjeistettu. Henkilöstön ja vanhempien muodostamista ajatuksista kokosin tiivistetysti näiden arvojen merkityksen päiväkotiyhteisöllemme.

Arvopäiväkirja voisi olla tulevaisuudessa yksi hyvä väline arvokeskustelujen pohjaksi työntekijän tai työtiimin kehityskeskusteluissa tai koko työyhteisön kehittämispäivillä tietyin sovituin väliajoin. Myös henkilöstölle ja vanhemmille tehtävän arvobarometrin avulla voitaisiin arvioida kunkin arvon toteutumista asteikolla 1-5. Arvobarometrin pohjalta voitaisiin järjestää keskustelu, jossa kiinnitettäisiin huomiota parhaiten ja heikoiten toimiviin arvoihin.

Avainsanat: varhaiskasvatus, varhaiskasvatussuunnitelma, kasvatuskumppanuus, arvot, arvo-prosessi, organisaatiokulttuuri

Anna-Kaisa Karhumaa-Vikstedt

**“We always go together, we always go side by side”**

**-The basic values shared by the staff of a kindergarten and the parents as a starting point for the unit-specific early childhood education plan**

Year	2012	Pages	81
------	------	-------	----

---

Early childhood education refers to systematic and target-oriented educational interaction which takes place in various educational milieus and which promotes the children's balanced growth, development and learning together with the parents and the professionals. The early childhood education plan of a kindergarten directs the developing of contents of the operation and creates possibilities for the developing of the quality of early childhood education.

The main purpose of this thesis was to name and to determine the central values of the kindergarten Maininki (3-5 values) together with the staff of the kindergarten and the parents. The aim was to provide our kindergarten with a value basis to direct our operation. The values are also an absolute precondition for the drawing up of the early childhood education plan of the kindergarten of our unit because the work community must be able to state clearly what is important to it and what it believes.

The study was qualitative. I used brainstorming as the data-collecting method. The staff named the values and gave them a definition. The parents participated in the project by answering the open-ended questions of a questionnaire. This way I got the material from the staff, which was supported by the material based on the responses of the parents. With the help of the development project of the kindergarten the selected values - safety, individuality, confidence and play- refer to meanings which are related to the real world and direct operation are seen in the people's attitudes, opinions and acts. The values refer to the common understanding, what is important and in which direction the organization should go. It is resorted to the values in the difficult situations which cannot be solved by operating, such as in before and the situations which have not been instructed. From the thoughts formed by staff and parents I collected the significance of these values for our kindergarten in brief.

The value diary could be one good tool in the future as a basis of value discussions in the development discussions of a worker or work team or in the developing days of the whole work community with certain agreed intervals. Also the value barometer which is done to staff and parents could be used to estimate how the values are seen in daily activities on scale 1-5. A discussion in which attention would be best paid and worst to functional values could be arranged based on the value barometer.

Key words: early childhood education, early childhood education plan, educational partnership, values, value of the process, organizational culture

## Sisällys

1	Varhaiskasvatuksen lähtökohdat Suomessa.....	7
1.1	Varhaiskasvatuksen määrittelyä.....	7
1.2	Varhaiskasvatuksen arvopohja ja kasvatuspäämäärät.....	8
1.3	Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden taustaa.....	9
1.4	Varhaiskasvatussuunnitelmat eri hallinnollisilla tasoilla kuvattuina.....	10
2	Arvot organisaation toiminnan toteuttamisen suunnannäyttäjänä.....	11
2.1	Arvo-käsitteen määrittelyä.....	11
2.2	Schwartzin arvoteoria.....	14
2.3	Arvot organisaatiokulttuurin peruspilareina.....	16
2.4	Arvoprosessin toteuttaminen ja arvojohtaminen.....	18
2.4.1	Arvoprosessin keskeiset periaatteet.....	18
2.4.2	Arvoalinnat ja arvojen määrittäminen.....	20
2.4.3	Arvojen jalkauttaminen, sitoutuminen ja seuranta.....	21
3	Opinnäytetyön lähtökohdat.....	25
3.1	Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset.....	25
3.2	Päiväkodin kuvaus.....	26
3.3	Tapaustutkimus lähestymistapana.....	27
3.4	Kehittämistyön vaiheet.....	28
3.5	Aineistonkeruumenetelmät.....	29
3.5.1	Aivoriihi ideointimenetelmä.....	30
3.5.2	Avoin kysely.....	35
3.6	Avoimien kyselyiden analyysi.....	36
4	Henkilöstön ja vanhempien yhdessä muodostama arvonäkökulma.....	39
4.1	Turvallisuus.....	40
4.1.1	Fyysinen turvallisuus.....	41
4.1.2	Psyykinen turvallisuus.....	44
4.2	Yksilöllisyys.....	46
4.3	Luottamus.....	49
4.4	Leikki.....	52
4.5	Mahdolliset uudet arvovaihtoehdot.....	56
5	Johtopäätökset ja pohdintaa.....	57
6	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi.....	63
	Liitteet.....	74

## Johdanto

Arvopohdintoihin kuuluu luonnollisesti käytännön järkeä ja tunteiden kuuntelua. Toiset arvot ovat näkyviä ihanteita ja tavoiteltavia normeja, kun taas toiset ovat tunnistamattomia piilo-arvoja, jotka vaikuttavat valintoihimme. Arvot kuuluvat itsestään selvyytensä valistuneiden organisaatioiden elämään. (Aaltonen, Heiskanen & Innanen 2003, 19.) Puohiniemen (2003, 11) mukaan arvojen etsintä on löytöretkelle lähtemistä. Arvot ovat jo olemassa, mutta ne on kaivettava esiin paikallisiin oloihin tutustumalla ja siellä vaikuttavien ihmisten kanssa puhumalla. Organisaation arvokeskusteluissa tuodaan esille eri vaihtoehtoja ja tehdään niiden välillä valintoja.

Työyhteisömme on pohtinut varhaiskasvatustyöskentelämme arvopohjaa kehittämistehtävässään etsien ratkaisua aivoriihi-ideointimenetelmää apuna käyttäen siihen, mitkä arvot ohjaavat yksikkömme toimintaa, ja mitä nämä työyhteisön lopulta yksimielisesti valitsevat arvot (turvallisuus, yksilöllisyys, luottamus ja leikki) tarkoittavat konkreettisesti päiväkodin arjessa lasten, vanhempien ja henkilöstön näkökulmasta katsottuna. Arvojen nimeäminen ja määrittäminen toteutettiin henkilöstön kanssa kahden kehittämispäivän aikana joulukuussa vuonna 2010 ja maaliskuussa vuonna 2011.

Lasten vanhemmat puolestaan kertovat mielipiteensä siitä, mitä päiväkodin henkilöstön nimeämät arvot merkitsevät vanhempien mielestä heidän omien lastensa hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kannalta katsottuna. Tämän tutkimuksellisen prosessin jälkeen olemme valmiita aloittamaan arvojen lopullisen jalkauttamisen käytäntöön, jolloin yksikkömme arvopohja voi olla toimintamme keskeinen suunnannäyttäjä ja yksikkömme tulevan varhaiskasvatussuunnitelman lähtökohta, jossa kerrotaan konkreettisesti varhaiskasvatuksen toteuttamisesta käytännössä. Tutkimukseni on siis yksi keskeinen osa laajempaa työyhteisöni kehittämistehtävää.

Käsittelen teoreettisessa viitekehyksessä varhaiskasvatuksen ja varhaiskasvatussuunnitelman käsitteitä. Lisäksi määrittelen arvo-käsitettä, esittelen Schwartzin arvoteoriaa ja kuvaan organisaatiokulttuurin muotoutumista arvojen pohjalta sekä arvoprosessin toteuttamista kokonaisuudessaan. Tämän jälkeen kuvaan konkreettisesti opinnäytetyön toteuttamista edeten menetelmällisten ratkaisujen kautta kohti tutkimustuloksia, jotka muodostuvat päiväkodin henkilökunnan aivoriihiyypin ideointimenetelmän kautta sekä vanhemmille tehdyistä avoimista kyselyistä. Lopuksi esittelen opinnäytetyöni johtopäätökset pohdintoineen ja käsittelen luotettavuutta kokonaisuutena sekä tuon esille omat kehittämisehdotukseni.

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus, jossa kohdetta tutkitaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tutkija ei voi irrottautua arvolähtökohdistaan, koska arvot muovaavat ymmärtämystämme tutkimiamme ilmiöitä kohtaan. Laadullisessa tutkimuksessa on pyrkimyksenä ensi-

sijaisesti löytää ja paljastaa tosiasioita, eikä vain todentaa jo olemassa olevia väittämiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 152,155.)

## 1 Varhaiskasvatuksen lähtökohdat Suomessa

### 1.1 Varhaiskasvatuksen määrittelyä

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2005, 11) varhaiskasvatuksella tarkoitetaan pienten lasten eri elämänpiireissä tapahtuvaa kasvatuksellista vuorovaikutusta, jonka tavoitteena on edistää lasten tasapainoista kasvua, kehitystä ja oppimista. Tämän edellä kuvatun mahdollistaa vanhempien ja kasvatuksen ammattilaisten kiinteä yhteistyö, kasvatuskumppanuus, jolloin perheiden ja kasvattajien yhteinen kasvatustehtävä muodostaa lapsen kannalta mielekkään kokonaisuuden. Varhaiskasvatus koostuu hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuudesta sen ollessa suunnitelmallista ja tavoitteellista vuorovaikutusta ja yhteistoimintaa yhteiskunnan järjestämänä, valvomana ja tukemana. Lapsen omaehtoisella leikillä on keskeinen merkitys. Varhaiskasvatuksen lähtökohta on kasvatustieteellinen, erityisesti varhaiskasvatuksellinen, mutta lisäksi se pohjautuu laaja-alaiseen monitieteiseen tietoon ja tutkimukseen ja pedagogisten menetelmien hallintaan perustuvaan kokonaisvaltaiseen näkemykseen lasten kasvusta, kehityksestä ja oppimisesta.

Ojala (1985, 14, 17) näkee varhaiskasvatuksen kodin, päivähoidon ja esikoulun elämänpiiriin kuuluvana vuorovaikutustapahtumana, mikä on tavoitteellista toimintaa 0-6-vuotiaiden lasten kokonaispersoonallisuuden kehittämiseksi. Hoito, kasvatus ja opetus kietoutuvat läheisesti toisiinsa, jolloin niiden erottaminen toisistaan ei ole mielekäästä. Myös Caldwellin (2003, 213) mukaan day care- ja early education -termit tulevat yhdistymään educare-käsitteeksi, jolla tarkoitetaan yhtenäistä varhaiskasvatusta, joka koskee hoitoa, kasvatusta ja opetusta. Kuitenkin kansainvälisissä organisaatioissa on käytössä termi Early childhood Education and Care, joka vastaa varhaiskasvatuksen käsitettä, joka on puolestaan Gammagen (2006, 237) mielestä toimiva, koska esimerkiksi opetus ja hoito korostuvat eri maissa eri tavoin kahdeksaan ikävuoteen asti koulunkäynnin alkaessa toisissa valtioissa aiemmin ja toisissa taas myöhemmin.

Hujalan, Puroilan, Parrilan ja Nivalan (2007, 11) mukaan hoiva ja oppimisen tukeminen integroituvat toisiinsa varhaiskasvatuksessa. Tällöin varhaiskasvatus vahvistaa lapsen oppimaan oppimista ja kasvua oman elämänsä ja kasvunsa vaikuttajana. Varhaiskasvatus on vuorovaikutusprosessi, jossa lapsi saa kasvaa aktiivisena toimijana omaehtoisien, elämyksellisten ja kokemuksellisten toiminnan kautta vertaisryhmäkontaktien ja aikuisten tavoitteellisen ohjauksen tukemana.

Kansainvälisessä tiedekeskustelussa varhaiskasvatukseen katsotaan kuuluvan 0-8-vuotiaat lapset, jolloin kodin ulkopuolista varhaiskasvatusta voidaan tarkastella sen organisoitumisen mukaisesti ja ennen oppivelvollisuutta alkavana esiopetuksena ja alkuopetuksena 1-2-luokilla. Suomalainen hallinnollinen terminologia liittyy esiopetuksen koskemaan vain kuusivuotiaiden opetusta, mutta nykyään esiopetus-käsite halutaan ulottaa 3-6 -vuotiaisiin lapsiin. Lapsen kasvun ja oppimisen näkökulmasta tarkasteltuna esiopetus kattaa kaikkien alle kouluikäisten lasten varhaiskasvatuksen. Kuitenkaan tieteen näkökulmasta tarkasteltuna ikärajojen asettaminen oppimiselle ei ole perusteltua. Varhaiskasvatukselle on ominaista (tapahtuipa se esiopetuksen tai alkuopetuksen parissa), että se perustuu tieteelliseen tietoon lapsuuden erityisluonteesta, lapsen oppimisesta, kasvusta ja kehityksestä sekä ymmärrykseen kasvun kontekstuaalisuudesta mikrotasolta makrotasolle. (Hujala ym. 2007, 10 - 11.)

Varhaiskasvatusta järjestetään valtakunnallisten linjausten mukaisesti varhaiskasvatuspalveluissa, joista esimerkkeinä voidaan mainita päiväkotitoiminta, perhepäivähoito ja erilainen avoin toiminta. Varhaiskasvatuspalveluiden tuottamisesta vastaavat kunnat, järjestöt, yksityiset palveluntuottajat ja seurakunnat. Esiopetus on taas vuotta ennen oppivelvollisuuden alkamista tarjottava suunnitelmallinen opetuksen ja kasvatuksen kokonaisuus. Näin varhaiskasvatus, esiopetus mukaan lukien, ja perusopetus muodostavat lapsen kehityksen kannalta johdonmukaisen jatkumon Opetushallituksen päättäessä esiopetuksen ja perusopetuksen opetussuunnitelman perusteista. Varhaiskasvatuksen piiriin kuuluvat lisäksi ne oppivelvollisuusikäiset lapset, jotka käyttävät varhaiskasvatuspalveluja. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 11 - 12.)

## 1.2 Varhaiskasvatuksen arvopohja ja kasvatuspäämäärät

Suomalaisen varhaiskasvatuksen arvopohja sitoutuu keskeisiin kansainvälisiin lapsen oikeuksia määritteleviin sopimuksiin, kansallisiin säädöksiin ja muihin ohjaaviin asiakirjoihin. Ihmisarvo on lasten inhimillistä kasvua ja kehitystä turvaavan Lapsen oikeuksien yleissopimukseen liittyvistä arvoista kaikkein keskeisin. Ihmisarvoon liittyvät neljä yleisperiaatetta, jotka ovat syrjäntäkielto ja lasten tasa-arvoisen kohtelun vaatimus, lapsen etu, lapsen oikeus elämään ja täysipainoiseen kehittymiseen sekä lapsen mielipiteen huomioon ottaminen. Lapsen oikeudet konkretisoituvat varhaiskasvatuksen keskeisissä periaatteissa, joita ovat lapsen oikeus turvallisiin ihmissuhteisiin, turvattuun kasvuun, kehittymiseen ja oppimiseen sekä terveelliseen ympäristöön, jossa voi leikkiä ja toimia monipuolisesti. Lapsella on oikeus tulla ymmärretyksi ja kuulluksi ikänsä ja kehitystasonsa mukaisesti sekä saada tarvitsemaansa erityistä tukea. Jokaisen lapsen oma kulttuuri, äidinkieli ja uskonto tai katsomus ovat lapselle tärkeitä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005,12.)



Varhaiskasvatuksessa painotetaan lapsuuden itseisarvoista luonnetta ja lapsuuden vaalimista. Ihmisenä kasvamisen kolme kasvatuspäämäärää viitoittaa varhaiskasvatushenkilöstön toimintaa lasten kanssa. Ensinnäkin henkilökohtaisen hyvinvoinnin edistäminen pohjautuu yksilöllisyyden kunnioittamiseen, jolloin jokainen lapsi voi toimia ja kehittyä omana ainutlaatuisena persoonallisuutenaan. Toiseksi toiset huomioon ottavien käyttäytymismuotojen ja toimintatapojen vahvistaminen sisältää toisten huomioon ottamisen ja toisista välittämisen periaatteen. Tällöin lapsi suhtautuu myös itseensä ja toisiin ihmisiin sekä erilaisiin kulttuureihin ja ympäristöihin myönteisesti. Itsenäisyyden asteittainen lisääminen merkitsee puolestaan sitä, että lapsi kykenee edellytystensä mukaisesti huolehtimaan itsestään ja läheisistään sekä tekemään ikä- ja kehitystasonsa mukaisia päätöksiä ja valintoja. Lapsi saa kokea iloa ja oppia omatoimisuutta tarvitsemansa turvan ja huolenpidon ollessa koko ajan lähellä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005,13.)

### 1.3 Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden taustaa

Varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset vahvistettiin Valtioneuvoston periaatepäätöksenä vuonna 2002. Tämän jälkeen Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus (Stakesille) annettiin tehtäväksi laatia varhaiskasvatuksen sisältöä ohjaavat valtakunnalliset perusteet vuonna 2003. Keväällä 2005 toteutettiin jo laaja arviointi, jolloin myös asiakirjaan tehtiin muutamia sisältöjä ja rakenteita selventäviä muutoksia. Terveystieteiden tutkimuslaitos (THL) jatkaa Stakesin tehtävää tulevaisuudessa päivittämällä Varhaiskasvatussuunnitelman perusteita. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet sekä esi- ja perusopetuksen opetussuunnitelmien perusteet muodostavat valtakunnallisesti lasten hyvinvointia, kasvua ja oppimista tukevan ja ohjaavan kokonaisuuden. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005; Tuusulan kunnan varhaiskasvatussuunnitelma 2011.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden tavoitteena on edistää varhaiskasvatuksen yhdenvertaista toteuttamista koko Suomessa, ohjata sisällöllistä kehittämistä ja luoda osaltaan mahdollisuudet varhaiskasvatuksen laadun kehittämiseksi. Kunnat puolestaan arvioivat omien varhaiskasvatuspalveluiden toteutumista ja konkretisoivat omissa ja yksiköidensä suunnitelmissa varhaiskasvatuksen sisällöt ja toimintatavat edeten aivan tiimikohtaisiin ja yksittäisen lapsen varhaiskasvatussuunnitelmiin. Laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutuminen edellyttää tutkimus- ja koulutustahojen, sidosryhmien, kuntien edustajien, henkilöstön ja lasten vanhempien osallistumista ja sitoutumista varhaiskasvatuksen perusteiden ja niiden pohjalta laadittavien paikallisten suunnitelmien toteuttamiseen, arviointiin ja jatkuvaan kehittämiseen. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005.)

#### 1.4 Varhaiskasvatussuunnitelmat eri hallinnollisilla tasoilla kuvattuina

Varhaiskasvatusta ohjataan valtakunnallisilla ja kunnan omilla asiakirjoilla. Valtakunnallinen ohjaus pohjautuu lasten päivähoitoa ja esiopetusta koskeviin lakiin ja asetuksiin, jotka määrittävät varhaiskasvatuksen ja siihen sisältyvän esiopetuksen toteuttamista. Varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset käsittävät yhteiskunnan järjestämisen ja valvoman varhaiskasvatuksen keskeiset periaatteet ja kehittämisen painopisteet. Lisäksi Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ohjaavat valtakunnallisesti varhaiskasvatuksen sisältöä, laatua ja kuntien varhaiskasvatussuunnitelmien laatimista. Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet puolestaan ohjaavat valtakunnallisesti esiopetuksen sisältöä, laatua ja paikallisten opetussuunnitelmien laatimista. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 8 - 9.)

Kunnallisen ohjaukseen kuuluvat ensinnäkin Kunnan varhaiskasvatuksen linjaukset ja strategiat, jotka voivat olla osana kunnan lapsipoliittista ohjelmaa ja sisältävät varhaiskasvatuksen järjestämisen keskeiset periaatteet, kehittämisen painopisteet ja kunnan varhaiskasvatuksen palvelujärjestelmän. Lisäksi jokainen kunta tai useampi kunta yhdessä laatii oman kuntansa varhaiskasvatussuunnitelman, joka pohjautuu valtakunnallisiin varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin. Kunnan omassa varhaiskasvatussuunnitelmassa otetaan huomioon kunnan omat linjaukset, strategiat, tavoitteet sekä määritellään palvelumuotojen sisällölliset tavoitteet. Myös jokainen varhaiskasvatusyksikkö, kuten päiväkotit, laatii oman yksityiskohtaisen yksikön varhaiskasvatussuunnitelmansa kunnan varhaiskasvatussuunnitelman pohjalta, jossa kuvataan yksikön varhaiskasvatuksen lähtökohdat ja niiden toteutus kasvatuskäytännöissä sekä yksikön erityispiirteet ja painotukset. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelma ja lapsen esiopetussuunnitelma laaditaan yhdessä jokaisen lapsen vanhempien kanssa. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 9.)

Ammattikasvattajat tarvitsevat työhönsä lapsesta hänen vanhempiensa antamaa tietoa, koska kasvatuskumppanuus on parhaimmillaan lapsen ja perheen hyvinvoinnin edistämistä ja vahvistamista siten, että vanhemmilla olisi voimia ja kykyä suoriutua vanhemmuudestaan mahdollisimman hyvin. Näin lapsi voi kokea turvallista jatkuvuutta kodin ja päiväkodin välillä, mutta pahimmillaan turvattomuutta ja hämmennystä eri osapuolten vähätellessä ja mitätöidessä toisiaan. Kasvatuskumppanuus on kuulemista, vuorovaikutusta, molemminpuolista luottamusta ja kunnioitusta, jonka rakentaminen on henkilökunnan vastuulla. Kasvatuskumppanuudessa on keskeistä lapsen tarpeiden, edun ja oikeuksien toteutuminen, jotka mahdollistuvat hyvin suunnitellun päivähoiton aloituksen ja omahoitajasysteemin avulla. (Mikkola & Nivalainen 2009, 12; Tuusulan kunnan varhaiskasvatussuunnitelma 2011.)

## 2 Arvot organisaation toiminnan toteuttamisen suunnannäyttäjinä

### 2.1 Arvo-käsitteen määrittelyä

Puohiniemi määrittelee arvot Frondizin tavoin tieteenalasta riippuen perustavanlaatuisiksi eettisiksi asioiksi tai hyvinkin subjektiivisiksi, mutta yksilön kannalta tärkeiksi asioiksi. Tällöin arvot muodostavat jatkumon, jonka toisessa päässä ovat eettiset, objektiiviset arvot, kuten ihmisen oikeus elämään. Toisessa päässä ovat puolestaan subjektiiviset arvot, kuten henkilökohtaiset preferenssit. Suomalaisten arvoja tutkiessaan Puohiniemi määrittää ne Schwartzia ja Bilskyä (1987) lainaten käsitteiksi tai uskomuksiksi, jotka ovat tekemisissä toivottavien lopputulosten tai käyttäytymisen kanssa. Arvot järjestäytyvät niiden suhteellisen tärkeyden mukaan. Historiallisten, yhteiskunnallisten ja taloudellisten seikkojen perusteella eri arvot voivat painottua eri yhteiskunnissa eri tavoin. Lisäksi arvojen tärkeys voi vaihdella samankin yhteisön sisällä. (Puohiniemi 1994, 14 - 15.)

Puohiniemen (2003, 9, 11 - 12, 159) mukaan arvot ovat reaali maailmaan liittyviä, toimintaa suuntaavia merkityksiä, jotka näkyvät ihmisten asenteissa, mielipiteissä ja teoissa. Arvoissa on aina mukana tietoa ja tunnetta. Arvoissa piilee yhteinen ymmärrys siitä, mikä on tärkeää ja mitä kohti kannattaa mennä. Arvoihin turvaututaan vaikeissa tilanteissa, joita ei voida ratkaista toimimalla kuten ennen sekä tilanteissa, joita ei ole ohjeistettu. Kun yrityksen arvopeusta on henkilöstölle selkeä ja sisäistetty hyvin, kyetään yrityksessä tekemään oikeansuuntaisia ratkaisuja yllättävissäkin tilanteissa ohjeistuksen puuttuessa. Arvot ovat eräänlaisia kiteytyymiä yrityksessä hyväksi havaituista käytännöistä, joilla asiat hoituvat ja haluttuja tuloksia saadaan aikaan.

Puolimatka (2004, 338) kertoo, että arvotunteet heräävät arvokokemusten vaikutuksesta. Esimerkiksi mitä arvotietoisempi kasvattaja on ja mitä enemmän aidot arvot ilmenevät hänen toiminnassaan, ajatuksissaan, asenteissaan ja tunteissaan, sitä suurempi mahdollisuus hänellä on aktivoida myös lapsen vastaavia arvopohdintoja.

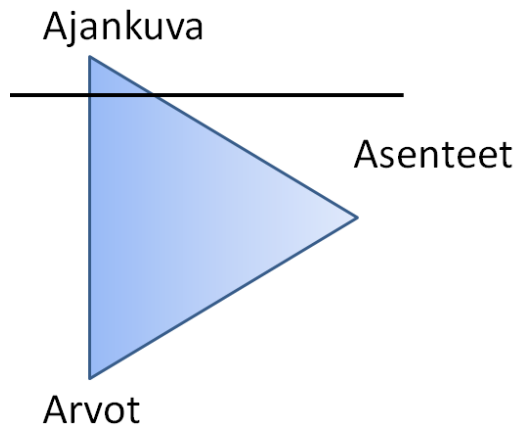
Junnola ja Juuti (1993, 22) määrittävät arvon Clyde Kluckhohnia lainaten seuraavasti: ” Arvo on yksilölle tai ryhmälle ominainen, eksplisiittinen tai implisiittinen käsitys toivottavasta, joka vaikuttaa käytettävissä olevien toiminnan muotojen, keinojen ja päämäärien valintaan.”

Tavoitearvot kuvaavat yrityksen tahtotilaa eli millaisia haluamme olla. Tavoitearvojen sisäistäminen vie noin kahdesta viiteen vuotta. Tämän jälkeen ne muuttuvat käyttöarvoiksi, jotka kuvaavat valintoja, joita käytännössä teemme. Tavoitearvojen ja käyttöarvojen välillä on aina jonkinlainen ero, toisinaan jopa ristiriita. (Aaltonen & Junkkari 2003, 76.)

Airaksisen mukaan (1987, 131) arvo-käsitteen määrittely on lähes toivoton tehtävä. Hän (1994, 30) jakaa arvot itseisarvoihin ja välinearvoihin. Itseisarvot ovat päämäärinä sinänsä ja sellaisinaan hyviä ja vaikka maailmassa ei olisi mitään muuta kuin nämä arvot, niin maailma olisi hyvä. Välinearvot puolestaan edistävät itseisarvoja. Välinearvo kuvaa käyttäytymistä, jonka avulla itseisarvo saavutetaan. Välineen käyttö edellyttää, että päämäärä tunnetaan ja se on saavutettavissa. Tällöin väline on arvokas. Ihmisellä on siis luonnostaan enemmän välinearvoja kuin itseisarvoja käytettävissään.

Itseisarvot jakaantuvat edelleen henkilökohtaisiin ja sosiaalisiin arvoihin ja ne keskittyvät henkilöön tai yhteiskuntaan. Esimerkiksi mielenrauhan saavuttaminen on henkilökohtainen itseisarvo, kun taas maailmanrauha on sosiaalinen itseisarvo. Itseisarvot ovat olemassaolon tavoitetiljoja. Välinearvot voidaan jakaa puolestaan moraaliarvoihin ja kyvykkyyсарvoihin. Moraaliarvot liittyvät lähinnä käyttäytymistapoihin (esimerkiksi avuliaisuus). Välinearvot ovat pääasiassa kyvykkyyсарvo- (esimerkiksi älykäs) ja itsensä toteuttamisen arvoja, joissa henkilö on itse keskipisteenä. (Rokeach 1973, 8.)

Arvot, asenteet ja ajankuva sekoittuvat käsitteinä helposti keskenään. Ajankuvan tasolla tapahtuu jatkuvasti muutoksia, joita joukkoviestimet raportoivat lähes reaaliajassa yleisöilleen. Kokemusmaailmaamme tulee runsaasti uusia asioita, jolloin kiinnostavaa ei ole se, mikä pysyy, vaan se, mikä muuttuu. Siksi ihmiset usein myös olettavat, että ihminen itse arvoineen ja asenteineen muuttuisi samassa tahdissa. Asenteet taas ovat tapoja, joilla suhtaudutaan ympäröivään maailmaan. Ne ovat myönteisiä, neutraaleja tai kielteisiä toimintavalmiuksia, jotka auttavat päätettäessä, miten eri tilanteissa tulee toimia. Arvot muodostavat tässä ajattelumallissa syvimmän tason ja ne ovat syvällä ihmisen mielessä. Arvot opitaan elämän kuluessa ja ne ovat selkeästi vakaampia ja hitaammin muuttuvia kuin asenteet. Näin ajankuva muuttuu yksilön tahdosta riippumatta, ja ihminen joutuu ottamaan kantaa ajankuvassa ilmeneviin tapahtumiin, muodostamaan asenteita uusia asioita kohtaan siltä osin, kun nämä koskettavat hänen maailmaansa. Kannanotot muodostuvat arvojen perusteella, eli ihminen ilmaisee asenteitaan arvojen kautta. Näin arvoissa heijastuu ihmisen suhde ympäröivään todellisuuteen, ajankuvaan. (Puohiniemi 2002, 4 - 6.)



Kuvio 1: Arvojen, asenteiden ja ajankuvan suhteet jäävuorianalogiana kuvattuna (Puohiniemi 2002, 4).

Yrityksissä arvot nähdään myös johtamisen apuvälineinä, kun pyritään nopeasti muuttuvassa maailmassa parempaan taloudelliseen tulokseen tehtävänsä sisäistäneen henkilöstön avulla. Jokaista yritystä ohjaavat jonkinlaiset arvot haluttiinpa sitä tai ei riippumatta siitä, onko arvot tietoisesti määritelty vai ei. Arvojen määrittely kuuluu yritysjohton tehtäviin, eikä vastuuta siitä voi siirtää muille. Tietysti johton on tarpeen kuunnella muita ennen kuin lopullisia määritelmiä tehdään. Koska arvot liittyvät aina johtamiseen, ne on helppo suhteuttaa liikkeenjohdollisiin käsitteisiin, kuten missioon, visioon ja strategiaan. Missio antaa vastauksen siihen, miksi olemme täällä. Visio puolestaan kertoo sen, mihin yrityksessä pyritään tai millainen se haluaa olla tulevaisuudessa. Strategia ilmaisee keinot, kuinka pääsemme asettamiimme päämääriin. Arvot ohjaavat yrityksessä tehtäviä valintoja päivittäin. Visio ja strategia ovat tilannesidonnaisia, kun taas missio ja arvot ovat vakaita. Arvojen mukaan voidaan toimia, mutta niitä ei voida kuitenkaan täysimääräisesti toteuttaa niiden ollessa tavoitteita ja toimintaa suuntaavia motiiveja. Arvot ovat kuin tähtiä taivaalla, tavoittamattomissa, mutta kuitenkin tärkeitä suunnannäyttäjiä. (Puohiniemi 2003, 11, 19, 29, 31, 214.)



Kuvio 2: Arvojen suhde missioon, visioon ja strategiaan (Puohiniemi 2003, 30).

## 2.2 Schwartzin arvoteoria

Schwartzin arvoteoria on kehitetty yli 70 maassa tehdyissä tutkimuksissa yksilötasoiseen arvomittaukseen, mutta se on todettu käyttökelpoiseksi myös yritysten toimintaa ohjaavien arvojen etsimisessä ja määrittelyssä. Teoriaa havainnollistaa arvokehän muodossa esitetty arvorakenne (Kuvio 3). Arvokehän vaaka-akselilla asettuvat vastakkain avoimuus muutokselle ja säilyttäminen, kun taas pystyakselilla muiden huomiointi ja itsensä korostaminen. Tämä arvokehä havainnollistaa Schwartzin teoriassa määriteltyjen kymmenen arvon keskinäiset suhteet. Kehän vierekkäiset alueet täydentävät toisiaan ja vastakkaiset ovat keskenään konfliktissa. Kohtisuorassa toisiinsa nähden olevat arvo-alueet ovat toisistaan riippumattomat. (Puohiniemi 2003, 23 - 24.)

# Schwartzin arvokehä



Kuvio 3: Schwartzin arvokehä (Puohiniemi 2003, 24).

Kyseisen teorian kymmenen arvoa määritellään Puohiniemen mukaan seuraavasti. Itseohjautuvuus nähdään toiminnan ja ajattelun vapautena, omien päämäärien valintana sekä uuden tutkimisena ja luomisena. Itseohjautuva ihminen uskaltaa ottaa riskejä, jolloin turvallisuus harvemmin korostuu itseohjautuvuuden kanssa. Virikkeisyys on jännityksen ja uuden etsimistä sekä haasteiden kohtaamista. Virikkeisyys ja itseohjautuvuus täydentävät toisiaan. Itseohjautuvuus on omiin päämääriin pyrkimistä, mutta virikkeisyys voi toteutua toistenkin ehdoilla elämyksiä etsien. Hedonismi koostuu mielihyvän ja nautintojen etsimisestä sekä itsensä hemmottelusta, nautintojen tyydyttämisestä. (Puohiniemi 2002, 33.)

Suoriutuminen on henkilökohtaisen menestyksen tavoittelua kulttuurin arvostamia standardeja noudattaen. Valta tarkoittaa muiden ihmisten ja resurssien hallintaa sekä yhteiskunnallisen arvostuksen ja statuksen kunnioitusta. Vallanhaluinen tekee tuttuja asioita, jotka voi aina pyrkiä tekemään entistä paremmin ja saada teosta palkkio, kuten mainetta, kunniaa ja varallisuutta. (Puohiniemi 2002, 34.)

Turvallisuus on yhteiskunnan, lähipiirin ja oman elämän tasaisuutta ja harmonista jatkuvuutta ilman suuria ei-toivottuja yllätyksiä. Yhdenmukaisuus merkitsee pidättäytymistä teoista ja mielityksistä, jotka voivat häiritä muita tai olla vastaan yhteisön odotuksia tai normeja. Yhdenmukaisuutta arvostava elää muiden kautta, esimerkiksi lasten harrastusten mukaan.

Perinteet ovat kulttuurin tai uskonnon edellyttämien tapojen noudattamista, kunnioitusta, hyväksymistä ja näihin sitoutumista, jotka voivat liittyä esimerkiksi juhlapyyhiin. (Puohiniemi 2002, 35.)

Hyväntahtoisuus on lähipiiriin kuuluvien ihmisten hyvinvoinnin edistämistä ja etusijalle asettamista, kuten huolenpitoa ja kiltteyttä. Toisaalta se ilmenee yleisessä halussa helpottaa sosiaalista vuorovaikutusta. Universalismi on oman lähipiirin ja luonnon hyvinvointitarpeiden ymmärtämistä, arvostamista, suvaitsemista ja suojelua hyvin laaja-alaisesti. Universalismi ja hyväntahtoisuus täydentävät toisiaan universalismin kattaessa piiriinsä myös ne ihmiset ja kulttuurit, joihin ei ole henkilökohtaista yhteyttä. (Puohiniemi 2002, 35 - 36.)

Puohiniemi toteaa edelleen, että Schwartzin teorian kymmenestä arvosta individuaalisia, yksilön päämääriä palvelevia ovat itseohjautuvuus, virikkeisyys, hedonismi, suoriutuminen ja valta. Kollektiivisiin, yhteisöllisiin päämääriin liittyvät taas yhdenmukaisuus, perinteet ja hyväntahtoisuus. Turvallisuus ja universalismi ovat arvoina rajatapauksia, koska ne voivat kuulua kumpaankin ryhmään. (Puohiniemi 2002, 36.)

Schwartzin arvoteoriassa arvot on määritelty selkeästi, ja niiden keskinäisten yhteyksien oivaltaminen on hyvin keskeistä. Mikään yritys ei toimi yhden tai kahden samaan suuntaan vievän arvon varassa, vaan arvokehällä syntyy jännitteitä. Arvot auttavat valinnoissa, jos niiden merkitykset ja keskinäiset suhteet ymmärretään oikein. Nimittäin päätöksentekotilanteissa tasapainoillaan arvojännitteillä. Esimerkiksi vaaka-akselilla voimakkain jännite syntyy uudistumisen tarpeen sekä totutuissa tavoissa pysymisen välille. Pystyakselilla taas voimakkain jännite liittyy vallankäytön ja suoriutumisen sekä henkilöstön, asiakkaiden ja yhteiskunnallisen vastuun välille. Tällöin jännitteen aiheuttaa se, ohjaavatko toimintaa asiakkaiden toiveiden ja tarpeiden ymmärrys, pyrkimys hyvän työilmapiirin luomiseen sekä yhteiskunnallinen vastuullisuus vai voimakas taloudellinen suoriutuminen ja vallan tavoittelun korostus. (Puohiniemi 2003, 27.)

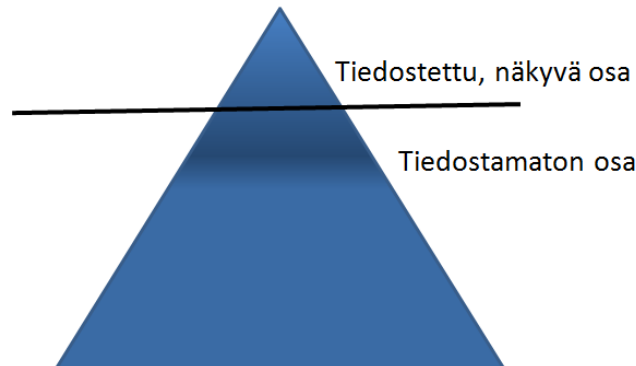
### 2.3 Arvot organisaatiokulttuurin peruspilareina

Jokaisessa organisaatiossa vallitsee aina oma kulttuurinsa. Kulttuuri pohjautuu niihin arvoihin, joihin organisaatiossa uskotaan. Arvot ovat ikään kuin organisaatiokulttuurin peruspilareita. Mikäli organisaation arvoja ei ole kirjattu tai edes selkeästi viestitetty, ne ovat kuitenkin olemassa. Arvot ohjaavat nimittäin työntekijöiden toimintaa erityisesti sellaisissa tilanteissa, joissa selkeitä ohjeita ei ole käytettävissä. Ne ohjaavat luonnollisesti jokapäiväistä toimintaa suhteessa asiakkaisiin, työtovereihin, johtoon ja ympäröivään yhteiskuntaan. (Mäkinen & Purho 2000, 2.)



Puohiniemi (2003, 12) näkee organisaatiokulttuurin kokonaisuutena, jonka ytimessä ovat yrityksen arvot. Organisaatiokulttuuri on ikään kuin yrityksen kollektiivinen muisti, joka on enemmän tai vähemmän tietoisesti johdettu kokonaisuus, joka muodostuu yrityksen intresseistä, teoista, henkilöstöstä ja toiminnan puitteista. Se mikä yrityksen sisällä koetaan yrityskulttuurina, näkyy ulkopuoliselle yrityskuvana. Näin yrityksen arvot tulevat näkyviksi yrityksen henkilöstön, puitteiden, tekojen ja toiminnan lopputulosten kautta.

Aaltosen ja Junkkarin (2003, 101 - 102) mukaan organisaatiokulttuuri tarkoittaa yhteisön kokonaisuutta, joka muodostuu itsestään selvien sääntöjen, oletusten ja odotusten järjestelmästä. Organisaatiokulttuurin tutkija Scheinin mukaan voidaan puhua organisaatiokulttuurin kahdesta tasosta, näkyvästä osasta eli artefakteista ja välittömästi pinnan alla olevasta osasta. Ensimmäiseksi mainittuun osaan kuuluvat tekniikka, rakennukset, tunnukset, toimintatavat, järjestelmät, tehtävänimikkeet, organisaatiokaaviot, rakenteet ja tavat. Välittömästi pinnan alla olevaan osaan kuuluvat arvot, valinnat, yhteisön yhtenäisyys, epävirallinen organisaatio, vallitsevat käsitykset, puskaradio ja klikit sekä aivan pohjimmaisena vielä erilaiset perusoletukset, ihmissuhteiden luonne, todellisuuden, ajan ja paikan luonne sekä yrityksen suhde ympäristöön.



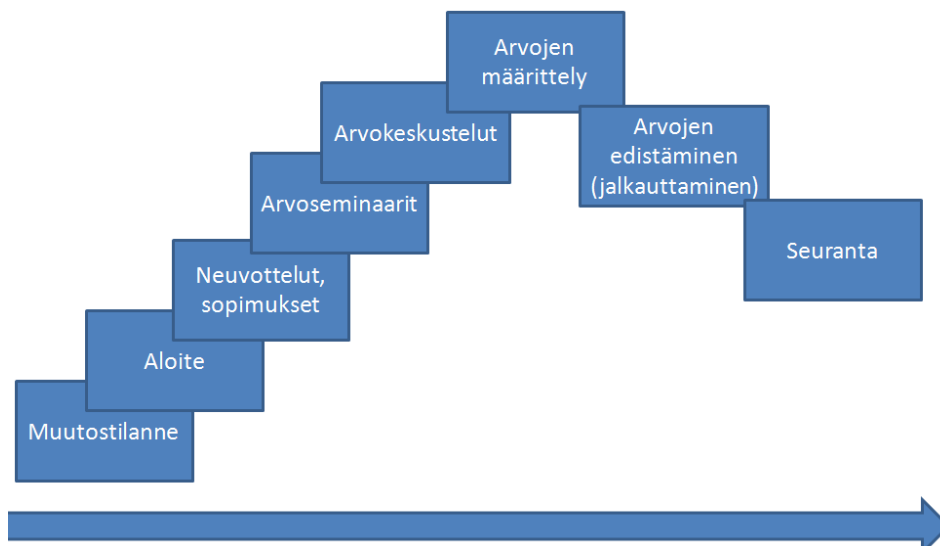
Kuvio 4: Organisaatiokulttuurin tiedostettu ja tiedostamaton taso (Aaltonen & Junkkari 2003, 102).

Tiedostettu osa on noin kymmenen prosenttia ihmisen psyykestä, kun taas tiedostamaton osa 90 prosenttia. Tässä teoriassa on siis yksi syy siihen, miksi arvoista kannattaa keskustella. Arvot ovat ikään kuin kulttuurin sydän. Arvot ovat lähellä pintaa, jolloin niitä voidaan käyttää siltana, kun pyritään vaikuttamaan organisaation syvimpiin ja vähiten tiedostettuihin kerroksiin. (Aaltonen & Junkkari 2003, 102, 111.)

Organisaatiokulttuuri antaa identiteetin siellä työskenteleville: ”Tätä me olemme.” Se auttaa myös sitoutumaan organisaation päämääriin eli siihen, mitä halutaan saavuttaa. Tähän vaikuttaa myös oleellisesti johtamiskulttuuri, joka pitää yllä sosiaalista järjestelmää kertoen, miten toimimme keskenämme ja mitkä ovat vuorovaikutuksen tavat. Lisäksi se antaa merkityksen asioille, mikä vaikuttaa käyttäytymiseen. (Aaltonen & Junkkari 2003, 103 - 104.)

## 2.4 Arvoprosessin toteuttaminen ja arvojohtaminen

Puohiniemi (2003, 39) näkee arvoprosessin tapahtumasarjana, jossa yritys kiinnostuu toimintaansa ohjaavista arvoista, pyrkii määrittelemään niistä tärkeimmät sekä tekemään niistä koko henkilöstönsä sisäistämiä periaatteita. Prosessin edetessä yritys yleensä käynnistää erilaisia toimenpiteitä näiden arvojen käyttöön saamiseksi. Tarvittaessa yritys voi käyttää apunaan ulkopuolisia asiantuntijoita. Seuraava kuvio havainnollistaa arvoprosessin kulun päävaiheet (Kuvio 5). On kuitenkin tärkeää huomioida, että jokainen yritys on oma yksilönsä, joten ehdottomia sääntöjä arvoprosessin kulusta ei voi antaa.



Kuvio 5: Arvoprosessin kulku (Puohiniemi 2003, 39)

### 2.4.1 Arvoprosessin keskeiset periaatteet

Puohiniemen (2003, 39 - 40, 43, 46) kokemuksen mukaan arvoprosessi käynnistetään yleensä uudehkossa organisaatiossa tai esimerkiksi yrityksen muutostilanteessa tai henkilövaihdosten yhteydessä. Aloitteentekijänä voi toimia periaatteessa kuka tahansa, mutta prosessin käynnistäminen vaatii johdon aktiivista mukanaoloa. Johto toimii hankkeen oikeuttajana, vastaa sen kulusta ja antaa sille sisällöllisen panoksen. Arvot löytyvät vain yrityksen henkilöstön kanssa keskustelemalla ja perustelemalla asioita, jolloin kaikkia merkityksellisiä henkilöstöryhmiä tulee myös kuulla. Keskusteluja on kolmenlaisia. Ensinnäkin yritysjohto ja asiantuntijat käyvät neuvotteluja hankkeen kulusta ja seuraavien vaiheiden suunnittelusta. Sisäisissä seminaareis-

sa arvoja taas käsitellään erilaisilla foorumeilla yleensä tiedottavaan sävyyn liittäen siihen esimerkiksi ryhmätöitä. Varsinaiset arvokeskustelut henkilöstön kanssa ovat vapaamuotoisia, mutta kuitenkin puitteiltaan ja osallistujamäärältään ja koostumukseltaan tarkasti strukturoituja. Näin kaikki oleelliset henkilöstöryhmät pääsevät sanomaan mielipiteensä asiaan.

Pienryhmien ihannekoko on viidestä kahdeksaan henkeä, jolloin ryhmä on riittävän pieni taakseen sen, että jokaisella on mahdollisuus osallistua keskusteluun ja ujoimmatkin uskaltavat kertoa mielipiteitään. Toisaalta tämänkokoinen ryhmä on riittävän suuri antaakseen mahdollisuuden ujoille yksilöille vetäytyä hetkeksi sivummalle. Kuitenkin viidestä kahdeksaan henkeä kykenee antamaan hyvän pohjan asian laaja-alaiselle ja monipuoliselle käsittelylle. Ryhmien tulee olla sisäisesti homogeenisia, jolloin ryhmän jäsenten työtehtävät ovat samantyyppiset. Tällöin keskusteluille luodaan selkeä, yhtenäinen pohja. Myös ryhmien sisäisen sukupuolijakauman pitää vastata suunnilleen yrityksessä vallitsevaa tilannetta miesten ja naisten arvo maailmoissa ilmenevien systemaattisten erojen vuoksi. Ryhmissä olisi suotuisaa olla pitkään yrityksessä töissä olleita sekä juuri aloittaneita, jolloin saadaan samanlainen aikaperspektiivi puhuttaessa menneestä ja tulevasta. On myös keskeistä, että osanottajat eivät työskentele jatkuvasti yhdessä, jotta tietyn toimipisteen arvot eivät korostuisi liikaa. Poikkeuksen muodostaa johtoryhmä, koska heidän näkemys tarvitaan aina peiliksi, johon muiden ryhmien ja koko organisaation näkemyksiä heijastetaan. (Puohiniemi 2003, 44 - 45.)

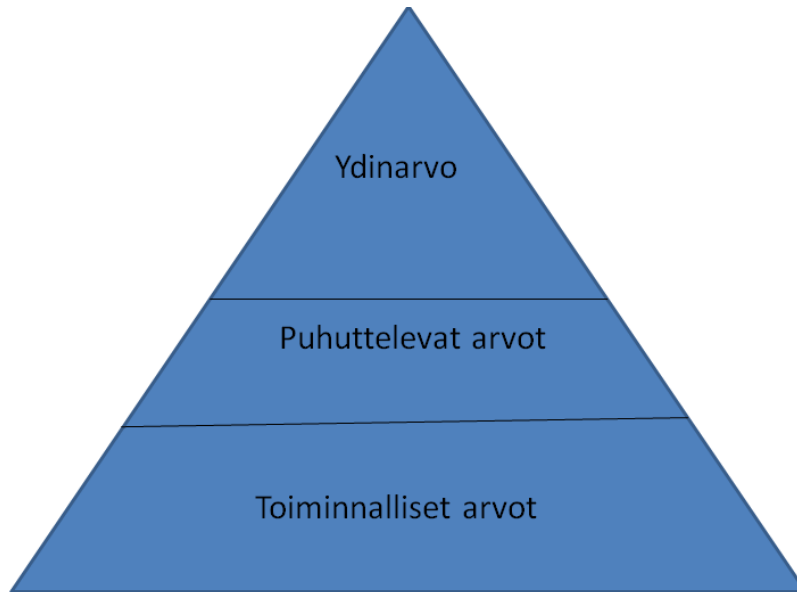
Arvokeskusteluissa, esimerkiksi arvojen nimeämis- ja määrittelyvaiheessa, voidaan käyttää apuna erilaisia ideointimenetelmiä, kuten käyntikorttitekniikkaa tai aivoriihimenetelmää, josta kerron tarkemmin luvussa 4.5.1. Puohiniemen (2003, 47, 49, 55 - 57) omaaman kokemuksen mukaan arvokeskustelujen tavoitteena on saada osallistujat innostumaan aiheesta ja kertoamaan omin sanoin, mitä puheena olevat asiat heille merkitsevät. Arvotutkijan tai prosessin vetäjän on huolehdittava, että kaikki osanottajat voivat osallistua keskusteluun, jolloin hiljaisia joudutaan tukemaan ja dominoivia vaiennetaan. Myös sanaton viestintä on keskeisessä asemassa keskustelun säätelyssä. Keskusteluissa pohditaan useimmiten yksilöiden omia arvoja, yrityksen nykyisiä sekä tulevia arvoja. Nykyisten arvojen kautta saadaan selvyys yrityksessä vallitsevasta todellisuudesta ja mahdollisista arvo-ongelmista, mikä onkin oleellisinta. Yrityksen tulevaisuus on rakennettava kerta kerran jälkeen siellä työskentelevien ihmisten henkilökohtaisista arvoalinnoista ja yritystä nykyisin ohjaavista arvoista. Arvojen luokittelussa Puohiniemi on käyttänyt Schwartzin teoriamallia, mikä on osoittautunut toimivaksi kaikissa organisaatioissa. Luokittelun jälkeen keskustellaan yhdessä siitä, puuttuuko jokin oleellinen ulottuvuus tai pitääkö jotain vielä täydentää. Tilaisuuden loppuun kannattaa varata aikaa yleiskeskusteluun, jolloin arvoja voidaan priorisoidakin. Myös yritysjohdon laatima arvosta voidaan ottaa tarkastelun kohteeksi. Analyysivaiheessa on tavoitteena tuottaa arvomallin luonnos, jossa nostetaan esiin yrityskulttuurin kannalta keskeiset arvoalueet sekä vertaillaan eri henkilöstöryhmien käsityksiä näistä arvoalueista.

Eneberg (2010, 26) toteaa pro gradu-tutkielmassaan, että yksilöt, jotka eivät syystä tai toisesta kykene arvojen reflektioon ja rehellisyyteen itselleen, eivät koskaan saavuta tilannetta, jossa he kantaisivat vastuunsa ja pystyisivät elämään tasapainossa ympäristönsä kanssa. Tämä arvoreflektion vaatimus on valtava ja velvoittava. Mikäli ihminen kieltäytyy olemasta rehellinen itselleen ja valitsee sellaisen tavan elää, joka on ristiriidassa sen kanssa, mikä olisi hänelle itselleen ja ympäristölleen hyväksi, niin hän tekee ensi sijassa vahinkoa itselleen. Tällainen ihminen työllistää luonnollisesti myös muuta yhteisöä, joka yrittää auttaa häntä sopeutumaan yksilölliseen vastuunkantamiseen. Mielestäni vasta keskustelu toisen ihmisen kanssa tuo ihmisen omat ajatukset näkyviksi hänelle itselleen. Vuorovaikutuksessa oma ajatusmaailma asetetaan tarkasteltavaksi toisen tarkkailevien aistien edessä. Dialogiseen filosofiaan kuuluu nimenomaan omien näkemysten tarkentaminen toisen osapuolen kommenttien ja reaktioiden pohjalta.

Yritys voi etsiä arvojaan omin voimin tai ottamalla apuun ulkopuolisen asiantuntijan, jolloin arvomallista tulee yleensä kattavampi ja arvot määritellään selkeästi ja niitä edistetään johdonmukaisella tavalla. Arvoprosessin läpiviemiseen kuluu yleensä yhdestä kahteen vuotta, jolloin saatetaan saavuttaa tietoinen arvojohtajuus. (Puohiniemi 2003, 46.)

#### 2.4.2 Arvovalinnat ja arvojen määrittäminen

Arvojen löytymisessä on oleellista arvojen lukumäärä. Puohiniemen (2003, 115 - 116) mukaan yrityksen olisi suotuisaa valita 3-5 arvoa. Jos arvoja on vähemmän kuin kolme kappaletta, joudutaan tällaisissa malleissa yhdistelemään ja kiteyttämään asioita niin, että mallin käsitteellinen selkeys voi kärsiä. Kun taas useamman kuin kuuden arvon mallissa niiden muistaminen ja sisäistäminen on vaikeaa. Toinen oleellinen asia on arvomalliin sisällytettyjen arvojen määrittely ja niiden käsitteellinen selkeys, jolloin tiettyyn arvoon ei kannata sisällyttää ristiriitaisia elementtejä. Arvomallin visuaalinen rakentaminen on usein myös kannattavaa, koska se helpottaa arvojen muistamista, niiden merkityksen sisäistämistä ja se voi auttaa myös arvoristiriitojen tiedostamisessa. Näin voidaan korostaa tiettyjen arvojen keskinäisiä suhteita. Arvomallissa voidaan myös huomioida arvojen priorisointi, jolloin tavallisesti riittää yhden ydinarvon nimeäminen. Arvot voidaan esimerkiksi luokitella kolmitasoiseksi hierarkiaksi, jolloin kolmion kärkeen sijoittuu ydinarvo, keskelle puhuttelevat arvot ja kolmion kannan muodostuessa toiminnallisista arvoista.



Kuvio 6: Yrityksen toimintaa ohjaavat arvot hierarkiaksi kuvattuina (Puohiniemi 2003, 116).

Toiminnalliset arvot muodostavat yrityksen johtamisen perustan. Nämä arvot ovat tyypillisiä kyseisen alan yrityksille ja niiden kautta viestitään, millä alalla ollaan. Seuraavan tason puhuttelevat arvot paljastavat, mikä on ainutlaatuista kyseisen yrityksen suhteessa asiakkaisiin. Arvohierarkian huipulta löytyy ydinarvo, johon yrityksessä aidosti uskotaan ja josta yritys pitää kiinni kaikissa olosuhteissa. (Puohiniemi 2003, 116 - 117.)

Yrityksen arvojen tulee muodostaa aina kokonaisuus, joka sisältää nimetyt arvot, niiden kirjalliset määritelmät sekä visuaalisen kuvauksen arvojen keskinäisistä suhteista. Myös mahdollisten arvostiriitojen tunnistaminen on tärkeää. (Puohiniemi 2003, 117.)

#### 2.4.3 Arvojen jalkauttaminen, sitoutuminen ja seuranta

Puohiniemen mukaan (2003, 207, 210) arvojohtajan tulee miettiä, mitä pitäisi tehdä, jotta asiakkaat ymmärtäisivät yrityksen henkilöstön olevan heidän asiallaan, ja miten yritys saa aikaan arvojen mukaista toimintaa. Arvojohtajan tulee löytää positiiviset arvot yrityksen sisältä. Lisäksi arvojohtajuus edellyttää rohkeutta puuttua yrityksessä ilmeneviin kielteisiin motiiveihin ja vaiettuihin arvoihin. Kielteisillä motiiveilla tarkoitetaan arveluttavia johtamismenetelmien taustalla olevia vaikuttimia, jotka yrityksessä hyväksytään niiden tuottaessa tulosta lyhytjännitteisesti ajateltuna. Vaietuilla arvoilla ymmärretään puolestaan myönteisesti virityneitä muutosta vastustavia voimia, jotka usein verhotaan rationaaliin selityksiin. Vaietut arvot ovat hyödyllisiä liian hätäisten muutosten vastavoimia, mutta liian hallitsevina estävät tarpeellisen kehityksen.

Mitä laajempi yrityksen kosketuspinta on ympäröivään yhteiskuntaan, sitä kattavampi myös sen arvomaailman tulee olla. Arvojohtajuus ei ole pelkästään johdon tasolla tapahtuvaa toimintaa, vaan se velvoittaa jokaista arvoprosessissa mukana olevaa riippumatta hänen asemastaan organisaatiossa. Yrityksen julistaessa toimintaansa ohjaavat arvot se oikeuttaa samalla jokaisen siellä työskentelevän puuttumaan asioihin. Läsnäoleva, ihmisiä ja asioita yhdistävä arvojohtajuus voi kehittyä täyteen mittaansa, jos valta, vastuu ja organisaation menestyksestä kertyvät voitot jaetaan. Kiteytettynä arvojohtaminen on yrityksen kaikkien sidosryhmien välistä dialogia, läsnäoloa sekä yhteyksien luomista asioiden ja ihmisten välille. (Puohiniemi 2003, 211 - 212, 218.)

Puohiniemen (2003, 171) mukaan arvojen jalkauttaminen tarkoittaa yritykseen tehdyn löytöretken perusteella määriteltyjen arvojen tekemistä näkyviksi, valintoja ohjaaviksi päämääriksi. Näin tieto jalostuu ymmärrykseksi. Yrityksessä työskentelevien tulee sisäistää yrityksen toiminnan kannalta keskeiset arvot, ymmärtää niiden merkitys oman työn kannalta sekä osata toimia muita johtaen ja itsenäisesti näiden arvojen edellyttämällä tavalla yllättävissäkin tilanteissa. Joskus on myös puututtava näiden arvojen toteutumisen esteisiin. Arvojen edistäminen kuuluu jokaiselle yrityksessä työskentelevälle, mutta arvojohtamisen ensisijainen vastuu kuuluu yritysjohdolle.

Kauppinen (2002, 156) puolestaan puhuu jalkautuksen designista, jolloin organisaatiossa määritellään arvojen sisältö ja ne voidaan myös kiteyttää uskomuksiksi. Lopulta tehdään keskitettyjä päätöksiä arvojen viemisestä käytäntöön esimerkillisen esimiestoiminnan avulla. Aaltosen ym. (2003, 149) mukaan kansainväliset tutkimukset osoittavat, että arvojen toteutuminen joko seisoo tai kaatuu talon johtamistavan johtamiskulttuurin mukana. Johtaja ja esimiehet toimivat esimerkin antajina ja puheiden tasolla tapahtuvana asenteiden muokkaajina.

Aaltonen ym. (2003, 173 - 174) kuvaavat arvojen käyttöä ja määrittelyn tasoja työyhteisössä viisiaskelisen portaikon avulla. Ensinnäkin Välinpitämättömissä organisaatioissa vallitsee arvohämmennys eikä siitä välitetä, koska töitähän tänne on tultu vain tekemään. Portaikon toiselta tasolta löytyvät Muodon vuoksi aloittavat, joille johto määrittelee arvot muodon vuoksi, koska muillakin on sellaiset. Kolmannella tasolla ovat Vilpittömät aloittelijat, joilla arvot on sovittu ja niistä on tehty huoneentauluja. Arvot eivät kuitenkaan vaikuta arkiseen työhön. Laatujärjestelmän edellyttäminä arvojen määrittelyyn osallistuvat myös henkilökunnan edustajat. Neljännelle tasolle nousevat Käyttäjät, jotka ottavat arvot tosissaan. Arvoista tehdään yhteisiä tulkintoja ja oikeita arvonormeja, jolloin arvot vaikuttavat arkiseen työhön jossain määrin. Arvojen määrittelyyn osallistuu koko henkilöstö. Viidennelle tasolle ovat kohonneet Strategit, joilla arvot ovat kiinteä osa strategiaa, ja arvoihin vedotaan. Arvoista on tehty koko organisaation tasolla ja eri yksiköiden tasolla tulkintoja, normeja ja malleja. Arvojen käyttöä myös harjoitellaan systemaattisesti ja niihin vedotaan arkisessa työssä ja päätöksenteossa.

Arvojen määrittelyyn osallistuvat eri sidosryhmät laajasti. Arvot ohjaavat organisaatiota kaikessa toiminnassa. On kuitenkin tärkeää huomioida, että jokaisen organisaation arvoprosessin rooli määräytyy siitä, mitä muuta organisaatiossa tapahtuu ja millaisessa muutosvaiheessa eletään, joten kaikki eivät voi olla heti portaikon huipulla.

Ihmiset sitoutuvat arvoihin parhaiten, kun he pääsevät itse mukaan keskustelemaan niistä. Sitoutumista voi vahvistaa esimerkiksi koulutuksen avulla, jolloin ihmiset saavat tietoa, voivat olla vuorovaikutuksessa keskenään, soveltaa saamaansa tietoa aktiivisesti omaan tilanteeseen ja mahdollisten ongelmien ratkaisuun. Sitoutumista korostavan kulttuurin jäsenet hyväksyvät organisaation päämäärät ja keinot niiden saavuttamiseksi. (Aaltonen & Junkkari 2003, 242, 104.)

Kiianmaan (1997, 100 - 101) mukaan työntekijän sitoutuessa yritykseen hän uskoo työnantajansa esittämiin yritystoiminnan tavoitteisiin ja arvoihin ja hyväksyy ne. Sitoutunut työntekijä on halukas huomattaviin ponnisteluihin yrityksen vuoksi ja hän on myös halukas säilyttämään työsuhteen yritykseen. Kuitenkaan kaikki sitoutuminen ei ole samanlaista muodoltaan ja sisällöltään. Ihminen toimii eri tavalla hänen ollessaan sopimuksella sidottu kuin silloin, kun hän tuntee olevansa vapaa. Työsopimuksen tehneet työntekijät ovat yleensä ainakin sopimuksellisella tasolla sitoutuneet organisaatioon, mutta sitoutumisen aste riippuu siitä, kuinka paljon yrityksen asiat ja menestys koskettavat häntä itseään. Palkansaajia tutkittaessa on huomattu, että sitoutumisen aste riippuu henkilön statuksesta ja asemasta organisaation hierarkiassa. Tämä tarkoittaa sitä, että mitä korkeammalle hierarkiassa mennään, sitä sitoutuneempia henkilöt ovat. Erittäin sitoutunut henkilö suorastaan identifioituu yritykseen, jolloin omaa hyvinvointia on vaikea erottaa yrityksen hyvinvoinnista. Sitoutuminen yleensä vahvistuu työsuhteen keston kasvaessa ja työntekijän iän lisääntyessä.

Samastuminen ja sitoutuminen on tutkimuksissa nähty kahtena erilaisena sosiaalisena suhteena ihmisen ja ulkoisen kohteen välillä, jotka kuitenkin ovat liitoksissa toisiinsa. Samastuminen ei välttämättä edellytä sitoutumista, mutta sitoutumiseen yleensä liittyy samastuminen. Omasta samastumisestaan ei voi päättää samalla tavalla kuin sitoutumisestaan, koska samastuminen on tiedostamatonta. Esimerkiksi lapsi samaistuu helposti vanhempien ja päiväkodin arvomaailmaan, mutta hän ei tee sitä tietoisesti. Mielikuvat organisaatiosta sijoitetaan ikään kuin osaksi omaa identiteettiä, ja näin tunnetaan yhteenkuuluvuutta organisaation kanssa. (Kiianmaa 1997, 102.)

Sitoutumista kuvataan yhteiskunnallisena suhteena, kun taas samastumista pidetään lähinnä yhteisöllistävänä suhteena. Sitoutuminen korreloi yleensä voimakkaasti työtyytyväisyyden kanssa, ja se tulee esille työpaikalla ahkeruutena ja tavoitteellisuutena. Sitoutuminen liitetäänkin osaltaan motivaatioon, lojaalisuuteen ja velvollisuuden tunteeseen. Samastuminen on

tunteenomaisempaa kuin sitoutuminen, jolloin siihen liittyy usein perheenomaisia yhdessäolon tunteita, innostuneisuutta ja onnellisuutta. Yhteisyyden tunne muodostuu ihmisten tuntiessa kuuluvansa organisaatioon ja olevansa yhtä toinen toistensa kanssa. (Kiiänmaa 1997, 102.)

Samastumisen voimakkuutta ei voi sitoutumisen tavoin päätellä työntekijän asemasta organisaatiossa. Monissa tutkimuksissa onkin todettu, että juuri organisaatioon palkatut ja nuoret henkilöt suhtautuvat organisaatioon kaikkein lämminhenkisimmin. Tämä johtuu ehkä alkuinnostuksesta, ja valitettavasti ensimmäisten työvuosien jälkeen innostus saattaa laantua. Innostuksen laannuttua siirrytään vähitellen tunteenomaisesta yhteenkuuluvuudesta, samastumisesta, enemmän omaa asemaa vastaavaan sitoutumisen tilaan, jolloin ihmiset näyttävät toimivan ja ajattelevan asemaansa liittyvien odotusten mukaisesti sitoutumisen korreloidessa aseman kanssa. (Kiiänmaa 1997, 104.)

Samastumisen ja sitoutumisen käsitteet keskittyvät siis aivan eri asioihin. Samastumisessa ollaan kiinnostuneita siitä, kuinka yksilö hahmottaa itsensä suhteessa organisaatioon, kun taas sitoutuminen pohtii sitä, kuinka tyytyväinen yksilö on organisaatioon. Arvojen kannalta tarkasteltuna samastumisessa yksilö jakaa tai omaa organisaation arvot, sitoutumisessa hän ainoastaan hyväksyy ne. (Pratt 1989, 178.)

Arvojen seuranta voidaan tehdä esimerkiksi asiakastyytyväisyys- ja työtyytyväisyyskyselyiden ja vuosikertomusten yhteydessä. Kehityskeskusteluissa on myös hyvä pohtia arvojen toteutumista. Mitä pidemmälle aika kuluu, niin sitä enemmän arvoprosessi on yrityksen normaalia toimintaa. Arvoja tulee tukea jatkuvasti ja nostaa esille sopivin määräajoin, sekä seurata niiden toimivuutta ja päivittää niitä tarvittaessa. Arvoprosessi ei tule valmiiksi koskaan ja koska laatua voi aina parantaa, niin arvojakin voidaan oppia aina syvemmin. (Aaltonen & Junkkari 2003, 243 - 245.)

Myös sosiologian nykyteoreetikko Sayer (2000, 51, 57) toteaa, että arvot vaativat jatkuvaa kriittistä tarkastelua, koska niitä pitää tarkentaa ja tuoda paremmin vastaamaan todellista tilannetta. Hänen mukaansa arvojen taakse ei saa ”piiloutua” ja käyttää niitä tekosyynä oikeuttamaan tietynkaltaista toimintaa, vaan ne tulee altistaa kriittiselle tarkastelulle ja arvioinnille.

Kauppinen (2001) tekemän arvotutkimuksen mukaan vain neljännes niistä yrityksistä, jotka olivat määrittäneet arvonsa, oli pyrkinyt mittaamaan niitä. Nämä samat yritykset olivat kaksi kertaa muita tyytyväisempiä arvojen toteutumiseen, joten arvojen mittaamisella on ollut merkitystä. (Kauppinen 2002, 41.)



Haakana on pro gradu -tutkielmassaan selvittänyt, mitkä ovat Hätäkeskuslaitoksen tämänhetkiset toteutuneet ja tavoitellut arvot ja miten ne mahdollisesti muuttuvat järjestettyjen koulutusten myötä. Tutkimuksen mukaan Hätäkeskuslaitoksen arvojen tämänhetkinen toteutuminen todettiin suhteellisen hyväksi. Kuitenkaan arvot eivät toteutuneet niin hyvin kuin haluttaisiin, koska tuloksissa oli selvästi huomattavissa eroja toteutuneiden ja tavoitearvojen välillä. Tämä on kuitenkin positiivinen merkki, koska tavoitearvot ovat niinkin paljon suuremmat kuin tällä hetkellä toteutuneet arvot. Tällöin henkilöstö näkee arvojen merkityksen ja haluaa panostaa niihin. Mikäli tavoitearvot olisivat samalla tasolla toteutuneiden arvojen kanssa, se ilmentäisi sitä, että henkilöstö olisi tyytyväinen vallitsevaan tilanteeseen eikä edes haluaisi muutosta. Toteutuneiden ja tavoitearvojen erot voidaan siis nähdä voimavarana, johon organisaatiossa tulee panostaa jatkossakin. Sekä toteutuneet että tavoitearvot olivat kohonneet hieman kahden eri kyselyn välillä, joten suunta on koko ajan arvojen parempaan toteutumiseen päin. Arvomuutokset ovat aina hitaita, mutta pienikin muutos on aina myönteistä, etenkin kun huomioidaan kyselyjen välillä olleen vain puolisen vuotta. Tutkimuksen perusteella on pääteltävissä, että koulutus on edistänyt arvojen jalkauttamista jonkin verran. (Haakana 2004, 80.)

Aaltosen ym. (2003, 131) mielestä arvoprosessi on ikään kuin tiimalasi. Aluksi tarkastelun kohteena ovat organisaatioon liittyvät pohdinnat kokonaisuudessaan koskien henkilöstöä, asiakkaita ja sidosryhmiä. Tämän jälkeen asioita tiivistetään ja pohditaan niiden merkitystä tulevaisuuden kannalta. Keskustelujen avulla arvot määritetään ja lopulta jalkautetaan, jotta arvot voivat muodostua koko organisaation kehittämisen kulmakiviksi ja ohjenuoriksi, joihin sitoudutaan ja jotka selkiyttävät toimintaa.

### 3 Opinnäytetyön lähtökohdat

#### 3.1 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyöni tavoitteena on nimetä ja määrittää Päiväkoti Mainingin keskeiset arvot (kolmesta viiteen arvoa) yhdessä päiväkodin henkilökunnan ja lasten vanhempien kanssa. Opinnäytetyöni myötä luomme uudelle varhaiskasvatustyksiköllemme, päiväkodillemme, toimintaamme ohjaavan arvopohjan yhdessä lasten vanhempien kanssa. Näin kykenemme toteuttamaan laadukasta varhaiskasvatusta yhdessä asiakasperheidemme ja muiden yhteistyötahojemme kanssa pohjautuen yhteiseen arvomaailmaamme ja sen pohjalta luotuun toiminta-ajatukseemme. Tämä on myös ehdoton edellytys yksikkömme varhaiskasvatussuunnitelman laatimisen lähtökohdaksi, sillä työyhteisön on kyettävä kertomaan selkeästi, mikä sille on tärkeää ja mihin se uskoo.

Olemme ensimmäisen toimintavuotemme aikana toimineet ammattikasvattajien henkilökoh- taisten arvojen sekä Tuusulan kunnan kasvun ja oppimisen tulosalueen arvojen ohjaamina huomioiden luonnollisesti myös suomalaisen varhaiskasvatuksen arvopohjan, joka perustuu keskeisiin kansainvälisiin lapsen oikeuksia määrittäviin sopimuksiin, kansallisiin säädöksiin ja muihin ohjaaviin asiakirjoihin. Lopulta oman yksikkömme tuleva arvopohja voi olla toimin- tamme keskeinen suunnannäyttäjä.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on kartoittaa, mitä päiväkodin henkilöstön nimeämät arvot merkitsevät vanhempien mielestä heidän omien lastensa hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kannalta katsottuna. Vanhemmat saavat mahdollisuuden vaikuttaa myös siihen, lisätäänkö näiden neljän arvon joukkoon mahdollisesti vielä yksi tai kaksi vanhempien nimeämää arvoa heidän toiveestaan, ja mitä nämä mahdolliset uudet arvot tarkoittavat käytännössä heidän lastensa hoidon, kasvatuksen ja opetuksen näkökulmasta tarkasteltuna.

Lasten vanhemmat osallistuvat luonnollisesti arvotyöskentelyyn, sillä heidän mielipiteidensä kuunteleminen ja kunnioittaminen on tärkeää kasvatuskumppanuuden toteutumisen kannalta ja keskeinen osa kehittämistehtäväämme, jotta saamme asiakkaidemme mielipiteet ja uudet ideat hyödynnettäviksi kasvatuskumppanuusmallimme mukaisesti. Uskon, että kehittämistehtäväämme luo toimivan rakenteen esimerkiksi toisen varhaiskasvatusyksikön arvoprosessin läpi- viemiseksi.

Tutkimuskysymykseni ovat seuraavat:

- 1) Mitä päiväkodin henkilöstön nimeämät arvot merkitsevät vanhempien mielestä heidän omien lastensa hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kannalta katsottuna?
- 2) Mitä muita mahdollisia arvoja vanhemmat haluaisivat painotettavan päiväkodin varhaiskasvatustyössä?
- 3) Mitä nämä muut mahdolliset arvot tarkoittavat käytännössä vanhempien mielestä heidän lastensa hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kannalta katsottuna?

### 3.2 Päiväkodin kuvaus

Valitsin kehittämiskohteekseni luonnollisesti oman työyhteisöni, ympärivuorokautisesti toimi- van Klaavonkallion päiväkotit Mainingin, joka sijaitsee Hyrylässä, Tuusulassa. Päiväkotit aloitti toimintansa joulukuussa vuonna 2009, joten kyseessä on uusi työyksikkö. Tuusulassa varhais- kasvatuksen perusrungon muodostavat kunnalliset päiväkodit, joista kaksi päiväkotia toimii ympärivuorokauden. Lisäksi Tuusulan palvelutarjontaan kuuluvat kunnallinen ja yksityinen perhepäivähoito sekä yksityiset ja ostopalvelupäiväkodit. Toimin itse Päiväkotit Mainingin va- rajohtajana ja lapsiryhmän lastentarhanopettajana. Olen toiminut lastentarhanopettajan teh- tävissä jo vuodesta 1997 alkaen, joista viimeiset 13 vuotta Tuusulassa. Lisäkseni nykyisessä

työyksikössäni toimii hallinnollinen johtaja, seitsemän lastentarhanopettajaa, 16 lastenhoitajaa ja neljä ryhmävustajaa sekä kaksi keittäjää ja kaksi siistijää.

Päiväkodissämme on kaikkiaan noin 100 lasta, joiden hoitoajat vaihtelevat ympärivuorokauden, mikä aiheuttaa suuria haasteita toimiville käytännön järjestelyille. Päiväkodissämme toimii seitsemän eri lapsiryhmää, jotka on jaoteltu lasten iän mukaan. Kolme ryhmää koostuu 1-3 - vuotiaista lapsista, yksi ryhmä noin 4-vuotiaista ja kaksi ryhmää 5-6-vuotiaista lapsista. Lisäksi yksikössä on yksi sisarusryhmä. Jokaisessa tiimissä toimii yksi tai kaksi lastentarhanopettajaa, kaksi tai kolme lastenhoitajaa ja tarvittaessa ryhmävustaja lapsiryhmän kokoonpanon ja tarpeiden mukaan, vähintään kolme aikuista lapsiryhmässä.

Nuori työyhteisömme on päässyt kivasti toimintansa alkuun, mutta suuri yhteisö on ollut mielenkiintoisten haasteiden edessä syyskauden 2010 aikana, jolloin lähdimme etsimään toimintamme perustaksi tulevia arvoja ja toiminta-ajatustamme, joiden tuli luonnollisesti pohjautua Tuusulan kunnan kasvun ja oppimisen tulosalueen arvoihin. Nämä ovat turvallisuus, tasavertaisuus, vastuullisuus, luottamus, rehellisyys, terveelliset elämäntavat ja sivistyneisyys. Kyseisen tulosalueen toiminta-ajatus on kuvattu seuraavasti: ”Järjestämme tämän päivän ja tulevaisuuden toimijoiden kasvatusta, opetusta ja oppimispalveluita kodin kasvatustehtävää tukien. Tavoitteena on terveelliseen elämään ja yhteisöllisyyteen kykenevä, aktiivinen, itsensä tunteva, elinikäinen oppija.” Tuusulan kasvun ja oppimisen tulosalueen vision mukaan takaamme yhdessä vanhempien kanssa hyvän arjen ja tulevaisuuden lapsille ja nuorille. (Tuusulan kunnan varhaiskasvatussuunnitelma, 32.)

Tuusulan kunnan ensimmäinen varhaiskasvatussuunnitelma valmistui 14.6.2005, jonka tarkoituksena oli kehittää laadullisesti ja sisällöllisesti kunnan varhaiskasvatustaloutta lapsille ja lapsiperheille yhtenäisin perustein. Kyseistä asiakirjaa päivitetään tietyin väliajoin, koska varhaiskasvatuksen toimintaympäristö ja palvelujärjestelmä muuttuvat yhteiskunnallisen muutoksen myötä. Viimeisin päivitys on tehty keväällä 2011, jolloin siitä vastasi kentältä tulneiden kannanottojen jälkeen erikseen nimetty työryhmä varhaiskasvatuspäällikön johdolla. Tuusulan kunnassa varhaiskasvatustaloutta liitettiin kasvatusta ja sivistystoimen toimialaan vuoden 2009 alusta, joten päivitetyn kuntavastuksen hyväksyy kasvatusta ja koulutuslautakunta. (Tuusulan kunnan varhaiskasvatussuunnitelma 2011.) Oma päiväkotiyksikkömme on työstämässä parhaillaan omaa varhaiskasvatussuunnitelmaansa, jonka on tarkoitus valmistua syyskuudella 2012.

### 3.3 Tapaustutkimus lähestymistapana

Tutkimukseni on tapaustutkimus, jossa haluan syvällisesti ymmärtää kehittämisen kohdetta ja tuottaa kehittämisehdotuksia. Ojasalon ym. (2009, 54 - 55) mukaan tapaustutkimus liittyy

ihmisen toiminnan tutkimiseen eri tilanteissa, jolloin kehitettävän ilmiön asiantuntijat voivat kuvata ja selittää ilmiötä. Tapaustutkimusta toteuttavalla tutkijalla on alustava kehittämiss tehtävä tai -ongelma, jonka jälkeen hän perehtyy ilmiöön käytännössä ja teoriassa täsmentäen kehittämistehtävänsä, jolloin myös empiirisen aineiston keruu ja analysointi pääsevät käynnistymään. Lopulta tutkija saa esitettäväkseen kehittämiss ehdotukset tai mallin.

Tutkimukselliseen kehittämistehtävään osallistuminen oli mahdollista päiväkotimme koko henkilökunnalle ja lasten vanhemmille, jotka muodostivat tutkimukseni kohderyhmän, tapausten. Tällöin jokainen henkilökuntaan kuuluva sekä lapsen vanhempi sai halutessaan äänensä kuuluviin tasavertaisesti yhteisen kehittämistehtävämme avulla, jolloin ketään ei suljettu tutkimuksen ulkopuolelle.

Kehittämissellä pyritään aina jonkun edustamaan päämäärään, intressiin. Tällöin näkökulman valinta on keskeistä kehittämissessä. Kehittämiss tehtävässämme on ollut lähtökohtana olemassa olevat organisaation strategiat ja vallitsevat toimintaperiaatteet, joiden kautta annoimme henkilöstöllemme ja erityisesti lasten vanhemmille mahdollisuuden toimia asiantuntijana ongelmien ratkaisuisissa. Toikon ja Rantasen (2009, 46, 90) mukaan emansipatorisessa lähestymistavassa pyritään lähestymään ongelmien taustoja laajempien yhteiskunnallisten kehysten kautta. Lisäksi kyseisessä lähestymistavassa pyritään ryhmän yhteisöllisen tietoisuuden parantamiseen, jotta toimijat voisivat tunnistaa, selventää ja selittää yhteisönsä ongelmia ja tulisivat tietoisiksi niistä kontrolloivista voimista, kuten arvoista, jotka vaikuttavat heidän toimintaansa. Työyhteisön ja lasten vanhempien osallistaminen ja osallistuminen olivat ensiarvoisen tärkeitä, koska käsite osallistaminen on nimenomaan mahdollisuuksien tarjoamista, ja osallistuminen puolestaan mahdollisuuksien hyödyntämistä koko työyhteisön ja asiakasperheidemme eduksi.

Opinnäytetyöni on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jonka lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Tällöin todellisuus myös näyttäytyy moninaisena, eikä sitä voi pirstoa osiin. Laadullisessa tutkimuksessani tutkin kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tutkijana en voi irrottautua arvolähtökohdistani, koska arvot muovaavat ymmärtämystäni tutkimiani ilmiöitä kohtaan. Laadullisessa tutkimuksessa on pyrkimyksenä ensisijaisesti löytää ja paljastaa tosiasioita, eikä vain todentaa jo olemassa olevia väittämiä. (Hirsjärvi ym. 2004, 152,155.) Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus ei tuota syvällistä tietoa ihmisten arvo maailmasta, vaan ainoastaan hyvin pinnallista tietoa, joten sen käyttö ei sovellu omaan tutkimukseeni.

### 3.4 Kehittämistyön vaiheet

Opinnäytetyöni on tutkimuksellinen kehittämistyö, joka on saanut alkunsa työyhteisömme kehittämistarpeista. Kehittämistyössä ratkaistaan käytännöstä esiin tulevia ongelmia ja mahdollisesti uudistetaan arjen käytäntöjä sekä luodaan uutta tietoa työelämän käytännöistä. Työyhteisömme arvioi teorian tietoa ja käytännöstä nousseita asioita kriittisesti. Vuorovaikutus on ollut keskeistä eri tahojen kanssa, minkä rinnalla dokumentointi ja esittäminen hankkeen eri vaiheissa eri kohderyhmille, henkilöstölle ja vanhemmille, on vienyt tutkimuksellista kehittämistyötä eteenpäin. Samoin ovat todenneet Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti (2009, 18 - 19) sekä Toikko ja Rantanen (2009, 22 - 23) kuvatessaan pääperiaatteita kehittämistyön toteuttamisesta.

Kehittämistyössä painottuivat suunnittelu ja suunnitelman mukaan etenemisen hallinta (projektityön osaaminen). Olen kuvannut raportissani kehittämisen lähtökohdat, tavoitteet, työmuodot, prosessin etenemisen sekä lopputulokset johtopäätöksineen ja pohdintoineen. Tämä kehittämistyö sai alkunsa työyhteisöni ideoinnista kevätkaudella 2010 ja päättyi eri ideoiden kehittelyvaiheiden kautta tiettyyn ratkaisuun. Joulukuussa 2010 henkilöstö osallistui aivoriihi-työskentelyyn hankkeen käynnistämiseksi. Alustava viitekehys alkoi hahmottua minulle jo syyskauden 2010 ja kevätkauden 2011 aikana tutustuessani aihealueeseen liittyviin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen. Sain tutkimusluvan lokakuussa vuonna 2011, jonka jälkeen oli vuorossa avointen kyselyiden toteutus vanhemmille vuoden 2011 loppuun mennessä. Lopullinen aineiston analysointi ja johtopäätökset pohdintoineen syntyivät kevään ja kesän aikana vuonna 2012, jolloin samalla jatkui kirjallisuuden tutustuminen ja sen kautta viitekehysten lopullinen laadinta. Kehittämishankkeen toteutus ja sen tuotokset arviointineen on ollut kokonaisuudessaan suhteellisen pitkä prosessi. Eettiset kysymykset ovat olleet myös tärkeitä prosessin kaikissa vaiheissa.

Kehittämistyötä ohjasivat käytännölliset tavoitteet teoreettisten tavoitteiden sijaan. Käytännöllisiin tavoitteisiin sain kuitenkin tukea teoriasta, ja lopulta siirsinkin tulokset käytäntöön ja raportoin ne kirjallisesti. Kirjoitin raporttia koko prosessin etenemisen aikana, ja teksti saavutti lopullisen muotonsa syyskaudella 2012. Edellä kuvaamani toiminta pohjautui Ojasalon ym. (2009, 20, 26) esittämiin kehittämistyön peruslähtökohtiin.

### 3.5 Aineistonkeruumenetelmät

Jotta pääsimme tavoittelemamme päämäärään, käytin henkilökunnalle aivoriihi-ideointimenetelmää tiedonkeruumenetelmänä kehittämispäiviemme aikana saadaksemme polkaistua kehittämistehtävämme käyntiin. Henkilökunta osallistui aivoriihi-tyyppiseen työskentelyyn arvojen nimeämiseksi ja määrittämiseksi. Lasten vanhemmat osallistuivat hankkeen avoimen kyselylomaketutkimuksen muodossa, jonka tulokset raportoin heille sekä henkilöstölle sovitun aikataulun mukaisesti syyskaudella 2012. Näin aineiston alustava päärunko

(arvot) tulee henkilöstöltä, mutta sitä tukeva varsinainen tutkimusaineisto saadaan lasten vanhemmilta. Tällöin pääasiallisena tiedonlähteenä toimivat vanhempien tuottamat aineistot, joita täydentävät henkilöstön ideoimat arvomääritelmät.

### 3.5.1 Aivoriihi ideointimenetelmä

Klassinen aivoriihi on yksi tunnetuimmista ja käytetyimmistä ideointitekniikoista, jonka on kehittänyt Alex Osborn mainostoimistonsa tarpeisiin uusien ideoiden tuottamiseksi ja mainonnan laadun parantamiseksi vuonna 1941. Menetelmä sai nimen riihi, kun siinä käytiin suora- viivaisesti, mutta vapaasti ongelman kimppuun. Aivoriihen tarkoituksena on tuottaa suuri joukko vaihtoehtoisia ideoita ongelmanratkaisua varten, joista parhaat seulotaan esille. Myös huonot ideat arkistoidaan, koska niille voi löytyä myöhemmin hyötykäyttöä. Aivoriihi - ryhmätyömenetelmään tarvitaan puheenjohtaja ja riittävä joukko osallistujia (n. 8-15), joiden tulee sitoutua tuottamaan ideoita sovittuun ongelmaan mahdollisimman tehokkaasti ja noudattamaan aivoriihen sääntöjä. Puheenjohtajalla on keskeinen rooli aivoriihen onnistumisessa. Kun ryhmälle karttuu kokemusta aivoriihestä, he oppivat myös itse johtamaan prosessia. Puheenjohtaja antaa ongelman ryhmälleen varmistaen, että kaikki ovat ymmärtäneet sen oikein. Hän myös huolehtii siitä, että aivoriihen kaikki vaiheet käydään läpi, ja osallistujat noudattavat sääntöjä. Puheenjohtaja stimuloi ryhmän ideointia ja kirjoittaa ylös esitetyt ideat. Aivoriihityöskentely edellyttää häiriötöntä työskentelytilaa ryhmälle sekä menetelmän edellyttämiä työvälineitä, kyniä, muistilehtiöitä, lehtiötaulu jne. Aivoriiehen tulee varata aikaa kahdesta kolmeen tuntia. (Harisalo 2011, 79 - 80.)

Virallisesti klassiseen aivoriiehen kuuluu seitsemän vaihetta.

1.vaihe: Ongelman selkeä asettaminen on keskeistä. Ongelmaa koskevan keskustelun tavoitteena on antaa osallistujille tietty minimimäärä tietoa ongelmasta, jotta he ymmärtävät ongelman hyvin mahdollisimman tehokkaan ideoinnin aloittamiseksi. Tämä vaihe kestää noin 10 minuuttia. (Harisalo 2011, 81.)

2. vaihe: Ongelma muotoillaan uudelleen kuinka-kysymyksinä, jolloin ryhmä luo itselleen riittävän perustan ongelman ymmärtämiseksi ja kykenee aloittamaan mahdollisimman tehokkaan ideoinnin. Kuinka-lauseet eivät tuota ratkaisua ongelmaan, vaan avaavat ongelmaa erilaisista näkökulmista. Jokainen kuinka-lausuma kirjoitetaan ylös kaikkien nähtäville. Suositeltava kuinka-lauseiden määrä on noin 20. Puheenjohtaja antaa aluksi malleja kuinka -lauseista ja niiden vähitellen hiipuessa aktivoi ryhmäänsä itse tuottamallaan kuinka-lauseilla. Hän tekee myös arvion, milloin tämä vaihe päätetään. (Harisalo 2011, 82.)

3.vaihe: Puheenjohtaja tekee päätöksen ongelman lopullisesta valinnasta. Kuinka-lauseet voivat mahdollisesti muuttaa alkuperäistä ongelmanasettelua. Kun lopullinen ongelma on valittu, puheenjohtaja kirjoittaa sen Keksitaululle seuraavassa muodossa: Keksi mahdollisimman monta ideaa, jonka avulla ongelma voidaan ratkaista! (Harisalo 2011, 83 - 84.)

4. vaihe: Lämmittelyideointi kestää noin viisi minuuttia, jolloin ryhmä tuottaa ideoita jonkin kuvitteellisen mieltä kirvoittavan ongelman ratkaisemiseksi, esimerkiksi keksien paperiliittimelle uusia käyttötapoja. Lämmittelyideointi vapauttaa mielen turhista estoista, jännitteistä ja peloista. (Harisalo 2011, 85 - 86.)

5. vaihe: Varsinainen aivoriihi alkaa lämmittelyideoinnin päätyttyä. Aivoriihen aikana jokaisen esittämä idea numeroidaan ja kirjoitetaan taululle kaikkien nähtäville. Puheenjohtaja toimii pääkirjurina ja osallistuu itsekin ideointiin. Hän valvoo perussääntöjen noudattamista ja päättää aivoriihen kestosta ja lopetuksesta. Hyväntahtoiset huomautukset, huumori ja nauuru ovat suositeltavia aivoriihessä, koska ne luovat vapauttavaa tunnelmaa spontaanien ideoiden keksimiseen ilman vuorottelua ja järjestystä. Lopulta puheenjohtaja lopettaa istunnon ja kiittää osallistujia. (Harisalo 2011, 86 - 88.)

6. vaihe: Villeimmässä ideassa puheenjohtaja pyytää osallistujia valitsemaan aivoriihessä tuotetuista ideoista kaikkein villeimmät, hurjimmat ja epärealistisimmat kirjaten ne fläppitaululle (yksikin villi idea riittää). Tämän jälkeen hän pyytää osallistujia muuttamaan ne vuorotellen käyttökelpoisiksi ja hyödynnettäviksi ideoiksi. Ryhmän henkinen väsyminen helpottaa ja tehostaa villeimmän idean prosessointia, koska tällöin ihmisten ajatukset liikkuvat vapaasti ja ennakkoluulottomasti. Hyväksyty ratkaisu löytyy joskus villeimmän idean jalostuksen kautta. (Harisalo 2011, 89.)

7. vaihe: Istunnon päättäminen on aivoriihen viimeinen vaihe, jossa puheenjohtaja voi tuoda esille niitä näkökohtia, jotka liittyvät ideoiden valintaan ja jatkokäsittelyyn. Ryhmä voi myös käydä vapauttavan keskustelun kokemuksistaan ja tuntemuksistaan ja pohtia aivoriihen soveltuvuutta omaan työyhteisöön, jolloin luodaan perustaa ryhmän jatkotyöskentelylle ja aivoriihen levittämiseksi työyhteisössä. (Harisalo 2011, 89 - 90.)

Aivoriihityyppisessä ideointimallissa ovat tietyt hyvät ja huonot puolensa. Tottumattomat ideoijat eivät välttämättä aluksi löydä ideoita pienessä ryhmässä, kun taas suuressa ryhmässä joku ryhmän jäsen saattaa jättäytyä ulkopuoliseksi tarkkailijaksi eikä sitoudu lainkaan toimintaan. Toisaalta suuren ryhmän vahvuutena voidaan pitää muun muassa sitä, että suuri ryhmä mahdollistaa jokaisen yksilön osallisuuden ratkaisujen tekemiseen yhdessä, jolloin myös sitoutuminen on helpompaa, kun kaikki ovat päässeet samanaikaisesti osallisiksi ratkaisun tekoon. (Ojasalo ym., 2009, 145 - 147.)

Työyhteisömme teki omat ratkaisunsa minun ja esimieheni johdolla ja päätti toteuttaa tehokkaan, lyhennetyn oman versionsa klassisesta aivoriihestä, johon kuuluivat kyseisen sovelluksen vaiheet yksi, viisi ja seitsemän. Mallistamme on selkeästi erotettavissa aiheeseen virittäytyminen ja ongelman selkeä määrittäminen, varsinainen käytännöntoteutus- ja päätösvaihe yhteenvetoineen.

Aiheeseen virittäytyminen ja ongelman määrittäminen: Kaikilla työyhteisömme jäsenillä oli etukäteen tiedossa, että tavoitteenamme on nimetä ja määrittää Päiväkoti Mainingin keskeiset arvot (kolme tai neljä arvoa) yhdessä koko henkilökunnan kanssa yhteisen kehittämispäivämme yhteydessä aivoriihi-ideointimenetelmää apuna käyttäen 3.12.2010 ja aloittaa arvojen jalkauttaminen vähitellen arkiseen työhömmö. Kehittämispäiväämme osallistui koko päiväkotimme kasvatushenkilökunta lukuun ottamatta kolmea henkilöä, jotka estyivät tulemaan kyseisenä päivänä.

Aloitimme kehittämispäivämme pohtimalla pareittain kysymystä, miten määrittelette käsitteen arvo. Pohdintaan varattiin aikaa noin 10 minuuttia, jonka jälkeen jokainen pari kertoi ajatuksiaan käsitteestä arvo. Henkilöstön määrittelyt olivat hyvin yhtenäiset keskenään sekä myös samansuuntaiset kirjallisuuteen ja tutkimuksiin pohjautuvien määritelmien kanssa, joihin olin perehtynyt kehittämistehtävässä jo etukäteen.

Seuraavaksi palautimme mieleen Tuusulan kunnan kasvun ja oppimisen tulosalueen arvot, toiminta-ajatuksen sekä kaiken taustalla olevan visiomme, jota kohti etenemme tulevien arvojemme ja toiminta-ajatuksen ohjaamina. Suunnittelin johtajamme kanssa aiheesta havainnollisen, merellisen kaaviokuvan, jonka kautta henkilöstön oli helpompi sisäistää käsiteltävää asiaa kuin tiedon ollessa pelkän tekstin varassa. Tämän jälkeen tehtävänämme oli alkaa pohdita, mitkä olisivat meidän päiväkodin toimintaa ohjaavat kolme tai neljä arvoa, joihin olemme valmiita sitoutumaan, ja joiden pohjalta voimme johtaa myös toiminta-ajatuksemme.

Pyysimme henkilöstön asettumaan jonoon ikäjärjestykseen, nuorin ensimmäiseksi ja joukon vanhin viimeiseksi, minkä jälkeen teimme jaon kolmeen. Näin saimme kolme ryhmää, joissa oli monipuolinen henkilöstön ikärakenne. Ryhmissä oli nuoria työuransa alussa olevia työntekijöitä sekä varttuneita, vahvan kokemuksen omaavia ihmisiä ja ihmisiä siltä väliltä.

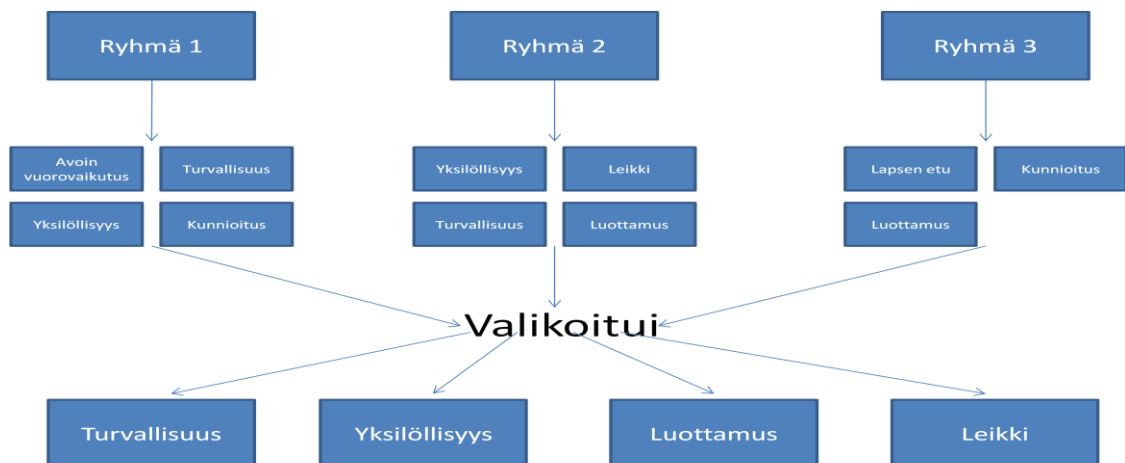
Toteutusvaihe: Jokaiselle ryhmälle kerrottiin, että heillä on aikaa työskennellä omissa heille varatussa huoneessaan noin 30 minuuttia. Ryhmän jäsenet ohjeistettiin kirjaamaan paperille aivoriihi-ideointimenetelmää (menetelmä oli henkilöstölle jo entuudestaan tuttu) apuna käyttäen mahdollisia tärkeiksi kokemiaan arvoja. Lopulta jokainen ryhmä kirjasi yhteisen pohdinnan ja sitä seuranneiden laskelmien päätteeksi nimeämistään arvoista kolmesta neljään



eniten ääniä saanutta, tärkeimmäksi kokemaansa arvoa. Jokainen arvo kirjattiin yksittäiselle paperilapulle. Tällöin jokaisella kolmella ryhmällä oli kolmesta neljään arvoehdotusta valmiina.

**Päätösvaihe ja jatkotyöskentely:** Koko henkilökunnan päätösvaiheen yhteiseen pohdintaan käytettiin aikaa noin 30 minuuttia, jolloin saimme melko helposti nimettyä päiväkotimme kolme arvoa, jotka olivat turvallisuus, luottamus ja yksilöllisyys. Neljännen arvon nimeäminen olikin jo haastavampaa. Yhteisen pohdinnan päätteeksi valitsimme neljänneksi arvoksi leikin, joka on ikään kuin punainen lankamme, tärkeä pedagoginen linjauksemme (lapselle ominainen tapa toimia), jota arvostamme, ja se ohjaa toimintaamme (kasvatusta ja oppimista) täysipainoisesti.

Ryhmä 1:n nimeämät ehdotukset päiväkotimme arvoille olivat turvallisuus, yksilöllisyys, kunnioitus ja avoin vuorovaikutus. Ryhmä 2:n ehdotukset olivat puolestaan yksilöllisyys, leikki, turvallisuus ja luottamus. Ryhmä 3:n jäsenet taas kannattivat arvoiksemme seuraavia kolmea arvoa: lapsen etu, luottamus ja kunnioitus. Kaikkiaan työyhteisömme kolme ryhmää nimesi seitsemän eri arvoa, joista päädyimme neljään arvoon. Olimme selkeästi sitä mieltä, että jo kahdella äänellä turvallisuus oli yksi arvoistamme, samoin yksilöllisyys, jonka katsoimme vahvistavan kunnioitus -arvoa, joka oli myös tuotu kahdessa ryhmässä keskeisesti esille. Luottamus oli saanut äänensä kahdelta ryhmältä, ja siihen katsoimme läheisesti myös kuuluvan kolmannen ryhmän ehdottoman avoin vuorovaikutus -arvon. Lapsen etu on hyvin laaja arvo, johon luonnollisesti panostamme, mutta jätimme sen käsitteen laaja-alaisuuden vuoksi arvojemme ulkopuolelle. Leikki on yksi lapsen keskeinen tapa toimia, ja olemme keskustelleet leikin merkityksestä paljon toimintavuotemme aikana ja panostaneet siihen esimerkiksi ulkopuolisten koulutustenkin avulla, joten halusimme nostaa vielä leikin meidän arvoksi, pedagogisen linjauksemme rinnalle. Näin päiväkotimme arvoiksi valikoituivat turvallisuus, luottamus, yksilöllisyys ja leikki.



Kuvio 7: Päiväkoti Mainingin johdetut arvot

Kun arvot oli nimetty, varsinainen aivoriihemme päättyi ja kiitin koko ryhmän puheenjohtajana kaikkia osallistujia arvokkaasta työpanoksesta, ja totesimme aivoriihiryhmätyömenetelmän sopivan työyhteisömme ideointimenetelmäksi.

Jatkotyöskentelyä ajatellen tavoitteenamme oli seuraavaksi pohtia, mitä nämä neljä arvoa merkitsevät meille käytännössä 1) lasten, 2) vanhempien sekä 3) henkilöstön näkökulmasta katsottuna. Näin pilkoimme jokaisen arvon erikseen merkityksineen kolmella eri tasolla. Kyseisen päivän aikana saimme pilkottua kaksi arvoa, leikin ja yksilöllisyyden. Turvallisuus- ja luottamus-arvojen työstäminen jatkui maaliskuussa 7.3.2011 iltapalaverin puitteissa koko henkilöstön kesken edellä esitetyn periaatteen mukaan.

Arvot määriteltiin ensin keräämällä henkilöstön ajatuksia mind map -mallia hyödyntäen, jolloin ideoita tulvi runsaasti. Ideointivaiheen jälkeen kehittämishankkeen koordinoijana kirjasin nämä neljä arvoa määrittelyineen loogisesti lauseiden muotoon (synteesi), jolloin niiden kokonaisvaltainen ymmärtäminen selkiintyi. Tämän jälkeen henkilökunta sai mahdollisuuden tarkastella kirjallista tuotosta ja tehdä siihen tarvittaessa vielä muutosehdotuksia kevätkauden 2011 aikana. Huhtikuussa vuonna 2012 tein lopulta henkilöstön tuottamasta aineistosta sisällönanalyysin redusoiden aineiston ja nimeten jokaiseen neljään pääluokkaan (turvallisuus, yksilöllisyys, luottamus ja leikki) sijoittuville kirjallisille aineistoille alaluokat, jotka antoivat minulle tutkijana hyvät lähtökohdat lähteä analysoimaan avointen kyselyiden kautta tuotettua aineistoa. Sisällönanalyysistä varsinaisena analyysimenetelmänä ja sen toteutuksen periaatteista kerron tarkemmin Avoimien kyselyiden analyysi-osuudessa.

### 3.5.2 Avoin kysely

Jatkoimme kehittämistehtäväämme ottamalla arvokeskusteluun mukaan päiväkotimme lasten vanhemmat käyttäen avointa kyselylomaketta (Liite 3) tiedonkeruumenetelmänä, jonka tiedonantajat täyttivät kotonaan tai valvotussa tilanteessa lapsensa varhaiskasvatuskeskustelun yhteydessä ja palauttivat sen ryhmänsä henkilökunnalle vuoden 2011 loppuun mennessä. Kerroin kyselylomakkeen saatekirjeessä vanhemmille, että haluan saada juuri lasten vanhemmat osallistumaan päiväkotimme arvotyöskentelyyn, sillä vanhempien mielipiteiden kuunteleminen ja kunnioittaminen on tärkeää kasvatuskumppanuuden kannalta ja keskeinen osa kehittämistehtäväämme. Kerroin myös, että käsittelen kaikki saamani tiedot luottamuksellisesti, eikä lopullisesta tutkimusraportista tule kenenkään henkilöllisyys esille.

Arkistoin saamani kyselylomakkeet päiväkotiin lasten asiakirjoja sisältäviin kansioihin, joita säilytetään päiväkodin lukituissa kaapeissa. Näin voimme edistää kunkin perheen arvokasvatusta yksilöllisesti ja palata tarkistamaan vanhempien kirjaamia arvomääritelmiä tarvittaessa. Informoin vanhempia siitä, että he voivat kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen, mutta kyselyyn vastaaminen on toivottavaa, koska se on osa lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaa. Tutkimukseni valmistuttua lupasin vanhemmille tutkimustulokset kirjallisen tutkimusraportin muodossa. Ennen kyselylomakkeiden jakoa asiakasperheille testasin niiden ymmärrettävyyden viidellä vanhemmalla, joiden lapset ovat hoidossa tutkimuspäiväkotimme lähetyvillä sijaitsevassa toisessa yksikössä.

Avoimet kyselylomakkeet jaettiin kaikkiaan päiväkotimme 58 asiakasperheelle. Tutkimukseen osallistuvia kyselylomakkeita palautettiin 24 kappaletta määräaikaan mennessä. Näiden avointen kysymysten kautta sain vanhemmilta vastauksia siihen, mitä henkilöstön nimeämät ja määrittämät neljä arvoa merkitsee vanhemmille heidän lapsensa hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kannalta tarkasteltuna. Lisäksi sain vanhemmilta vastauksia siihen, haluaisivatko he liittää vielä yksi tai kaksi arvoa jo valittujen neljän arvon joukkoon, ja mitä nämä mahdolliset uudet arvot merkitsevät heidän lapsensa hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kannalta katsottuna.

Avoimen kyselylomakkeen hyvänä puolena Vallin (2001, 111) mukaan on se, että vastausten joukossa voi olla odottamattomia, hyviä ideoita, ja näin on mahdollisuus saada vastaajan mielipide perustellusti esille. Avointen kysymysten heikkoutena puolestaan voi olla se, että informantit saattavat jättää helposti vastaamatta kyselyyn tai vastaukset jäävät ylimalkaisiksi tai epätarkoiksi. Ehkä vastaaja ei vastaa suoraan kysymyksen, vaan sinne päin kysymyksen vierestä.

### 3.6 Avoimien kyselyiden analyysi

Tutkimukseni liittyy fenomenologis-hermeneuttiseen perinteeseen, missä ihminen on tutkimuksen kohteena ja tutkijana. Tutkimuksen teon kannalta keskeiset käsitteet ovat kokemus, merkitys ja yhteisöllisyys. Ymmärtäminen ja tulkinta ovat tärkeitä. Tutkimuksessani tuon tietoiseksi ja näkyväksi sellaiset asiat, jotka tottumus on häivyttänyt huomaamattomaksi, itses-tään selväksi, tai niitä ei ole tietoisesti pohdittu ja kirjattu. Tällöin tutkittava ilmiö on sellai-senaan läsnä elämismaailmassa, mutta se ei avaudu käsitteellistämislle ja ymmärtämiselle suoraan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 34 - 35, 95.)

Keräsin, analysoin ja raportoin itse vanhemmilta saadun aineiston erillään kehittämistehtä-västä, jolloin tämä tutkimusprosessi oli oma erityinen prosessinsa henkilökunnan aloittaman kehittämisprosessin rinnalla. Tuomen ja Sarajärven (2009, 96 - 97, 115 - 116) ajatuksia mu-kailten käytin tutkimuksessani deduktiivista sisällönanalyysia, jolloin määrittelin pääkategori-at aikaisemman tiedon perusteella ja etsin niihin sisältöjä vanhempien tuottamasta aineistos-ta. Varsinainen käyttämäni analyysimenetelmä oli teoriaohjaava sisällönanalyysi, jossa aikai-semmpi tieto ohjasi analyysia, mutta ei ollut varsinaisesti teoriaa testaava, vaan paremminkin uusia ajatusuria mahdollistava. Teoreettiset käsitteet, yläluokat, toin valmiina jo ilmiöstä tiedettyinä. Synnytin alaluokat aineistolähtöisesti vanhempien tuottamista vastauksista, joita vertasin henkilöstön tuottamiin sisältöihin ja niistä johdettuihin alaluokkiin. Etsin kyseisten alaluokkien avulla yhtäläisyyksiä ja eroja. Näin syntyi vielä uusia alaluokkia. (Tuomi & Sara-järvi 2009, 96 - 97, 115 - 116.)

Varsinainen analyysi käynnistyi vähitellen, kun vanhemmat palauttivat tutkimukseen osallistu-vat avoimet kyselylomakkeet minulle, jolloin sain vastauksia ensimmäiseen tutkimuskysymyk-seeni: mitä päiväkodin henkilöstön nimeämät arvot merkitsevät vanhempien mielestä heidän omien lastensa hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kannalta katsottuna?

Otin kopiot kyselykaavakkeista ja sen jälkeen numeroin jokaisen vastaajan edeten vastaaja 1:stä (v1) aina vastaaja 24:ään (v24). Turvallisuus-arvoon liittyvän aineiston alkuperäisilmauk-set sijoitin leikaten ja liimaten vihreälle paperille vastaaja 1:stä aina vastaaja 24:ään saakka. Näin etenin myös yksilöllisyys-, luottamus-, ja leikki-arvoihin liittyvien vastausten kanssa. Yk-silöllisyys-arvo oli väriltään sininen, luottamus-arvo punainen ja leikki-arvo keltainen. Nämä värit helpottivat hahmottamistani ja jatkoanalyysia. Näin jokainen arvo muodosti luonnolli-sesti yhden pääluokan, jolloin pääluokkia oli kaikkiaan neljä, joita kuvasin eri väreillä.

Seuraavaksi luin pääluokkiin ryhmiteltyjä vastauksia useampaan kertaan ja alleviivasin oleelli-simman tiedon, jotta sain muodostettua niistä kokonaiskuvan itselleni. Tämän jälkeen vuoros-

sa olikin kunkin vastaajan tuottaman tiedon redusointi eli pelkistäminen, jolloin aineistosta karsittiin Alasuutarin (1994, 30) mukaisesti tutkimukselle epäolennainen pois. (Taulukko 1).

Pääluokka	Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaus
Turvallisuus: Fyysinen turvallisuus	”Turvallisuus merkitsee meille sitä, että lapsemme on päiväkodissa ollessaan koko ajan huolenpidon ja valvonnan alaisena.”	Lapsen jatkuvasta huolenpidosta ja valvonnasta huolehtiminen
Yksilöllisyys	”Yksilöllisyys merkitsee meille sitä, että lapsi otetaan huomioon omana itsenään vahvuksi- neen ja heikkouksi- neen, nämä huomioiden tuetaan tarvittaessa.”	Lapsen vahvuuksien ja heikkouksien huomioiminen ja tukeminen tarvittaessa
Luottamus	”Luottamus merkitsee meille sitä, että voimme rohkeasti kertoa perheen ja lapsen asioista päiväkodin henkilökunnalle joutumatta miettimään, kulkeutuvatko asiat tahoille, joille ne eivät kuulu.”	Vanhempien luottamuksellisesti kerrotut asiat pysyvät vain henkilöstön tiedossa.
Leikki	”Leikki merkitsee meille sitä, että lapsuuden kaiken opettelu pohjautuu leikkiin ja leikin avulla voidaan ikäviäkin asioita selkiyttää lapselle.”	Lapsi oppii leikin avulla kaikkia uusia ja vaikeitakin asioita.

Taulukko 1: Esimerkki pelkistetyn ilmaisun muodostamisesta

Sarajärven ja Tuomen (2008, 110) mukaan pelkistetyt ilmaisut ryhmitellään ja yhdistetään luokaksi sekä nimetään luokan sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Tällöin puhutaan klusteroinnista, jolloin aineiston tiivistyessä yksittäiset tekijät sisällytetään yleisimpiin käsitteisiin. Käsit-

teiden ryhmittelystä käytetään nimeä alaluokka. Alaluokkien ryhmittelystä alkaa muotoutua tutkimuksen perusrakenne ja alustava näkemys tutkittavasta kohteesta (Taulukko 2).

Pääluokka	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
Turvallisuus: Fyysinen turvallisuus	Lapsen jatkuvasta huolenpidosta ja valvonnasta huolehtiminen	Huolenpito ja valvonta
Yksilöllisyys	Lapsen vahvuuksien ja heikkouksien huomioiminen ja tukeminen tarvittaessa	Vahvuuksien ja heikkouksien huomiointi
Luottamus	Vanhempien luottamuksellisesti kerrotut asiat pysyvät vain henkilöstön tiedossa.	Vaitiolovelvollisuus
Leikki	Lapsi oppii leikin avulla kaikkia uusia ja vaikeitakin asioita.	Uuden oppimista; (monipuolista toimintaa)

Taulukko 2: Esimerkki alaluokan muodostamisesta

Metsämuuronen (2008, 48) toteaa, että aineiston analysoinnissa yhdistyvät analyysi ja synteesi, jolloin kerätty aineisto ikään kuin hajotetaan käsitteellisiksi osiksi ja synteesin avulla jälleen kootaan tieteellisiksi johtopäätöksiksi. Tätä toimintaa voidaan kutsua myös abstrahoinniksi. Näin tutkimusaineisto saadaan siihen muotoon, että sen perusteella tehdyt johtopäätökset voidaan irrottaa yksittäisistä henkilöistä, tapahtumista ja siirtää yleiselle käsitteelliselle ja teoreettiselle tasolle.

Edellä kuvaamani analyysit mahdollistivat yhtenäisen arvonäkökulman syntymisen päiväkotiyhteisöllemme. Analyysin myötä hajotin keräämäni aineiston käsitteellisiksi osiksi (alaluokat) ja lopulta jälleen kokosin ne yhtenäisiksi loogisiksi tuloksiksi pääluokittain. Näin sain empiirisen aineiston liitettyä teoreettisiin käsitteisiin ja tuloksissa pystyin esittämään aineistosta muodostetun mallin arvovalinnoistamme.

Luokittelun ja kategorioiden muodostamisen jälkeen aineistoa voidaan myös kvantifioida, jolloin siitä lasketaan esimerkiksi, kuinka monta kertaa sama asia esiintyy tutkittavien kuvauk-

sisä tai kuinka moni tutkittava ilmaisee saman asian. Ongelmana voi kuitenkin olla se, että laadulliset aineistot ovat useimmiten niin pieniä, että niiden kvantifiointi ei välttämättä tuo lisätietoa tai erilaisia näkökulmia tutkimustuloksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 120 - 121.) Jokaisen vanhemman vastaus oli äärimmäisen tärkeä, joten jo yksi tutkimuskysymykseen liittyvä oleellinen maininta huomioitiin analyysissä ja lopullisissa tutkimustuloksissa.

#### 4 Henkilöstön ja vanhempien yhdessä muodostama arvonäkökulma

Alaluokkien nimeämisen jälkeen kokosin vanhempien tuottamista arvoihin liittyvistä ajatuksista yhtenäisen päiväkotimme arvonäkökulman, jota täydensin henkilöstön jo aloittaman arvojen sisällön määritelmillä ja niistä johdetuilla alaluokilla, jotka osoittautuivat yllättävän yhtenäisiksi vanhempien vastausten kanssa. Henkilöstön tuottamasta aineistosta johdetut alaluokat, joita ei löytynyt vanhempien tuottamasta aineistosta, on kuvattu kaavioihin violetilla värillä. Puolestaan vanhempien tuottamat alaluokat, joita ei löytynyt henkilöstön tuottamasta aineistosta on kuvattu oranssilla värillä. Muut alaluokat on löydettävissä molemmista aineistoista. Aineiston luokittelun monimuotoisuus tarjosi yhden selkeän edun tämän yhteisen näkökulman löytymiseksi.

Turvallisuus, yksilöllisyys, luottamus ja leikki ovat päiväkotimme henkilöstön aivoriihideointimenetelmän avulla nimeämät ja määrittämät arvot, joita olemme tarkastelleet kolmesta eri näkökulmasta koko henkilökuntamme kanssa; olemme pohtineet, mitä kukin arvo merkitsee käytännössä lapselle hänen näkökulmastaan katsottuna sekä vanhempien ja henkilökunnan näkökulmasta tarkasteltuna.

Lasten vanhempien mielipiteiden kuunteleminen ja kunnioittaminen on ollut tärkeää kasvatuskumppanuuden toteutumisen kannalta. Vastaamalla vanhemmille suunnattuun arvokyselyyn vanhemmat ovat voineet vaikuttaa päiväkotimme Mainingin yleiseen arvokeskusteluun ja omien lapsiensä henkilökohtaiseen arvokasvatukseen, koska kysely oli osa lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaa (=lapsen vasu). Avoimiin kysymyksiin vastaamalla he saivat kuvata, mitä nämä henkilöstön nimeämät arvot merkitsevät käytännössä heidän oman lapsensa hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kannalta tarkasteltuna. Lisäksi vanhemmat saivat mahdollisuuden vaikuttaa siihen, lisätäänkö näiden neljän arvon joukkoon mahdollisesti vielä yksi tai kaksi vanhempien nimeämää arvoa heidän toiveestaan, ja mitä nämä mahdolliset uudet arvot tarkoittavat käytännössä heidän lastensa hoidon, kasvatuksen ja opetuksen näkökulmasta tarkasteltuna.

Henkilöstön ja vanhempien muodostamista ajatuksista kokosin tiivistetysti näiden arvojen merkityksen päiväkotiyhteisöllemme. Nämä arvot ovat käsitteinä hyvin laaja-alaisia, joten niiden määrittäminen kirjallisuuden ja tutkimustiedon pohjalta on äärimmäisen laaja tehtävä,

joten olen tehnyt selkeän rajauksen siitä, että tutkimustulokseni ovat kohdejoukon subjektiivinen näkemys näistä neljästä arvosta, eikä niitä verrata perusteellisesti toisten tutkijoiden esittämiin määritelmiin, koska ne ovat erilaisille yhteisöille hyvin subjektiivisia, laaja-alaisia ja tilannesidonnaisia kokemuksia.

#### 4.1 Turvallisuus

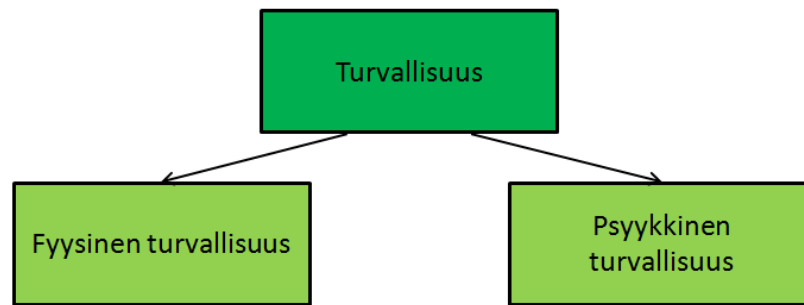
Laitinen (2003, 29) kokee yksilön näkökulmasta fyysisen, sosiaalisen, taloudellisen ja henkisen turvallisuuden olevan keskeisiä tekijöitä tarkasteltaessa ihmisten hyvää elämää ilman turvallisuus-käsitettä. Ihmistasolla Niemelä (2000, 22) näkee turvallisuuden inhimillisenä peruspyrkimyksenä, keskeisenä sosiaalisena arvona. Varsinaisena arvona turvallisuus käsittää varmuutta ja vaarattomuutta, esimerkiksi erilaisten vaarojen, kuten tapaturmien ja väkivallan poissaoloa. Arvona turvallisuus tarkoittaa myös luotettavuutta eli ennustettavuutta ja levollisuutta. Yksilön tasolla turvallisuus on sisäistä turvallisuutta (sisäistä tasapainoa), ryhmien tasolla se voidaan kokea esimerkiksi perheen turvallisuutena. Yhteiskunnan tasolla turvallisuus voidaan taas nähdä kansallisena turvallisuutena ja ihmiskunnan tasolla maailmanrauhana. (Niemelä 2000, 22.)

Tiirikaisen, Markkulan ja Lounamaan (2009, 69) mukaan turvallisuus on keskeinen arvo yksittäisen ihmisen, perheen, yhteiskunnan ja koko ihmiskunnan tasolla. Turvallisuuden tunne syntyy, kun jokin vaara tai riski on poissa, jää toteutumatta tai sen toteutumiseen on varauduttu riittävän hyvin, tai koetaan ainakin asian olevan niin. Turvallisuus merkitsee myös onnettomuuksien ja niiden seurausten minimointia.

Päivähoidon turvallisuudella tarkoitetaan päivähoidossa annettavan varhaiskasvatustyön turvallista toteuttamista, jolloin toimintayksikön turvallisuuden tarkasteluun liitetään toimintayksikön henkilöstö, toimintayksikössä hoidossa olevat lapset ja satunnaisesti käymässä olevat henkilöt, toimintayksikön sisä- ja ulkotilat ja ympäristö sekä toimintavälineet. Tarkastelu kohdistetaan myös henkisiin tekijöihin, tiedonhallintaan, resursseihin sekä toiminnan laatuun ja vastuuta koskeviin asioihin. Lisäksi turvallisuussuunnittelu perustuu lasten päivähoitoa, henkilöstön kelpoisuusvaatimuksia, kulutustavaroita ja kuluttajapalveluita, terveydensuojelua, elintarviketurvallisuutta, työturvallisuutta, työsuojelua sekä pelastustoimintaa koskeviin lakeihin ja asetuksiin. (Päivähoidon turvallisuussuunnittelu 2008, 13.)

Turvallisuus-arvo voitiin jakaa kaikissa vanhempien ja henkilöstön vastauksissa fyysisen ja psyykkisen turvallisuuden osa-alueisiin (Kuvio 8), joiden alaluokat havainnollistuvat selkeästi kuvioissa 9 ja 10.





Kuvio 8: Turvallisuus-arvo

Vanhempien tuottamista turvallisuus-arvon määritelmistä löytyi runsaasti vastauksia, joissa tuotiin esiin käsitteen määrittelyä aluksi hyvin yleisellä tasolla, jolloin siihen liittyi luonnollisesti fyysiseen ja psyykkiseen turvallisuuteen liittyviä asioita eikä niitä eroteltu toisistaan.

”Turvallisuus merkitsee meille sitä, että päiväkotiki on ympäristönä lapselle turvallinen niin fyysisesti kuin henkisen kasvun osalta.” (vastaaja 10)

”...tietää lapsen olevan turvallisessa paikassa / ympäristössä ja voi hyvällä mielellä keskittyä töihin.” (vastaaja 6)

”...päiväkodin toiminta, olosuhteet ja henkilöstö on mitoitettu niin, että lapsen on siellä turvallista olla.” (vastaaja 7)

#### 4.1.1 Fyysinen turvallisuus

Markkula, Råback ja Tiirikainen (2009, 110, 113) toteavat, että Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2003/2005) ja Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteissa (2000) tuodaan hyvin esille lapsen kasvatus- ja oppimisympäristön turvallisuutta. Turvallisuusnäkökulma tulee näkyä varhaiskasvatuspaikan toimintakulttuurissa ja arjessa. Lapsen aktiivisuutta ei kuitenkaan tule rajoittaa kielloin, vaan tavoitteena on aktiivisesti liikkuva, leikkivä ja oppiva lapsi, mikä mahdollistuu virikkeellisessä ja turvallisessa kasvu- ja oppimisympäristössä. Päivähoidon turvallisuus on päiväkodin henkilöstön, yksiköistä ja niiden tiloista vastaavien sekä lasten huoltajien yhteinen asia.

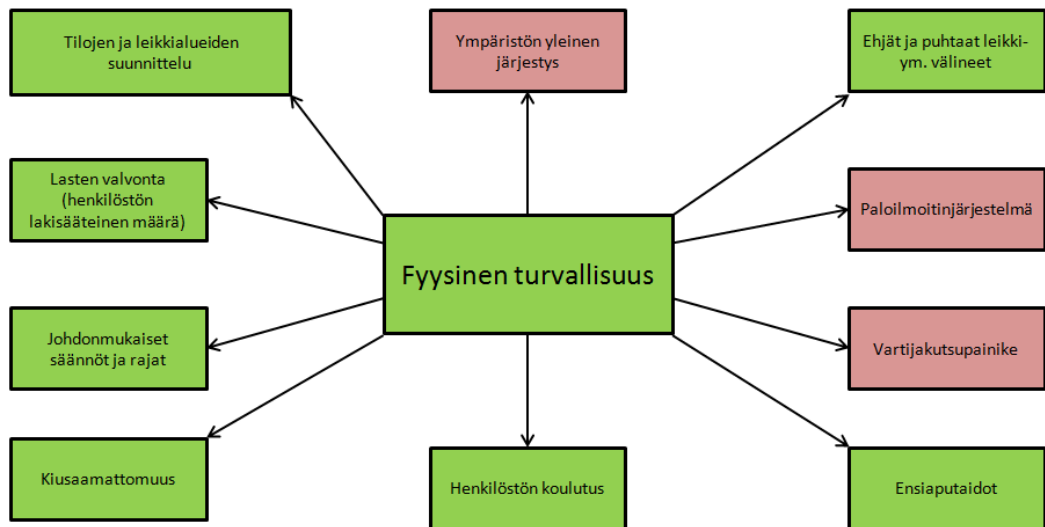
Varhaiskasvatushenkilöstön riittävyys ja kelpoisuus ovat keskeisiä asioita arvioitaessa päiväkodin turvallisuutta. Lasten päivähoito asetuksessa on määritelty perhepäiväkodissa ja päiväkodissa kasvatus- ja hoitotehtävissä olevan henkilöstön määrä ja ammatillinen kelpoisuus suh-

teessa päivähoitossa olevien lasten määrään, jolloin päivähoitossa tulee olla vähintään yksi ammattihenkilö enintään seitsemää kokopäivähoitossa olevaa kolme vuotta täyttäneitä lasta kohden. Vastaava suhdeluku alle kolmevuotiailla on 1:4. Ainoastaan satunnainen ja lyhytaikainen poikkeaminen suhdeluvuissa on sallittua. (Markkula ym. 2009, 112.)

Myös päiväkotiyksikön sisä- ja ulkotilojen on oltava tarkoituksenmukaisia, jolloin ne on suunniteltu esteettömyysnäkökulmasta helpottamaan lasten toimintoja aikuisille mitoitetuissa tiloissa. Lisäksi ympäristön riskejä ja vaaranpaikkoja tulee kartoittaa säännöllisesti huomioiden esimerkiksi kalusteiden ja rakenteiden materiaalit, liikkumisen helppous, materiaalien myrkyttömyys, siisteys ja riittävä valaistus. Erilaiset kirjalliset ohjeistukset ja suunnitelmat helpottavat päiväkodin turvallisuustyötä. Suunnitelmissa tulee huomioida erityistä tukea vaativat lapset, ja heidän turvallisuuteensa liittyviä asioita tulee kirjata myös lapsen varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelmaan. (Markkula ym. 2009, 113 - 114.)

Markkula ym.(2009, 114) kiinnittävät huomiota myös päiväkodin henkilöstön säännölliseen lasten turvallisuuteen liittyvän koulutuksen järjestämiseen. Ensiaputaitojen kartuttaminen ja päivittäminen, säännölliset pelastusharjoitukset sekä päiväkotiympäristöön tehtävät riskiarbeitukset ovat keinoja turvallisuusasioiden kertaamiseen henkilöstön kanssa. Myös erilaiset päiväkodeissakin olevat turvalaitteet luovat turvallisuuden tunnetta, kuten paloilmoitinjärjestelmät.

Sosiaali- ja terveysministeriö rahoitti vuosina 2009 - 2010 hankkeen Kiusaamisen ehkäisy alle kouluikäisten lasten parissa, jonka toteuttivat tutkija Laura Kirves sekä Mannerheimin Lastensuojeluliitto ja Folkhälsan. Kyseisen selvityksen mukaan päivähoitossa esiintyy kiusaamista, joten on tärkeää pohtia kiusaamisen ennaltaehkäisyä varhaiskasvatusta tarjoavissa yksiköissä. Tämä aineisto on ollut tukena myös Tuusulan kunnan varhaiskasvatuspalveluiden kiusaamisen ehkäisyn ja puuttumisen suunnitelmaa laadittaessa. Tutkimusten mukaan kiusaamisella on pitkäkestoiset ja vakavat seuraukset kiusatulle ja kiusaajalle. Mikäli kiusaamiseen ei puututa, lapsen psyykinen ja fyysinen hyvinvointi vaarantuvat. Lapsiryhmässä kiusaaminen vaikuttaa koko ryhmään ja luo turvattoman ilmapiirin. Vastuu kiusaamisen ehkäisystä ja siihen puuttumisesta kuuluvat kodille, päivähoidolle, koululle, neuvoloille sekä muille lapsiperheiden palveluissa työskenteleville aikuisille. (Tuusulan varhaiskasvatuksen kiusaamisen ehkäisyn & puuttumisen suunnitelma 2012.)



Kuvio 9: Fyysisen turvallisuuden alaluokat vanhempien ja henkilöstön kuvaamina

Vanhemmat kertoivat fyysisestä turvallisuudesta hyvin yleisellä tasolla, mutta 27 %:ssa vastauksista nousi esille erityisesti lasten hyvä huolenpito ja valvonta, jonka mahdollistaa ensisijaisesti henkilöstön lakisääteinen määrä. Fyysiseen turvallisuuteen liittyvänä 17 % vanhemmista korosti myös tilojen ja leikkialueiden taitavaa suunnittelua, jossa huomioidaan uhka- ja vaaratilanteet. Lisäksi kiusaamattomuus nousi keskeisesti esiin vanhempien vastauksissa (17 %).

Vanhemmat ovat kuvanneet fyysistä turvallisuutta lastensa hoidossa, kasvatuksessa ja opetuksessa esimerkiksi seuraavasti:

”...lapsella on turvallinen ja hyvä olla. Mahdolliset tapaturmat on minimoitu riittävällä henkilökunnalla, tilojen ja leikkialueiden suunnittelulla sekä myös henkilöstön riittävällä koulutuksella.” (vastaaja 15)

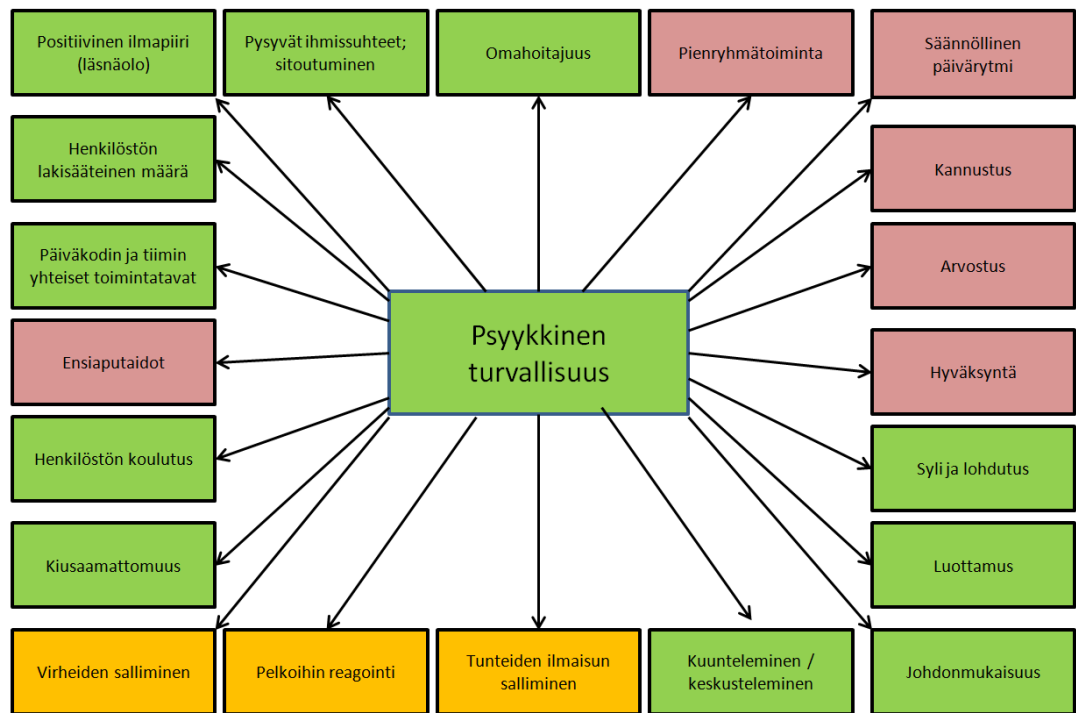
”...myös rajat tuo turvallisuutta ja yhteiset säännöt.” (vastaaja 13)

”Turvallisuus merkitsee meille sitä, että lapsemme on päiväkodissa ollessaan koko ajan huolenpidon ja valvonnan alaisena.” (vastaaja 3)

”Lapsi on turvassa päiväkodissa, ettei muut lapset pääse kiusaamaan ja että hoitajat ovat jatkuvasti tilanteen tasalla.” (vastaaja 18)

#### 4.1.2 Psykkinen turvallisuus

Eriksonin ja Bowlbyn teorioiden mukaan oma olemassaolo ja lisäksi se, että välitön lähiympäristö koetaan riittävän turvalliseksi, katsotaan perustekijäksi, jonka pohjalta lapsen myöhemmät tavat hahmottaa itse ja koko maailma rakentuvat. Näin lapsen ensimmäiset kokemukset maailmassa ovat turvallisuus ja turvattomuus, joista määräytyy koko identiteetti alkuaan jopa ensimmäisistä elinkuukausista. Nimittäin varhaiskasvatukseen lapsen saama hyvä perushoito sisäistyy perusturvallisuudeksi, johon kuuluu usko maailman ja itsen samuudesta, jolloin lapsi luottaa siihen, ettei niin suurta pulaa ole, josta häntä ei autettaisi. Perusturvallisuus luo lapsen uskoa omiin mahdollisuuksiin vaikuttaa, mutta siihen sisältyy myös käsitys muiden ihmisten hyvänsuopuudesta ja maailmasta elämisen ja tutkimisen arvoisena asiana. (Lahikainen 2000, 63.)



Kuvio 10: Psykkisen turvallisuuden alaluokat vanhempien ja henkilöstön kuvaamina

Vanhemmista 29 % toteaa psyykkisen turvallisuuden muodostumiseen vaikuttavan erityisesti päiväkodin positiivisen ilmapiirin ja aikuisten aidon läsnäolon. Pysyvät ihmissuhteet ja aikuisten sitoutuminen sai puolestaan 21 %:n kannatuksen vanhemmilta. Kuten jo aiemmin kerroin 17 % vanhemmista liitti kiusaamattomuuden kuuluvan fyysiseen turvallisuuteen, mutta terminä kiusaamattomuus liittyy luonnollisesti myös psyykkiseen turvallisuuteen. Vanhemmat eivät erikseen määritelleet kiusaamisen jakaantumista esimerkiksi fyysiseen ja psyykkiseen kiusaamiseen, vaan se oli tutkijan oman tulkinnan varassa. Samoin henkilöstön lakisääteinen määrä turvallisuuden mahdollistajana voitiin liittää niin fyysiseen kuin psyykkiseen turvallisuuden ala-

luokkaan. Myös luottamuksen katsottiin vaikuttavan vanhempien (17 %) vastauksissa selkeästi psyykkisen turvallisuuden luomiseen päiväkotiyhteisössä.

Vanhemmat ovat kuvanneet psyykkistä turvallisuutta lastensa hoidossa, kasvatuksessa ja opetuksessa esimerkiksi seuraavasti:

”Selkeästi läsnäolevat, empaattiset hoitajat vahvistavat tunnetta paikan turvallisuudesta kasvuympäristöstä sekä vakituiset samat tutut aikuiset paikalla ovat meidän aisaparimme elämässä nyt.” (vastaaja 4)

”... tärkeää aikuisten luoma turvallinen ja luottamuksellinen tunnelma, johon jättää lapset työhön mennessä.” (vastaaja 4)

”Turvallisuus merkitsee meille sitä, että lapsellamme on luottavainen turvallinen olo hoidossa.” (vastaaja 12)

”Turvallisuus merkitsee meille sitä, että tunteita saa ilmaista ja niistä puhutaan.” (vastaaja 13)

”...helposti lähestyttävä turvallinen aikuinen, hoitaja, jolle voi kertoa asiansa ja joka jaksaa kuunnella lasta, kun hänellä on asiaa. Ottaa syliin tarvittaessa, lohduttaa...” (vastaaja 2)

”Johdonmukaiset säännöt ja rajat lapsille. Omahoitajuus luo myös turvallisuutta lapselle.” (vastaaja 9)

”...lapsen pelot ovat todellisia ja niihin reagoidaan.” (vastaaja 14)

Päiväkodin henkilöstön ja vanhempien yhdessä muodostama arvonäkökulma turvallisuudesta:

Henkilökunta huolehtii fyysisen ympäristön turvallisuudesta omalta osaltaan, mikä koskee tilojen yleistä järjestystä ja leikki- ym. välineiden toimivuutta sekä puhtautta. Lisäksi kaikki osapuolet, lapset, vanhemmat ja henkilöstö, huomioivat vaaratilanteita aiheuttavat portaat ulkona ja sisällä sekä raskaat ulko- ja sisäovet, porttien sulkemiset ja ulko-ovien lukitukset.

Turvallisuuden toteutuminen edellyttää tilojen ja leikkialueiden hyvää suunnittelua sekä henkilökunnan riittävää valvontaa ja huolenpitoa (lakisääteinen riittävä määrä aikuisia suhteessa lapsiin), jolloin uhka-, tapaturma- ja vaaratilanteet kyetään minimoimaan. Johdonmukaiset

säännöt ja rajat sisä- ja ulkotiloissa, fyysinen kiusaamattomuus ja henkilöstön koulutus (ammattitaito) ovat myös tärkeitä fyysisen turvallisuuden mahdollistajia.

Aikuiset takaavat psyykkisen turvallisuuden tunteen ja positiivisen ilmapiirin lapsille lämpöisellä ja luottamuksellisella läsnäolollaan ja huolenpidollaan tarjoten sylin tuomaa turvaa ja lohdutusta vuorokaudenajasta riippumatta hyvän yhteishengen vallitessa. Pysyvät ihmissuhteet päiväkodilla vahvistavat turvallisuuden tunnetta, johon liittyvät oleellisenä omahoitajuus ja pienryhmätoiminta. Jokainen voi kokea olevansa arvostettu ja hyväksytty ryhmän jäsen ja saada osakseen positiivista kannustusta.

Tunteiden ilmaisu on sallittua ja niistä keskustellaan lasten kanssa. Lapsen pelkoihin reagoidaan ja otetaan ne todesta. Lapsen ei tarvitse olla täydellinen, vaan virheet ovat sallittuja ja niistä aina opitaan. Lapsi on Mainingissa turvassa asioilta, joihin hän ei ole vielä valmis esimerkiksi ikänsä ja taitojensa puolesta. Aikuisten riittävä, lakisääteinen määrä suhteessa lapsimäärään tulee olla oikea mahdollistaakseen psyykkisen turvallisuuden tunteen lapsilla vuorokauden ajasta riippumatta. Myös aikuisten koulutus, kuten pohjakoulutus ja täydennyskoulutus, on keskeinen ammattitaidon ylläpitoon vaikuttava asia.

Päiväkodin säännöllinen päivärytmi luo lapsille turvallisuuden tunteen, jolloin he voivat ennakoita tulevaa. Johdonmukaisuus sekä päiväkodin ja tiimin yhteiset toimintatavat arjen tilanteissa vahvistavat turvallisuuden tunnetta sekä kiusaamisen ennaltaehkäisyn ja puuttumisen suunnitelma (koskien fyysistä ja psyykkistä kiusaamista). Lämpöinen, rauhallinen ilmapiiri, jossa aikuisella on aikaa kuunnella lasta ja keskustella hänen kanssaan, luo turvallisuutta arjen tilanteisiin.

Luottamukselliset ihmissuhteet ja henkilöstön sitoutuminen ja vähäinen vaihtuvuus työyksikössä ylläpitävät turvallisuuden tunnetta. On myös tärkeää, että jokainen voi kokea olevansa arvostettu ja hyväksytty työyhteisön ja tiimin jäsen omana itsenään. Yhteiset toimintatavat luovat aikuisillekin turvallisuutta sekä täydennyskoulutusten tuoma tietotaito kasvattaa turvallisuuden tunnetta, kun voimme tehdä kasvatustyötämme vahvoina, uutta tietoa omaavina ammattilaisina, olemalla kuitenkin tasavertaisina kumppaneina vanhempien rinnalla. Fyysistä ja psyykkistä turvallisuuden tunnetta vahvistavat vartijakutsupainike ja paloilmoinjärjestelmä (=sähköinen turvallisuus) sekä henkilöstön ensiaputaidot.

#### 4.2 Yksilöllisyys

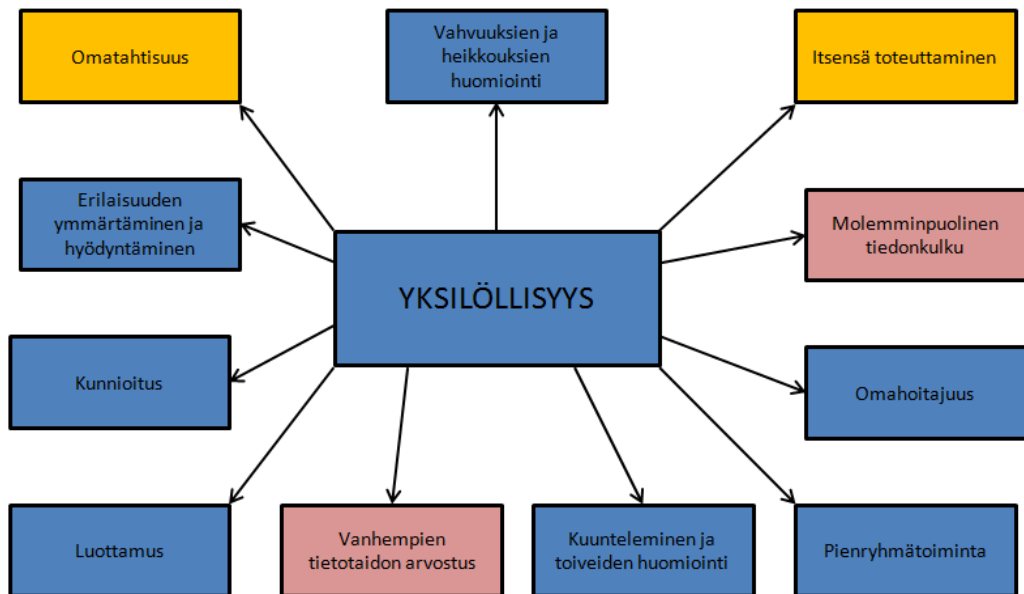
Lapsen yksilöllisyyden, ainutkertaisuuden, tunteminen auttaa varhaiskasvatuksen ammattilaisia ja lapsen vanhempia toimimaan niin, että lapsi saa osakseen hänen persoonaansa kunnioitettavaa kohtelua. Lapsen yksilöllisyyden huomioiminen mahdollistuu kasvatuskumppanuuden

avulla yhdessä lapsen ja hänen vanhempiansa kanssa. Tällöin tehdään konkreettisesti lapsen varhaiskasvatussuunnitelma yhdessä vanhempien ja päivähoidon henkilöstön, omahoitajan, kanssa. Päivähoidon varhaiskasvattajilla on oma käsitys ja ymmärrys lapsesta lapsiryhmässä, hänen suhteistaan päivähoidon aikuisiin ja toisiin lapsiin, hänen vahvuuksistaan ja osaamis-alueistaan ja hänen kiinnostuksen kohteistaan. Vanhemmilla on taas käsitys omasta pienokaisestaan perheen parissa, harrastuksista ja kiinnostuksen kohteista, mutta vanhemmat eivät taas ole niinkään tietoisia lapsen olemisesta, toiminnasta ja kontakteista päivähoitossa. Näin palaset kootaan yhteen vanhempien kanssa, ja tietojen pohjalta kirjataan lapselle varhaiskasvatuksen yksilölliset tavoitteet joka vuosi. (Kaskela & Kronqvist 2007, 5, 17.)

Jokainen lapsi kehittyy yksilöllisesti ja myös heidän temperamenttinsa erot tulevat esiin jo varhain. Lapset eroavat toisistaan esimerkiksi aktiivisuudeltaan, herkkyydeltään, keskittymiskyvyltään ja vallitsevalta mielialaltaan. Mikään temperamentti tai yksilöllinen piirre ei ole sinänsä hyvä tai huono, vaan niitä tulee arvioida vuorovaikutussuhteen kautta. Tällöin on oleellista se, miten erilaisten yksilöiden välinen vuorovaikutus saadaan toimimaan, ja miten kasvattajan toiminta sopeutuu lapsen temperamenttiin. Lapselta ei siis tule vaatia sellaista, mikä olisi hänelle oman temperamenttinsa puitteissa ylivoimaista. (Kaskela & Kronqvist 2007, 18.)

Kaskela ja Kronqvist (2007, 19 - 20, 32) pitävät tärkeänä, että lapsi saa kokemuksen yhteisöön kuulumisesta, mikä mahdollistuu, kun hänellä on oma paikka, hän on tärkeä ja sekä näkyy että kuuluu siellä. Lapsen tärkeyden ja arvostuksen tunnetta voidaan lisätä esimerkiksi, kun hänen työtään, tekemistään, ajatuksiaan ja olemistaan arvostetaan. Lapsen sosiaalisen vuorovaikutuksen perustarpeisiin liittyy tarve saada ilmaista itseään ja tulla ymmärretyksi ja hyväksytyksi omana itsenään vahvuuksineen ja heikkouksineen. Varhaiskasvattajien pedagoginen työ, lapsen yksilöllinen kuuleminen sekä lapsen ja perheen kasvukontekstin huomioiminen tukevat lapsen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Varhaiskasvattajien oppiessa tuntemaan lapsi ja vanhemmat sekä lapselle ominaiset tavat toimia varhaiskasvatuksen pedagogiikkakin kyettään suunnittelemaan parhaalla mahdollisella tavalla lapsen ja perheiden tavoitteet ja tarpeet huomioiden.

Yksilöllisyys -arvo jakaantui selkeästi kehittämistehtävässän seuraaviin alaluokkiin, jotka havainnollistuvat kuviossa 11.



Kuvio 11: Yksilöllisyys-arvon alaluokat vanhempien ja henkilöstön kuvaamina

Vanhempien vastauksista nousi selkeästi kaksi alaluokkaa, jotka liittyvät yksilöllisyys-arvon toteutumiseen. Jopa 83 % vanhemmista toi esiin lapsen vahvuuksien ja heikkouksien huomiointi- varhaiskasvatustyössä. Tähän alaluokkaan liittyi hyvin läheisesti myös lapsen ja perheen erilaisuuden ymmärtäminen ja hyödyntäminen arjen tilanteissa, jota korosti vastauksissaan 63 % vanhemmista. Lisäksi itsensä toteuttamisen koki tärkeäksi 21 % vastaajista. Vanhemmista 13 % mainitsi kuuntelemisen ja toiveiden huomiointi-olevan yksi keskeinen tekijä yksilöllisyyden toteutumiseksi.

Vanhemmat ovat kuvanneet yksilöllisyyden merkitystä lastensa hoidossa, kasvatuksessa ja opetuksessa esimerkiksi seuraavasti:

”Lapsi huomioidaan omana itsenään vahvuuksineen ja heikkouksineen, nämä huomioiden tuetaan tarvittaessa. Ryhmässä mahdollisuuksien mukaan yksilönä saa lapsi toteuttaa itseään ja kehittyä omaan tahtiin ryhmässä.” (vastaaja 2)

”Yksilöllisyys merkitsee meille sitä, että lapsemme persoonallisuutta tuetaan ja erilaiset luonteenpiirteet hyväksytään ja otetaan huomioon. Myös lasten omien taitojen ja tietojen kehittäminen on tärkeää. Jokainen lapsi on yksilö ja kehittyy ja oppii ehkä omaan tahtiinsa.” (vastaaja 3)

”...pienryhmätyöskentelyssä yksilölliset tarpeet tulevat paremmin esiin.” (vastaaja 5)



”Lapsi otetaan vakavasti eikä vähätellä mielipiteitä tai olla kuulematta, jos on asiaa.” (vastaaja 20)

Päiväkodin henkilöstön ja vanhempien yhdessä muodostama arvonäkökulma yksilöllisyydestä:

Lapsen näkökulmasta tarkasteltuna yksilöllisyys merkitsee lapselle itsensä toteuttamista, jolloin jokaisen lapsen yksilölliset vahvuudet ja kehittämistarpeet tulevat esiin ja ne huomioidaan lapsen varhaiskasvatussuunnitelmassa ja käytännön tasolla lapsiryhmän toiminnassa. Lapsi saa kehittyä omassa tahdissaan, jolloin hänelle tarjotaan sopivasti haasteita. Ymmärrämme erilaisuutta, joten lasten yksilölliset luonteenpiirteet, henkilökohtaiset tavat, tottumukset ja rutiinit sekä perhetausta huomioidaan.

Aikuisen aito läsnäolo, lapsen kuunteleminen ja toiveiden huomiointi, ovat meille keskeistä, mitä tukevat omahoitajuus ja pienryhmätoiminta. Tällöin myös kiireettömän ilmapiirin luominen on mahdollista.

Henkilöstö haluaa välittää lasten vanhemmille tunteen siitä, että juuri ”Teidän lapsenne on meille tärkeä ja huomioimme teidän perheen toiveet mahdollisuuksiemme mukaan”. Arvostamme vanhempien tietotaitoa lasten hoidossa, kasvatuksessa ja opetuksessa, sillä he ovat lapsensa parhaita asiantuntijoita. Yksilöllisyyden toteutumista vahvistavat päivittäiset kohtaamiset perheiden kanssa, jolloin toimiva tiedonkulku ja se, että henkilökunnalla on riittävästi aikaa kuunnella vanhempia, ovat avainasemassa. Omahoitajuuden merkityksen korostaminen oman mallimme mukaan mahdollistaa yksilöllisyyden toteutumisen myös vanhempien näkökulmasta katsottuna.

Lasten, vanhempien ja henkilöstön erilaisuuden ja yksilöllisyyden hyväksyminen ja hyödyntäminen näkyvät päiväkodin arjessa. Toisen ihmisen kunnioitus, arvostaminen ja luottamus mahdollistavat yksilöllisyyden toteutumisen vuorokauden ajasta riippumatta.

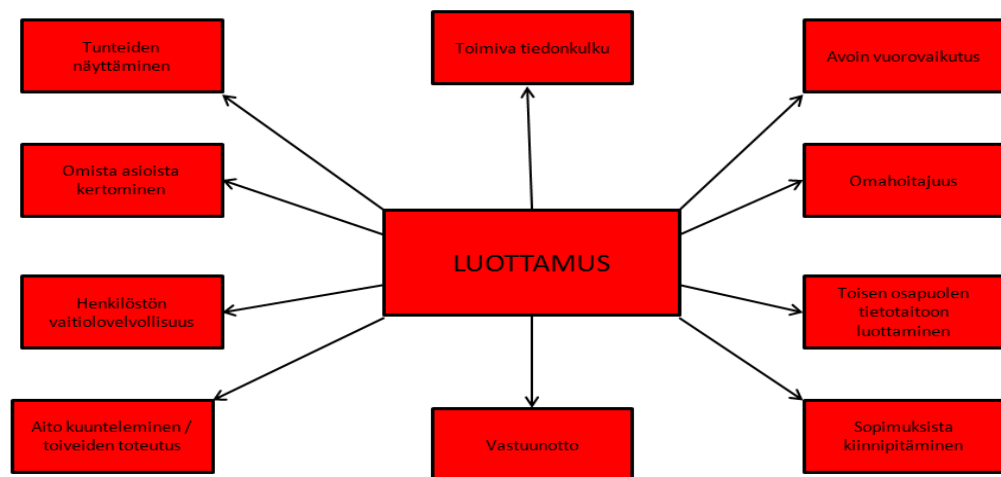
#### 4.3 Luottamus

Harisalon ja Miettisen (2010, 23, 29) mukaan luottamus on olennainen tekijä ihmisten arjessa, minkä he ottavat valinnoissaan vaistomaisesti huomioon. Luottamus vaikuttaa heidän päätöksiinsä, valintoihinsa ja käyttäytymiseensä kotona, työssä ja vapaa-ajalla. Luottamus on vuorovaikutussuhde, joka syntyy ihmisten välisen kanssakäymisen, yhteistyön ja vuorovaikutuksen yhteisvaikutuksena. Luottamusta ei voi ostaa eikä lainata, vaan se on ansaittava tai lunastettava omalla käyttäytymisellään. Kun ihmiset ovat oppineet luottamaan toisiinsa, he uskovat toisalta voivansa luottaa vieraisiinkin ihmisiin, vaikka heillä ei olisikaan näyttöä heidän luottamuksellisesta toiminnasta. Tämä on niin sanottua yleistävää luottamusta. Rajaavalla luot-

tamuksella taas tarkoitetaan sitä, että ihmisillä on tapana luottaa vain läheisiinsä tai oman paikallisen yhteisönsä väkeen. Tämän mallin mukaan vieraisiin voidaan luottaa vasta sitten, kun he pystyvät osoittamaan omaksuneensa paikallisen yhteisön arvot, käytännöt ja käyttäytymistavat.

Terveydenhuollossa on tunnistettu seitsemän erilaista luottamusta luovaa käyttäytymisen piirrettä, jotka ovat sitoutuminen, toisen yksilön tunteminen, vastuullinen käyttäytyminen ja vastuunkanto, rehellisyys, johdonmukaisuus, avoin kommunikaatio sekä taito sovitella ja ratkaista jännitteitä ja ristiriitoja (Harisalo & Miettinen 2010, 35).

Luottamus -arvo jakaantui kehittämistehtävässäni selkeästi seuraaviin alaluokkiin, jotka havainnollistuvat kuviossa 12.



Kuvio 12: Luottamus-arvon alaluokat vanhempien ja henkilöstön kuvaamina

Luottamukseen kuuluu 33 %:n vanhemman mielestä avoin vuorovaikutus, johon on useimmiten liitetty toimiva tiedonkulku (21 %). Vanhemmista 29 % vakuuttaa, että luottamuksen syntyyn liittyvät oleellisesti toisen osapuolen tietotaitoon luottaminen sekä aito kuunteleminen ja toiveiden toteutus, mikä tuli esiin 25 %:n vahvuudella vastauksissa. Lisäksi 17 % vanhemmista koki tärkeäksi, että lapsi ja vanhempi voivat kertoa omista asioistaan henkilöstölle, ja vielä erikseen 13 % vastaajista katsoi keskusteluihin kuuluvan henkilöstöä sitovan vaitiolovelvollisuuden, joka on luottamuksellisen yhteistyön edellytys.

Vanhemmat ovat kuvanneet luottamuksen merkitystä lastensa hoidossa, kasvatuksessa ja opetuksessa esimerkiksi seuraavasti:

”Kaikilla on mahdollisuus sanoa asioita, luottaa sovittuun, luottaa siihen, että lapsi voi hyvin päivähoitossa. Erityisen tärkeää on, että aikuiset rakentavat luottamuksellisen suhteen lapseen. Tunteiden näyttäminen ja niiden vastaanottaminen on tärkeä osa sitä. Kommunikaatio vanhempien ja hoitajien kesken on tärkeää, vain sillä saadaan paras tulos kasvatustyössä” (vastaaja 5)

”Voin tuoda lapseni asioita esille päiväkodissa ja luottaa siihen, että asiat otetaan huomioon ja mahdollisesti toimitaan niiden mukaan. Henkilökunta kertoo minulle kaiken mitä päiväkodissa tapahtuu tai on tapahtunut... Minun ja lapseni luottamukselliset asiat pysyvät vain tarpeellisten henkilöiden keskuudessa.” (vastaaja 17)

”...vuorovaikutus on avointa ja rakentavaa.” (vastaaja 21)

”...avointa rehellistä juttelua ja kanssakäymistä päivittäin.” (vastaaja 2)

”Päiväkotihoitajan suhde tulisi olla vanhempiin sama kuin kirjanpitäjän yrittäjään: vaikka eri firmoissa ollaan töissä, pelataan kuitenkin yhteen parhaan tuloksen aikaansaamiseksi samana tiiminä.” (vastaaja 8)

Päiväkodin henkilöstön ja vanhempien yhdessä muodostama arvonäkökulma luottamuksesta:

Lapsen näkökulmasta katsottuna on ensiarvoisen tärkeää, että omahoitaja ja henkilöstö saavat luotua luottamuksellisen suhteen lapseen ja heidän vanhempiinsa ympäri vuorokauden. Kun vanhemmat luottavat päiväkodin aikuisiin, niin lapsikin kykenee sen jälkeen luottamaan heihin. Lapsella tulee olla tunne siitä, että omahoitaja sekä päiväkodin muut aikuiset välittävät ja huolehtivat hänestä, kun vanhemmat ovat poissa. On myös tärkeää, että lapsi uskaltaa ja saa näyttää tunteensa ja kertoa asioistaan luottamuksellisesti aikuisille.

Lapsen henkilökohtainen vastaanotto ja huomiointi lapsen saapuessa päiväkotiin on luottamuksen kannalta keskeistä. Myös työntekijä huolehtii töihin tullessaan lasten ja aikuisten tervehtimisestä ja muistaa myös sanoa ”hei hei” kotiin lähtiessä, jolloin kukaan ei katoa ”salaa” päivän puuhista. Näin luottamus säilyy aikuisiin. Lapsilla tulee olla myös tieto siitä, ketkä aikuiset ovat läsnä heidän kanssaan eri vuorokaudenaikoina.

Toimiva molemminpuolinen tiedonkulku on siis luottamuksen synnyn kannalta keskeistä. Lapset ja vanhemmat ovat oikeutettuja tuntemaan, että he voivat kertoa päiväkodin aikuisille asioista kuin asioista, ja nämä aikuiset kuuntelevat, auttavat ja tukevat heitä tarvittaessa ja

toteuttavat heidän toiveitaan mahdollisuuksien mukaan. On myös tärkeää, että aikuiset pitävät kiinni lupauksistaan, jolloin turvallisuudentunnekin vahvistuu ja luottamus syvenee.

Vanhemmilla tulee olla tunne siitä, että huolehdimme lasten kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista heidän poissa ollessaan. Vanhemmat voivat aina soittaa tai laittaa tekstiviestin päiväkotiin, mikäli heitä mietityttää jokin asia työpäivänsä aikana. Henkilökunta kuuntelee vanhempien toiveita ja toteuttaa niitä mahdollisuuksien mukaan sekä pitää kiinni lupauksistaan. Varmistamme, että vanhemmat ovat tietoisia vaitiolovelvollisuudestamme, joten he voivat avoimesti ja luottamuksellisesti keskustella kanssamme perheen asioista. Huolehdimme myös siitä, että olemme yhteydessä yhteistyötahoihimme silloin, kun asia koskee yksittäisen lapsen asioita vanhempien antaessa luvan siihen. Avoin vuorovaikutus on tärkeää silloin, kun asia koskee positiivisia ja negatiivisia asioita. Vanhemmat luottavat henkilöstön ammattitaitoon. Olemme ikään kuin tiimi, henkilöstö ja vanhemmat, ja toimimme kunkin lapsen parhaaksi luottaen toinen toisiimme.

Jokainen työyhteisön jäsen ottaa vastuun hänelle osoitetuista tehtävistä ja työyhteisö voi luottaa siihen, että asiat tulevat hoidetuiksi asianmukaisesti, sovitulla tavalla. On myös tärkeää, että jokainen voi kertoa luottamuksellisesti asioista johtajalleen ja työkavereilleen, eivätkä keskustelut tule kaikkien tietoon, mikäli työyhteisön jäsen niin toivoo.

#### 4.4 Leikki

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2005, 20 - 21) kuvataan leikin olevan lapselle ominainen tapa toimia, jolloin lapset leikkivät leikkimisen itsensä vuoksi. Parhaimmillaan leikki tuottaa heille tyydytystä, mielihyvää. Lapset eivät leiki oppiakseen, mutta oppivat leikkiesseen, jolloin leikki nähdään ensisijaisesti asenteena eikä niinkään tietynlaisena toimintana. Leikki on luonteeltaan sosiaalista, joten vertaisryhmä vaikuttaa luonnollisesti leikin kulkuun. Lapset saavat leikkeihinsä ainekset elävästä elämästä, siitä mitä ovat nähneet, kuulleet ja kokeneet. Leikeissä jäljitellään ja luodaan uutta. Se mikä näkyy leikissä, on lapselle merkityksellistä, mutta kaikki merkityksellinen ei kuitenkaan näy leikissä.

Leikki on usein riippuvainen kasvattajien toiminnasta. Jotta lasten leikin tukeminen ja rikastuttaminen esimerkiksi mielikuvien ja erilaisin välinein mahdollistuvat, vaaditaan aikuisilta huolellista havainnointia ja kykyä eritellä leikkutilanteita. Sensitiiviset ja sitoutuneet kasvattajat tunnistavat lasten aloitteita ja aikomuksia ja kykenevät vastaamaan niihin. Lapsi tarvitsee leikkeihinsä vapautta ja riittävästi aikaa, mutta myös suoraa ja epäsuoraa ohjausta kasvattajan osallistuessa leikkiin täysipainoisesti, ja toisinaan hänen on järkevää pysytellä ulkopuolisena leikin havainnoijana. Aikuisen rooliin lasten leikeissä vaikuttavat luonnollisesti las-

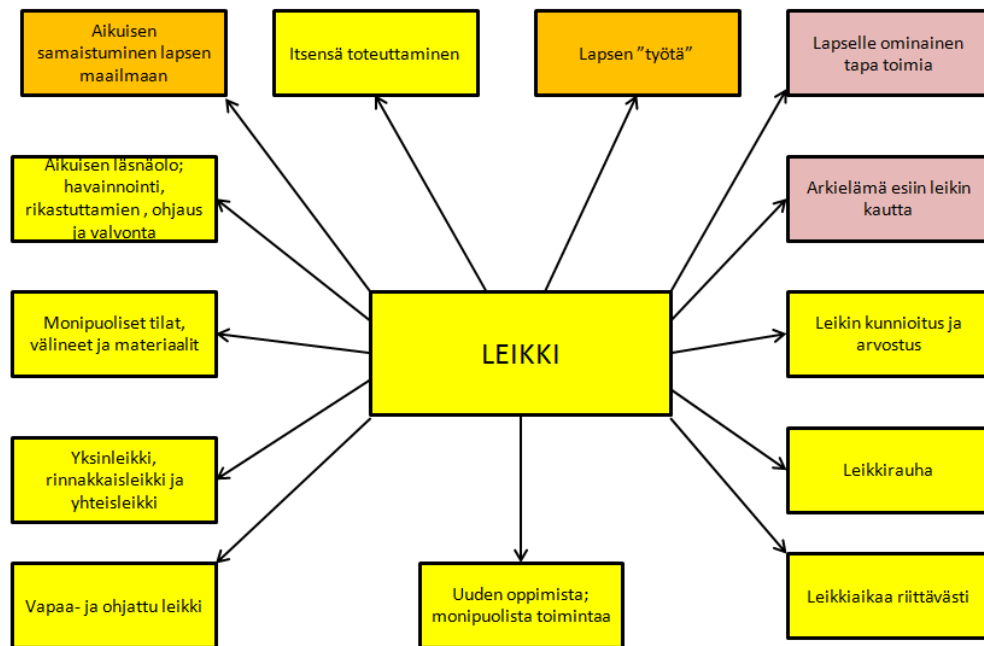
ten ikä, leikki-aidot, leikin laji ja tilannetekijät. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 21.)

Riihelän (2004, 27 - 28) mukaan leikkiä koskevat luokitukset ovat yksinkertaistaneet monimutkaisia tapahtumia. Ensinnäkin yksinleikki tarkoittaa tilannetta, jossa kukin lapsi leikkii omia leikkejään omilla leluillaan, kun taas rinnakkaisleikissä lapset leikkivät samankaltaisilla leluilla eri leikkejä, kuten samalla hiekkalaatikolla tehdään hiekkakakkuja kukin lapsi omalla muotillaan. Puolestaan taas yhteisleikissä lapset leikkivät samoilla välineillä samaa leikkiä, kuten koti- tai kauppaleikkiä.

Kasvattajat arvostavat leikkiä ja tutustuvat siihen todellisuuteen, kuten populaarikulttuuriin, josta lasten leikit kumpuavat. Kasvattajat osaavat myös eritellä leikkejä oppimisen näkökulmasta tarkasteltuna, jolloin he ymmärtävät leikin esimerkiksi kuvittelukyvyyn, toisen asemaan asettumisen, sosiaalisten taitojen, kielen oppimisen ja motoristen taitojen oppimisen kannalta. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 21.)

Ammattitaitoiset varhaiskasvattajat kykenevät yhdessä lasten ja myös heidän vanhempiansa kanssa luomaan, ylläpitämään ja tarvittaessa uudistamaan rikasta leikkiympäristöä huomioiden lasten iät, kehitystason ja mielenkiinnon kohteet. Kasvattajien tulee myös huomioida erilaisten leikkien vaatimat aika-, tila- sekä välineratkaisut, joiden tulee olla riittävät, monipuoliset ja muunneltavat. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 22.)

Leikki -arvo jakaantui kehittämistehtävässäni selkeästi seuraaviin alaluokkiin, jotka havainnollistuvat kuviossa 13.



Kuvio 13: Leikki-arvon alaluokat vanhempien ja henkilöstön kuvaamina

Leikki merkitsee vanhempien mielestä lapsille erityisesti uuden oppimista ja monipuolista toimintaa, minkä takaavat 71 % tutkimukseen osallistuneista vastaajista. Heistä myös 33 % toteaa leikin olevan itsensä toteuttamista. Toisaalta vanhemmat (17 %) näkevät leikin lapsen ”työnä” sen tuottaessa samalla iloa ja hauskuutta lapsen maailmaan. Lisäksi 17 % vastaajista koki tärkeänä, että aikuinen on läsnä lasten leikeissä, esimerkiksi havainnoiden, rikastuttaen, ohjaten ja valvoen lasten puuhia. Monipuoliset tilat, välineet ja materiaalit nähtiin myös keskeisinä leikkiin liittyvinä elementteinä (17 %). Leikki nähtiin myös jakaantuvan yksin-, rinnakkais- ja yhteisleikkiin sekä niiden edelleen vapaaseen ja ohjattuun leikkiin (13 %).

Vanhemmat ovat kuvanneet leikin merkitystä lastensa hoidossa, kasvatuksessa ja opetuksessa esimerkiksi seuraavasti:

”Leikki on keskeinen asia lapsen elämässä ja oppiminen rakentuu pitkälti sen varaan.” (vastaaja 1)

”Lapsi voi toteuttaa itseään leikkien. Sen kautta myös voi opetella monia asioita ja yhdessä tekemistä muiden lasten ja aikuisten kanssa.” (vastaaja 23)

”Leikki on lapsen tehtävä / työ.” (vastaaja 15)

”Leikkimistä kunnioitetaan. Leikki kasvattaa, antaa päivälle sisältöä, iloa ja riemua, vaihtelua, vuorovaikutusta, kehittää mielikuvitusta.” (vastaaja 21)

”Lapseni saa leikkiä omia leikkejä ja ohjattuja leikkejä päiväkodissa.” (vastaaja 19)

”Aikuiset ohjaavat ja valvovat lasten leikkejä ja leikkivät yhdessä lasten kanssa.” (vastaaja 17)

”Monipuolisen leikin mahdollistaminen. Leikkiin ei tarvitse aina kaveria.” (vastaaja 9)

”...siinä kehittyvät sosiaaliset taidot, motoriset taidot ja mielikuvitus. Leikki kasvattaa myös itsetuntoa. Leikki saattaa monesti helpottaa ja vähentää epäonnistumisen tuomaa tunnetta. Leikin kautta voidaan tutustua myös vaikeampiin asioihin, mutta ensisijaisesti nauttia siitä täysin rinnoin.” (vastaaja 5)

”Leikin avulla oppii jakamaan leluja ja huolehtimaan leluista ja tavaroista.” (vastaaja 6)

”Lapsen annetaan leikkiä mahdollisimman paljon. Lelut eivät aina olisi viimeisen päälle, vaan niin että mielikuvituksellekin olisi tilaa (esim. tyhjat pahvilaitikat jne.) (vastaaja 22)

Päiväkodin henkilöstön ja vanhempien yhdessä muodostama arvonäkökulma leikistä:

Leikki merkitsee lapselle itsensä toteuttamista; henkistä vapautumista ja samalla motoristen valmiuksien vahvistamista. Leikki on lapselle tärkeää, koska hän oppii leikin kautta maailman kokonaisvaltaista hahmottamista. Leikin avulla lapsi harjoittelee tunteiden ilmaisemista ja itsehillintää (kuten pettymysten sietoa) sekä vaikeiden asioiden käsittelyä. Leikki tukee lapsen puheen ja kielen kehitystä vahvistaen samalla keskittymiskykyä. Itsesäätely ja oman toiminnan ohjaustaidot vahvistuvat, jolloin lapsi oppii myös sisäistämään sääntöjä ja normeja sekä huolehtimaan omista, kavereiden ja päiväkodin tavaroista tarkoituksenmukaisesti.

Luonnollisesti leikin kautta vahvistuvat lapsen sosiaaliset taidot, kuten vuorovaikutustaidot, ristiriitojen selvittelytaidot ja toisen huomioiminen. Lapsi oppii leikin avulla luovuutta, ja mielikuvitus rikastuu. Lapsen arkielämä tulee esiin leikin kautta. Hänen tulee saada olla oma itsensä. Leikki tukee lapsen kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Vanhempien näkökulmasta tarkasteltuna pidämme keskeisenä lapsuuden ajan tärkeyden oivaltamisen merkitystä. Leikki on ikään kuin lapsen työtä, jota aikuisten tulee arvostaa ja kunnioittaa. Leikin monipuolisuus on vanhemmille tärkeää, jolloin ohjattu ja vapaa leikki vuorottelevat niin sisällä kuin ulkonakin. Lapsilla tulee olla mahdollisuus leikkiä yksin, kaksin tai yhteisleikkejä ryhmässä tuttujen aikuisten ohjaamina ja valvomina. Lapsi tarvitsee leikkiinsä monipuolisia välineitä ja materiaaleja, joiden ei kuitenkaan tarvitse olla liian hienoja ja valmiita muotileluja, jotta mielikuvitus pääsee valloilleen. Aikuisen samastuminen ja heittäytyminen lapsen maailmaan nähdään myös tärkeänä.

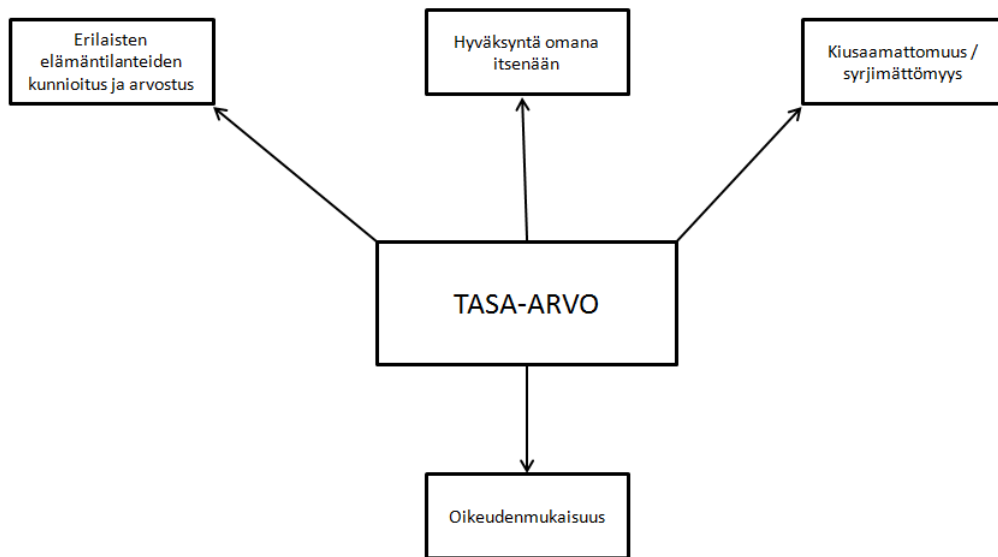
Henkilökunnan näkökulma kertoo meille sen, että leikki on lapselle ominainen tapa toimia, jolloin leikeille on varattu riittävästi aikaa, tilaa ja välineitä. Päiväkodin aikuiset ovat leikkiympäristön päävastuullisia suunnittelijoita ja monipuolisen leikin mahdollistajia. Aikuiset ovat leikin aikana lasten käytettävissä ja havainnoivat, mitä leikeissä tapahtuu ja osallistuvat niiden ohjaukseen, tukemiseen ja rikastuttamiseen tarvittaessa sekä huolehtivat leikkirauhan ylläpidosta.

#### 4.5 Mahdolliset uudet arvovaihtoehdot

Etsin vastausta myös toiseen tutkimusongelmaani; mitä muita mahdollisia arvoja vanhemmat haluaisivat painotettavan päiväkodin varhaiskasvatustyössä? Kolmas tutkimusongelmani tuottaa vastauksen puolestaan siihen, mitä nämä mahdolliset uudet arvot tarkoittavat käytännössä heidän lastensa hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kannalta katsottuna? Vanhemmilta tuli kaikkiaan 17 arvoehdotusta viidenneksi mahdolliseksi arvoksi. Kaikkiaan he ehdottivat 14 eri arvoa. Tasa-arvo sai kannatusta kolmelta vanhemmalta ja lepo puolestaan kahdelta vanhemmalta. Seuraavat arvot saivat kukin yhden kannattajan; onnellisuus, totuudenmukaisuus, avoimuus, suvaitsevaisuus, luonnonmukaisuus, rajat, vuorovaikutus, oikeudenmukaisuus, ruoka, kunnioitus, liikkuminen ja lämmin vastaanotto.

Tasa-arvo oli siis kolmella maininnalla yksi mahdollinen uusi arvomme, johon liittyi läheisesti suvaitsevaisuus- ja oikeudenmukaisuus-arvot. Kun redusoin näitä kolmea arvoa koskevia aineistoja, nimesin aineistojen pohjalta tasa-arvo -käsitteen alaluokiksi seuraavat kokonaisuudet: hyväksyntä omana itsenään, kiusaamattomuus ja syrjimättömyys, erilaisten elämäntilanteiden kunnioitus ja arvostus sekä oikeudenmukaisuus, jotka havainnollistuvat kuviossa 14.





Kuvio 14: Tasa-arvo käsitteen alaluokat vanhempien kuvaamina

Kun vertasin syntyneitä alaluokkia jo aiemmin valikoituihin arvoihin liittyviin ylä- ja alaluokkiin, sain todeta, että kyseiset asiat on sisällytetty muiden arvojen joukkoon. Joten tutkijana, yksikön varajohtajana sekä esimieheni ja työyhteisöni tuen myötä päädyin siihen, että päiväkotimme arvojoukko pysyy neljässä jo aiemmin nimetyssä ja määritellyssä arvossa. Emme kuitenkaan aliarvioi vanhempien tuottamia arvovaihtoehtoja, vaan kunnioitamme ja huolehdimme niistäkin käytännön hoito-, kasvatus- ja opetustyössä. Työyhteisömme tajunnassa vanhempien arvoehdotelmat linkittyvät toisiinsa. Muutaman arvon erityiskunnioittaminen nostaa esiin myös muiden arvojen kunnioitusta, joten vanhempien ei tarvitse huolestua, kun jotkut heidän tärkeinä pitämänsä asiat jäävät pois yhteisömme arvoluettelosta. Kun sitoudumme valittuihin tavoitearvoihin, niin moni muukin hyvä asia seuraa mukana yhteisön ikään kuin ja-lostuessa arvo-ohjatuksi.

## 5 Johtopäätökset ja pohdintaa

Miksi organisaation arvojen määrittely on tärkeää tänä päivänä? Jotta voisimme edes jotenkin hallita monimutkaisuutta, meidän on etsittävä muutamia yksinkertaisia määrittelyjä siitä, mistä ainakin pidämme kiinni. Arvot voidaan nähdä yritystä koossapitävinä voimina, jolloin henkilöstön sitoutuminen, yhteisöllisyys ja luottamus voimistuvat luonnollisesti. Kukaan ei kykene pitämään mielessään elämänoppaiden tarjoamia kymmeniä erinomaisia vinkkejä, mut-

ta muutama tärkeä arvo voidaan kuitenkin tunnistaa ja vahvistaa jalkauttamalla elämän pu-naiseksi langaksi. Näin voimme toimia johdonmukaisesti ja ennustettavasti huomioiden koko työyhteisömme ja asiakkaamme sekä sidosryhmämme.

Päiväkotimme laajamuotoinen kehittämistehtävä eteni pääpiirteissään Puohiniemen (2003) esittämän arvoprosessi-mallin mukaan. Päiväkotimme oli toiminut alle vuoden, kun aloimme esimieheni ja minun aloitteestani suunnitella arvoprosessin läpivientiä yksikössämme. Teimme selkeät suunnitelmat ja etenimme niiden mukaan pitäen henkilöstön ajan tasalla ja kertoen, missä ollaan nyt ja minne ollaan matkalla yhteisellä löytöretkellämme. Arvokeskusteluille ja arvojen määrittelylle olisimme voineet varata vieläkin enemmän aikaa laaja-alaisen keskustelujen aikaansaamiseksi, mutta niukat taloudelliset resurssit eivät sallineet sitä suu-ressa työyhteisössämme.

Vanhempien osallistuminen arvoprosessiin avointen kyselyiden kautta olisi voinut olla run-saampaa, mutta 24 perheeltä saatu informaatio oli äärimmäisen arvokasta lopputulosten kan-nalta. Arvojen merkityksen määrittäminen käytännössä voi olla vanhemmille haastavaa, jos he eivät ole pohtineet arvoja aiemmin. Henkilöstöä pyydettiin pohtimaan kutakin arvoa ylei-sesti lasten, vanhempien ja henkilöstön näkökulmasta, kun taas vanhemmilta pyydettiin pe-rusteltuja vastauksia vastaavista arvoista oman lapsen hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kan-nalta. Voin tutkijana todeta, että näiden aineistojen analysointi ja yhteensovittaminen oli yllättävän helppoa erilaisista kysymyksen asetteluista huolimatta. Olin hieman yllättynekin, kun henkilöstön arvomääritelmät olivat niin samankaltaisia vanhempien tuottamien määritel-mien kanssa. Tämä samankaltaisuus on taas osoitus siitä, että kasvatuskumppanuuden toteut-tamisen lähtökohdat ovat erinomaiset yhtenäisen ajatusmaailmamme kannalta tarkasteltuna. Uskallan myös väittää, että molemmat kehittämistehtävään osallistuneet osapuolet allekir-joittavat tutkimustuloksiksi kirjaamani yhtenäiset arvomääritelmät toimintaamme ohjaaviksi periaatteiksi.

Aaltonen ym. (2003) kuvaavat arvojen käyttöä ja määrittelyn tasoja työyhteisössä viisiaskeli-sen portaikon avulla. Koen, että aiemmin esittelemäni mallin mukaan työyhteisömme on päässyt neljännelle tasolle Käyttäjiin, jotka ottavat arvot tosissaan. Arvoista on tehty yhteisiä tulkintoja ja oikeita arvonormeja, jolloin arvot vaikuttavat prosessimme tässä vaiheessa jo selkeästi arkiseen varhaiskasvatustyöhömmme.

Arvojen löytymisessä on oleellista arvojen lukumäärä, mikä Puohiniemen (2003) mukaan tar-koittaa kolmesta viiteen arvoa. Jos arvoja on alle kolme kappaletta, joudutaan tällaisissa malleissa yhdistelemään ja kiteyttämään asioita niin, että mallin käsitteellinen selkeys voi kärsiä. Kun taas yli kuuden arvon mallissa niiden muistaminen ja sisäistäminen on vaikeaa.

Neljä valitsemaamme selkeää arvoa muodostavat mielestäni hyvän lähtökohdan varhaiskasvatustoiminnallemme ympärivuorokautisesti toimivassa päiväkodissa.

Vanhemmat ehdottivat kuitenkin kaikkiaan 14 eri arvoa, joista jonkin tai joitakin olisimme voineet mahdollisesti lisätä päiväkotimme neljän valitun arvon joukkoon, mutta tulimme lopulta esimieheni ja työyhteisömme kanssa siihen tulokseen, että kyseiset asiat on jo sisällytetty muiden arvojen joukkoon. Emme kuitenkaan aliarvioi vanhempien tuottamia arvovaihtoehtoja, vaan kunnioitamme ja huolehdimme niistäkin käytännön varhaiskasvatustyössä. Ammattitaitoisen työyhteisömme tajunnassa vanhempien arvoehdotelmat linkittyvät toisiinsa, joten vanhempien ei tarvitse huolestua, kun jotkut heidän tärkeinä pitämät asiat jäävät pois yhteisömme arvoluettelosta. Kun sitoudumme valittuihin tavoitearvoihin, niin moni muukin hyvä asia seuraa mukana yhteisön ikään kuin jalostuessa arvo-ohjatuksi, kuten tutkimustuloksissa jo aiemmin totesin.

Toinen oleellinen asia on arvomalliin sisällytettyjen arvojen määrittely ja niiden käsitteellinen selkeys kaikille osapuolille, jolloin arvoihin ei sisällytetty ristiriitaisia elementtejä. Vanhempien tuottamista aineistosta kykenin nostamaan esiin jokaisesta arvosta keskeisimmät alaluokat, joiden tärkeyteen myös henkilöstö yhtyi. Tässä koin myös onnistuneemme toivottulla tavalla yhdessä vanhempien kanssa.

Fyysisestä turvallisuudesta vastauksista nousee esille erityisesti lasten hyvä huolenpito ja valvonta, jonka mahdollistaa ensisijaisesti henkilöstön lakisääteinen määrä. Fyysiseen turvallisuuteen liitetään myös tilojen ja leikkialueiden taitava suunnittelu, jossa huomioidaan uhka- ja vaaratilanteet. Lisäksi kiusaamattomuus nousee keskeisesti esiin vanhempien toiveissa.

Psyykkisen turvallisuuden muodostumiseen vaikuttavat erityisesti päiväkodin positiivinen ilmapiiri ja aikuisten aito läsnäolo. Pysyvät ihmissuhteet ja aikuisten sitoutuminen saa myös selkeän kannatuksen vanhemmilta. Myös kiusaamattomuus, henkilöstön lakisääteinen määrä ja luottamus liittyvät luonnollisesti psyykkiseen turvallisuuteen.

Vanhempien vastauksista nousee selkeästi kaksi alaluokkaa, jotka liittyvät yksilöllisyys-arvon toteutumiseen, lapsen vahvuksien ja heikkouksien huomioiminen varhaiskasvatustyössä sekä lapsen ja perheen erilaisuuden ymmärtäminen ja hyödyntäminen arjen tilanteissa. Lisäksi it-sensä toteuttamisen sekä kuuntelemisen ja toiveiden huomioinnin tärkeys ovat keskeisiä yksilöllisyyteen liittyviä asioita.

Luottamukseen katsotaan kuuluvan ensisijaisesti avoin vuorovaikutus, johon on useimmiten liitetty toimiva tiedonkulku. Luottamuksen syntyyn liittyy oleellisesti toisen osapuolen tietotaitoon luottaminen sekä aito kuunteleminen ja toiveiden toteutus, jotka tulee huomioida

varhaiskasvatustyössä. Lapsen ja vanhempien tulee voida kertoa omista asioistaan henkilöstölle, jota sitoo vaitiolovelvollisuus luottamuksellisen yhteistyön edellytyksenä.

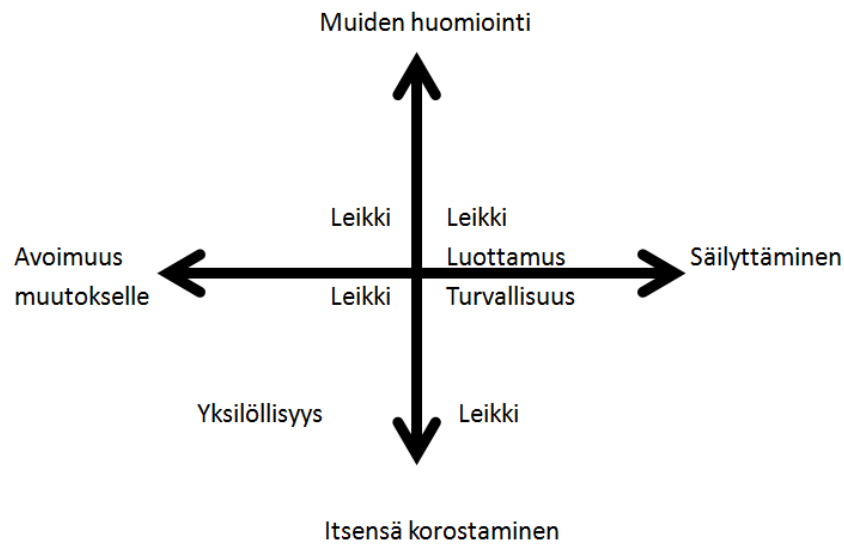
Leikki merkitsee vanhempien mielestä erityisesti uuden oppimista ja monipuolista toimintaa lapsille. Leikki on itsensä toteuttamista. Toisaalta vanhemmat näkevät leikin lapsen ”työnä” sen tuottaessa samalla iloa ja hauskuutta lapsen maailmaan. On myös tärkeää, että aikuinen on läsnä lasten leikeissä, esimerkiksi havainnoiden, rikastuttaen, ohjaten ja valvoen lasten puuhia. Monipuoliset tilat, välineet ja materiaalit nähdään myös keskeisinä leikkiin liittyvinä elementteinä. Leikki jakaantuu yksin-, rinnakkais- ja yhteisleikkiin sekä edelleen vapaaseen ja ohjattuun leikkiin.

Olen kokenut esittelemäni Schwartzin arvoteorian käyttökelpoiseksi yksikkömme toimintaa ohjaavien arvojen etsimisessä ja määrittelyssä. Teoriaa havainnollistaa arvokehän muodossa esitetty arvorakenne, jossa vaaka-akselilla asettuvat vastakkain avoimuus muutokselle ja säilyttäminen, kun taas pystyakselilla muiden huomiointi ja itsensä korostaminen. Tämä arvokehä havainnollistaa Schwartzin teoriassa määriteltujen kymmenen arvon keskinäiset suhteet. Kehän vierekkäiset alueet täydentävät toisiaan, ja vastakkaiset ovat keskenään konfliktissa. Kohtisuorassa toisiinsa nähden olevat arvoalueet ovat toisistaan riippumattomat. (Puohiniemi 2003, 23 - 24.)

Puohiniemi (2003) toteaa, että Schwartzin teorian kymmenestä arvosta individuaalisia, yksilön päämääriä palvelevia ovat itseohjautuvuus, virikkeisyys, hedonismi, suoriutuminen ja valta. Kollektiivisiin, yhteisöllisiin päämääriin liittyvät taas yhdenmukaisuus, perinteet ja hyvätahitoisuus. Turvallisuus ja universalismi ovat arvoina rajatapauksia, koska ne voivat kuulua kumpaankin ryhmään.

Olen itse sijoittanut päiväkotimme neljä arvoa kyseiselle kehälle (Kuviossa 15), jossa havainnollistuvat arvojen keskinäiset suhteet hyvin. Luottamus ja turvallisuus täydentävät toisiaan sijoittuen säilyttävyys-akselille, kun yksilöllisyys-arvo sijoittuu pystyakselilla itsensä korostamisen ulottuvuuteen, mutta toisaalta myös vaaka-akselilla avoimuus muutokselle - ulottuvuuteen. Leikki on mielestäni niin laaja-alainen arvo, että katson sen kuuluvan laaja-alaisine määritelmineen tilanteesta riippuen kaikille akseleille, jolloin arvorigiitien tiedostaminenkin tulee huomioida.

Individuaalisiin arvoihin kuuluvat yksilöllisyys sekä rajatapauksena myös turvallisuus ja leikki, kun taas kollektiivisiin päämääriin liitän luottamuksen sekä turvallisuuden ja leikin. Mielestäni arvokokonaisuutemme on tasapainoinen, sillä se sisältää yhden selkeän individuaalisen päämäärän eli yksilöllisyyden ja yhden selkeän kollektiivisen päämäärän, luottamuksen. Turvallisuus- ja etenkin leikki-arvo voidaan liittää laaja-alaisina molempiin kategorioihin.

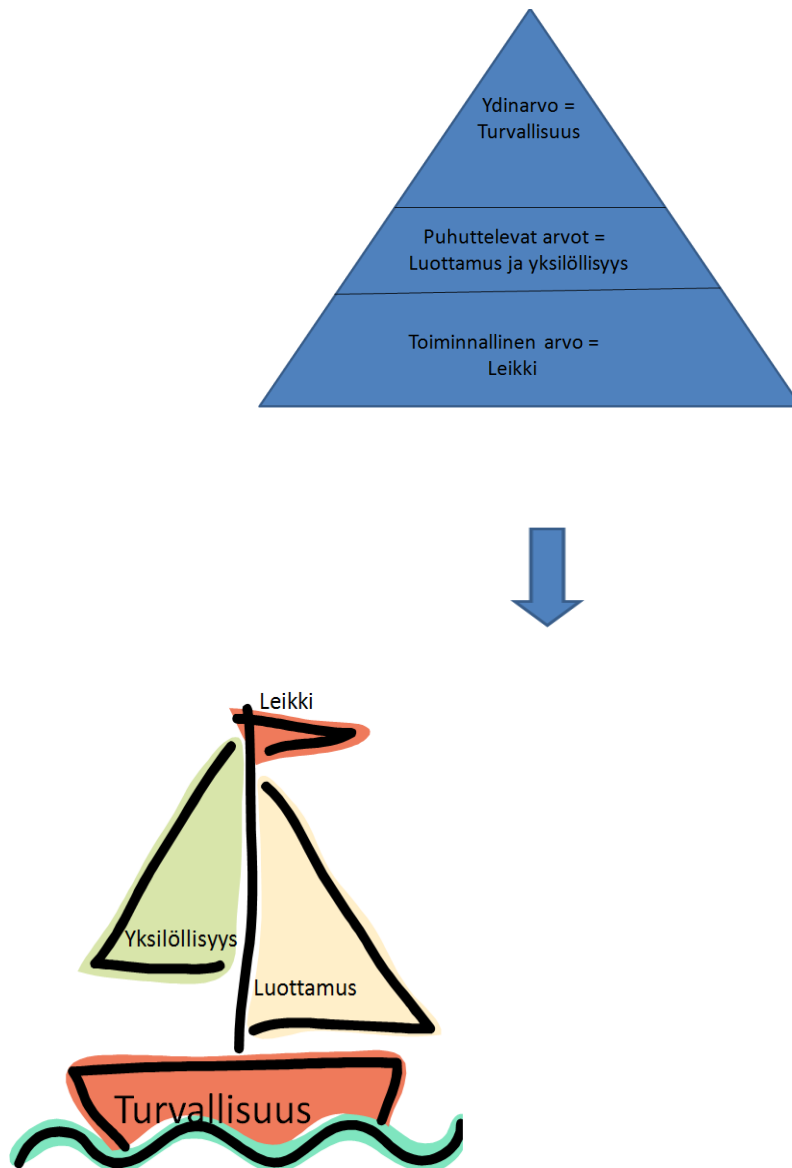


Kuvio 15: Päiväkoti Mainingin arvot sijoitettuna Schwartzin arvokehälle

Schwartzin arvoteoriassa arvot on määritelty selkeästi ja niiden keskinäisten yhteyksien oivaltaminen on hyvin keskeistä. Mikään yritys ei toimi yhden tai kahden samaan suuntaan vievän arvon varassa, vaan arvokehällä syntyy jännitteitä. Arvot auttavat valinnoissa, jos niiden merkitykset ja keskinäiset suhteet ymmärretään oikein. Nimittäin päätöksentekotilanteissa tasapainoillaan arvojännitteillä. Esimerkiksi vaaka-akselilla voimakkain jännite syntyy uudistumisen tarpeen sekä totutuissa tavoissa pysymisen välille. Pystyakselilla taas voimakkain jännite liittyy vallankäytön ja suoriutumisen sekä henkilöstön, asiakkaiden ja yhteiskunnallisen vastuun välille. Tällöin jännitteen aiheuttaa se, ohjaavatko toimintaa asiakkaiden toiveiden ja tarpeiden ymmärrys, pyrkimys hyvän työilmapiirin luomiseen sekä yhteiskunnallinen vastuullisuus vai voimakas taloudellinen suoriutuminen ja vallan tavoittelun korostus. (Puohiniemi 2003, 27.)

Mielestäni on ensisijaisen tärkeää, että olemme saaneet arvoistamme muodostettua niitä selkeyttävän visuaalisen arvomallin. Arvomallin visuaalinen rakentaminen on usein myös kannattavaa, koska se helpottaa arvojen muistamista, niiden merkityksen sisäistämistä ja se voi auttaa myös arvoristiriitojen tiedostamisessa. Näin voidaan korostaa myös tiettyjen arvojen keskinäisiä suhteita. Ennen varsinaisen arvomallin muodostamista huomioimme myös arvojen priorisoinnin nimetessämme yhden ydinarvon. Luokittelimme arvot kolmitasoiseksi hierarkiaksi, jolloin kolmion kärkeen sijoittui ydinarvomme, turvallisuus, keskelle puhuttelevat arvomme, yksilöllisyys ja luottamus ja kolmion kanta muodostui toiminnallisesta arvostamme eli leikistä.

Toiminnallinen leikki-arvo on tyypillinen varhaiskasvatuksen toimintaa ohjaaja arvo ja sen kautta viestitään luonnollisesti, millä alalla ollaan. Seuraavan tason puhuttelevat arvot, yksilöllisyys ja luottamus, kuvaavat, mikä on ainutlaatuista kyseisen yksikön suhteessa asiakkaisiinsa. Arvohierarkian huipulta löytyy ydinarvo turvallisuus, johon yksikössä aidosti uskotaan, ja josta yksikkö pitää kiinni kaikissa olosuhteissa.



Kuvio 16: Päiväkoti Mainingin toimintaa ohjaavat arvot hierarkiaksi luokiteltuina, joista on johdettu visuaalinen arvomalli, Mainingin ”Arvopurje”.

Yrityksen arvojen tulee muodostaa aina kokonaisuus, joka sisältää nimetyt arvot, niiden kirjalliset määritelmät sekä visuaalisen kuvauksen arvojen keskinäisistä suhteista. Myös mahdollisten arvostiriitojen tunnistaminen on tärkeää. Tämän kaiken saavutettuumme voim olla yl-

peä koko työyhteisömme ja lasten vanhempien puolesta ja todeta tämän kehittämistehtävän olleen tarkoituksenmukainen, onnistunut kokonaisuus. Tämän kirjallisen tuotoksen jälkeen arvojen jalkauttaminen eli edistäminen on vasta alkuvaiheissaan, joten se jatkuu edelleen ja sitä tullaan myös seuraamaan systemaattisesti esimerkiksi kehittämispäiviemme ja esimiehen kanssa käytyjen kehityskeskustelujen yhteydessä sekä erillisillä kyselyillä.

Arvopäiväkirja voisi olla yksi hyvä dokumentti arvokeskustelujen pohjaksi työntekijän tai työtiimin kehityskeskusteluissa tai koko työyhteisön kehittämispäivillä tietyin sovituin väliajoin. Päiväkirjan avulla voidaan arvioida jo olemassa olevia, määriteltyjä arvoja tai käyttää sitä apuna arvojen päivityksessä. Henkilöstö voi pohtia esimerkiksi vastausta kysymykseen, mitä kokemuksia sinulla on tilanteista, joissa turvallisuus-arvo on toteutunut toivotulla tavalla? Henkilöstöä voi pyytää kirjoittamaan tuo tapaus paperille lyhyesti ja ytimekkäästi, niin että selostus sisältää oleellisen. Eräänlainen tutkimuksellinen kevytversio voisi olla myös henkilöstölle ja vanhemmille tehtävä arvobarometri, jossa arvioidaan kunkin arvon ja arvonormin toteutumista asteikolla 1-5. Tutkimuksen pohjalta voidaan järjestää keskustelu, jossa kiinnitetään huomiota käsitysten eroihin ja parhaiten ja heikoiten toimiviin arvoihin.

## 6 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Kuulaa mukailen (2006, 11) olen huomionut tutkimuksen eettisyyteen ja luotettavuuteen liittyvät kysymykset tutkimuksen kaikissa vaiheissa, koska etiikka moraalisisina valintoina ja päätöksinä kattaa koko tutkimusprosessin edeten aiheen valinnasta tutkimuksen tulosten vaihtuksiin saakka. Vastuu hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta kuuluu ensisijaisesti minulle tutkijana, mutta myös tutkimustyöni ohjaajille sekä koko tutkimusryhmälleni.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeiden mukaan Kuula toteaa (2006, 34 - 35) hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluvan esimerkiksi seuraavat asiat, joita olen noudattanut täsmällisesti tutkijana. Olen ollut rehellinen ja noudattanut huolellisuutta ja tarkkuutta hankkiessani, tallentaessani ja analysoidessani tutkimusaineistoa sekä esittäessäni ja arvioidessani tutkimustuloksia. Olen huomionut muiden tutkijoiden työn ja saavutukset asianmukaisesti sekä tutkimukseni suunnittelun, toteuttamisen ja raportoinnin tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaisesti. Olen myös määritellyt selkeästi tutkimusryhmäni jäsenten aseman ja osuuden työn tekemisestä sekä vastuut ja velvollisuudet. Ennen tutkimukseni aloittamista sovin tutkimusryhmäni, työyhteisöni ja lasten vanhempien kesken tutkimustulosten omistajuudesta ja aineistojen säilyttämisestä.

Kehittämistehtävässä mukana oleminen on saattanut olla monelle tutkittavalle positiivinen kokemus oppimisen kannalta. Tutkijana minun on kuitenkin asetettava tutkittavan etu ja hyvinvointi tieteen edelle, jolloin on myös huomioitava tutkittavien itsemääräämisoikeuden

kunnioittaminen. Tällöin tutkittavilla on ollut mahdollisuus myös kieltäytyä tutkimukseen osallistumisesta. Kaksi vastaajaa kieltäytyikin osallistumasta tutkimukseen.

Ennen tutkimukseni alkamista selitin tutkittaville perheille saatekirjeessä tutkimukseni tavoitteet ja menetelmät niin selkeästi, että ihmiset kykenivät ne ymmärtämään ja tiedostivat tutkimuksen tärkeyden heidän perheensä kannalta. Tietoinen suostumus tarkoittaa Kuulan (2006, 264 - 265) mukaan tutkittavan henkilön vapaaehtoista suostumusta osallistua tutkimukseen siitä annetun riittävän tiedon varassa, jolloin hänelle on selvitetty tutkimuksen tavoite, tutkijan ja tutkimusryhmän yhteystiedot, tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus ja aineiston keruun toteutustapa sekä tutkittavien mahdollisten yhteystietojen lähde, otannan tai valinnan perusteet sekä aineiston käyttötarkoitus, käsittely ja säilyttäminen.

Tutkittavilleni jaetusta informaatiosta ilmeni Kuulaa (2006, 121) ja Laurea-ammattikorkeakoulun eettiset ohjeet tutkimus- ja kehitystyötä sekä opinnäytetöitä varten (2007) opasta mukaillen seuraavat asiat:

- 1) tutkija ja hänen yhteystietonsa
- 2) tutkimuksen taustatiedot soveltuvin osin: tutkimuslaitos tai -laitokset, tukiorganisaatiot tai -henkilöryhmät
- 3) tutkimusaineiston säilyttäminen
- 4) tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja merkitys
- 5) menettelyt, joiden kohteiksi tutkittavat joutuvat
- 6) tutkimuksen hyödyt, joita tutkittavat voivat odottaa
- 7) miten ja mihin tietoja aiotaan käyttää
- 8) tutkittavien oikeudet: he voivat kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen, heillä on oikeus missä tahansa vaiheessa kysyä lisätietoja tutkimuksesta, ja he voivat missä vaiheessa tahansa perua osallistumisensa tutkimukseen.

Tutkimusaineistot ovat olleet luottamuksellisia ja kaikki osallistujat ovat säilyttäneet anonyymiytensä eli nimettömyyden. Henkilötietojen käsittelyssä olen myös varmistanut ehdottomasti yksityisyyden suojan, tietojen turvallisen säilytyksen lukituissa kaapeissa. Kun tietoja ei enää tarvita suostumuksessa nimettyyn tarkoitukseen, on niiden hävittäminen ajankohtaista. Henkilötiedolla tarkoitetaan kaikenlaista luonnollista henkilöä tai hänen ominaisuuksiaan tai elinolosuhteitaan kuvaavia merkintöjä. (Laurea-ammattikorkeakoulun eettiset ohjeet tutkimus- ja kehitystyötä sekä opinnäytetöitä varten 2007.)

On suositeltavaa antaa tutkittaville yksilöllinen koodi (esim. AA00), jota käytetään kaikissa mittauspöytäkirjoissa ja tiedostoissa koehenkilön nimen tilalla. Nimi ja muut perustiedot (esim. osoitteet, puhelinnumerot) sekä niihin yhdistyvä yksilöllinen koodi säilytetään aina tur-



vallisessa paikassa. (Laurea-ammattikorkeakoulun eettiset ohjeet tutkimus- ja kehitystyötä sekä opinnäytetöitä varten 2007.)

Omassa kehittämishankkeessani ryhmittelin vastaajat numerojärjestykseen, esimerkiksi vastaaja 1, vastaaja 2 edeten aina vastaaja 24:ään. Hyvän tieteellisen käytännön mukaan tutkimuksen tuloksille suunniteltu käyttötarkoitus esitetään tutkimuksen loppuraportissa. Näillä hän voi käytännössä olla vaikutusta tutkijan aineistostaan tekemiin johtopäätöksiin. Hyvän tieteellisen käytännön omaavan tutkijan ei sovi yrittää pitää piilossa näitä mahdollisia tulosten tendenssin lähteitä. (Laurea-ammattikorkeakoulun eettiset ohjeet tutkimus- ja kehitystyötä sekä opinnäytetöitä varten 2007.)

Eskolaa ja Suorantaa (2008, 208 - 209) mukaillen voin todeta, että kvalitatiivisia menetelmiä on kritisoitu luotettavuuskriteerien hämäryydestä, mihin osittain vaikuttaa se, että kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston analyysivaihetta ja luotettavuuden arviointia ei voida erottaa toisistaan selkeästi. Tällöin tutkija joutuu jatkuvasti pohtimaan tekemiään ratkaisuja ottaen kantaa analyysin kattavuuteen ja tekemänsä työn luotettavuuteen, mikä tulee mielestäni hyvin esiin jo analyysi-osiossani. Apunani ovat olleet ainoastaan omat ja muiden tutkijoiden ennakko-oletukset, ns. arkiset nyrkkisäännöt ja teoreettinen oppineisuus. Tutkijana olen kuitenkin pyrkinyt vakuuttamaan tiedeyleisöä erilaisin tutkimustekstissä näkyvin merkein ja kielellisin toimenpitein, joihin sisältyy runsaasti omaa pohdintaa. Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on yksinkertaisesti tutkijan avoin subjektiviteetti, jolloin hän on myös tutkimuksensa keskeinen tutkimusväline. Tällöin luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia.

Luotettavuusterminologia voidaan jakaa kolmeen ryhmään. Ensinnäkin jotkut tutkijat soveltavat perinteisiä käsitteitä myös laadulliseen tutkimukseen. Toiseksi osa tutkijoista kehittää vanhoille termeille uusia sisältöjä. Kolmanneksi osa tutkijoista on hylännyt kokonaan vanhat käsitteet ottaen käyttöönsä kokonaan uudet termit. Sanat eivät olekaan sinällään tärkeitä, vaan se, mikä sisältö niille annetaan luotettavuutta tarkasteltaessa. (Eskola & Suoranta 2008, 210.) Itse tukeudun alustavasti ensimmäiseen esittämäni vaihtoehtoon.

Eskolan ja Suorannan (2008, 213) mukaan realistinen luotettavuusnäkemys käyttää perinteistä validiteetti-käsitettä jakaen sen ulkoiseen ja sisäiseen validiteettiin. Sisäisellä validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen teoreettisten ja käsitteellisten määrittelyjen sopusointua, jolloin myös teoreettis-filosofisten lähtökohtien, käsitteellisten määrittelyiden ja menetelmällisten ratkaisujen tulee olla loogisessa suhteessa toisiinsa. Sisäinen validiteetti kertoo tutkijan tieteellisestä otteesta ja tieteenalansa hallinnan voimakkuudesta, mitä lukija voi arvioida lukiesaan opinnäytetyötäni. Ulkoinen validiteetti tarkoittaa puolestaan tehtyjen tulkintojen, johtopäätösten ja aineiston välisen suhteen pätevyyttä, jolloin validiteetti liittyy enemmän tutkijaan kuin tutkittavien käyttäytymiseen. Tällöin tutkimushavainto on validi, mikäli se kuvaa

tutkimuskohteen sellaisena kuin se on. Näin olen myös itse toiminut. Kyseiseen luotettavuusnäkemykseen kuuluu myös reliabiliteetti. Aineiston tulkinta on reliaabeli, kun se ei sisällä risiiritaitaisuuksia. Omasta mielestäni olen onnistunut hyvin opinnäytetyössäni sen ollessa luotettava kokonaisuudessaan niiltä osin, mihin olen itse omalla toiminnallani pystynyt vaikuttamaan.

Laadullisen tutkimuksen piiristä löytyy erilaisia käsityksiä tutkimuksen luotettavuudesta; luotettavuudesta keskusteltaessa pohditaan kysymyksiä totuudesta ja objektiivisesta tiedosta. Pragmaattinen totuusteoria kytkeytyy tiedon käytännöllisiin seurauksiin eli uskomus on tosi sen toimiessa ja ollessa hyödyllinen, mihin uskon myös omassa kehittämistehtävässäni. Konsensukseen pohjautuvassa totuusteoriassa painotetaan ihmisten mahdollisuutta ja taitoa luoda yhteisymmärryksessä totuus, joka liittyy ihmisten luomiin sopimuksiin ja kielikuviin, mikä myös vahvistui työyhteisöni ja lasten vanhempien laajassa kehittämistehtävässä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 134 - 135.)

Tuomen ja Sarajärven (2009, 135 - 136) mukaan laadullisen tutkimuksen objektiivisuuden ongelmaa tarkasteltaessa on myös hyvä erottaa toisistaan havaintojen luotettavuus ja niiden puolueettomuus, jolloin on tarpeen pohtia, pyrinkö tutkijana ymmärtämään ja kuulemaan tutkittavia itsenään vai suodattuuko tutkittavien kertomus oman kehykseni läpi. Vaikuttaako tutkijan sukupuoli, ikä, uskonto, poliittinen asenne, kansalaisuus ja virka-asema siihen, mitä tutkija kuulee ja havainnoi? Ehkä tämä myönnettäköön laadullisessa tutkimuksessa, sillä tutkija on tutkimusasetelman luoja ja tulkitsija, jolloin edellä mainitut asiat vaikuttavat siihen, mitä tutkija kuulee ja havainnoi.

Laadullisen tutkimuksen piirissä on kritisoitu validiteetti- ja reliabiliteetti-käsitteiden käyttöä luotettavuutta pohdittaessa, sillä kyseiset käsitteet ovat syntyneet määrällisen tutkimuksen piirissä ja ne vastaavat lähinnä määrällisen tutkimuksen tarpeita. Laadullista tutkimusta arvioidaan aina kokonaisuutena. Tällöin tutkimuksen sisäinen johdonmukaisuus on keskeistä. Näin myös tutkimusraportin eri kohtien kokonaisuudessaan tulee ilmetä tekstissä selkeästi ja samoin sen sisällön tulee olla oikeassa suhteessa kokonaisuutta ajatellen. Teksti on osoitus tutkimuksen viimekätisestä luotettavuudesta luetun, koetun, havaitun, luullun, kuvitellun, pohditun, muistetun ja haaveillun yhteenkuuluvuudesta. Relativistinen käsitys luotettavuudesta tarkoittaa luotettavuuden syntyä tekstuaalisena seikkana. On kuitenkin tärkeää huomioida, että taitavakaan tutkija ei voi rekonstruoida tutkimuksessa käytettyä logiikkaa tutkimusraporttiin sellaisenaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136, 140.)

Tutkija tarvitsee riittävästi aikaa tutkimuksen tekemiseen. Luotettavuuskeskusteluihin on liitetty myös tutkimusprosessin julkisuus, jolloin tutkija raportoi tekemäänsä yksityiskohtaisesti ja myös tutkijakollegat arvioivat prosessia (=asiantuntijapaneeliarviointi) sekä samoin tutkit-

tavat arvioivat tulosten ja johtopäätösten osuutta (=face-validiteetti), jolloin ne esitetään henkilöille, joita aineistot koskevat tai niille, joille tutkittava asia on muuten tuttu. He arvioivat, vastaavatko tulokset tutkittua. Tällaisen menettelyn käyttö ei ole itsestään selvää ja ongelmattonta ja se vaatii selkeät perustelut. Periaatteessa tutkimuksen kokonaisuuteen liittyvä yksi haastava kriteeri voisi olla lukijoiden ja tutkimusta käyttävien kommentit tuloksista ja johtopäätöksistä, mutta sitä ei voi kuitenkaan liittää varsinaisen tutkimusraporttiin. Toisaalta yhdysvaltalainen laadullisen tutkimuksen perinne tarjoaa mahdollisuuden laskea yksimielisyyskertoinen, jolloin kaksi tutkijaa luokittelee saman aineiston. On kuitenkin huomiotava, että laadullisen tutkimuksen analyysi on aikaa vievä prosessi ja toisen ulkopuolisen luokittelijan saaminen ei ole mielestäni helppoa eikä tässä kehittämistehtävässä tarpeenkaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 142.) Resurssien ollessa niukat en kyennyt ottaman luotettavuuskeskusteluihin työyhteisöäni mukaan, vaikka se olisi ollut yksi mahdollisuus lisätä luotettavuutta. Itse käytin kuitenkin runsaasti aikaa koko kehittämistehtävän työstämiseen luotettavuuden varmistamiseksi.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan parantaa käyttämällä esimerkiksi triangulaatiota. Yksinkertaisesti triangulaatiolla tarkoitetaan erilaisten metodien, useampien tutkijoiden, tiedonlähteiden tai teorioiden yhdistämistä tutkimuksessa. Tutkimusaineistoon liittyvässä triangulaatiossa tietoa kerätään monelta eri tiedonantajaryhmältä, kuten omassa tutkimuksessani henkilöstöltä ja vanhemmilta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 144 - 145.) Opinnäytetyöni on siis kokonaisuutena laadullinen tutkimus, jonka tuloksia kuitenkin vielä kvantifioin luotettavien kuvausten aikaansaamiseksi.

Laadullisten aineistojen arvioinnissa huomion tulee kohdistua aineiston yhteiskunnalliseen merkittävyyteen ja riittävyteen (saturaatio), analyysin kattavuuteen ja arvioitavuuteen, jolloin lukija kykenee seuraamaan tutkijan päättelyä, mikä tulee mielestäni hyvin esiin opinnäytetyössäni. Arvioinnin tulee kohdistua myös toistettavuuteen, jolloin toinen tutkija voi tehdä samat tulkinnat saamastani aineistosta. (Eskola & Suoranta 2008, 214 - 215.)

Uskottavuus luotettavuuden kriteerinä tarkoittaa sitä, että tutkija tarkistaa, vastaavatko hänen käsitteellistyksensä ja tulkintansa tutkittavien käsityksiä. On myös huomiotava, että tutkittavat saattavat olla sokeita kokemukselleen ja tilanteelleen, joten he eivät ole välttämättä parhaita arvioitsijoita. Tutkimustulosten siirrettävyys on mahdollista tietyin ehdoin, mutta on huomiotava sosiaalisen todellisuuden monimuotoisuus, jolloin yleistyksen eivät ole periaatteessa mahdollisia. Vahvistuvuus lisää luotettavuutta, jolloin tehdyt tulkinnat saavat lisätukea toisista vastaavista ilmiöistä tarkasteltavista tutkimuksista. (Eskola & Suoranta 2008, 211 - 212.)

Yhteenvedon voin todeta, että laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuus muodostaa hyvin laajan arviointikentän tutkijalle, jolloin luotettavuuden arviointi tulee katta-

maan koko tutkimusprosessin. Tutkija joutuu jatkuvasti pohtimaan ratkaisujaan ja ottamaan kantaa analyysin kattavuuteen ja tekemänsä työn luotettavuuteen. Tutkijalla on myös vapaus kulkea edestakaisin aineiston analyysin, tehtyjen tulkintojen ja tutkimustekstin välillä.

## Lähteet

- Aaltonen, T., Heiskanen, E. & Innanen, P. 2003. Arvot yksilön ja työyhteisön kehittäjänä. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Aaltonen, T. & Junkkari, L. 2003. Yrityksen arvot ja etiikka. Kolmas painos. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Airaksinen, T. 1994. Arvojen yhteiskunta. Erään taistelun kuvaus. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Alasuutari, P. 1994. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Buber, M. 1993. Minä ja Sinä. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Coldwell, B. 2003. The futures of early childhood. Teoksessa Ebbeck, M. & Waniganayake, M. (toim.) Early childhood professionals: Leading today and tomorrow. Sydney: MacLennan & Petty, 213-214.
- Gammage, P. 2006. Early childhood education and care: politics, policies and possibilities. Early years. Volume 26., 235-248.
- Eneberg, M. 2010. Arvojen selkiinnyttäminen opinto-ohjauksen välineenä. Kasvatustieteen ja Yhteiskuntatieteen pro gradu-tutkielma. Opettajankoulutuskeskus. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos: Jyväskylän Yliopisto.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8.painos. Tampere: Vastapaino.
- Haakana, M. 2004. Arvot ja organisaatioon samastuminen. Tapaustutkimus Hätäkeskuslaitoksen arvojen jalkauttamisesta. Pro gradu-tutkielma. Taloustieteiden tiedekunta: Jyväskylän yliopisto
- Harisalo, R. 2011. Luovuuden teknologia. Ideointimenetelmät organisaatioiden luovuuden vahvistajina. Tampere: University Press.
- Harisalo, R. & Miettinen, E. 2010. Luottamus. Pääomien pääoma. Tampere: University Press.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10., osin uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.
- Hujala, E., Puroila, A-M., Parrila, S. & Nivala, V. 2007. Päivähoidosta varhaiskasvatukseen. Hyvinkää: Edufin.
- Junnola, R. & Juuti, P. 1993. Arvot ja johtaminen. Oitmäki: Aavaranta.
- Kaskela, M. & Kronqvist, E-L. 2007. Niin ainutlaatuinen. Näkökulmia lapsen yksilölliseen varhaiskasvatussuunnitelmaan. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.
- Kauppinen, T. 2002. Arvojohtaminen. Tie taiturimaiseen tavoitteiden jalkauttamiseen, inhimillisen energian johtamiseen ja organisoituun rakastumiseen. Helsinki: Otava.
- Kiianmaa, A. 1997. Yritykseen sitoutuminen ja samastuminen. Teoksessa Aaltio-Marjosola, I. (toim.) Organisaatio ja yrittäjyys. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö, 99-109.
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Lahikainen, A. R. 2000. Turvallisuus identiteettikysymyksenä. Teoksessa Niemelä, P. & Lahikainen, A. R. (toim.) Inhimillinen turvallisuus. Tampere: Vastapaino, 61-89.
- Laitinen, K. 2003. Turvallinen hyvinvointi? Teoksessa Ranta-Tyrkkö, S. & Ropo, A. (toim.) Turvallista hyvinvointia. Tampere: University Press, 21-47.

- Markkula, J., Råback, M. & Tiirikainen, K. 2009. Tapaturmat päivähoitopaikassa. Teoksessa Tiirikainen, K. (toim.) Tapaturmat Suomessa. Helsinki: Edita Publishing Osakeyhtiö, 110-115.
- Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia-sarja 4. 3. uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus.
- Mikkola, P. & Nivalainen, K. 2009. Lapselle hyvä päivä tänään. Näkökulmia 2010-luvun varhaiskasvatukseen. 2.painos. Saarijärvi: Pajatieto.
- Mäkinen, P. & Purho, O. 2000. Keskuskauppakamarin yrityskulttuuri 2000-raportti. Helsinki: Keskuskauppakamari.
- Niemelä, P. 2000. Turvallisuuden käsite ja tarkastelukehikko. Teoksessa Niemelä, P. & Lahikainen, A. R. (toim.) Inhimillinen turvallisuus. Tampere: Osuuskunta Vastapaino, 21-37.
- Ojala, M. 1985. Varhaiskasvatuksen perusteita. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Helsinki: Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Pratt, M. G. 1998. To Be or Not to Be: Central Questions in Organizational Identification. Teoksessa Whetten, D. A. & Godfrey, P. C. (toim.) Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations. California: Sage Publications, 171-207.
- Puuhiniemi, M. 2002. Arvot, asenteet ja ajankuva. Opaskirja suomalaisen arkielämän tulkintaan. Espoo: Limor Kustannus.
- Puuhiniemi, M. 2003. Löytöretki yrityksen arvomaailmaan. Espoo: Limor kustannus.
- Puuhiniemi, M. 1993. Suomalaisten arvot ja tulevaisuus. Analyysi väestön ja vaikuttajien näkemyksistä. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 1993/5. Tilastokeskus tutkimuksia 202.
- Puolimatka, T. 2004. Kasvatus, arvot ja asenteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Riihelä, M. 2004. Elämä on ehkä sittenkin vain leikkiä! Teoksessa Piironen, L. (toim.) Leikin pikkujättiläinen. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö, 24-37.
- Rokeach, M. 1973. The nature of human values. New York.
- Saarsalmi, O. (toim.) 2008. Päivähoidon turvallisuussuunnittelu. Oppaita 71. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö & Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.
- Sayer, A. 2000. Realism and social science. London: Sage.
- Tiirikainen, K., Markkula, J. & Lounamaa, A. 2009. Suomalaisten turvallisuusasenteet ja uhkien kokeminen. Teoksessa Tiirikainen, K. (toim.) Tapaturmat Suomessa. Helsinki: Edita Publishing Osakeyhtiö, 69-75.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. 3. korjattu painos. Tampere: University Press.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 6., uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Valli, R. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. 2001 (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2005. Oppaita 56. Toinen tarkistettu painos.  
Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.

#### Painamattomat lähteet

Laurea-ammattikorkeakoulun eettiset ohjeet tutkimus- ja kehitystyötä sekä opinnäytetöitä varten 16.1.2007. Viitattu 10.4.2011. <http://laurea.fi/>

Tuusulan kunnan varhaiskasvatussuunnitelma 2011.

Tuusulan varhaiskasvatuksen kiusaamisen ehkäisyn & puuttumisen suunnitelma 2012.

## Kuviot

Kuvio 1. Arvojen, asenteiden ja ajankuvan suhteet jäävuorianalogiana kuvattuna

Kuvio 2. Arvojen suhde missioon, visioon ja strategiaan

Kuvio 3. Schwartsin arvokehä

Kuvio 4. Organisaatiokulttuurin tiedostettu ja tiedostamaton taso

Kuvio 5. Arvoprosessin kulku

Kuvio 6. Yrityksen toimintaa ohjaavat arvot hierarkiaksi kuvattuina

Kuvio 7. Päiväkoti Mainingin johdetut arvot

Kuvio 8. Turvallisuus-arvo

Kuvio 9. Fyysisen turvallisuuden alaluokat vanhempien ja henkilöstön kuvaamina

Kuvio 10. Psykkisen turvallisuuden alaluokat vanhempien ja henkilöstön kuvaamina

Kuvio 11. Yksilöllisyys-arvon alaluokat vanhempien ja henkilöstön kuvaamina

Kuvio 12. Luottamus-arvon alaluokat vanhempien ja henkilöstön kuvaamina

Kuvio 13. Leikki-arvon alaluokat vanhempien ja henkilöstön kuvaamina

Kuvio 14. Tasa-arvo käsitteen alaluokat vanhempien kuvaamina

Kuvio 15. Päiväkoti Mainingin arvot sijoitettuna Schwartsin arvokehälle

Kuvio 16. Päiväkoti Mainingin toimintaa ohjaavat arvot hierarkiaksi luokiteltuina, joista johdettu visuaalinen arvomalli, Mainingin ”Arvopurje”.



## Taulukot

Taulukko 1. Esimerkki pelkistetyn ilmaisun muodostamisesta

Taulukko 2. Esimerkki alaluokan muodostamisesta

## Liitteet

Liite 1. Tutkimuslupahakemus

Liite 2. Tutkimuslupa

Liite 3. Saatekirje ja kyselylomake

Liite 1.

LAUREA AMMATTIKORKEAKOULU

Laurea Hyvinkää

Uudenmaankatu 22

05800 HYVINKÄÄ

P. 09 8868 7700

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

10.10.2011

Sosionomi( YAMK )-opiskelija:

Anna-Kaisa Karhumaa-Vikstedt

Siilintie 20 B

04320 Tuusula

P. 0400 769 584

Tuusulan kunnan varhaiskasvatuspalvelut

Varhaiskasvatuspäällikkö Leo Pietarinen

#### TUTKIMUSLUPAHAKEMUS OPINNÄYTETYÖTÄ VARTEN

Olen Tuusulan kunnan lastentarhanopettaja / varajohtaja Päiväkoti Mainingista ja opiskelen Laurean toimipisteessä Hyvinkäällä Terveiden edistämisen koulutusohjelmassa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa Ennalta ehkäisevän hyvinvointityön johtamisen ja kehittämisen suuntautumisvaihtoehdossa. Aloitin opinnot 17.9.2010 ja tavoitteenani on valmistua kyseisestä koulutusohjelmasta vuoden 2012 loppuun mennessä. Opintoni ovat edenneet suunnitelmieni mukaan, joten haen tutkimuslupaa opinnäytetyötäni varten. Tutkimussuunnitelmani hyväksyttiin 13.5.2011. Opinnäytetyöni nimi on Päiväkodin henkilöstön ja lasten vanhempien yhdessä luoma arvopohja yksikkökohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman lähtökohtana. Opinnäytetyöni on *tutkimuksellinen kehittämistyö*, joka on saanut alkunsa työyhteisömme kehittämistarpeista. Opinnäytetyöni ohjaajana toimii Laurean lehtori Erkki Saari ([erkki.saari@laurea.fi](mailto:erkki.saari@laurea.fi)) /p. 09 886 87716.

*Opinnäytetyöni tavoitteena* on nimetä ja määrittää Päiväkoti Mainingin keskeiset arvot (3-5 arvoa) yhdessä päiväkodin henkilökunnan ja lasten vanhempien kanssa. Opinnäytetyöni myötä luomme varhaiskasvatusyksiköllemme, päiväkodillemme, toimintaamme ohjaavan arvopohjan yhdessä lasten vanhempien kanssa. Näin kykenemme toteuttamaan laadukasta varhaiskasvatusta yhdessä asiakasperheidemme ja muiden yhteistyötahojemme kanssa pohjautuen yh-

teiseen arvomaailmaamme ja sen pohjalta luotuun toiminta-ajatukseemme. Tämä on myös ehdoton edellytys yksikkömme varhaiskasvatussuunnitelman laatimisen lähtökohdaksi, sillä työyhteisön on kyettävä kertomaan selkeästi, mikä sille on tärkeää ja mihin se uskoo.

*Opinnäytetyöni tarkoituksena on kartoittaa*, mitä päiväkodin henkilöstön nimeämät arvot merkitsevät vanhempien mielestä heidän omien lastensa hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kannalta katsottuna. Lasten vanhemmat osallistuvat luonnollisesti arvotyöskentelyyn, sillä heidän mielipiteiden kuunteleminen ja kunnioittaminen on tärkeää kasvatuskumppanuuden toteutumisen kannalta ja keskeinen osa kehittämishankettamme, jotta saamme asiakaidemme mielipiteet ja uudet ideat hyödynnettäviksi kasvatuskumppanuusmallimme mukaisesti. Uskon, että kehittämishankkeemme luo toimivan rakenteen myös toisen varhaiskasvatustyöyksikön arvoprosessin läpiviemiseksi.

Tutkimukseni on *tapaustutkimus*, jossa haluan syvällisesti ymmärtää kehittämisen kohdetta ja tuottaa kehittämisehdotuksia. Tutkimukseen *osallistuminen on mahdollista päiväkotimme koko henkilökunnalle ja lasten vanhemmille*, jotka myös muodostavat tutkimukseni kohde-ryhmän, tapauksen. Tällöin jokainen henkilökuntaan kuuluva sekä lapsen vanhempi saa halutessaan äänensä kuuluviin tasavertaisesti yhteisen kehittämishankkeemme avulla.

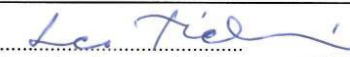
Käytin *aineistonkeruumenetelmänä* henkilökunnalle *avoriihityyppistä tiedonkeruumenetelmää* kehittämispäiviemme aikana keväällä 2011. Tällöin henkilökunta osallistui ideointityöskentelyyn arvojen nimeämiseksi, määrittämiseksi ja jalkauttamiseksi käytäntöön. Lasten vanhemmat tulevat osallistumaan hankkeeseen puolestaan *avoimen kyselylomaketutkimuksen* muodossa loka-marraskuussa 2011 (kyselylomake liite nro 1). Vanhemmat täyttävät kyselylomakkeen kotonaan tai valvotussa tilanteessa lapsensa varhaiskasvatuskeskustelun (=vasu-keskustelu) yhteydessä. Tutkimukseni valmistuttua esittelen henkilöstölle ja vanhemmille tulokset kevätkaudella 2013.

**Tulen käsittelemään kaikki saamani tiedot luottamuksellisesti, eikä lopullisesta tutkimusraportista tule kenenkään henkilöllisyys esille.** Arkistoin saamani kyselylomakkeet päiväkottiin lasten asiakirjoja sisältäviin kansioihin, joita säilytetään päiväkodin lukituissa kaapeissa. Tällöin voimme edistää kunkin perheen arvoihin pohjautuvan kasvatuksen yksilöllistä toteutumista palaten tarkistamaan vanhempien kirjaamia arvo-määritelmiä tarvittaessa. Vanhemmat voivat kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen, mutta kyselyyn vastaaminen on toivottavaa, koska se on osa lapsen vasua.

Ystävällisin terveisin

Anna-Kaisa Karhumaa-Vikstedt

Liite 2.

<p><b>TUUSULAN KUNTA</b>  <b>KASVATUS- JA SIVISTYSTOIMI</b>  <b>VARHAISKASVATUSPALVELUT</b></p>		<p>VIRANHALTIJAPÄÄTÖS 18.10.2011</p>
<p>Asia</p>		<p><b>TUTKIMUSLUPA</b></p>
<p>Asiaselostus</p>	<p>Anna-Kaisa Karhumaa-Vikstedt hakee lupaa opinnäytetyön tekemiselle Tuusulan kunnan varhaiskasvatuspalvelussa Mainingin päiväkodissa. Anna-Kaisa Karhumaa-Vikstedt opiskelee Laurea ammattikorkeakoulussa Hyvinkäällä.</p> <p>Tutkimuksen aiheena on: Päiväkodin henkilöstön ja lasten vanhempien yhdessä luoma arvopohja yksikkökohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman lähtökohtana.</p> <p>Aineisto kerätään kyselylomakkeella Mainingin päiväkodin vanhemmilta ja henkilökunnalta.</p> <p>Tutkimukseen osallistuneiden henkilötietoja ei paljasteta tutkimushankkeen missään vaiheessa. Opinnäytetyössä sitoudutaan tutkimus- ja kehittämistyön yleisiin eettisiin periaatteisiin.</p>	
<p>Päätös</p>	<p>Anna-Kaisa Karhumaa-Vikstedtille myönnetään tutkimuslupa toteuttaa opinnäytetyö asiaselostuksen mukaisesti Tuusulan kunnan varhaiskasvatuspalvelussa, Mainingin päiväkodissa. Tutkimustyössä ja aineiston käsittelyssä tähdennetään erityisesti vaitiolovelvollisuutta. Aineisto tulee käsitellä opinnäytetyössä ilman nimiä ja tunnistamattomana tilastotietona. Tutkimusluvassa edellytetään, että yksi kappale opinnäytetyöstä lähetetään luvan myöntäneelle taholle.</p>	
<p>Allekirjoitus nimiselvennys virka</p>	<p>          Leo Pietarinen, varhaiskasvatuspäällikkö</p>	
<p>Muutoksenhaku</p>	<p>Milloin asianomainen on tyytymätön tähän päätökseen hänellä on oikeus saattaa päätös alla mainitun viranomaisen käsiteltäväksi alla mainitun ajan kuluessa päätöksestä tiedoksi saamisestaan.</p> <p>Valitusviranomainen: kasvatus- ja koulutuslautakunta. Valitusaika: 14 vrk kuluessa päätöksen tiedoksi saamisesta.</p> <p>Asianomaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä.</p>	
<p>Nähtävillä olo</p>	<p>Tämä pöytäkirja on julkinen.</p>	
<p>Tiedoksianto</p>	<p>Pöytäkirjanote on postitettu/toimitettu hakijalle ja yksikön esimiehelle.</p>	

Liite 3.

LAUREA-AMMATTIKORKEAKOULU

SAATE

Laurea Hyvinkää

Terveyden edistämisen koulutusohjelma,

Ennalta ehkäisevän hyvinvointityön johtaminen ja kehittäminen

10.10. 2011

**Hyvät vanhemmat,**

Olen Päiväkoti Mainingin lastentarhanopettaja / varajohtaja ja opiskelen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa Laurea-ammattikorkeakoulussa ja opintoihini kuuluu opinnäytetyönä tehtävä tutkimuksellinen kehittämistyö. Opinnäytetyöni tarkoituksena on kartoittaa, mitä päiväkodin henkilöstön nimeämät arvot merkitsevät vanhempien mielestä heidän lastensa hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kannalta katsottuna.

Haluan saada juuri Teidät, lasten vanhemmat, osallistumaan päiväkotimme arvotyöskentelyyn, sillä Teidän mielipiteiden kuunteleminen ja kunnioittaminen on tärkeää kasvatuskumppanuuden toteutumisen kannalta ja keskeinen osa kehittämishankettamme. Tutkimukseni on *tapaustutkimus* ja tämä kyselylomake on käyttämäni tiedonkeruumenetelmä teille lasten vanhemmille. Vastaamalla kyselyyn voitte vaikuttaa päiväkotin Mainingin yleiseen arvokeskusteluun ja omien lapsienne henkilökohtaiseen arvokasvatukseen kyselyn ollessa osa lapsenne / lapsienne varhaiskasvatussuunnitelmaa (=lapsen vasu). Toivon teidän täyttävän kyselylomakkeen kotonanne tai lapsenne / lapsienne varhaiskasvatuskeskustelun (=vasu-keskustelu) yhteydessä. **Palauttaa täytetty kyselylomake lapsenne varhaiskasvatuskeskustelun yhteydessä lapsenne omahoitajalle, joka palauttaa lomakkeen minulle tutkimustulosten analysointia ja raportointia varten.**

**Tulen käsittelemään kaikki saamani tiedot luottamuksellisesti, eikä lopullisesta tutkimusraportista tule kenenkään henkilöllisyys esille.** Arkistoin saamani kyselylomakkeet päiväkotiin lasten asiakirjoja sisältäviin kansioihin, joita säilytetään päiväkodin lukituissa kaapeissa. Näin voimme edistää kunkin perheen arvokasvatuksen toteutumista yksilöllisesti ja palata tarkistamaan vanhempien kirjaamia arvo-määritelmiä tarvittaessa. Vanhempina voitte kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen, mutta kyselyyn vastaaminen on toivottavaa, koska se on osa lapsenne vasua. Tutkimukseni valmistuttua esittelen tutkimustulokset Teille kirjallisen tutkimusraportin muodossa.

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

**Suurkiitokset vastauksistanne jo etukäteen!**

Ystävällisin terveisin

Anna-Kaisa Karhumaa-Vikstedt ([anna-kaisa.karhumaa-vikstedt@tuusula.fi](mailto:anna-kaisa.karhumaa-vikstedt@tuusula.fi))

Liite 3.

KYSELYLOMAKE (osa lapsen vasu:a) Lapsen nimi: \_\_\_\_\_

---

Päiväkoti Mainingin henkilöstö on nimennyt neljä arvoa, jotka ohjaavat yksikön varhaiskasvatustoimintaa 1-6 -vuotiaiden lasten kanssa. Arvot ovat TURVALLISUUS, YKSILÖLLISYYS, LUOTTAMUS JA LEIKKI.

---

1. Mitä päiväkodin henkilöstön nimeämät seuraavat neljä arvoa merkitsevät Teidän vanhempien mielestä lapsenne hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kannalta katsottuna? Jatkakaa lauseita sopivaksi katsomallanne tavalla. Voitte jatkaa kirjoittamista tarvittaessa myös paperin toiselle puolelle.

a) TURVALLISUUS merkitsee meille sitä, että

b) YKSILÖLLISYYS merkitsee meille sitä, että

c) LUOTTAMUS merkitsee meille sitä, että



d) **LEIKKI** merkitsee meille sitä, että

2. Mitä muita mahdollisia arvoja haluaisitte painotettavan päiväkodin varhaiskasvatustyössä ja mitä nämä arvot tarkoittavat käytännössä teidän lapsenne hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kannalta katsottuna? Voitte jatkaa kirjoittamista tarvittaessa myös paperin toiselle puolelle.

(Vastausesimerkki: Haluaisin lisätä arvoihinne OIKEUDENMUKAISUUS -arvon, joka merkitsee meille sitä, että... )

Haluaisin lisätä arvoihinne...

a) \_\_\_\_\_, joka merkitsee meille sitä, että

b) \_\_\_\_\_, joka merkitsee meille sitä, että

3) Osallistutteko tutkimukseen? (Rastittakaa sopiva vaihtoehto.) Kyllä \_\_\_ Ei \_\_\_

**KIITOS VASTAUKSISTANNE!**